

A CONCILIAÇÃO NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS E SUA ANÁLISE PRÁTICA NO TRT DA 21ª REGIÃO¹

Verônica Mendonça Limeira Ferreira²

Marcelo de Barros Dantas³

RESUMO

Analisa-se o uso da conciliação na Justiça do Trabalho como um dos mecanismos alternativos de resolução de conflitos dirigidos ao Poder Judiciário com vistas a perquirir sua efetividade e celeridade na prestação jurisdicional. A sociedade reclama da justiça soluções harmônicas para se atender aos mais diferentes tipos de conflitos trabalhistas com o escopo de obter um resultado útil em tempo razoável. Aborda-se a evolução histórica das formas de solução dos conflitos e a partir do momento que o Estado se fortalece, passa a ditar as soluções para o caso concreto aplicando as leis abstratas e gerais mediante a instauração de um processo. Conceituam-se os conflitos, os dissídios, seus tipos, bem como se identifica a classificação das formas de solução de conflitos trabalhistas destacando-se o caráter conciliatório inerente a Justiça do Trabalho. A conciliação judicial trabalhista é ato jurídico-processual por meio do qual as partes, orientadas pelo juiz do trabalho, estabelecem as condições para pôr fim ao litígio. Ressaltam-se os princípios da conciliação, da celeridade e amplo acesso à Justiça para se garantir uma adequada prestação jurisdicional. O Movimento pela Conciliação implementado pelo Conselho Nacional de Justiça consiste em uma medida que garante celeridade e efetividade na entrega da prestação jurisdicional. Apresentam-se as principais vantagens e desvantagens da prática conciliatória no curso do processo laboral bem como os resultados alcançados nos Tribunais Regionais do Trabalho pátrios e especialmente no TRT da 21ª Região utilizando-se os dados estatísticos divulgados pelo Conselho Nacional de Justiça.

Palavras-chave: Direito Processual do Trabalho. Conflitos trabalhistas. Formas alternativas de solução dos conflitos. Conciliação judicial trabalhista. Celeridade e efetividade na prestação jurisdicional.

1 Artigo Científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte- UNI-RN.

2 Bacharel em Direito pelo UNI-RN. E-mail: veronicamendonza@yahoo.com.br

3 Orientador. Professor de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e prática trabalhista do UNI-RN; especialista em Direito do Trabalho; Advogado militante na área trabalhista no Estado do Rio Grande do Norte. Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/2545511174880883>.

CONCILIATION IN THE SOLUTION OF LABOR CONFLICTS AND ITS PRACTICAL ANALYSIS IN THE TRT OF THE 21st REGION

ABSTRACT

This paper proposes to examine the use of conciliation in the Labour Court as one of alternative mechanisms of conflict resolution addressed to the judiciary views the inquiring its effectiveness and speed of adjudication. The society demands justice harmonic solutions to meet the most different types of labor disputes with the scope of obtaining a useful result in reasonable time. Initially addresses the historical evolution of forms of conflict resolution and from the moment that the state is strengthened, is to dictate the solutions to the case by applying the abstract and general laws by setting up a process. Subsequent to conceptualize conflicts, disagreements, their types, and identifies the classification of forms of labor conflict resolution highlighting the conciliatory character inherent in the Labour Court. Reconciling Labor judicial act is legal and procedural document by which the parties, guided by the judge of work, establish the conditions for ending the dispute. Then, we emphasize the principles of reconciliation, the speed and broad access to justice to ensure an appropriate adjudication. The Movement for Conciliation implemented by the National Council of Justice consists of a measure that guarantees speed and effectiveness in delivery of adjudication. Presents the main advantages and disadvantages of the practice of conciliation in the course of the work process and the results achieved in the Regional Labor Courts patriotic and especially in the 21 th Region TRT using the statistical data released by the National Council of Justice.

Keywords: Procedural Law of Labor. Labor disputes. Alternative forms of conflict resolution. Labor judicial conciliation. Speed and effectiveness in providing judicial review.

1 INTRODUÇÃO

Para a resolução dos conflitos que se instalam no decorrer da vida em sociedade pode, em princípio, ser chamado o Estado-juiz, o qual tem a função de dizer o direito no caso concreto e proceder com a execução da sentença, promovendo a denominada pacificação social. Tal pacificação se constitui no principal escopo da jurisdição e, por conseguinte, de todo o sistema processual ao se relacionar o resultado do exercício da jurisdição perante a sociedade com a realização da justiça a partir da aplicação da lei em abstrato ao caso concreto.

Reclama-se da justiça soluções harmônicas para se atender aos mais diferentes tipos de litígios apreciados no caso concreto de modo a se desenvolver meios eficientes de enfrentá-los com vistas a ampliar o acesso à justiça e ao mesmo tempo proporcionar um resultado útil em tempo razoável obtendo a pacificação social.

À medida que o Estado se fortalece passando a intervir na esfera privada surge a jurisdição estatal que se caracteriza pelo poder-dever atribuído aos juízes com a finalidade de analisar o mérito da causa e impor a decisão proferindo a sentença. Deste modo, tem-se que todo processo judicial visa a um resultado concreto, qual seja, a efetivação do direito buscado pelo autor e declarado pela sentença.

No entanto, a função estatal jurisdicional tem falhado muito na sua missão pacificadora o que provoca uma insatisfação geral da sociedade que busca por um sistema judicial eficiente, eficaz e justo para a solução dos seus litígios. Na maioria das vezes é bastante longo o tempo entre o ajuizamento da demanda e a satisfação do direito denotando-se que a morosidade processual se constitui num dos principais fatores causadores da demora na entrega da prestação jurisdicional. Diante da crise de efetividade do Poder Judiciário que o torna incapaz de atender à enorme quantidade de demandas em tempo razoável e visando imprimir maior celeridade à concretização dessas decisões judiciais tem se destacado uma série de iniciativas voltadas ao incentivo das chamadas “formas alternativas” para a solução dos conflitos notadamente da conciliação que tanto poderá ser extraprocessual como endoprocessual.

Para analisar a efetividade da conciliação judicial este artigo foi desenvolvido em oito tópicos. Inicialmente aborda-se a evolução histórica das formas de solução dos conflitos, desde a autotutela até a atividade jurisdicional. Res-

salta-se o incremento das formas alternativas de solução dos conflitos, notadamente da conciliação judicial realizada no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT 21ª Região). No tópico seguinte conceitua-se o vocábulo conflito, destacando-se os conflitos trabalhistas que recebem, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a denominação comum de dissídios. São abordados os tipos de dissídios (individuais, plúrimos, coletivos) bem como a classificação das formas de solução de tais conflitos. Posteriormente, analisa-se que a conciliação sempre foi o objetivo principal da Justiça do Trabalho tendo em vista que os primeiros órgãos encarregados de solucionar os conflitos trabalhistas foram, eminentemente, de conciliação. Convém ressaltar os momentos e as regras processuais para a conciliação inseridas na CLT, bem como os principais postulados de direito relacionados com esta prática conciliatória. Analisa-se os reflexos positivos do Movimento pela Conciliação implementado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) principalmente na seara trabalhista.

