

AS FORMAS ALTERNATIVAS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS E SUA APLICAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO

Anne Christine Leite Siqueira Fernandes¹

Marcelo de Barros Dantas²

RESUMO

Este trabalho busca analisar as formas alternativas de solução de conflitos, a aplicação dos institutos da conciliação e mediação como meio de se alcançar a efetividade e a duração razoável do processo, sua crescente aplicação no âmbito do Processo Civil e no âmbito da Justiça do Trabalho. Para tanto, faz-se uma análise doutrinária dos conflitos de interesse, das suas formas de solução, destaca-se a conciliação e a mediação, e se traça breve perspectiva histórica da aplicação de formas alternativas no âmbito do Processo Civil e do Trabalho.

Palavras-chave: Conciliação. Mediação. Formas alternativas de solução de conflitos. Efetividade. Processo do Trabalho.

ABSTRACT

This work seeks to analyze alternative forms of conflict resolution, the application of conciliation and mediation institutes as a means of achieving the effectiveness and reasonable duration of the process, its increasing application in the Civil Procedure and in the scope of Labor Justice. To do so, it draws a doctrinal analysis of conflicts of interest, and their forms of solution, conciliation and mediation are highlighted, and a brief historical perspective of the application of alternative forms in the scope of the Civil and Labor Process is drawn.

Keywords: Conciliation. Mediation. Alternative forms of conflict resolution. Effectiveness. Labor Process.

¹ Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário do RN – UNI-RN. E-mail annechris.ls@gmail.com

² Professor Orientador do do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: marcelobdantas@yahoo.com.br

1 INTRODUÇÃO

O novo Código de Processo Civil, Lei nº 13.105, de 2015, trouxe em seu artigo 3º, no capítulo das normas fundamentais do processo civil, o destaque para a solução consensual dos conflitos, e em seu artigo 4º, o direito das partes em obter do Estado a satisfação de suas demandas em um prazo razoável.

Esta crescente demanda pelo resultado prático e efetivo do processo está alinhada com a evolução dos anseios sociais, externados nas ações do legislador, que buscam um Poder Judiciário mais célere, transparente e com resultados efetivos no sentido da pacificação social.

Para o estudo das soluções alternativas, no segundo capítulo, será abordado tema dos conflitos sociais, sua origem, e sua relação com o Direito.

No terceiro capítulo, serão estudados os métodos de solução de conflitos, suas espécies, gêneros e características, com ênfase nos institutos da jurisdição, arbitragem, conciliação e mediação, a fim de esclarecer a essência e traçar distinções entre as formas de solução.

No capítulo quatro analisa-se a crescente busca por resultados a serem concretamente alcançados pela prestação jurisdicional, por meio de estudo doutrinário e de breve histórico de mudanças na legislação nacional, que, por fim, repercutiram na elaboração de um novo Código de Processo Civil.

Para tanto, no mesmo capítulo, será estudada também a Resolução nº 125/2010, do Conselho Nacional de Justiça, que criou a política nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário.

O quinto capítulo narrará como está sendo aplicada a conciliação no âmbito do Processo do Trabalho, seus desdobramentos e a posição doutrinária, seguida de breve análise da Resolução nº 174, do Conselho Nacional da Justiça do Trabalho.

Análise sucinta de dados estatísticos de conciliação no TRT/21, envolvendo os anos de 2016 a 2018, será analisada no sexto capítulo.

E, finalmente, será feita a conclusão do trabalho, a partir de uma análise crítica a respeito das soluções alternativas de conflitos, e seus desdobramentos para a sociedade e ordenamento jurídico pátrio.

2 O CONFLITO E O DIREITO

Os conflitos sociais são inerentes à condição humana, vez que ocorrem em situação de falha na comunicação de agentes que são, por pressuposto, ao mesmo tempo, emissores e receptores de mensagens.

Caracterizam-se então como falhas na interação ou comunicação, seja porque alguém se recusa a transmitir o que se espera, ou porque o receptor recusa-se a receber, criando-se expectativas frustradas ou pretensões resistidas (FERRAZ JUNIOR, 2018, p. 340).

A escassez de bens materiais existentes na sociedade, diante das inúmeras necessidades individuais, inerentes ao ser humano, seria também uma das fontes apontadas como origem de conflitos sociais, como leciona Schiavi (2018, p. 35).

Para Ada Pellegrini Grinover (2005, p. 26), o conflito se caracteriza pela existência de determinada situação em que alguém pretende para si determinado bem e não o obtém, ou em razão de a pessoa que poderia disponibilizá-lo não o fazer, ou de o direito proibir a satisfação voluntária da pretensão. Decorre dessa insatisfação um problema social a ser resolvido: o conflito.

Contudo, não é todo e qualquer conflito que interessa ao Direito. É necessário distinguir, portanto, o conflito de interesses, que se manifesta apenas no plano sociológico, da chamada lide, instituto jurídico que se opera no plano processual:

[...] podemos concluir que lide é o conflito de interesses qualificado por uma pretensão resistida, submetido à apreciação do Judiciário. É importante, assim, diferenciar lide de conflito de interesses – o conflito se manifesta no plano sociológico, enquanto a lide no plano processual; logo pode não haver uma correspondência entre conflito e lide, se o autor deduzir em juízo apenas uma parte do conflito de interesses. (PIZZOL, 2003, p. 27, *apud* SCHIAVI, 2018, p. 37)

Conceito muito próximo foi dado por Carnelutti (*apud* Dinamarco, 2009, p. 120), que conceituou a lide como sendo o “*conflito de interesses qualificado por uma pretensão resistida*”.

No mesmo sentido, temos que “*o conflito de interesses é o elemento material da lide, sendo seus elementos formais a pretensão (de quem pretende) e a resistência*”.

(*de quem se opõe à pretensão*)”, como destaca Carreira Alvim (*apud* CASSAR, 2015, p. 1203).

Assim, na esfera jurídica, os conflitos envolvem a possibilidade de exigência do objeto em questão, ganhando uma qualidade institucionalizada, conforme normas jurídicas que classificam e tipificam o conflito dentre vários padrões esquemáticos, do tipo lícito e ilícito, permitido e proibido, entre outros (FERRAZ JUNIOR, *idem*).

