

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Maricy Leite Quinzan

**A PREVISÃO LEGAL DAS AUDIÊNCIAS DE CONCILIAÇÃO
E SUA REALIDADE NOS ÂMBITOS
CÍVEL E TRABALHISTA**

**Taubaté/SP
2020**

Maricy Leite Quinzan

**A PREVISÃO LEGAL DAS AUDIÊNCIAS DE CONCILIAÇÃO
E SUA REALIDADE NOS ÂMBITOS
CÍVEL E TRABALHISTA.**

Trabalho de Graduação apresentado como requisito parcial para obtenção do Certificado de Bacharel, pelo Curso de Direito do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté.

Orientador: Profº Drº André Luiz da Silva

**Taubaté/SP
2020**

Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBi
Grupo Especial de Tratamento da Informação – GETI
Universidade de Taubaté

Q7p

Quinzan, Maricy Leite

A previsão legal das audiências de conciliação e sua realidade nos âmbitos civis e trabalhistas / Maricy Leite Quinzan -- 2020.
120 f.

Monografia (graduação) – Universidade de Taubaté, Departamento de Ciências Jurídicas, 2020.

Orientação: Prof. Dr. André Luiz da Silva, Departamento de Ciências Jurídicas.

1. Conciliação (Processo civil) - Brasil. 2. Mediação e conciliação trabalhista. 3. Audiência de conciliação e julgamento. I. Universidade de Taubaté. II. Título.

347.918(81)

MARICY LEITE QUINZAN

**A PREVISÃO LEGAL DAS AUDIÊNCIAS DE CONCILIAÇÃO
E SUA REALIDADE NOS ÂMBITOS
CÍVEL E TRABALHISTA**

Trabalho de Graduação apresentado como requisito parcial para obtenção do Certificado de Bacharel, pelo Curso de Direito do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté.

Orientador: Profº Drº André Luiz da Silva

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA:

Orientador: Profº Drº André Luiz da Silva

Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

Profª Me. Lucia Helena Cesar

Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

Dedico este trabalho à minha filha. Sem ela,
eu não teria condições de saber, que sabia, o que eu já sabia,
e que de alguma forma,
foi ela quem me deu a oportunidade de chegar até a essa conclusão.
E, também, a todas as pessoas que acreditaram em mim,
mesmo sem um “diploma” na mão.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, pelos estímulos à sabedoria, dando-me as convicções que trago comigo.

Agradeço a Deus, por tê-los colocado como meus pais, pela vida exatamente da forma como foi vivida, com todas as pessoas que por Ele foi escolhido colocar em meu caminho, em especial os irmãos, parentes, amigos, e pela filha, a qual Ele me presenteou.

*“As pessoas têm uma visão distorcida da Ciência
porque aprendem errado na escola”.*

*“A Ciência não é uma coleção de verdades,
ela é exploração contínua, de mistérios”.*

Freeman Dyson – físico
(1923-2020)

“O cientista tem que ser mais humilde [...]

A “religião da ciência” [...],

assim aprendemos na escola,

que tudo da Ciência está certo, não é isso!

*A Ciência é uma narrativa construída por nós
que é o melhor antídoto contra o obscurantismo,*

sem dúvida,

mas, por outro lado, ela não é

dona da verdade eterna.”