Por fim, são apresentados os índices de acordos homologados nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's) e especialmente no TRT 21ª Região. Destacam-se os resultados obtidos com a realização do Dia Nacional de Conciliação no ano de 2006 e da Semana Nacional de Conciliação analisando-se as estatísticas divulgadas pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias (DPJ) do Conselho Nacional de Justiça referentes ao período de 2007 a 2009.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS FORMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS

A função primordial da ordem jurídica é a de harmonizar as relações sociais intersubjetivas seguindo um critério justo e equitativo de forma a ensejar a cooperação entre as pessoas e compor os conflitos que se desenvolvem no seio da sociedade. O controle social passa a ser visto como um dos instrumentos mais eficazes na imposição de valores culturais e ideais bem como de condutas aos indivíduos com o fim de resolver as antinomias, as tensões e os conflitos próprios da convivência entre eles.

A insatisfação entre duas pessoas é sempre um fator anti-social e que se caracteriza por situações em que aquele que poderia satisfazer a sua pretensão não o faz ou o próprio direito proíbe a tutela individual do pretensado direito. Resta claro que tais conflitos devem ser debelados a fim de se garantir a harmonização e a convivência pacífica de toda a sociedade.

Antes de o Estado dizer qual o direito deve prevalecer no caso concreto e promover a sua realização prática pela atividade jurisdicional distinguem-se três fases: autotutela, arbitragem facultativa e obrigatória.

A autotutela ou autodefesa remonta aos tempos primitivos da civilização onde não existia um Estado forte, dotado de soberania e autoridade, que fosse capaz de não somente garantir o cumprimento do direito como também impor aos particulares normas gerais e abstratas. Deste modo, estando o juiz ausente o particular utilizava a própria força no intuito de satisfazer a sua pretensão. Tal conduta foi posteriormente rechaçada, pois não havia a garantia de uma solução justa, mas sim a imposição do mais forte ao mais fraco com sacrifício do interesse alheio. Esta solução acabou sendo vedada nos ordenamentos jurídicos especializados sendo admitida apenas em casos excepcionais com controle jurisdicional posterior.

Assim, considerando-se a autotutela um regime deficitário e parcial surge a autocomposição onde uma ou ambas as partes litigantes abrem mão do interesse ou de parte dele em favor do interesse alheio. São três as espécies de autocomposição de direitos disponíveis: a renúncia da pretensão deduzida; a submissão de um à pretensão do outro e a transação (concessões recíprocas).

Na arbitragem facultativa as partes podiam eleger árbitros, ou seja, pessoas de sua confiança, para se atingir uma solução amigável e imparcial visto que no regime da autocomposição a solução dos conflitos dependia de um ato de vontade dos próprios envolvidos. Neste regime os árbitros escolhidos podiam ser sacerdotes ou anciãos os quais pautavam as suas decisões pelos padrões e costumes locais.

O Estado começa a invadir a esfera de liberdade do particular e absorve o poder de ditar as soluções para os conflitos indicando o que deverá preponderar no caso concreto. Os indivíduos em conflito passam a comparecer perante o magistrado ou pretore, depois perante o árbitro a quem cabia decidir a causa.

Posteriormente, o Estado aumenta o seu poder e começa a nomear o árbitro. Surge a arbitragem obrigatória substituindo a anterior que era facultativa. Tendo em vista facilitar a aceitação das decisões dos árbitros pelas partes litigantes como também evitar julgamentos arbitrários e subjetivos surge a figura do legislador o qual cria regras abstratas consubstanciadas na Lei das XII Tábuas.

Neste sentido destacam Cintra, Grinover e Dinamarco (2009, p.26):

A eliminação dos conflitos ocorrentes na vida em sociedade pode-se verificar por obra de um ou de ambos os sujeitos dos interesses conflitantes, ou por terceiro. Na primeira hipótese, um dos sujeitos (ou cada um deles) consente no sacrifício total ou parcial do próprio interesse (autocomposição) ou impõe o sacrifício do interesse alheio (autodefesa ou autotutela). Na segunda hipótese enquadram-se a defesa de terceiro, a conciliação, mediação e o processo (estatal ou arbitral).

O surgimento da atividade estatal completa o ciclo histórico mediante a transição da justiça privada para a justiça pública onde os juízes estatais passam a conhecer do mérito dos litígios entre particulares, e impõem uma solução proferindo a sentença. A esta atividade estatal dá-se o nome de jurisdição.

Como a jurisdição é inerte, e, não podendo as partes fazer justiça com as próprias mãos torna-se necessário provocar o exercício da função jurisdicional mediante a instauração de um processo.

Os doutrinadores Cintra, Grinover e Dinamarco (2009, p. 29) ensinam que o processo é “instrumento por meio do qual os órgãos jurisdicionais atuam para pacificar as pessoas conflitantes, eliminando os conflitos e fazendo cumprir o preceito jurídico pertinente a cada caso que lhes é apresentado em busca de solução”.

O exercício do poder jurisdicional caracteriza-se pela capacidade estatal outorgada aos juízes e magistrados que irão decidir imperativamente os conflitos por intermédio das formas do processo civil, penal e trabalhista.

3 OS CONFLITOS TRABALHISTAS – ASPECTOS CONCEITUAIS

O vocábulo conflito significa “luta, combate, guerra, desavença, discórdia” (FERREIRA, 2000, p. 174).

Embora não haja um consenso doutrinário acerca do real significado de conflito entende-se que este é inerente à pessoa humana em razão da escassez de bens na natureza e da busca de diversos interesses motivadores da conduta do ser humano (SHIAVI, 2010).

Falar em conflito significa dizer que não há entendimento entre duas ou mais partes, ou seja, que existe um combate entre duas ou mais pessoas

em posições antagônicas. Deste modo, no conflito intersubjetivo de interesses se pressupõe no mínimo duas pessoas, com interesses ou pretensões antagônicas, lutando pelo mesmo bem.

A lide trabalhista surge quando há uma pretensão resistida do trabalhador face o tomador de serviços (empregador) que busca o Judiciário com o objetivo de tutelar os direitos sociais assegurados por lei e pela Constituição Federal (CF) em seu artigo 7º (MORAES, 2010, p. 20-25).

Nesse sentido é possível exemplificar dizendo que o conflito trabalhista surge quando alguém (empregado) pretende a tutela de seu interesse, relativa à prestação do seu trabalho, em oposição aos interesses de outrem (tomador de serviços, empregador). É a oposição de interesses entre dois pólos: um ou vários empresários de um lado e, de outro lado um ou vários trabalhadores a eles(s) subordinados em decorrência da relação de trabalho ou de emprego.

Os conflitos decorrentes das relações de trabalho são considerados insatisfações, controvérsias de interesses que quando submetidos à Justiça do Trabalho passam a ter denominação comum de dissídios.

Tais dissídios, assim denominados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) podem ocorrer na esfera individual do trabalhador (dissídios individuais) como na esfera coletiva (dissídios coletivos), ou seja, grupo de trabalhadores de uma mesma categoria.

Os dissídios individuais são os chamados conflitos entre patrão e empregado individualmente considerados, ou entre o prestador e tomador de serviços, tendo por objeto o descumprimento de norma positivada ou cláusula contratual. Envolve direitos individuais subjetivos de um empregado (dissídio individual singular) ou de múltiplos empregados (dissídio individual plúrimo).

São ajuizados, em regra, perante as Varas do Trabalho, sendo na prática conhecidos como reclamações trabalhistas, em que o empregado ou os empregados postulam direitos relativos à prestação do labor. Convém lembrar que a decisão judicial prolatada poderá ser recorrida pelas partes, terceiro prejudicado ou Ministério Público. Assim, o recorrente ajuizará o recurso cabível perante o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) ou Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O dissídio coletivo visa direitos coletivos, ou seja, contém as pretensões de um grupo de trabalhadores.