No âmbito do Direito do Trabalho, os conflitos de interesse podem ter origem na esfera individual, em que caracterizam a eterna contenda entre patrão e empregado, e têm por objeto os interesses individuais concretos, de pessoas determinadas.

Por sua vez, na esfera coletiva do Trabalho, há os conflitos de categorias e de grupos, quando houver divergência de interesses trabalhistas entre um grupo de trabalhadores e seus empregadores, para defesa de interesses coletivos do grupo ou de seus membros. E são classificados pela doutrina como conflitos jurídicos ou *de direito*, que visam a interpretação ou aplicação de norma existente; e os chamados *conflitos de interesse* ou *econômicos*, estes que visam a criação de novas condições de trabalho.

Delimita-se, dessa forma, a lide trabalhista em razão do sujeito, sendo então uma pretensão resistida do trabalhador ou do tomador de serviços; ou em razão da ordem jurídica violada, já que se manifesta por violação da ordem jurídica trabalhista.

A respeito da intrínseca relação entre o conflito e o Direito, merece destacar que os ramos do Direito têm raízes na pacificação de conflitos no seio da sociedade, sendo esta a principal razão de sua existência e de sua legitimidade social e política, como aponta Dinamarco (2009, p. 120):

Nem teria qualquer significado prático toda a preocupação pelo processo, seus institutos, sua ciência, seu método, se não houvesse aquilo que lhes dá razão de ser e exige sua presença na sociedade, ou seja, os conflitos entre pessoas e grupos.

Em suma, tem-se que os conflitos sociais são inerentes à condição humana, vez que ocorrem em situação de falha na comunicação, ou da situação de escassez de bens materiais ante a inesgotável necessidade humana. E ainda, que interessam

ao Direito apenas os conflitos caracterizados pela resistência de um à pretensão de outrem, submetidos à apreciação do Judiciário.

3 OS MÉTODOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

A doutrina tradicionalmente classifica as formas de resolução de conflitos em autodefesa, autocomposição e heterocomposição. Esta última poderia ser feita pelo Estado (jurisdição) ou por um particular, em certos casos específicos permitidos pela Lei (arbitragem).

3.1 AUTOTUTELA OU AUTODEFESA

Ocorre quando a parte impõe à outra unilateralmente a sua vontade; o particular exerce a coerção na defesa de seus interesses. Não há participação de terceiros.

Dois traços são características primordiais da autotutela: ausência de juízo distinto das partes, e a imposição da decisão por uma das partes à outra, conforme destaca Cândido Rangel Dinamarco (2005, *apud* SCHIAVI, 2018, p. 38).

Instituto bastante empregado no passado, principalmente quando inexistiam leis, nem tampouco a figura do Estado-Juiz, esse método tem seu uso desestimulado hodiernamente. É aplicado, contudo, em caráter excepcional, uma vez que as modalidades de coerção têm ficado a cargo do Estado.

Mauro Schiavi (2018, p. 38) elenca em seu manual algumas ocorrências da autotutela que remanescem no ordenamento jurídico brasileiro: legítima defesa da posse, no Código Civil; estado de necessidade e legítima defesa, na seara penal; direito de resistência do empregado às alterações lesivas do contrato de trabalho (artigos 468 e 483 da CLT), e o poder disciplinar do empregador, no âmbito do Direito Individual do Trabalho; bem como o direito de greve e o locaute no Direito Coletivo de Trabalho. Sem olvidar de ressalvar a vedação desta última modalidade pela Lei 7.783/89, em seu artigo 17.

Estas modalidades de autodefesa ou autotutela somente se justificam pelo fato de que o Estado nem sempre se fazer presente, por seus representantes, no momento em que um direito é violado, conforme ressalva Pinho (2018, p. 45).

Assim, o titular do direito, para evitar o seu perecimento, poderia praticar a autodefesa, por conta própria, visando a garantia de seus direitos, nos casos em que a lei permitir, desde que imediatamente após a violação ou quando o direito estiver prestes a ser vulnerado, devendo haver, sempre, a proporcionalidade entre o agravo sofrido e a reação ou resposta.

3.2 AUTOCOMPOSIÇÃO

Na autocomposição os conflitos são dirimidos pelas próprias partes envolvidas, sem a participação de terceiros. Isso se dá por meio da renúncia, aceitação (resignação ou submissão), ou transação.

3.2.1 Desistência

A desistência estaria caracterizada quando uma das partes abdica temporariamente de um direito, não em caráter definitivo, conforme aponta Schiavi (2018, p.39).

3.2.2 Transação

A transação por sua vez se dá quando as partes, considerando-se titulares de direitos, solucionam o conflito mediante concessões recíprocas. Cada um abdica de um ou mais direitos que considerava seus em benefício do outro, com o intuito de facilitar a obtenção de um consenso que ponha fim à disputa.

3.2.3 Renúncia

A renúncia acontece quando a parte abdica de seu direito em favor de outrem. Ocorre a desistência de um direito de que é titular, em benefício da outra parte sem qualquer concessão correspondente.

3.2.4 Submissão

A submissão ocorre quando a parte reconhece o direito da outra e age pautando-se nesse reconhecimento.

No âmbito juslaboral, tem-se ainda como exemplo de autocomposição, no caso dos conflitos coletivos, a negociação coletiva.

3.3 HETEROCOMPOSIÇÃO

Consiste na participação de um terceiro ao qual é submetido o conflito, a fim de que este promova a solução, ou a incite. A dinâmica da negociação entre os sujeitos da disputa é gerenciada pelo terceiro que intervém na situação concreta, em maior ou menor grau (DELGADO, 2007, p. 1447), com o objetivo de direcionar o procedimento.

A heterocomposição pode se dar na forma de jurisdição, arbitragem, mediação ou conciliação.

É importante esclarecer que não há consenso na doutrina quanto à inserção dos métodos elencados na classificação acima. Alguns doutrinadores consideram que a mediação e a conciliação são espécies de autocomposição, e apenas a arbitragem e jurisdição são heterocompositivas.

Para estes autores, enquanto na mediação ocorre a assistência de um terceiro com o intuito de harmonizar os ânimos das partes, sem necessariamente analisar o mérito da questão (CINTRA, 2005, p. 22), na conciliação, embora seja homologada pelo magistrado, as partes autonomamente celebram o acordo que só é realizado pela vontade das partes envolvidas no litígio.