Marcelo Gleiser – físico

*“A tecnologia já ultrapassou
os limites de que deveria parar”*

Ricardo Hoffmann – Apenas um amigo

RESUMO

Atualmente, no âmbito jurídico, para o devido cumprimento ao princípio da duração razoável do processo e diminuir o acúmulo de processos, novas leis passaram a vigorar com intuito em tornar, o processo, uma ação célere. Um dos dispositivos evidenciados foi a realização das audiências de conciliação, de modo a atingir esse objetivo do ordenamento jurídico, sem afastar a devida apreciação do mérito. Embora seja um dos caminhos para a realização da justiça, é perceptível a necessidade da ação concreta dos diversos atores que compõe essa relação jurídica, para que ela se concretize e obtenha o objetivo previsto. Nesta perspectiva, o presente trabalho buscou respostas para o seguinte questionamento: Além das imposições legais, os togados e órgãos jurisdicionais, da área cível, se empenham para que as conciliações se concretizem? A questão limitada à área cível se originou devido a percepção do engajamento da esfera trabalhista, que por meio conciliatório, alcança com resultados positivos a resolução de suas lides, sem acúmulo de processos, além do fato de ambas, como ramo do Direito, terem maior vínculo ao cotidiano social. O propósito em averiguar a disposição das leis, conhecer e expor propostas, estímulos e ações dos órgãos judiciais geral e específico, civil e trabalhista, e analisar um paralelismo entre as duas áreas, para conhecer se suas ações divergem, ou não, com relação à realização de audiências conciliatórias, teve por finalidade responder se faltam ações dos atores cíveis para que as resoluções de conflitos, como na área trabalhista, se tornem uma prática a partir da instrumentalização conciliatória, já positivada e ventilada no ordenamento do Direito. Utilizou-se o método de pesquisa bibliográfica, conjuntamente com pesquisa documental em bancos de dados de arquivos de órgão público para a elaboração deste trabalho. A coleta de dados sobre o tema “conciliação” foi feita com base nas plataformas oficiais do Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Supremo Tribunal Federal – STF; Supremo Tribunal de Justiça – STJ; Tribunal Superior do Trabalho – TST; Tribunais Regionais do Trabalho – TRTs; Ministério Público Federal e Estadual; além da letra de Lei. Finalizado o desenvolvimento do presente trabalho, chegou-se às considerações finais de que ainda é preciso que o âmbito cível dispa-se de suas formalidades, ainda arraigadas, e interiorize uma mudança de mentalidade, como o âmbito trabalhista, de modo a contagiar todos os atores que compõem, não só a relação jurídica, mas a cultura de toda a sociedade, para que se diminuam os intermináveis processos judicializados.

Palavras-chave: Conciliação. Audiência de conciliação. Mediação de conflitos. Juízo cível. Juízo trabalhista.

ABSTRACT

Currently, in the legal sphere, for the due compliance with the principle of reasonable duration of the process and to reduce the accumulation of processes, new laws came into force with the intention of making, the process, a quick action. One of the devices evidenced was the holding of conciliation, hearings to achieve this objective of the legal system, without ruling out the due assessment of the merits. Although it is one of the ways to achieve justice, there is a clear need for concrete action by the various actors that make up this legal relationship, so that it can be realized and achieve the expected objective. In this perspective, the present work sought answers to the following question: "In addition to the legal requirements, do members and jurisdictional bodies, in the civil area, strive for the reconciliations to take place?" The issue limited to the civil area arose due to the perception of engagement in the labor sphere, which through conciliatory means, achieves with positive results the resolution of its disputes, without accumulation of lawsuits, in addition to the fact that both, as a branch of Law, have greater link to social daily life. The purpose of ascertaining the disposition of laws, knowing and exposing proposals, stimuli and actions of the general and specific judicial bodies, civil and labor, and analyzing a parallel between the two areas, in order to know their actions diverge, or not, with respect to the realization of conciliatory hearings, aimed at answering whether actions by civil actors are lacking so that conflict resolutions, such as in the labor area, become a practice based on conciliatory instrumentalization, already positive and ventilated in the ordering of Law. The bibliographic research method was used, together with documentary research in public agency file databases for the preparation of this work. The collection of data on the theme "conciliation" was made based on the official platforms of the National Council of Justice - CNJ; Federal Supreme Court - STF; Supreme Court of Justice - STJ; Superior Labor Court - TST; Regional Labor Courts - TRTs; Federal and State Prosecutors; in addition to the letter of law. After the development of the present work has been completed, the final considerations have been reached that it is still necessary for the civil scope to dispense with its formalities, which are still ingrained, and internalize a change in mentality, such as the labor scope, in order to infect all the actors that make up, not only the legal relationship, but the culture of the whole society, so that the endless judicialized processes are reduced.