Aponta Leite (2010, p.1.117) que “os dissídios coletivos podem ser classificados em dissídio coletivo de natureza econômica, de natureza jurídica ou de natureza mista”.

Os de natureza econômica discutem a criação de novas normas e condições de trabalho; os de natureza jurídica ou declaratória visam a interpretação ou aplicação de normas jurídicas preexistentes e os de natureza mista que tanto podem declarar ou não a abusividade de uma greve bem como constituir novas relações de trabalho.

Os dissídios coletivos serão dirimidos por meio de pronunciamento do TRT ou TST, criando novas condições de trabalho para certa categoria ou interpretando determinada norma jurídica.

Destarte a jurisdição trabalhista se insere na jurisdição especial sendo exercida pelos órgãos (juízes e tribunais) da Justiça do Trabalho.

4 CLASSIFICAÇÃO DAS FORMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS

Apesar de não haver consenso doutrinário acerca da classificação das modalidades de solução dos conflitos trabalhistas (individuais ou coletivos), afirma Leite (2010, p. 110) que “é possível identificar três métodos de solução para conflitos trabalhistas: a autotutela, a autocomposição e a heterocomposição”.

A autotutela ou autodefesa consiste num ato de defesa pessoal, com ou sem a provocação do Estado-juiz, com imposição de um sacrifício alheio. Infere-se que neste método de solução direta não há um terceiro para solucionar o litígio e sim a imposição da decisão por uma das partes, geralmente o mais forte sobre o mais fraco, sob o ponto de vista econômico, político e social. Nas relações trabalhistas costumam ser evidenciados na greve ou locaute.

A greve é a suspensão coletiva temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação pessoal de serviços ao empregador (art. 2º da Lei nº 7.783/89). Ensina Barros (2008, p. 1.296) que: “ela não é simplesmente uma paralisação do trabalho, mas uma cessação temporária do trabalho, com o objetivo de impor a vontade dos trabalhadores ao empregador sobre determinados pontos”.

Já o locaute ocorre quando uma empresa promove a paralisação provisória de suas próprias atividades objetivando exercer pressões sobre os trabalhadores de forma a frustrar negociações coletivas ou obstar as reivindicações coletivas trabalhistas.

Convém ressaltar que a greve ou locaute não solucionam por si só o conflito trabalhista, mas se configuram como meios de autodefesa que possibilitará a solução autônoma ou heterônoma do conflito.

Na autocomposição, forma direta de solução de conflitos, os litigantes, de comum acordo e sem o uso da força, estabelecem concessões recíprocas mediante o ajuste de vontades. Tal ajuste tanto pode ser unilateral como bilateral vez que um ou ambos os litigantes podem consentir no sacrifício do próprio interesse. A autocomposição é o gênero, do qual são espécies: a renúncia, a transação e a conciliação. Poderá ocorrer fora do processo (extraprocessual) ou dentro do próprio processo (endoprocessual).

Ocorre autocomposição extraprocessual nas convenções coletivas e nos acordos coletivos de trabalho, na mediação e no termo de conciliação ajustado na Comissão de Conciliação Prévia – CCP. A conciliação endoprocessual ocorre no curso do processo trabalhista estando prevista no parágrafo único do artigo 831 da CLT: “No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecurável, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas”. Esta conciliação judicial, objeto de estudo deste trabalho, será abordada mais adiante.

As convenções coletivas são celebradas entre entidades sindicais (sindicatos, federações ou confederações) representantes de categoria econômica (de empregadores) e profissional (empregados) que estabelecem novas condições de trabalho, gerando eficácia *erga omnes*. Já os acordos coletivos se referem aos ajustes firmados entre sindicatos de empregados e empresa ou empresas com eficácia interpartes (BARROS, 2008, grifos do autor). Estas negociações coletivas estão inseridas no artigo 7º, incisos VI, XIII, XIV da Constituição Federal de 1988.

As Comissões de Conciliação Prévia (CCP), criadas pela Lei nº 9.958/2000, de composição paritária, com representantes dos empregados e empregadores, tem por finalidade tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho. Segundo entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) não se torna obrigatória a submissão do litígio trabalhista à CCP como condição de ingresso na Justiça do Trabalho (DANTAS, 2010).

Convém destacar que havendo conflitos coletivos de trabalho poderá o Ministério Público do Trabalho (MPT) atuar como mediador, auxiliando na sua resolução. Deve-se atentar que a mediação trabalhista sempre é facultativa não se constituindo, por conseguinte, em condição obrigatória para a instauração do próprio dissídio coletivo.

A heterocomposição se constitui numa forma de solução indireta de conflitos em que um terceiro intervém no conflito trabalhista submetendo os conflitantes a sua decisão. Pode-se citar como exemplos: a arbitragem e a jurisdição.

Entende-se que os equivalentes jurisdicionais funcionam como uma técnica de tutela dos direitos envolvidos, resolvendo conflitos ou situações jurídicas que poderão ou não ser submetidas ao controle jurisdicional. No entendimento majoritário da doutrina a arbitragem não se inclui entre os equivalentes jurisdicionais porque é a atividade jurisdicional exercida por particular, ou seja, por autoridade não estatal.

Deve-se ressaltar que a Lei de Arbitragem – Lei nº 9.307/1996 no seu artigo 1º esclarece “as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”. Portanto a arbitragem somente será utilizada para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

A doutrina e a jurisprudência não têm admitido a arbitragem para a solução dos conflitos individuais trabalhistas, tendo em vista o amplo acesso do trabalhador ao Judiciário Trabalhista (art. 5º, inc. XXXV da CF); a irrenunciabilidade do crédito trabalhista; a hipossuficiência do trabalhador; e a sua subordinação inerente ao contrato de trabalho.

A arbitragem não será utilizada de forma irrestrita, mas apenas em algumas situações específicas conforme esclarece Schiavi (2010, p. 52):

Não obstante, diante da hipossuficiência do trabalhador brasileiro, das peculiaridades das relações de trabalho e emprego, do caráter irrenunciável do crédito trabalhista, não há como se aplicar de forma irrestrita a arbitragem para a resolução de qualquer conflito individual trabalhista, mesmo que a convenção arbitral seja firmada após a cessação do contrato individual de trabalho, pois ainda presente a hipossuficiência econômica do trabalhador. Entretanto, para algumas espécies de contratos de trabalho ou de emprego em que o trabalhador apresente hipossuficiência mais rarefeita, como os altos empregados, a arbitragem poderá ser utilizada.

A partir do momento em que o Estado avocou para si o poder de dizer e realizar o direito, ou seja, de exercer a atividade jurisdicional, os conflitos trabalhistas, em sua maioria, passaram a ser resolvidos pelo Poder Judiciário.

O processo trabalhista materializa a atividade jurisdicional com vistas a compor os conflitos submetidos a sua apreciação. Deste modo, a atividade praticada pelos órgãos da Justiça do Trabalho (juízes e tribunais), investidos na função de aplicar o direito ao caso concreto, objetiva primordialmente obter a justa composição da lide através da pacificação social.

A provocação da jurisdição é praticada por meio da ação. Logo, o direito de ação consiste no direito à pessoa de invocar a prestação jurisdicional. Na lição de Câmara (2007, p. 124):[...] “a ação é uma posição jurídica capaz de permitir a qualquer pessoa a prática de atos tendentes a provocar o exercício, pelo Estado, da função jurisdicional, existindo ainda que inexista o direito material afirmado”.