Dessa forma, parte da doutrina aponta apenas a jurisdição e a arbitragem como formas de heterocomposição, alegando, em suma, o fato de que, embora haja a participação ativa de terceira pessoa na conciliação e na mediação, são as próprias partes que aceitam ou não a proposta de solução do conflito.

Ficamos, contudo, com a primeira corrente, que considera a conciliação e a mediação como formas heterocompositivas de solução de conflitos, tendo em consideração que o papel do terceiro nestas formas, seja ele um mediador ou conciliador, envolve técnicas próprias, possui previsão e autorização legal, e é fundamental para a solução alternativa a que as próprias partes originalmente não obtiveram ou não alcançaram.

3.3.1 Jurisdição

No dizer de Ada Pellegrini (2005, p.26), jurisdição é a “*capacidade que o Estado tem, de decidir imperativamente e impor suas decisões*”.

O Estado possui o poder-dever de dizer o direito e impor sua aplicação com relação a determinada situação concreta que lhe é apresentada.

A partir de um caso específico, a autoridade julgadora – representante do Estado – analisa a situação e profere a decisão – a sentença – cujas determinações deverão ser cumpridas pelas partes, sob pena de execução, meio pelo qual o Estado obriga o implemento do que foi decidido.

Na lição de Dinamarco (2009, p. 38), a respeito da jurisdição, a exemplo de outros setores do exercício do poder estatal, tem-se que o juiz atua no processo de modo “inevitável”, compreendendo-se que a efetividade de sua decisão não deve depender da boa vontade, ou na disposição de obedecer, dos sujeitos envolvidos, nem de sua disposição de aceitar os resultados futuros da decisão do processo.

E acrescenta que, na jurisdição, o resultado do processo não decorre de qualquer ajuste de vontade das partes litigantes, e para ter início, basta a provocação do Judiciário por uma delas. A outra parte, chamada a participar do processo, poderá até omitir-se, em revelia, mas sua vontade será indiferente para a realização do resultado, vez que o Estado-juiz detém poder coercitivo e poderá aplicar sanções para eventual descumprimento, e até poderá impor a sub-rogação, produzindo assim os resultados que a parte condenada houver deixado de realizar.

As outras modalidades, a seguir, de heterocomposição, constituem os chamados “meios alternativos de solução de conflitos”, assim denominados como alternativas à própria jurisdição, e que são de grande utilidade social e fortemente recomendadas pelo Poder Judiciário.

3.3.2 Arbitragem

Modalidade aplicável no tocante aos direitos patrimoniais disponíveis, que acontece quando as partes elegem um terceiro – o árbitro – para solucionar o conflito.

A possibilidade de utilização desse meio de solução de conflitos é, em geral, convencionada pelas partes anteriormente ao surgimento do conflito, por meio da chamada cláusula compromissória, em que se estabelece que, na eventualidade de conflito futuro, as partes invocarão o juízo arbitral.

A escolha do árbitro se dá por livre escolha das partes, que selecionam alguém imparcial em quem têm confiança para que as auxilie a dirimir possíveis conflitos que surjam no futuro.

Neste momento as partes celebram então o compromisso arbitral, submetendo suas controvérsias jurídicas à decisão de árbitros, e se comprometendo a acatar a decisão.

A sentença arbitral não precisa ser homologada em juízo, e tem validade de título executivo.

Todavia, em face de os árbitros não se constituírem autoridade judicial, não possuem o poder de impor medidas coercitivas, nem de realizar a execução de suas próprias sentenças arbitrais, estas podem ser questionadas perante o Judiciário, se houver necessidade, e desde que as partes o provoquem.

3.3.3 Mediação

Uma terceira pessoa, não envolvida no conflito, intermedia a comunicação entre as partes que estão em conflito para que as mesmas encontrem uma solução. A decisão cabe às partes, enquanto o terceiro mediador apenas auxilia o processo (SENA, 2011).

Embora não haja qualquer imposição ou decisão por parte do mediador, já que não possui poder de coação ou de coerção sobre as partes, o mediador atua ativamente, podendo propor soluções e adentrar no mérito da lide, conforme destaca Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 1215).

3.3.4 Conciliação

A conciliação pode ser extraprocessual ou endoprocessual. No primeiro caso, não há qualquer participação do Poder Judiciário. As partes negociam com o auxílio de um conciliador independente e entram em consenso, cabendo a cada uma delas cumprir o que foi avençado. Não há participação do Estado, nem mesmo em caso de descumprimento do acordo celebrado, posto que não realizado em juízo, ou levado a este para fins de homologação, sendo, este acordo, portanto, mero título extrajudicial.

De outro modo, a conciliação endoprocessual ocorre no curso de um processo judicial, quando já existe uma lide a ser solucionada. Nesse caso, diferentemente da arbitragem ou da mediação, o terceiro em questão é investido da autoridade judicial. A conciliação se dá no âmbito do Poder Judiciário e possui natureza processual. Objetiva a celebração de um acordo que tem como consequência a extinção total ou parcial do processo.

Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 1214) aponta ainda um terceiro momento para a conciliação: a pós-processual, que ocorreria quando a conciliação se desse em momento posterior ao trânsito em julgado, e assim atingiria a fase de execução.

Na conciliação, a presença do terceiro é no sentido de que este incentiva e convida as partes à composição do resultado do litígio, a partir da análise do conteúdo da contenda, a fim de extrair os pontos controvertidos e o mérito da situação, porém, não para fins de julgamento, e sim para um melhor debate e estabelecimento de *rapport*³.

Por fim, no tocante à diferença entre a mediação e a conciliação, Vólia Bomfim Cassar (*idem*) aponta a dificuldade encontrada na doutrina, visto que alguns autores afirmam que conciliação e mediação são vocábulos que significam a mesma coisa, referindo-se como se fossem sinônimos. Porém, ressalta:

A diferença entre o conciliador e o mediador está na forma de agir. O conciliador é agente passivo na relação que está interferindo, enquanto o mediador pode opinar e propor soluções.

Para Misael Montenegro Filho (2018, p. 261), a questão da diferença foi resolvida, mesmo que de forma simplificada, pelo Novo Código de Processo Civil de 2015 (NCPC), ao dispor que o conciliador atuará, preferencialmente, nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes (art. 165, § 2º, NCPC), de sorte que, segundo o autor:

[...] a lei processual confia a esse auxiliar do juízo a grande parcela de ações que tramitam na justiça nacional, marcadas exatamente por essa circunstância, como as ações que versam sobre relação de consumo e acidentes de veículos, apenas para exemplificar.