Keywords: Conciliation. Conciliation hearing. Conflict mediation. Civil court. Labor court.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	PROBLEMA.....	15
1.2	HIPÓTESE.....	15
1.3	OBJETIVOS.....	15
1.3.1	Geral	15
1.3.2	Objetivos específicos.....	16
1.4	JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA	16
1.5	DELIMITAÇÃO DO ESTUDO	17
1.6	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	18
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	20
2.1	A AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO.....	20
2.2	A POSIÇÃO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA E A CONCILIAÇÃO.....	22
2.3	AS INSTÂNCIAS CÍVEIS E TRABALHISTAS E A AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO	23
2.4	O POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS SOBRE AS AUDIÊNCIAS CONCILIATÓRIAS	25
3	METODOLOGIA	27
3.1	METODOLOGIA DE ANÁLISE DO MATERIAL.....	28
3.2	CONSOLIDAÇÃO DA METODOLOGIA DESTE TRABALHO	31
4	A AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO OU MEDIAÇÃO E AS NORMAS IMPOSITIVAS	35
4.1	CONCEITUAÇÃO DE AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO	35
4.2	AS PREVISÕES DA AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO NAS NORMAS JURÍDICAS	36
4.2.1	A CF e as audiências conciliatórias	37
4.2.2	O CPC/2015 e as audiências conciliatórias	37
4.2.3	A CLT e as audiências conciliatórias	44

5	OS ESTÍMULOS DO PODER JURÍDICO E A CONCILIAÇÃO COMO PODER ALTERNATIVO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS	53
5.1	AS MOTIVAÇÕES DO CNJ SOBRE O MEIO CONCILIATÓRIO DE CONFLITOS	53
5.1.1	O CNJ e a Resolução nº 125/2010	55
5.1.2	Breve histórico sobre a “semana nacional de conciliação”	59
5.1.3	As possíveis obstruções à conciliação	62
5.2	AS APRECIÇÕES E POSICIONAMENTOS DOS TRIBUNAIS CÍVEIS SOBRE A CONCILIAÇÃO.....	63
5.3	AS APRECIÇÕES E POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS SOBRE A CONCILIAÇÃO	67
5.3.1	A importância da conciliação no processo trabalhista	71
5.3.2	As consequências da conciliação no processo do trabalho....	75
6	OS JUÍZOS CÍVEIS E TRABALHISTAS E SUAS AÇÕES: SEMELHANÇAS, DIFERENÇAS OU A INTER-RELAÇÃO ENTRE ELES	79
6.1	COMO SÃO IMPOSTAS AS NORMAS NO ÂMBITO CÍVEL E TRABALHISTA	79
6.1.1	A Constituição Federal como pilar à conciliação	79
6.1.2	O paralelismo entre as leis impositivas no âmbito jurídico cível e trabalhista	80
6.1.3	Dos atos excedentes pelos atores do juízo cível e trabalhista para a concretização da resolução de conflitos pelo meio conciliatório	84
6.2	ANÁLISE E INDICAÇÃO ENTRE OS JUÍZOS CÍVEIS E TRABALHISTAS: SUAS SEMELHANÇAS, DIFERENÇAS OU INTER-RELAÇÃO	91
7	RESULTADO E DISCUSSÃO DA ANÁLISE COMPARATIVA ÀS LEIS E ATOS EXCEDENTES DOS JUÍZOS CÍVEL E TRABALHISTA	102
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	111
	REFERÊNCIAS.....	115

1 INTRODUÇÃO

No artigo intitulado “Os meios alternativos de resolução de conflitos e a busca pela pacificação social”, Valério (2016) expõe a crise que o judiciário passa no atual momento, em que houve um crescimento vertiginoso, ao longo do tempo, na procura pela justiça, para pacificar conflitos. Como resultado, o Poder Judiciário acumula um número significativo de processos, sem resoluções e, esta realidade, foi um dos precursores à criação do Novo Código de Processo Civil, elaborado em 2015, o que impulsionou a justiça à aplicação de novas alternativas, fundamentada nas novas normas.

Refletir acerca de novas alternativas à resolução de conflitos, remete à perspectiva antropológica sobre o pluralismo jurídico. Esta ciência defende a existência da pluralidade de grupos sociais e, portanto, o sistema jurídico haveria de ser “múltiplos compostos que seguem relações de colaboração, coexistência, competição ou negação” (ROULAND, 1999, p. 589-590 *apud* KAPOCO, 2019, p. 1898). Essas condições de relação, conforme o autor, fariam com que o indivíduo se sentisse um ator dentro deste sistema, por lhe trazer a condição de autodeterminação, a depender das funções das diversas vinculações nessas redes sociais e jurídicas.