As partes ou sujeitos da ação buscam o Judiciário para pedir a tutela dos direitos lesados ou ameaçados. Assegura-se o direito de ação àquele que teve seu direito material violado. Na visão de Schiavi (2010, p. 63) ação é “o direito ao exercício da atividade jurisdicional, ou o poder de exigir esse exercício. Violado o direito, surge para o titular desta violação o direito subjetivo de ir ao Judiciário postular a satisfação do direito, que é assegurado pelo chamado direito de ação.

O autor invoca a função jurisdicional em face do réu que, no processo do trabalho, passam a ser denominados de reclamante e reclamado respectivamente (LEITE, 2010). A reclamação trabalhista ajuizada perante os órgãos da Justiça do Trabalho com competência para processar e julgar os dissídios individuais e coletivos do trabalho constituídos. No entanto, a lei pode, nas comarcas não abrangidas por jurisdição trabalhista, atribuí-la aos juízes de direito, cabendo recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho (art. 112 da CF).

A jurisdição trabalhista, conforme destaca Leite (2010) passou a ser constituída por três sistemas: a jurisdição trabalhista individual destinada aos dissídios individuais utilizados para resolução das reclamações individuais ou plúrimas; a jurisdição trabalhista normativa voltada para os dissídios coletivos de interesses que visam a criação de normas trabalhistas aplicáveis às partes integrantes do dissídio e a jurisdição trabalhista meta individual di-

reacionado à tutela preventiva e reparatória dos interesses difusos, interesses coletivos stricto sensu e os interesses individuais homogêneos.

Hodiernamente, por força da Emenda Constitucional nº 45/2004 que ampliou a competência da Justiça do Trabalho e em virtude da crise política, econômica, social, tem-se observado uma multiplicação dos conflitos trabalhistas o que levou ao incremento da utilização da conciliação judicial como forma alternativa de solução desses conflitos com vistas a proporcionar maior celeridade e efetividade na entrega da prestação jurisdicional.

5 CONCILIAÇÃO - CONCEITO, TIPOS E CARACTERÍSTICAS DIFERENCIAIS

O termo conciliação significa “ato ou efeito de conciliar(-se); harmonização de litigantes ou pessoas desavindas” (FERREIRA, 2000, p.171).

Entende-se que a conciliação se constitui em um meio alternativo de solução de conflitos onde as partes confiam a uma terceira pessoa pretensamente imparcial, o conciliador, a condução do pleito em direção a realização de um acordo. O conciliador opina e propõe soluções junto às pessoas envolvidas, mas sem decidir a questão.

A conciliação tanto pode ser extrajudicial como judicial. Aquela consiste num acordo celebrado entre as partes litigantes fora do âmbito processual enquanto que nesta o procedimento é conduzido por um juiz e tem início por iniciativa deste ou por requerimento de uma das partes.

Na lição de Martins (2010, p. 791) “a conciliação tem natureza jurisdicional, pois é celebrada perante o juiz e depende da sua homologação”. Houve provocação da tutela jurisdicional, por meio do ajuizamento da ação sendo necessária uma decisão do Estado para a homologação do acordo.

A doutrina tem diferenciado a conciliação da transação, pela abrangência e pela participação do conciliador ou magistrado na solução do conflito. Transação é o negócio jurídico pelo qual as partes, mediante concessões recíprocas, põem fim a uma relação jurídica duvidosa, ou previnem a ocorrência do litígio. Pode ser judicial ou extrajudicial. É importante destacar que a transação provém das próprias partes que chegam a uma solução consensual do conflito sem a interferência do conciliador ou magistrado.

A conciliação assemelha-se à transação, mas apresenta suas peculiaridades, pois é obtida em juízo, com a presença do juiz que faz propostas para a solução do conflito.

A diferença entre conciliação e mediação reside no fato de que o mediador busca apenas auxiliar as partes nas suas decisões, fazendo emergir o acordo enquanto o conciliador possui papel mais ativo, pois propõe uma solução às partes no processo.

Já a arbitragem é um procedimento informal no qual as partes conflitantes concordam em submeter suas divergências a um árbitro, escolhido de forma consensual. O árbitro profere uma decisão arbitral que deve ser aceito pelas partes, não cabendo recurso e não havendo necessidade de homologação judicial.

6 CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO

Falar de conciliação na Justiça do Trabalho significa falar de sua própria essência, de seus princípios, de sua missão. É a chamada 'Justiça da Conciliação'. Tal ideia de modo geral permite antever que as causas trabalhistas deveriam ser mais céleres do que outras, vez que compreendem questões salariais e o empregado sobrevive de seu salário, que tem natureza alimentar.

Neste sentido pondera Chaves (2009, p. 115) que “a conciliação sempre foi o objetivo precípua do processo do trabalho, sendo, por isso, considerada como um dos seus princípios próprios”.

A conciliação judicial trabalhista é aquela realizada no curso do processo do trabalho e pode ser definida como o ato jurídico-processual, por meio do qual o reclamante e o reclamado, orientados e persuadidos pelo juiz titular ou substituto da Vara do Trabalho, estabelecem as condições para pôr fim ao litígio. Após a elaboração do acordo, o juiz profere a sentença homologatória desde que não tenha ocorrido a violação de direitos indisponíveis assegurados por lei e pela Constituição Federal

Historicamente os primeiros órgãos encarregados de solucionar os conflitos trabalhistas foram, eminentemente, de conciliação.

Na primeira fase histórica do Direito Processual do Trabalho brasileiro destacam-se as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento sendo que àquelas atribuía-se competência para concili-

liar os dissídios coletivos e a estas competia conciliar e julgar os dissídios individuais entre trabalhadores e empregadores.

Por força da Emenda Constitucional nº 24/1999 foram transformadas as Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho, mas que continuam com o mesmo objetivo de ‘conciliar e julgar’. O art. 114, *caput*, da Carta Magna, alterado recentemente pela EC nº 45/2004, preceitua que compete à Justiça do Trabalho ‘processar e julgar’ as ações oriundas da relação de trabalho o que não lhe retira o caráter conciliatório previsto na CLT.

Ademais a lei nº 9.958/00 criou as denominadas Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com o intuito de tentar conciliar os dissídios individuais do trabalho. Não se podendo olvidar que o art. 876 da CLT contempla a possibilidade de execução do título executivo extrajudicial decorrente do Termo de Conciliação firmado perante as Comissões de Conciliação Prévia. Logo, se denota que a conciliação sempre se constituiu no meio pacífico e célere para a solução dos conflitos trabalhistas.

Ao se homologar o acordo judicial convém ressaltar que os direitos trabalhistas durante a vigência do contrato de trabalho são irrenunciáveis. Uma vez cessados o vínculo empregatício e o conseqüente estado de subordinação o empregado pode celebrar acordo na presença de um órgão imparcial, como o Sindicato ou a Justiça do Trabalho. Ressalta-se que cabe ao juiz verificar os termos do acordo proposto, o qual não deverá ser homologado diante de fraude ou riscos para o empregado.

À conciliação estão sujeitos os dissídios individuais como os coletivos podendo também abranger pretensões não postas em juízo (art. 584, CPC). Na prática da Justiça do Trabalho procede-se à homologação pelo extinto contrato de trabalho, e não pelo objeto do pedido.

Nesse diapasão elucida Schiavi (2010, p. 37) que:

Embora a CLT não preveja, a conciliação pode abranger pretensões não postas em juízo, ou seja: que não fazem parte do processo, pois tanto a conciliação como a transação têm por finalidade primordial não só solucionar, mas prevenir eventuais litígios. Além disso, o escopo da conciliação é a pacificação. Por isso, são freqüentes, na Justiça do Trabalho, constarem dos termos de homologação de conciliações que o empregado dá quitação de todos os direitos decorrentes do objeto do processo e do extinto contrato de trabalho, para não mais reclamar.