O mediador, por seu turno, atuará, preferencialmente, nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes (art. 165, § 3º, NCPC), ao que Montenegro Filho destacou (*ibidem*):

[...] a lei processual atribui a esse auxiliar do juízo a responsabilidade de tentar restabelecer o vínculo entre locador e locatário, nas ações inquilinárias;

³ Segundo o Manual de Mediação Judicial, do Conselho Nacional de Justiça (2016, p. 174), o “*rapport* consiste no relacionamento harmonioso ou estado de compreensão recíproca no qual por simpatia, empatia ou outros fatores se gera confiança e comprometimento recíproco – no caso da mediação com o processo em si, suas regras e objetivos. Há autores que sustentam que o *rapport* ‘sempre envolve três elementos: atenção mútua, sentimento positivo compartilhado e um dueto não verbal bem coordenado. Quando esses três fatores coexistem, catalisamos o *rapport*’”.

entre os sócios, nas ações de dissolução de sociedade; entre os cônjuges, nas ações de separação e de divórcio; entre os companheiros, nas ações que versem sobre a união estável, apenas para exemplificar.

Destaca Humberto Pinho (2018, p.76) que, se houver um relacionamento continuado entre as partes, ou se estas vão continuar a se relacionar após aquele processo, a mediação será o instrumento mais adequado para tratar o conflito numa perspectiva continuada, e não como um mero ato isolado na vida daquelas pessoas:

Perceba que, em ambas as hipóteses (conciliação e mediação), a palavra-chave é “adequação”. Ambos os instrumentos podem ser efetivos, mas apenas um será o mais adequado. Cabe ao magistrado, por ocasião do despacho liminar, identificar qual é este instrumento e indicar o seu uso naquele processo.

4 INSTITUTO DA CONCILIAÇÃO NO PROCESSO CIVIL, EM BUSCA DA EFETIVIDADE E DO ACESSO À JUSTIÇA

Tem-se verificado, nas últimas décadas, que os rumos do Processo Civil passaram nitidamente a ter foco nos resultados a serem concretamente alcançados pela prestação jurisdicional, relativizando o apego ao cientificismo da técnica processual, à legalidade estrita e ao rigor das formas.

Como aponta Theodoro Júnior (2018, p. 48), a doutrina, em mesmo sentido, também avança nos estudos de remédios e medidas que buscam a “*melhoria nos serviços forenses*”, deixando assim de lado conceitos clássicos tidos como fundamentais ao direito processual:

Ideias, como a de instrumentalidade e a de efetividade, passaram a dar a tônica do processo contemporâneo. Fala-se mesmo de “garantia de um processo justo”, mais do que de um “processo legal”, colocando no primeiro plano ideias éticas em lugar do estudo sistemático apenas das formas e solenidades do procedimento.

Toda uma grande reforma se fez, nos últimos anos, nos textos do Código de Processo Civil de 1973, com o confessado propósito de desburocratizar o procedimento e acelerar o resultado da prestação jurisdicional.

Acompanhando as reformas do Código de Processo Civil, o legislador também passou a criar, por meio de leis ordinárias, novas ações e remédios acauteladores, com a finalidade de ampliar o alcance da tutela jurisdicional, de modo a melhor concretizar a garantia de amplo e irrestrito acesso à justiça.

O acesso à justiça, como destacam Cintra, Grinover e Dinamarco (2005, p. 35) não corresponde à mera admissão ao processo, ou possibilidade de ingresso em

juízo, mas que seja indispensável que o maior número de pessoas seja admitido a demandar e a defender-se adequadamente, constituindo verdadeiro “*acesso à ordem jurídica justa*”.

Neste sentido, o Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078, de 1990) estabeleceu, em seu art. 5, IV, dentre as políticas nacionais de relações de consumo, a “*criação de juizados especiais de pequenas causas e varas especializadas para a solução de litígios de consumo*”, dando um passo inicial e inovador em busca de uma maior celeridade na prestação jurisdicional e de mais efetividade no processo.

Em 1995, novamente, por meio da Lei nº 9.099/95, foram também regulamentados os procedimentos dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais, dando prioridade ao instituto da conciliação como forma de solução dos conflitos, como se destaca de seu artigo 2º:

Art. 2º O processo orientar-se-á pelos critérios da oralidade, simplicidade, informalidade, economia processual e celeridade, buscando sempre que possível, a conciliação ou a transação.

Logo no ano seguinte foi publicada a Lei da Arbitragem, Lei nº 9.307/96, que também fundamentou a arbitragem como solução alternativa à jurisdição, regulamentando sua forma e procedimento:

Art. 1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

Da mesma forma, com a Lei dos Juizados Especiais Federais Cíveis e Criminais, em 2001, (Lei nº 10.259/2001), novamente o legislador, acompanhando o movimento de busca da efetividade e maior acesso à justiça, criou e regulamentou os juizados especiais envolvendo matérias cíveis e criminais no âmbito federal.

Na elaboração do Código Civil de 2002, o legislador também seguiu a mesma linha, garantindo no artigo 840, que “*É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas*”.

Em 2004, por meio da Emenda Constitucional nº 45, a Constituição Brasileira de 1988, que em seu texto original já assegurava o acesso à Justiça (CF, art. 5º, XXXV), também sofreu intervenção, neste caso, um acréscimo a seu texto original, para incorporar ao rol dos direitos fundamentais a garantia a uma *duração razoável*

do processo e ao emprego de técnicas que empreendam a *celeridade* na prestação jurisdicional (CF, art. 5º, LXXVIII):

LXXVIII – a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. (incluído pela EC 45/04).

A mesma Emenda Constitucional nº 45, de 2004, criou o Conselho Nacional de Justiça - CNJ, inserindo a alínea I-A ao art. 92 da Constituição, dando-lhe o papel de controle administrativo e financeira do Poder Judiciário.

E o Conselho Nacional de Justiça, não alheio ao movimento de efetividade e à busca da celeridade processual, passou a instituir, em âmbito nacional, notadamente a partir do ano de 2006, o denominado “Movimento pela Conciliação”, em parceria com órgãos do Poder Judiciário, OAB, Conselho Nacional do Ministério Público, Defensoria Pública, Universidades e Entidades.