O pensamento antropológico demonstra quão semelhante é, quando se faz a leitura do Direito, com relação ao pluralismo jurídico, na interpretação do mesmo autor:

- a) a existência simultânea, no seio de uma mesma ordem jurídica, de regras de direito diferentes que se aplicam a situações idênticas;
- b) a coexistência de pluralidade de ordens jurídicas distintas estabelecendo ou não relação de direito entre si. (ROULAND, 1999, p. 589-590 *apud* KAPOCO, 2019, p. 1898)

Nesta visão, praticar o pluralismo jurídico, como um instrumento jurídico, significaria possibilitar um diálogo plural entre atores sociais, ao invés do Estado ser o único centro de política e fonte de produção do Direito. (WOLKMER, 2001 *apud* KAPOCO, 2019). Com relação a isso, Wolkmer (2007) sugere que a produção da juridicidade, a partir da pluralidade de fontes normativas, poderia ser constituída pela cultura jurídica pluralista e democrática, ou seja, a proposta é que a legitimidade do Direito tenha como base os valores sociais e, que, reconhecida, ganharia o escopo de legalidade de norma posta e positivada.

Defende, Wolkmer (2007), que a produção da juridicidade por meio das experiências sociais, vindas de novos sujeitos políticos é, portanto, uma forma

revolucionária de pluralismo jurídico, independente e contra a predominância do formalismo jurídico. Reconhecer a legitimidade dessa produção seria romper com o problema que existe no ordenamento jurídico e que reflete o próprio conceito e valoração da Justiça e seu alcance.

A Justiça edificada nesta questão, exposta por Wolkmer (2007), trata-se não de uma filosofia política contemporânea, nem de teorização racional, quando concretizada à justiça normativa, formal e globalizada, mas sim “de uma formulação que seja expressão direta das contradições e complexibilidade da vida social” (WOLKMER, 2007, p. 99). O tema, Justiça, deveria ser contextualizado dentro dos conceitos de “dominação e opressão, no âmbito do processo de tomada de decisão, da divisão do trabalho e da cultura”, nas palavras de Young (2000, p. 12 *apud* WOLKMER, 2007, p. 99).

Sobre as palavras de Young, explica Wolkmer, que ela não renuncia o discurso racional da Justiça, porém alerta que é preciso redefinir Justiça direcionada ao seu conceito social, “enquanto eliminação da dominação e da opressão institucionalizada”. (YOUNG, 2000, p. 14-15 *apud* WOLKMER, 2007, p. 100).

Porém, os teóricos do direito, com a roupagem de um ordenamento jurídico formal, julgando-se supremos, costumavam ser críticos ao pluralismo jurídico. Como expôs Cárcova nos congressos de juridicidade alternativa na década de 1990, ao dizer que pluralismo jurídico não se trata de uma “sistêmica elaboração teórica, é muito mais um desajustado encontro de controvérsias e polêmicas em torno da perspectiva de direito”, o que levava o tema a um reducionismo provocado por seus próprios pesquisadores. (CÁRCOVA, 1998 *apud* FAGUNDES; WOLKMER, 2016, p. 179).

Este pensamento de Cárcova é devido, como o próprio explica, ao fato de que os autores do pluralismo equiparavam regras religiosas, morais, e/ou costumes, com normas jurídicas, ao mesmo tempo que criticavam o formalismo jurídico com ênfase desproporcional. Seu ponto de vista era de que no próprio espaço da supremacia do Direito, seria concebível a realização de tarefas emancipatórias, sem destruir as formalidades existentes. Em suas palavras, “O direito, para nós, é ao mesmo tempo opressão e emancipação” (CÁRCOVA, 1998, p.121 *apud* FAGUNDES; WOLKMER, 2016, p. 180).