A conciliação judicial trabalhista será realizada perante o juiz do trabalho que atua numa Vara do Trabalho. Portanto a homologação do acordo celebrado entre as partes é judicial e não extrajudicial. É considerada uma espécie de transação realizada em juízo, não sendo a conciliação obrigatória, mas, sim a sua tentativa.

6.1 Regras processuais

No procedimento comum ordinário, é dever dos magistrados propor a conciliação em dois momentos: após a abertura da audiência e após razões finais.

Assim, determina o art. 846 consolidado que, aberta a audiência, o juiz proporá, obrigatoriamente, a conciliação, constituindo-se na primeira tentativa de conciliação. Apenas se não houver conciliação é apresentada a defesa (art. 847 da CLT).

Aduzidas as razões finais, determina o art. 850 da CLT que o juiz renovará a proposta de conciliação, sendo esta considerada a segunda tentativa de conciliação, também obrigatória.

Convém destacar que no procedimento sumaríssimo não há a obrigatoriedade de propostas de conciliação, apenas dispendo o artigo 852-E da CLT que, aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, a qual poderá ser feita pelo juiz em qualquer fase da audiência.

Se houver acordo lavrar-se-á termo o qual será assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e as demais condições para seu cumprimento. O termo de conciliação homologado tem valor de sentença. Trata-se de uma decisão irrecurável, que extingue o processo com julgamento de mérito, pela transação. Conforme Súmula 259 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tal decisão somente poderá ser impugnada mediante ação rescisória, salvo para a Previdência Social, quanto às contribuições que lhe forem devidas (art. 831, parágrafo único, da CLT).

Terminado o juízo conciliatório a Vara não se transforma em juízo arbitral. Neste momento não se pode dizer que o juiz é árbitro, pois não faz ele intermediações, diz o direito no caso concreto como órgão investido de

jurisdição pelo Estado (art.111, CF). Assim, encerrada a fase conciliatória e ouvidas as provas, o juiz profere a decisão.

Convém ressaltar que no processo do trabalho a conciliação pode ser tentada a qualquer tempo e grau de jurisdição, inclusive no processo de execução.

Neste sentido observa-se que muitos magistrados, na fase de execução, promovem audiências de conciliação antes da citação do reclamado, mas desde que já esteja liquidado o quantum devidamente inscrito no título executivo judicial. Com a realização destas audiências na fase de execução se consegue realizar inúmeros atos processuais o que acarreta economia de tempo e de recursos do Estado. Estando as partes cientes dos cálculos, poderão ser re-discutidos diversos aspectos do montante calculado havendo inclusive a possibilidade de realizar comum acordo se surgirem controvérsias.

Portanto, o artigo 764 em seu parágrafo 3º da CLT expressa que é permitida a conciliação mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório. Assim, as partes podem celebrar acordo em qualquer fase processual de forma a extinguir o processo, inclusive na execução. Não está, porém, obrigado o juiz a homologar o acordo conforme explicita a Súmula 418 do TST: “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”.

Nos dissídios coletivos, em regra, é agendada uma audiência prévia para a tentativa de conciliação onde o Presidente do Tribunal convidará as partes a se pronunciarem sobre as bases da conciliação. Se nesta audiência ou em qualquer outro momento do processo ocorrer acordo, o juiz submeterá à homologação do tribunal na primeira sessão que se seguir. Antes de homologar o acordo o tribunal examinará o seu conteúdo, pois não poderá homologar acordo que contenha cláusulas contrárias à Constituição, à lei, ou aos precedentes normativos em dissídios coletivos da SDC do TST (art. 623 da CLT). Da sua homologação pelos tribunais regionais caberá recurso do Ministério Público do Trabalho (art. 7º da Lei nº 7.701/88).

Ressalta-se que o tribunal apenas homologa o acordo que ocorre nos autos do dissídio coletivo e não o acordo extrajudicial.

Se não forem aceitas as propostas, o presidente submeterá os interessados a solução que lhe pareça melhor para resolver o dissídio coletivo

(art. 862 da CLT). Quando as partes não comparecem a audiência conciliatória ou apenas uma delas não comparece, o juiz presidente submete o processo a julgamento (art. 864 da CLT).

6.2 Conciliação judicial e os princípios do direito

Na prática conciliatória trabalhista devem ser observados os princípios norteadores do processo do trabalho, os princípios do direito processual civil bem como os princípios constitucionais.

Os princípios do direito processual do trabalho regem toda a atividade da Justiça do Trabalho com o escopo de dar efetividade à legislação trabalhista e social assegurando o pleno acesso do trabalhador ao Judiciário e à ordem jurídica justa.

Convém destacar o princípio da conciliação, princípio do amplo acesso à Justiça, princípio da celeridade e princípio da economia processual.

6.2.1 Princípio da Conciliação

O princípio da conciliação se mostra mais evidente no processo laboral apesar de não ser exclusividade deste, tendo inclusive, um procedimento peculiar. O princípio da conciliação sendo considerado um dos princípios peculiares do Direito Processual do Trabalho confere autonomia e razão de existência à justiça laboral. A conciliação é sempre tentada na Justiça do Trabalho, daí vem a denominação anterior de Junta de Conciliação e Julgamento (JJC) onde primeiro era tentada a conciliação, depois o juiz proferia o julgamento.

Assim sendo, está contemplado o princípio da conciliação, explicitamente, no artigo 764 da norma consolidada o qual dispõe que “Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação”.

Neste sentido, estabelece a norma consolidada que os juízes e os Tribunais do Trabalho deverão envidar sempre os seus bons ofícios e persuasão na busca de uma solução conciliatória para os conflitos. Convém destacar que os meios coercitivos de conciliação não poderão ser empregados.

Mesmo após a alteração da denominação das unidades judiciárias trabalhistas (atuais Varas do Trabalho) a função precípua de conciliar permanece

firme e primordial nesta esfera da jurisdição, cujas maiores expressões são observadas nas audiências de conciliação prévia e na segunda proposta conciliatória, que deve ser obrigatoriamente renovada antes do encerramento do juízo sob pena de nulidade do processo.

A conciliação visa resolver os conflitos trabalhistas de forma efetiva e célere mediante a prestação jurisdicional adequada que garantam o amplo acesso à Justiça e a celeridade e economia na tramitação dos processos.

6.2.2 Princípio do amplo acesso à Justiça

Fato é que a sociedade moderna cada vez mais consciente e exigente dos seus direitos clama por efetividade e tempestividade da atividade jurisdicional. Na verdade, a sociedade busca, por meio do processo, a tutela dos direitos fundamentais que estejam sendo lesados ou ameaçados.

No âmbito da Justiça do Trabalho o objetivo primordial é assegurar tutela especial ao trabalhador o que pode ser evidenciado tanto pelo caráter protecionista conferido aos trabalhadores como também pela necessidade de se garantir uma efetiva prestação jurisdicional em tempo razoável.

É importante enfatizar que o direito de acesso à justiça assegura ao cidadão não somente a possibilidade de acesso ao Judiciário, mediante o exercício do direito de ação, mas também a obtenção da resposta correspondente, mediante processamento e julgamento da ação. Portanto, este princípio deve possibilitar não apenas o livre trânsito formal perante os órgãos jurisdicionais, mas também o acesso à ordem jurídica justa. Desta forma o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional ou do amplo acesso ao Judiciário assentado no artigo 5º, inciso XXXV da Carta Magna (direitos e garantias fundamentais) assegura que o Poder Judiciário irá apreciar a lesão ou ameaça a direito.