As audiências de conciliação realizadas em todos os órgãos da Justiça a partir do movimento nacional do CNJ, de 2006, têm alcançado um bom resultado, conforme aponta Montenegro Filho (2018, p. 297):

Em 2007 [...] o percentual de acordos na Semana Nacional de Conciliação foi de 42%; de 2008 a 2011, os percentuais de acordo foram subindo progressivamente: 44,3% (2008); 47,2% (2009); 47,3% (2010) e 48,2% (2011), o que permite a solução de milhares de conflitos de interesses, a pacificação entre as partes (pelo menos no processo no qual o acordo foi realizado) e a redução da quantidade de processos em curso na Justiça brasileira.

A atuação do Conselho Nacional de Justiça no controle administrativo envolveu ainda a criação de metas e indicadores, passando a recolher, catalogar e registrar informações estatísticas das áreas judiciária e administrativa do Poder Judiciário.

Em última análise, as metas e os indicadores do CNJ são empregados como parâmetros para o acompanhamento de melhoria contínua, em busca da efetividade, da celeridade, duração razoável do processo, além da economicidade e da sustentabilidade.

Por meio da Lei nº 12.153, em 2009, foram criados e regulamentados os Juizados Especiais da Fazenda Pública, tendo a lei estabelecido também um sistema

dos Juizados Especiais dos Estados e do Distrito Federal, a ser formado pelos juizados especiais cíveis, criminais e da Fazenda Pública.

Em 2010, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução nº 125/2010, regulamentando a “*Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário*”, política que reforça a prática da conciliação e da mediação como instrumentos para solução pacífica de conflitos.

A publicação do Novo Código de Processo Civil ocorreu em 16 de março de 2015, Lei nº 13.105, e nele, novamente, o legislador deu crédito às soluções alternativas de conciliação e de mediação para contribuir com a efetividade e celeridade na solução dos conflitos de interesses.

No rito procedimental, como aponta Montenegro Filho (2018, p. 261), a exemplo do que ocorre nos Juizados Especiais Cíveis, após o recebimento da petição inicial, e se não for o caso da determinação de emenda à inicial ou de improcedência liminar do pedido, será priorizada a conciliação ou a mediação logo no início do processo.

Neste sentido, como destaca Humberto Pinho (2018, p. 76), houve uma elevação na importância da conciliação, que passou a ser o primeiro ato de convocação do réu a juízo:

O CPC/2015 expande sua importância ao situá-la antes da defesa, no procedimento comum (art. 334).

Desse modo, via de regra, o réu será chamado, em primeiro lugar, para uma audiência prévia, que, na verdade, pode assumir a forma de audiência de conciliação ou de sessão de mediação.

A ideia é a de aproveitar esse momento para buscar a pacificação do conflito. O CPC/2015 está afinado com a Resolução n. 125/2010 do CNJ, que procura viabilizar a política pública de solução de conflitos.

E no que tange aos princípios informadores da atuação dos dois auxiliares da justiça (conciliador e mediador), previu o NCPC, no art. 166:

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

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

§ 2º Em razão do dever de sigilo, inerente às suas funções, o conciliador e o mediador, assim como os membros de suas equipes, não poderão divulgar

ou depor acerca de fatos ou elementos oriundos da conciliação ou da mediação.

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

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

(grifou-se)

Como se verifica acima, a norma contida no Código de Processo Civil, ao mesmo tempo, por meio dos princípios da imparcialidade, da informalidade e da oralidade, delineia o rito por meio do qual busca alcançar a efetividade; e com a confidencialidade, o princípio da decisão informada, e com a livre autonomia dos interessados, cria um ambiente propício à autocomposição e acordo entre as partes.

Merece ressalva o dispositivo do parágrafo 4.º, do art. 166, que, embora preveja que a mediação e a conciliação serão regidas conforme a livre autonomia dos interessados, inclusive no que diz respeito à definição das regras procedimentais, entende-se que o magistrado deve controlar a validade das convenções, recusando-lhes aplicação somente nos casos de nulidade ou de inserção abusiva em contrato de adesão ou em que alguma parte se encontre em manifesta situação de vulnerabilidade (parágrafo único do art. 190).

Dada a relevância e influência sobre o novo Código de Processo Civil, merece breve comentário o marco que instituiu a política judiciária nacional, a Resolução nº 125/2010-CNJ.

4.1 A RESOLUÇÃO Nº 125, de 2010, DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

O CNJ instituiu por meio da a resolução nº 125, de 2010, o que denominou de Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário.

Este documento traça as diretrizes de organização, em âmbito nacional, da prestação jurisdicional, notadamente relacionada aos métodos consensuais de solução de conflitos, como mediação e conciliação. Enfatiza a importância de tais institutos e a necessidade de estimular a sua prática, de maneira uniformizada nos tribunais de todo o país, de acordo com as especificidades de cada âmbito do direito.

A citada norma define as atribuições do Conselho Nacional de Justiça no desempenho dessa política, bem como as atribuições dos tribunais. Determina a criação dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos, que cuidarão dos pormenores da organização em si, conforme as atribuições delimitadas no art 7º da citada resolução:

Art. 7º Os tribunais deverão criar, no prazo de 30 dias, Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (Núcleos), coordenados por magistrados e compostos por magistrados da ativa ou aposentados e servidores, preferencialmente atuantes na área, com as seguintes atribuições, entre outras: (Redação dada pela Emenda nº 2, de 08.03.16)

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. (Incluído pela Emenda nº 2, de 08.03.16)

A resolução ordena a criação dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (Centros ou Cejuscs), unidades específicas em que serão realizadas as sessões e audiências de conciliação e mediação, além do atendimento e orientação do cidadão.

A organização desses Centros, quanto à localização, composição, coordenação, organização de pauta, solicitação de processos às unidades judiciárias, acompanhamento estatístico de seu funcionamento, entre outros, também é especificada no documento.

A administração de cada centro e a homologação de acordos, assim como a supervisão do serviço de conciliadores e mediadores, caberá ao juiz coordenador, que, se necessário, será auxiliado por um juiz adjunto.

É permitida a participação de membros do Ministério Público, defensores públicos, procuradores e/ou advogados.