Trazer essa discussão, sobre as relações, de um lado pelo aspecto do pluralismo jurídico, pautando-se na conceituação antropológica, que refere-se às relações de colaboração, coexistência, competição ou negação, em que o indivíduo

se coloca como um dos atores dessa relação e, de outro lado, pautado na sua conceituação pelo aspecto jurídico, que trata de possibilitar a existência, dentro da ordem jurídica, da aplicação de regras diferentes para situações idênticas e, portanto, ordens jurídicas distintas, é fazer o indivíduo, parte de um dos lados do processo, sentir-se pertencente. Esse sentimento de pertença ocorreria se não fosse apenas aplicada ordens jurídicas não vinculada ao fato em si, mas apreciada a singularidade do ator e o fato que por ele foi vivido, indo ao encontro da exposição de Wolkmer, expressa anteriormente.

Idealizar um Direito Alternativo, fundado no pluralismo jurídico, seria constituir um instrumento alternativo institucionalizado, dentro do próprio sistema oficial judiciário, porém de forma mínima. A dinâmica pluralista se traduziria pela diminuição da intervenção do Estado, com a abertura à processos de regulamentação, a partir de decisões dos próprios membros da sociedade, o que significaria considerar as decisões daqueles que fazem parte desta relação, principalmente quando o fazem de modo, colaborativo, como propõe a conceituação antropológica. (WOLKMER, 2001).

O autor ainda saliente de que não se trata em criar direitos comunitários, mas possibilitar que existam práticas de justiça, oferecidas pelo próprio Direito e reconhecido estatalmente, porém de modo informal, em que sugere que tais produções de alternativas, sejam de cunho legal institucionalizado e, existente dentro do Direito positivo e oficial do próprio Estado.

Como bem expõe Boaventura de Souza Santos (1989, p. 5 *apud* WOLKMER, 2001, p. 290-291) sobre as reformas deste judiciário alternativo:

[...] constituem hoje uma das áreas de maior inovação na política judiciária. Elas visam criar, em paralelo à administração da justiça convencional, novos mecanismos de resolução de litígios [...], caracterizados tanto pela rapidez e participação ativa da comunidade, quanto por instituições leves, relativa ou totalmente desprofissionalizadas, por vezes impedindo mesmo a presença de advogado, de utilização barata, senão mesmo gratuita, localizadas de modo a maximizar o acesso aos seus serviços, operando por via expedita e pouco regulada, com vista à obtenção de soluções mediadas entre as partes.

E assim, dentro de seu texto, Wolkmer (2001) demonstra que se as convenções/acordos coletivos, no âmbito trabalhista, que são acordos autorreguláveis e, independentes do Estado, são amparados por uma institucionalização mínima e reconhecidas como legais, o mesmo caso caberia a outras áreas do Direito, com relação à conciliação, mediação, arbitragem e, juizados especiais, pois poderiam ser

utilizadas como alternativas à resolução de conflitos, com o mesmo significado, de procedimento técnico e mesmo “peso” de instância jurisdicional.

Nota-se, portanto, que é de longa data a discussão sobre a aplicação da conciliação como base legal à resolução de conflitos, porém com pouca atenção do Judiciário sobre a efetiva prática, mesmo sendo um instrumento viável tanto às partes quanto ao próprio Poder Judiciário.

O estímulo à efetivação da conciliação, não veio somente da corrente do pluralismo jurídico, mas de um reconhecimento do legislador ao instituir uma nova legislação, devido a necessidade de tornar o processo célere, isto é, da imprescindibilidade em criar um sistema alternativo para resolver litígios, frente a insuficiência da prestação estatal no viés da judicialização.

Isto ocorre dentro do período em que a realidade apresenta falta de celeridade aos processos, reconhecida diante do acúmulo de ações à espera de sua extinção, porém, pautada na solução de mérito e, portanto, indicando o alcance à que as partes ali requeriam, isto é, que a Justiça se realizasse, apesar do longo tempo de espera. Assim, de modo a reverter esta realidade, a antiga autocomposição, que um dia existiu sem base legal para resolver conflitos, que tinha o intuito de evitar a indefinida solução da ação judicial, e que fora proibida, pois era suscetível à quebra de cumprimento de obrigação dos acordos firmados, exatamente pela falta de legitimidade e legislação, ganha destaque e normatização pela nova legislação.