6.2.3 Princípio da Celeridade

Importa lembrar que a efetividade da atividade jurisdicional é atingida quando a tutela jurisdicional se mostra adequada, ou seja, quando é capaz de produzir um resultado útil ao caso concreto levado ao conhecimento do órgão jurisdicional.

Com o objetivo de obter uma prestação jurisdicional tempestiva o princípio da celeridade já se fazia presente em outras normas infraconstitucionais, a saber: no Código de Processo Civil (art. 125, inciso II, CPC), na Consolidação das Leis do Trabalho (art. 765, CLT), no Pacto de San Jose da Costa Rica (art. 8, nº 1) e mais recentemente nas últimas reformas do Código de Processo Civil.

Portanto, a legislação processual brasileira já havia consagrado os postulados da celeridade e economia processuais, porém a Emenda Constitucional nº 45/2004 fez inserir de forma expressa o inciso LXXVIII no artigo 5º da Constituição Federal assegurando a todos são a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

O citado dispositivo constitucional abriga o princípio da razoável duração do processo e assegura o direito de obtenção no âmbito judicial de uma resposta jurisdicional não somente efetiva, mas também tempestiva.

Na visão de Moraes (2007) tal princípio já estava implicitamente previsto no texto constitucional pela consagração do princípio do devido processo legal e pela previsão do princípio da eficiência aplicável à Administração Pública. E ainda pontua Moraes (2007, p. 96): “os processos administrativos e judiciais devem garantir todos os direitos às partes, sem, contudo, esquecer a necessidade de desburocratização de seus procedimentos e na busca de qualidade e máxima eficácia de suas decisões”.

A recente explicitação do princípio da razoável duração do processo no corpo da Constituição da República aponta para a necessidade de tratamento a um dos principais problemas verificados no exercício da atividade jurisdicional, qual seja a sua crônica morosidade capaz de criar obstáculos ao exercício do direito de acesso à Justiça e, por conseguinte, à efetiva prestação jurisdicional.

Em suma, o princípio da celeridade não é exclusivo do Processo do Trabalho, mas tal característica se mostra no processo laboral de forma mais acentuada, visto que na maioria das vezes o trabalhador postula um crédito de natureza alimentar. Por isso, as causas trabalhistas deveriam ser resolvidas mais rápido que quaisquer outras e o juiz deverá zelar para que seja efetiva e tempestiva a prestação jurisdicional.

6.2.4 Princípio da Economia Processual

Trata-se de um princípio aplicável a todos os ramos do direito processual e basicamente consiste em obter da prestação jurisdicional o máximo de resultado com o mínimo de atos processuais, evitando-se desperdícios de tempo e de dinheiro para os jurisdicionados.

Tal princípio permite que o juiz aproveite os atos processuais já praticados (artigo 515, § 4º, CPC). Na seara laboral reveste-se de grande importância, pois com o incentivo à conciliação judicial observa-se uma maior economia de recursos e de materiais privilegiando o processo social de resultados (efetivo e tempestivo).

7 OS ESFORÇOS PELA CONCILIAÇÃO E OS RESULTADOS NO TRT DA 21ª REGIÃO

O Poder Judiciário, pelo Conselho Nacional de Justiça, tem concentrado relevantes esforços na direção de estimular a devida tutela aos direitos fundamentais assegurados na Carta Magna.

Para tanto, o Poder Judiciário tem buscado, por mecanismos alternativos, realizar uma efetiva e célere prestação jurisdicional aos cidadãos. Um exemplo recente desta iniciativa foi o incentivo à conciliação judicial que, integrando diversos órgãos jurisdicionais das regiões do país conseguiu desobstruir o acesso ao Judiciário e proporcionou maior agilidade nas diversas lides constituídas.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), órgão integrante do Poder Judiciário, em 23 de agosto de 2006, iniciou o Movimento pela Conciliação, sob o slogan 'Conciliar é Legal', com o intuito principal de realçar a importância deste instituto como meio alternativo de resolução de conflitos (BRASIL, 2010).

Alguns consideram legítima a iniciativa do CNJ baseando-se em duas vertentes. A primeira consiste no reconhecimento de que muitos conflitos são mais bem solucionados pela via da mediação e da conciliação. E posteriormente porque o sucesso da atividade conciliatória permite, de forma secundária, reduzir o volume de ações e recursos no Poder Judiciário, o que tem contribuído para o combate ao grave problema da morosidade, para a economia de recursos humanos e materiais como também para a rápida e efetiva pacificação social.

O Conselho Nacional de Justiça ao implantar o Movimento pela Conciliação teve por objetivo alterar a cultura da litigiosidade e promover a busca de soluções para os conflitos mediante a construção de acordos. A campanha pela conciliação foi dirigida aos magistrados, servidores, as partes e ao público em geral. Para participar basta que uma das partes em conflito solicite, na Vara ou comarca em que esteja tramitando o processo, a inclusão deste na pauta da Semana da Conciliação.

Contudo, o sucesso dessa iniciativa do CNJ tem sido alvo constante de severas críticas por parte dos magistrados, servidores, advogados e também pela sociedade em geral. São apontadas desvantagens e vantagens em decorrência da prática conciliatória.

Alguns apontam que nem sempre a intervenção do magistrado, ainda que rápida e efetiva, representa o meio mais adequado para a solução de determinados tipos de conflitos. Como por exemplo as questões ligadas ao direito de família (guarda, pensões, visitas) são mais bem resolvidas com o auxílio de psicólogos, pois a intervenção judicial nesses casos permite que o conflito subsista à decisão judicial produzindo reflexos negativos sobre as vidas dos litigantes.

Conquanto na esfera do direito penal, reflexos positivos também têm sido observados, principalmente nas infrações de menor potencial ofensivo, pois se reconhece que a via da transação seria a mais adequada para a recomposição dos interesses e valores afetados, assim resguardando os interesses maiores da sociedade.

No campo do direito do trabalho, em particular, a ideia de conciliação integra a essência das relações entre o capital e o trabalho. A própria origem do direito do trabalho representou a solução de consenso entre as classes antagônicas (empregado e empregador) observada coma ascensão do mercado capitalista.

Entre as desvantagens apontadas pelos cidadãos são citadas as seguintes: a renúncia ao direito; apenas o reclamante cede; significa ineficiência da justiça; advogado ganha menos honorários; diminuição do papel do juiz. Com relação às vantagens alguns pontuam que significa celeridade; satisfação; advogado recebe mais rápido seus honorários; confere às partes poder de decisão; proteção ao provimento jurisdicional; o juiz pode se dedicar ao processo de execução já que terá menos processos para julgar.

As desvantagens poderão ser neutralizadas por meio de uma conciliação qualificada na qual poderá ser incluída a preparação do conciliador; criação de um ambiente conciliatório; explicação do objetivo da conciliação às partes e advogados; exposição dos fatos e expectativas; análise do conflito; análise de riscos e perspectivas; permissão de solução do conflito submerso; construção de alternativas; movimentação das propostas e por fim a formulação de uma proposta de acordo a ser cumprido com assinatura das partes e homologação pelo juiz.