O código de ética, ao qual todos os conciliadores e mediadores estarão submetidos, é estabelecido pela própria resolução, a qual delimita a atuação desses agentes, tratando da necessidade de capacitação especial para tal fim, bem como da obrigatoriedade de aperfeiçoamento permanente

A referida norma prevê a existência de fóruns de coordenação de núcleos, organizados de acordo com cada segmento da justiça; bem como cria o portal da conciliação para divulgação de informações, resultados, estatísticas e notícias relacionadas à conciliação.

No mesmo documento há, ainda, em seus anexos, a definição de diretrizes curriculares relacionadas à capacitação de conciliadores e mediadores e o código de ética de conciliadores e mediadores judiciais, com o objetivo de garantir o tratamento adequado dos conflitos e a boa qualidade dos serviços prestados de conciliação e mediação na busca pela pacificação social.

5 A CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO

A importância da conciliação na seara trabalhista é tal que desde a sua origem foi alçada ao status de princípio peculiar ao Direito Processual do Trabalho – o princípio da conciliação.

Embora não seja exclusivo da área trabalhista, é nela que o princípio da conciliação mais se evidencia, tendo em vista a sua previsão procedimental no andamento do processo do trabalho.

O fato de o termo “conciliação” ter sido suprimido do art. 114, da Constituição Federal de 1988, pela Emenda Constitucional nº 45/2004, não exclui a possibilidade de tentativa de aplicação desse modelo de solução de conflitos no âmbito da justiça do trabalho (LEITE, 2016).

A conciliação, além de estar prevista na legislação infraconstitucional específica como, por exemplo, na delimitação da competência dos órgãos da justiça do trabalho (CLT, art. 652, a), possui conceito intrínseco à seara trabalhista desde a sua origem, conforme aponta Teixeira Filho (*apud* Schiavi, 2018).

O artigo 764, da CLT afirma:

Art. 764. Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Não só é possível a conciliação ser obtida em qualquer fase processual, na seara trabalhista, como para alguns doutrinadores, como Carlos Henrique Bezerra Leite (2016) e Vólia Bomfim Cassar (2015), a obrigação da tentativa conciliatória a torna indispensável à validade do processo. Tal obrigatoriedade está prevista em dois momentos: na abertura da audiência (art. 846 da CLT) e após a instrução e apresentação das razões finais (art. 850 da CLT).

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

Para Schiavi (2018, p. 133), a ausência da segunda tentativa conciliatória só acarretaria a nulidade processual se comprovado prejuízo à alguma das partes. Ainda nesse sentido, argumenta, que tanto as partes têm a opção de conciliar em qualquer momento quanto a qualquer tempo o juiz poderá chamar os litigantes para tentar a conciliação, o que supriria tal ausência.

O mesmo autor argumenta (*idem*, p. 43) que apenas os direitos indisponíveis são passíveis de conciliação. Acrescenta, ainda, que no curso do contrato de trabalho, em regra geral, os direitos trabalhistas são irrenunciáveis. Contudo, em findo o contrato de trabalho e, como consequência, extinta a relação de subordinação entre patrão e empregado, a este é permitido renunciar e transacionar direitos, desde com a intermediação de um órgão imparcial, como o poder judiciário ou o sindicato.

Para Vólia (*idem*, p. 237), o objeto da conciliação é a incerteza:

O que se concilia em Juízo, na verdade, é o risco de uma demanda, pois mesmo que o empregado tenha razão em sua pretensão, mas não puder prová-lo, dificilmente terá êxito em sua demanda.

Neste sentido:

A transação realizada antes da prolação de sentença de mérito caracteriza-se pela '*res dubia*', isto é, há incerteza subjetiva quanto ao devido. Verbas discriminadas, nos moldes exigidos pelo art. 832, § 3º da CLT. Não há se falar em indisponibilidade do crédito previdenciário, pois somente existirão no caso de ocorrer pagamento de valores salariais (fato gerador). Inteligência do art. 83 da Consolidação dos Provimentos da CGJT do C. TST." TRT, 2ª Reg. 12ª T., Proc., 02294200705702009, Rel. Juiz Benedito Valentini, julgado em 05/06/2008.

Importante lembrar que a homologação do acordo é faculdade da autoridade judiciária, não se constituindo direito líquido e certo das partes. É possível que o magistrado se recuse a homologar o acordo quando este for lesivo ao trabalhador, ao ordenamento jurídico ou configure simulação das partes a fim de prejudicar terceiros (SCHIAVI, 2018, p. 44).

Saraiva e Manfredini (2016, p. 47) acrescentam que é obrigação do juiz observar as normas de proteção ao trabalhador a fim de garantir que o acordo não lhe seja prejudicial, ou represente apenas renúncia de direitos, situação em que deverá se recusar a homologar a avença.

O termo de conciliação é considerado decisão irrecorrível, fazendo, portanto, coisa julgada. Assim determina o parágrafo único do artigo 831 da CLT:

No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.

Considera-se transitado em julgado o processo na data de homologação do acordo, o que é explicitamente afirmado na Súmula 100, V, do Tribunal Superior do Trabalho (TST). É extinto o processo com resolução de mérito, não podendo o trabalhador questionar em outra ação nem mesmo outras pretensões, ainda que sejam pedidos não apresentados na inicial, posto que o termo de conciliação dá quitação não somente àquele processo específico, como também aos direitos decorrentes de todo o contrato de trabalho havido entre as partes em litígio. Por essa razão, é possível dizer que "a conciliação pode abranger pretensões não postas em juízo" (SCHIAVI, 2018, p. 44) e OJ 132 (SDI-2), abaixo transcrita.

OJ SDI-2 nº 132. AÇÃO RESCISÓRIA. ACORDO HOMOLOGADO. ALCANCE. OFENSA À COISA JULGADA (DJ 04.05.2004)
 Acordo celebrado - homologado judicialmente - em que o empregado dá plena e ampla quitação, sem qualquer ressalva, alcança não só o objeto da inicial, como também todas as demais parcelas referentes ao extinto contrato de trabalho, violando a coisa julgada, a propositura de nova reclamação trabalhista.

Contudo, tal efeito não se aplica às verbas atinentes à contribuição de previdência social, ressalvada explicitamente na parte final do mencionado artigo.