Desse modo, como a lei adapta-se ao tempo e às necessidades da sociedade, o Novo Código de Processo Civil, que era emergente, entrou em vigor em 2016, enfático e impositivo à realização da audiência de conciliação ou mediação, estimulando as resoluções de lides pelo meio extrajudicial, com reserva de capítulo próprio à nova prática processualista civil.

Este Código, subsidiariamente utilizado em possíveis lacunas que possam ocorrer nas leis específicas, que inclui as trabalhistas, a considerar a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, ressalta que com relação às resoluções conciliatórias, neste âmbito da relação do trabalho, já são práticas costumeiras, como a ocorrência de acordos ou convenções coletivas, como bem observado por Wolkmer (2001).

Neste quesito, do âmbito trabalhista, em que esta prática é realizada há longa data, torna-se interessante averiguar como estas conciliações ocorrem e, como tais

instâncias trabalhistas a aplicam, visto tratar-se de uma lei tão antiga e, aparentemente, vitoriosa por sua prática.

Apreciar as duas instâncias – cível e trabalhista, em torno do tema audiências conciliatórias, e buscar o que as diferem para resolução de suas lides, no que tange soluções conciliatórias, seria encontrar respostas se há falta de empenho dos juristas e outros atores do processo civil. O distanciamento que existe entre as duas vertentes judiciais, reflete-se pelo acúmulo ainda existente nos Tribunais civis, o que não ocorre no caso dos processos trabalhistas.

Ter a ciência da prática costumeira de conciliações às ações trabalhistas, é o que faz jus a presente pesquisa. Alcançar a compreensão de como esta prática é desenvolvida por seus atores, sugere-se ser importante, para que se possa reconhecer e distinguir quais seriam as obstruções à justiça civil para sua aplicabilidade, após quatro anos da vigência da imposição da nova norma – CPC/2015, sobre as audiências de conciliação, e, portanto, identificar se estariam surtindo os efeitos desejados ou se há ausência de empenho dos atores desta classe judiciária.

Assim, com propósito em conscientizar de que, se não houver o interesse, real e colaborativo, de todos os atores da seara jurídica, não bastará as leis serem impostas para que se observe a imposição do art. 319, inciso VII do CPC/2015, pois a solução de conflito pelo instrumento conciliatório não ocorrerá nos moldes ao qual o artigo destina é que vale-se a presente pesquisa da importância sobre o empenho de todos atores da relação jurídica.

1.1 PROBLEMA

O âmbito jurisdicional trabalhista, mesmo antes da Reforma Trabalhista ocorrida em 13 de julho de 2017, pela lei nº 13.647/2017 (BRASIL, 2017), prezou pela viabilização da conciliação como meio para a resolução de conflitos, em que, subsidiariamente se utiliza, para preenchimento de possíveis lacunas, o Código de Processo Civil para procedimentos aos Processos Trabalhistas.

O Novo Código de Processo Civil – NCPC, de 2015, é enfático sobre a realização de audiência de conciliação, como prevê o art. 319, inciso VII (BRASIL, 2020). Esta ênfase à conciliação, apresentada pelo NCPC, não se apresentava como corriqueira no âmbito jurisdicional cível, apesar de prevista no Código de Processo

Civil de 1973, porém dependendo da faculdade de oficialização do juiz para que ocorresse, além de não haver a previsão de autocomposição (BRASIL, 1973).

Diferentemente, o Novo Código de Processo Civil, de 2015, torna impositiva a observação, quanto à demonstração de vontade, ou não, das partes, em resolver o litígio pela realização de audiência de conciliação, em que, obrigatoriamente, como pressuposto de admissibilidade da petição inicial, este quesito deverá ser expresso.

A partir dessa mudança brusca, em que não parte mais do juiz a definição da audiência de conciliação, mas é pressuposto de admissibilidade da ação junto aos tribunais, esse dispositivo tem como objetivo a diminuição da realização das longas fases processuais, como modo (em) a desafogar o judiciário cível, porém a realidade “aparente” é que não surtiu os efeitos desejados.

Diante do quadro de acúmulo de ações do judiciário cível em comparação ao judiciário trabalhista, em que impor a audiência de conciliação parece não surtir os efeitos desejados, questiona-se: Além das imposições legais, os togados e órgãos jurisdicionais da área cível se empenham para que as conciliações se concretizem?