Para alguns críticos a Justiça do Trabalho deverá reservar seus esforços para a tarefa de julgar, e que a mera tentativa de conciliar as partes constitui trabalho subalterno para juízes de 1º grau que se prepararam para uma carreira e não terão oportunidade de demonstrar sua cultura jurídica se o esforço conciliatório for frutífero. Já na visão de Sena (2007, p. 212) “o mister conciliatório do juiz do trabalho é extremamente importante e rico, sendo a conciliação relevante mecanismo estatal dos conflitos intersubjetivos de interesses nas sociedades contemporâneas”.

O juiz do trabalho não se torna mero expectador do acordo trabalhista efetuado entre os litigantes, pois se faz necessário compensar juridicamente a hipossuficiência do trabalhador negando a formação de acordos que lhe tragam prejuízos. Assim sendo, o juiz deve negar a homologação de acordo que infrinja as normas de proteção e prejudique o empregado; que constitua em ônus excessivo ao empregador, resultando dificuldades para seu cumprimento; que intente alcançar fim defeso em lei.

Convém destacar que não havendo acordo no curso do processo deve ser assegurado às partes o prosseguimento da ação trabalhista com as garantias do contraditório, a ampla defesa e devido processo legal.

A conciliação é um dos instrumentos necessários e úteis para se alcançar a solução do processo através da aplicação de uma ordem jurídica justa. De fato é preciso mudar o preconceito de que a Justiça que concilia é uma Justiça “menor” e de que seus juízes são “menores”.

Atendendo aos princípios da celeridade e efetividade a conciliação torna-se de grande importância, pois permite obter uma tutela jurisdicional desejável. Além de atenuar o grande volume de processos judiciais apresentados também contribui para reduzir o tempo da tramitação global dos processos (economia processual) preservando a atuação dos órgãos judiciais trabalhistas.

7.1 Resultados do dia e da semana nacional de conciliação

Segundo dados colhidos do site oficial do CNJ, no ano de 2006 participaram do movimento 27 Tribunais de Justiça, 23 Tribunais Regionais do Trabalho, 5 Tribunais Regionais Federais. O número de audiências previstas inicialmente no Dia Nacional da Conciliação (08/12/06) era de 79.476. Nos Tribunais Regionais do Trabalho foram designadas 12.292 audiências, sendo 11.113 audiências realizadas e obtendo 6.072 acordos, percentual de 54,6%. Em especial, no TRT da 21ª região, foram designadas e realizadas 887 audiências, sendo efetivados 231 acordos, percentual de 26,04% para um único dia conforme detalhado nas tabelas 1 e 2.

Tabela 1 - Resultados do Dia Nacional pela Conciliação nos TRT's

ANO	Audiências Designadas	Audiências Realizadas	% Audiências Realizadas	Acordos Homologados	% Acordos Homologados
2006	12.292	11.113	90,4%	6.072	54,6%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça / DPJ (2010)

Tabela 2 - Resultados do Dia Nacional pela Conciliação no TRT 21ª Região

ANO	Audiências Designadas	Audiências Realizadas	% Audiências Realizadas	Acordos Homologados	% Acordos Homologados
2006	887	887	100,0%	231	26,04%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça / DPJ (2010)

Considerando os resultados positivos com o Dia Nacional da Conciliação, ocorrido em 8 de dezembro de 2006 foi publicada a Recomendação nº 8 pelo CNJ, dirigida aos Tribunais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal, aos Tribunais Regionais Federais e aos Tribunais Regionais do Trabalho, no intuito de planejar e executar ações tendentes a dar continuidade ao referido movimento. A intenção do CNJ é que o Movimento pela Conciliação se repita nos anos posteriores com a duração de uma semana. Para alcançar tal objetivo os Tribunais deveriam criar

uma comissão permanente encarregada destas atividades;elaborar um planejamento anual da semana de conciliação; ofertar cursos de capacitação para os conciliadores, magistrados e servidores;fazer divulgação interna e externa dos dados estatísticos obtidos com as conciliações (BRASIL, 2010). Atuando deste modo os Tribunais pátrios realizaram nos anos posteriores a Semana Nacional de Conciliação.

No ano de 2007 estavam integrados à Semana de Conciliação 26 Tribunais de Justiça, 22 Tribunais Regionais do Trabalho e 5 Tribunais Regionais Federais. Estava previsto que estes Tribunais realizariam 221.286 audiências de conciliação, de forma a solucionar definitivamente demandas que representam o congestionamento do sistema e a frustração de expectativas para as partes envolvidas nos litígios.

Conforme dados disponibilizados pelo CNJem 2007 os Tribunais Regionais do Trabalho designaram 58.727 audiências na semana de conciliação. Deste total foram realizadas 54.754 audiências, e foram obtidos 21.883 acordos com um percentual de sucesso de 40,0% (Tabela 3). No TRT 21ª Região um total de 779 audiências foram realizadas sendo homologados 281 acordos, obtendo-se um percentual de 36,1%. Houve um aumento dos acordos homologados em relação ao ano anterior conforme se depreende na tabela 4.

No ano de 2008 os resultados da Semana Nacional de Conciliação em todo o país foram maiores que o ano anterior. Nos Tribunais Regionais do Trabalho foram 115.726 audiências marcadas e 101.100 audiências realizadas e um percentual de 39,7% de acordos homologados (Tabela 3). Na Justiça do Trabalho do Rio Grande do Norte foram marcadas 1.900 audiências, sendo que foram efetivamente realizadas 1.463, obtendo-se um percentual de 29,7% (Tabela 4). Quanto ao percentual de acordos por casos novos foi de 41,8%.

Em 2009 os resultados estatísticos obtidos com a Semana Nacional de Conciliação foram os seguintes: participaram 56 tribunais, sendo marcadas nos Tribunais Regionais do Trabalho 96.879 audiências e realizadas 81.793 audiências (Tabela 3). Na Justiça do Trabalho do Rio Grande do Norte foram designadas 4.824 audiências sendo realizadas 3.806 audiências, obtendo-se um percentual de 46,6% de acordos homologados (Tabela 4). Considerando os dados da pesquisa 'Justiça em Números', em 2008, o TRT 21ª Região conseguiu, durante a semana, solucionar conflitos em número médio superior ao número de casos novos por semana.

Tabela 3- Resultados da Semana Nacional pela Conciliação nos TRT's

ANO	Audiências Designadas	Audiências Realizadas	% Audiências Realizadas	Acordos Homologados	% Acordos Homologados
2007	58.727	54.754	93,2%	21.883	40,0%
2008	115.726	101.100	87,4%	40.187	39,7%
2009	96.879	81.793	84,4%	35.746	43,7%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça / DPJ (2010)

Tabela 4 - Resultados da Semana Nacional pela Conciliação no TRT 21ª Região

ANO	Audiências Designadas	Audiências Realizadas	% Audiências Realizadas	Acordos Homologados	% Acordos Homologados
2007	779	779	100,0%	281	36,1%
2008	1.900	1.463	77,0%	435	29,7%
2009	4.824	3.806	78,9%	1.774	46,6%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça / DPJ (2010)

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

À luz dos argumentos expostos tem-se observado um grande incentivo da conciliação judicial como forma alternativa de solução dos conflitos constituídos na Justiça do Trabalho com o fim de assegurar celeridade e tempestividade na entrega de uma prestação jurisdicional a qual será de todo modo útil ao jurisdicionado.

A evolução histórica das diferentes formas de solução de conflitos no Brasil foi observada nas seguintes fases: autotutela, arbitragem facultativa, arbitragem obrigatória culminando com o surgimento da jurisdição. À medida que o Estado intervém na esfera privada aumenta o seu poder de dizer e realizar o direito aplicando o ordenamento jurídico vigente aos casos concretos apresentados ao Poder Judiciário.