Em que pese o termo de conciliação fazer coisa julgada, poderá ser atacado via ação rescisória (SARAIVA, 2016), conforme estabelecido na Súmula 259, do TST, *in verbis*:

Súmula nº 259 do TST
 TERMO DE CONCILIAÇÃO. AÇÃO RESCISÓRIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
 Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

No tocante à contribuição previdenciária incidente sobre as verbas trabalhistas objeto do acordo, a via recursal é diferenciada, tendo em vista a ressalva acima; tendo a União Federal – ente a quem cabe a competência acerca de tal tributo – o prazo em dobro que lhe é peculiar, no caso, dezesseis dias, para interpor recurso.

Seguindo a orientação do CNJ, como mencionado em tópico anterior, que passou a estimular a prática da conciliação com as campanhas nacionais de conciliação – as chamadas “semanas nacionais de conciliação”, são agendadas pautas de audiências específicas com o propósito de resolver processos pendentes mediante acordo entre os litigantes. Essas pautas são compostas, muitas vezes, de processos cujas execuções se arrastam por falta de meios de prosseguimento do feito. Ou ainda, de processos contra empresas que possuem um grande número de reclamações trabalhistas em andamento.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a política nacional foi estabelecida pela Resolução nº 174, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

5.1 A RESOLUÇÃO Nº 174, DE 2016, DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

No âmbito da Justiça do Trabalho, merece destaque a Resolução nº 174, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista.

A partir de 2010, com a edição da Resolução nº 125/10, pelo Conselho Nacional de Justiça, que fixou a Política Nacional de tratamento dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário, foram criados, instalados e estão em funcionamento nos Tribunais Regionais do Trabalho, os Núcleos e/ou Centros de Conciliação.

Em setembro de 2016, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ante a necessidade de organizar e uniformizar a os trabalhos de conciliação e mediação no âmbito da Justiça do Trabalho, e a fim de garantir a boa prestação dos serviços na solução de disputas, editou e publicou a Resolução de nº 174.

Este documento determina a criação por parte dos Tribunais Regionais do Trabalho de um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT, assim como instituir Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT.

Art. 3º. Na implementação da Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas, com vistas à boa qualidade destes serviços e à disseminação da cultura de pacificação social, serão observados:

- I – a centralização das estruturas judiciárias de solução consensual de disputas;
- II – a adequada formação e treinamento de servidores e magistrados para exercer a conciliação e mediação, podendo – para este fim – ser firmadas parcerias com entidades públicas e privadas; e
- III – o acompanhamento estatístico específico, a ser realizado pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

A citada norma define, em seu artigo 5º, a composição dos núcleos permanentes de métodos consensuais de solução de disputas, por magistrados e servidores do respectivo Tribunal, como também suas atribuições, que em linhas gerais consistem em atos de gerenciamento, tais como: planejar, organizar, incentivar as atividades direcionadas para a conciliação dos processos, instalar os CEJUSCS, promover capacitação dos envolvidos, entre outras.

A Resolução também estabelece a vinculação dos CEJUSCs-JT ao NUPEMEC-JT do respectivo Tribunal.

Quanto ao funcionamento dos CEJUSC-JT, unidades onde serão realizadas as sessões de conciliação e mediação, a Resolução estabelece que serão sempre supervisionadas por um magistrado que homologará os acordos.

A Resolução fixa serem inaplicáveis à Justiça do Trabalho as disposições referentes às Câmaras Privadas de Conciliação, Mediação e Arbitragem, e normas atinentes à conciliação e mediação extrajudicial e pré-processual previstas no NCPC.

Define a Comissão Nacional de Promoção à Conciliação – CONAPROC:

A Comissão Nacional de Promoção à Conciliação – CONAPROC é Órgão integrante da política de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, voltado a auxiliar o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, na definição e implementação de diretrizes do programa de que trata o artigo 4º desta Resolução.

A Resolução delimita a competência dos membros do CONAPROC, em seu artigo 9º, primordialmente, acerca da pesquisa e capacitação em métodos consensuais de solução de disputas perante a Justiça do Trabalho.

No tocante à realização de cursos de capacitação dos conciliadores e mediadores, a Resolução estabelece que devem haver contínuo aperfeiçoamento.

Por fim, a Resolução contempla ainda, em seu anexo, o código de ética de conciliadores e mediadores judiciais.

6 ANÁLISE SUCINTA DE DADOS ESTATÍSTICOS DE CONCILIAÇÃO NO TRT/21

Foi realizada consulta aos dados estatísticos da movimentação processual no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT/RN), com o propósito de verificar a taxa de conciliação dos processos judiciais autuados.

Os dados numéricos foram obtidos do Sistema de Apoio Gerencial – SAGE, com um levantamento de processos retroativos a 2016, ano da Resolução nº 174, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Os dados foram tabulados, conforme Tabela abaixo, sendo calculado o percentual simples, pela razão entre o número de processos conciliados e o número de processos recebidos.

ANO	PROCESSOS RECEBIDOS	PROCESSOS CONCILIADOS	PERCENTUAL CALCULADO
2016 1º SEMESTRE	16.286	4.687	28,8%
2016 2º SEMESTRE	17.984	4.659	25,9%
2017 1º SEMESTRE	16.215	4.745	29,3%
2017 2º SEMESTRE	16.215	4.435	27,4%
2018 1º SEMESTRE	8.996	4.172	46,4%

FONTE: Sistema de Apoio Gerencial (SAGE), TRT21ª Região (versão 07b1).

Esclarece-se que a denominação “processos recebidos” refere-se, de fato, aos processos que foram ajuizados, catalogados como recebidos no TRT/21.

Verifica-se, a partir dos dados constantes da Tabela, que a taxa ou o percentual de conciliação em relação aos processos ajuizados mantinha-se em um patamar, variando entre 25,9% e 29,3%, até o segundo semestre de 2017.

No primeiro semestre de 2018, podemos verificar os seguintes pontos:

1. A significativa redução de processos ajuizados (processos recebidos), no primeiro semestre de 2018 (apenas 8.996), em relação aos semestres anteriores, o que representa uma queda de cerca de 45% em número;
2. Houve redução pequena, aproximadamente de 10%, no número de processos conciliados no 1º semestre de 2018 (4.172), em relação à média dos semestres anteriores (4.632);
3. Em relação à média da taxa nos semestres anteriores (que foi de 27,8%), o primeiro semestre de 2018 atingiu a taxa de 46,4%, apontando um crescimento de 66% na taxa de processos conciliados em relação aos processos recebidos.