1.2 HIPÓTESE

Acerca do elevado número de processos judiciais sem solução na área cível, comparado à resolução de conflitos trabalhistas, acredita-se que há pouco empenho dos órgãos jurisdicionais cíveis para que as resoluções de litígio, com apreciação do mérito, se resumam nas realizações de audiências conciliatórias. Isto ocorreria, pois se limitam ao simples cumprimento de proforma das normas, ao invés de se empenharem para que as conciliações se concretizem.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Geral

Conhecer, a partir da realidade das instâncias judiciais cíveis e trabalhistas, se estas, apenas cumprem as imposições da Lei, sobre as soluções de conflito pelo instrumento conciliatório ou se vão além, se empenhando, de modo colaborativo, aplicando mecanismos para que a conciliação surta os efeitos intrínsecos da norma.

1.3.2 Específicos

- 1) Averiguar como estão dispostos os artigos específicos sobre audiência de conciliação, nas esferas cível e trabalhistas;
- 2) Pesquisar e descrever as propostas, estímulos e ações dos órgãos jurídicos, em geral, quanto os específicos – civis e trabalhistas;
- 3) Indicar o paralelismo entre atos excedentes praticados no âmbito jurídico cível e o trabalhista, com relação à concretização das resoluções dos conflitos por meio conciliatório;
- 4) Analisar os resultados dos estudos do paralelismo sobre a efetividade de ações excedentes para realizar a solução de conflitos por meio conciliatório, entre as duas esferas judiciárias.

1.4 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA

O estudo do tema escolhido tem relevância por se tratar de uma normatização ainda considerada recente, de 2015, além do baixo número de trabalhos direcionados ao tema, sobre a concretização de resolução de conflitos efetivados pelo instrumento alternativo institucionalizado, as audiências conciliatórias, principalmente no âmbito cível. Durante as pesquisas observou-se que a maioria dos trabalhos fazem a abordagem sobre as audiências de mediação, também prevista no art. 319, inciso VII do CPC, porém com conceituação e público-alvo diferenciado.

O objetivo de tal previsão legal é a cooperação dos sujeitos da relação judiciária, como um dos modos garantidores à celeridade da justiça, entre outras alternativas já adotadas pelo Poder Judiciário, como por exemplo, o procedimento digital dos processos. Deste modo, a audiência de conciliação é um dos desafios a ser atingido em grande escala, como uma das propostas do judiciário em resolver méritos de processos litigiosos, sem necessariamente percorrer todas as fases do processo, que poderá durar anos.

Essa previsão da não aplicação à duração razoável do processo, prevista no art. 5º, inciso LXXVIII da Constituição Federal – CF (BRASIL, 1988), deve-se ao grande número de processos que a justiça, em todas as instâncias, tem, sendo um desafio ao Poder Judiciário encontrar soluções para atingir esse objetivo.

Vale observar que trazer tal assunto à tona, é contribuir para a própria ciência jurídica, e não somente à sua prática, motivado à importância da missão prevista pelo próprio CNJ – Conselho Nacional de Justiça, que é a realização da justiça e, portanto, para alcançá-la há de ser relevante de que a resolução do mérito ocorra com a maior brevidade possível, para que não seja, o direito, sucumbido pelo tempo. (CNJ, 2014).

Portanto, para o alcance de tal objetivo é essencial a conscientização de futuros advogados, e porque não dizer, dos advogados em geral, que incluam em suas prerrogativas advocatícia, o foco em iniciar a defesa de litígios de seus clientes propondo-lhes e apoiando a audiência de conciliação, demonstrando este meio de resolução de mérito como um caminho mais digno, fácil, menos custoso, e rápido a ser percorrido.

Uma visão já defesa pelo princípio do pluralismo jurídico, na perspectiva antropológica, em que reconhece a existência de um sistema jurídico múltiplo podendo ocasionar relações de colaboração, coexistência, competição ou negação (ROULAND, 1999, p. 589-590 *apud* KAPOCO, 2019, p. 1898), em que, o Direito se debruçar na possibilidade do indivíduo resolver suas diferenças à partir da conciliação, é crer na existência dessa colaboração mútua, sem a imposição da lei, para atingir um fim comum, a justiça.