No Estado Democrático de Direito a concretização dos direitos humanos de segunda dimensão, especificamente os direitos sociais dos trabalhadores, deve ser efetivada por meio da garantia de amplo acesso ao Judiciário. Contudo, na fase contemporânea do processo do trabalho tem-se observado a multiplicação dos conflitos trabalhistas o que provoca uma hipertrofia da Justiça do Trabalho e, por conseguinte, gera a morosidade processual que compromete a efetividade dos direitos sociais. Tal morosidade paralisa o Judiciário e provoca não somente bloqueios à jurisdição como também insatisfações e descrédito por parte da sociedade brasileira.

Destarte a atividade jurisdicional cujo fim precípua consiste na busca pela pacificação social mediante resolução dos conflitos intersubjetivos de interesses mostra-se ineficiente, ineficaz e por vezes injusta, já que os processos chegam a demorar longos anos antes de o interessado obter a concretização da atividade jurisdicional. Há que se efetivar e concretizar o direito através do amplo acesso ao Judiciário com a devida prestação jurisdicional de forma célere e eficiente. Convém destacar que celeridade não significa rapidez, mas sim atividade jurisdicional prestada por juízes e magistrados em tempo razoável sendo observadas as garantias de contraditório, ampla defesa e devido processo legal inerentes a todo processo judicial.

Diante deste cenário o Poder Judiciário vem incentivando as denominadas formas alternativas de resolução de conflitos, com destaque para a conciliação judicial. A Justiça do Trabalho que sempre primou pela conciliação desde o seu surgimento demonstra que pretende continuar com o caráter conciliatório que lhe é tão peculiar. Nesse sentido, este artigo ressaltou o Movimento pela Conciliação implementado pelo Conselho Nacional de Justiça, o qual apresenta reflexos positivos nas estatísticas do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região ao promover a solução dos conflitos trabalhistas ali propostos. Ademais há de se ressaltar o esforço partilhado pelos atores sociais envolvidos nos litígios (magistrados, advogados, servidores, partes) e que permite obter soluções harmônicas mediante a realização de audiências de conciliação visando assegurar uma prestação jurisdicional célere e efetiva como meio de se atingindo o fim social da pacificação.

Em cada caso concreto, o juiz deverá observar as peculiaridades de comportamento e postura das partes e procuradores. Em cada audiência haverá uma situação única a exigir uma análise atenta para a eleição dos

melhores instrumentos aplicáveis. A conciliação deve ser desejada pelas partes, não podendo ser imposta pelo magistrado, motivo pelo qual ela nem sempre será possível ou alcançada. Do mesmo modo o magistrado não deverá homologar acordos que tragam manifesto prejuízo às partes ou violem direitos trabalhistas como não poderão visar apenas o cumprimento de ‘metas’ propostas pelo CNJ.

A sociedade espera do Judiciário trabalhista uma tutela efetiva e eficaz dos direitos constitucionalmente reconhecidos e em tempo razoável. Dentro da nova visão processual e de seus escopos espera-se que esta nova mentalidade privilegie o processo social de resultados (processo efetivo e efetivado) e que o jurisdicionado possa decidir com consciência se deseja ou não ‘conciliar’.

9 REFERÊNCIAS

ALEMÃO, Ivan; SOARES, José Luiz. Conciliar é “legal”? : Uma análise crítica da aplicação da conciliação na Justiça do Trabalho. **Revista Justiça do Trabalho**, v. 26, n. 306, p. 67-85, jun.,2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. **Recomendação nº 8**. Disponível em:<<http://www.cnj.jus.br/index.php?>>. Acesso em: 29 jul.2009.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. **Cresce em 9,6% o número de novos casos no Poder Judiciário**. Disponível em:<<http://www.cnj.jus.br/index.php?option=com>. Acesso em: 20 mar.2010.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. **Movimento pela Conciliação 2006**. Disponível em:<http://www.cnj.jus.br/images/stories/movimento_conciliacao/relatorios/semana_conciliacao_2006.pdf> Acesso em: 14 mai.2010.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. **Movimento pela Conciliação 2007**. Disponível em <http://www.cnj.jus.br/images/stories/movimento_conciliacao/relatorios/semana_conciliaca_2007.pdf> Acesso em: 14 mai.2010.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. **Movimento pela Conciliação 2008**. Disponível em:http://www.cnj.jus.br/images/stories/movimento_conciliacao/relatorios/semana_conciliacao_2008.pdf> Acesso em: 14 mai.2010.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. **Movimento pela Conciliação 2009**. Disponível em:http://www.cnj.jus.br/images/imprensa/conciliacao2009/relatorios/semana_conciliacao_07a11dez_09.pdf> Acesso em: 14 mai. 2010.

BULOS, UadiLammêgo.**Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2007.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de direito processual civil**.v.1, 16. ed., Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2007.

CARRION, Valentim.**Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 34.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CHAVES, Luciano Athayde.**Direito Processual do Trabalho**:Reforma e Efetividade. São Paulo: LTr, 2007.

_____.**Curso de processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Jurisdição Trabalhista**:bloqueios e desafiosDisponível em:http://www.trt21.jus.br/ej/revista/2008/frame_doutrina.html. Acesso em: 26 fev. 2010.

CINTRA, A. C. A.;GRINOVER, A. P.; DINAMARCO, C. R. **Teoria Geral do Processo**. 25.ed.São Paulo:Malheiros, 2009.

CORDEIRO, Wolney de Macedo.**Fundamentos do direito processual do trabalhobrasileiro**, São Paulo: LTr, 2005.

DANTAS, Marcelo de Barros. **Direito processual do trabalho**: resumo de direito processual do trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.

DIDIER JR., Fredie. *Curso de Direito Processual Civil – Teoria geral do processo e processo de conhecimento*. 9. ed. v. 1. Salvador: Jus PODIVM, 2008.

FARIA, José Eduardo. (Org.). **Direitos Humanos, Direitos Sociais e Justiça**. São Paulo: Malheiros, 2010.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio Século XXI Escolar**: O minidicionário da língua portuguesa. 4. ed.. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.

FIGUEIREDO, Eduardo. Os Direitos Fundamentais à Efetividade da Atividade Jurisdicional e à Razoável Duração do Processo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Porto Alegre/RS, n. 37, p. 83-104, 2009.

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

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MENDES, Anderson de Moraes. A Hora e a Vez da Conciliação. **Revista CEJ/Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários**, Brasília, v.13, n 46, p. 120-123, jul./set.2009.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 21. ed., São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASSIF, Elaine Noronha. **Conciliação judicial e indisponibilidade de direitos**: paradoxos da “justiça menor” no processo civil e trabalhista. São Paulo: LTr, 2005.

RODRIGUES, José Renato. Breves Considerações sobre alguns pontos da solução conciliatória de conflitos no Judiciário. **Revista do Tribunal Regional Federal da Primeira Região**, Brasília/DF, v. 21, n. 9, p.62-62, set., 2009.

SALES, Lilia Maia de Moraes; RABELO, Cilana de Moraes Soares. Meios Consensuais de solução de conflitos – Instrumentos de democracia. **Revista de Informação Legislativa Senado Federal**, Brasília/DF, v. 46, n. 182, p. 75-88, abr./jun., 2009.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma revolução democrática da justiça**, 2.ed. São Paulo: Cortez, 2008.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, 6.ed. São Paulo: Método, 2009.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.

SENA, Adriana Goulart de. Juízo Conciliatório Trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho** 16. Região, São Luís, v.1, n.1, 2007.