Algumas considerações podem ser tecidas a partir do que se verifica nos dados constantes da Tabela acima e de suas observações, sendo a primeira delas, no que tange à queda expressiva no número total de processos ajuizados, que teria como causa a possível consequência da Reforma Trabalhista, objeto da Lei nº 13.467, ocorrida em 2017.

Quanto à manutenção do número de processos conciliados, em valor numérico próximo à média semestral dos anos anteriores, mesmo diante da queda no número de processos recebidos, este fato pode decorrer da combinação das seguintes hipóteses:

- i. Os processos antigos, anteriores à Reforma Trabalhista de 2017, ainda em tramitação, terem sido submetidos à conciliação;
- ii. No caso de processos novos, posteriores à Reforma Trabalhista de 2017, haver uma maior predisposição das partes para a conciliação, em face do direito posto em juízo;
- iii. A criação do CEJUSC - JT (nas cidades de Natal e Mossoró) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, no ano de 2017, composta por servidores e magistrados que atuam exclusivamente em negociação para a obtenção da conciliação dos processos.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado nos permite afirmar que a existência de situações conflituosas é comum ao convívio em sociedade. À luz do direito, a utilização de métodos alternativos de solução de conflitos não é algo novo. Entretanto, o que se via inicialmente era uma predominância pela judicialização dos conflitos com o intuito de se obter uma resposta formal – decisão de mérito – e posterior coerção do condenado ao cumprimento da sentença de forma a se obter o bem da vida objeto da pretensão resistida.

A sempre crescente demanda de ação judiciais em todas as áreas do direito, e todo o formalismo decorrente das regras processuais fez nascer um clamor por parte da sociedade por uma melhor prestação jurisdicional, de forma a atender aos pleitos do detentor do direito de maneira efetiva e num tempo razoável.

Constata-se que o anseio de disponibilizar resultado justo e eficaz, no menor tempo possível também é aspiração daqueles que fazem o poder judiciário; como se pôde ver no movimento de efetividade em busca da celeridade processual, que se propôs a instituição do chamado “movimento pela conciliação”, como também, na edição da resolução que instituiu a “Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário”, ambos de

iniciativa do Conselho Nacional de Justiça, em busca de estimular um maior emprego de métodos alternativos de solução de conflitos.

Verifica-se que a iniciativa do judiciário em estimular práticas alternativas de solução de conflitos influenciou o legislador a ponto de o Novo Código de Processo Civil ter elevado a importância da prática da conciliação, delimitando, inclusive, os princípios informadores de seu exercício.

Confirma-se o caráter conciliador da Justiça do Trabalho, desde o seu nascedouro, bem como a grande importância que o instituto da conciliação sempre teve nessa seara do direito. Sua previsão na legislação específica foi detalhadamente esmiuçada, assim como os desdobramentos e consequências de sua aplicação.

A despeito de sempre se buscar a conciliação na justiça laboral, averigua-se ainda maior ênfase conferida a tal método alternativo de solução de conflito, com a edição por parte do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, da Resolução nº 174, corroborando com a política nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário.

Analisando os dados estatísticos do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, verifica-se que o percentual de processos conciliados segue em crescimento. Verifica-se, ainda, que com a adesão do referido tribunal à política nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário a partir da criação dos CEJUSC-JT (em Natal e Mossoró) e NUPEMEC, houve um incremento dos trabalhos em prol da obtenção do sucesso nas tentativas de conciliação nos processos trabalhistas deste Regional, o que pode ter acarretado, em conjunto com os efeitos da Reforma Trabalhista de 2017, praticamente a duplicação do número de processos conciliados no primeiro semestre do ano corrente, em comparação com os dois anos anteriores.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de mar de 2015. **Código de Processo Civil**, Brasília, DF, mar 2015. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm > Acesso em: 16 ago 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 11. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

CAVALCANTE, Nykson Mendes Lacerda. **A conciliação como instrumento de pacificação social na resolução de conflitos**. Disponível em: <<http://www.editorajc.com.br/a-conciliacao-como-instrumento-de-pacificacao-social-na-resolucao-de-conflitos/>>. Acesso em 15 ago 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Manual de Mediação Judicial**: De acordo com a Lei 13.140/15 (Lei de Mediação), a Lei 13.105/15 (Novo Código de Processo Civil) e a Emenda 2 da Resolução 125/10. Disponível em < <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/07/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf> >. Acesso em 16 ago 2018.

_____. Resolução n.125/CNJ, 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**, Brasília, DF. Disponível em < <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2579> >. Acesso em: 19 ago 2018.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016. **Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2079, 5 out. 2016. Caderno Administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, p. 1-6.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo. 2007.

FARACO, Marcela. **As formas alternativas de solução dos conflitos**: a Arbitragem. Jus Brasil, 12 nov. 2014. Disponível em: <<http://marcelafaraco.jusbrasil.com.br/publicacoes>>. Acesso em 14 ago 2018.

FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito**: técnica, decisão, dominação. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2018.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Candido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 21 ed. Rio de Janeiro: Malheiros Editores, 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 14. ed. de acordo com o novo CPC – Lei n. 13.105, de 16-3-2015. São Paulo: Saraiva, 2016.

LUCENA FILHO, Humberto Lima de. **A constitucionalização da solução pacífica de conflitos na ordem jurídica de 1988**. São Paulo: All Print Editora. 2013.

MONTENEGRO FILHO, Misael. **Direito processual civil**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2018.

OLIVEIRA, Geisa Cadilhe de. **Técnicas de solução de conflitos:** autocomposição e heterocomposição. Conteúdo Jurídico, Brasília, DF: 19 dez. 2013. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.46327&seo=1>>. Acesso em: 14 ago. 2018.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de. **Direito processual civil contemporâneo:** teoria geral do processo. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna. **Curso de direito processual do trabalho.** 13. ed. rev., e atual. Salvador: Juspodium, 2016.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho:** de acordo com a reforma trabalhista. 13 ed. São Paulo: LTr, 2018.

SENA, Adriana Goular de; OLSSON, Giovanni. **ENAMAT – Técnicas do Juízo Conciliatório:** 10º Curso de Formação de Magistrados. Brasília, 2011.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil.** 59. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.