1.5 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Para a viabilização do estudo (a ser) apresentado, algumas considerações foram levantadas, sendo conclusivo a necessidade em ser delimitado ao estudo sobre audiências de conciliação, das instâncias cíveis e trabalhistas, pelos motivos aqui apresentados:

- 1) Com relação à audiência de conciliação foi amparada de que, apesar da previsão no artigo 319, inciso VII do CPC, tratar sobre a manifestação de interesse das partes pela audiência de conciliação ou mediação, os tribunais restringem-se à aplicação da conciliação e, portanto, as pesquisas se limitaram à abordagem apenas a esta modalidade.
- 2) Com relação às instâncias cíveis e trabalhistas: considerando que há áreas do Direito em que haveria dificuldades a proposta de conciliação das partes, como no caso do Direito Penal, e sendo observado que a imposição à realização de audiência de conciliação é prevista no Código Processual Civil, optou-se em trabalhar com as

instâncias cíveis e, quanto ao Direito Trabalhista, além de utilizar-se subsidiariamente do mesmo Código Processual, nas pesquisas prévias notou-se que é a área do Direito que mais se dedica à aplicação da conciliação, além de que ambas as áreas são as que mais se aproximam da realidade cotidiana das pessoas, em geral.

1.6 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Pautada nos objetivos geral e específicos anteriormente apresentados, como parâmetro essencial para a planejamento e desenvolvimento do presente trabalho, abre-se espaço para apresentar a sua estruturação lógica discursiva, com a proposta demonstrada na sequência.

Inicialmente o Capítulo 2 tem como intento trazer o entendimento do que se trata e a que vem a implantação da audiência de conciliação como letra de Lei e, a partir dessa breve compreensão, averiguar o posicionamento dos órgão jurídicos com relação à audiência de conciliação, desde os pareceres do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, como também das instâncias cíveis e trabalhistas e seus Tribunais Superiores.

Com objetivo em chegar a um resultado como resposta ao questionamento inicial, o Capítulo 3 demonstra a metodologia aplicada para a realização do desenvolvimento do trabalho, e o método para análise do material, fundamentado em referencial, como demonstrado no próprio capítulo.

Determinado o método de pesquisa no Capítulo 3, o Capítulo 4 inicia o desenvolvimento propriamente dito da elaboração do presente trabalho, averiguando o que expõe a letra de Lei sobre as normas vinculados à conciliação, e este como meio instrumental de solução de litígio. Simultaneamente à apresentação das normas que constam na Constituição da República Federativa do Brasil – CF/1988; Código de Processo Civil – CPC/2015 e, Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e suas alterações, foram apresentados comentários sobre tais artigos, a partir do posicionamento de personalidades do mundo judiciário.

Direcionando o trabalho ao tema proposto, o Capítulo 5 demonstra as pesquisas realizadas junto aos dados dos órgãos judiciais mencionados na metodologia, descrevendo as manifestações de propostas, estímulos e ações da hierarquia do Poder Judiciário, como também, como se comportam as instâncias

cíveis e trabalhistas, na concretização da resolução dos litígios pela instrumentalização conciliatória.

Diante do material demonstrado no Capítulo 5, o Capítulo 6 trouxe a proposta em analisar os capítulos até aquele momento desenvolvidos, traçando o que apresentaram de ações semelhantes, as diferenças ou a inter-relação, entre os órgãos civis e trabalhistas, e o cumprimento às leis, com foco ao cumprimento do artigo 319, inciso VII do CPC/2015, e sua a proposta intrínseca.

Concluso o paralelismo entre as instâncias cíveis e trabalhista do Capítulo 6, a análise de seu resultado será descrita no Capítulo 7, observando que será do resultado desta análise a condição para responder sobre o questionamento apresentado, se “Além das imposições legais, os togados e órgãos jurisdicionais da área cível, se empenham para que as conciliações se concretizem”.

Com a possível resposta encontrada, as Considerações Finais teve o intuito a reflexão sobre tal resultado, em que, compreender as condições que circundam a falta de solução de conflitos através do instrumento alternativo conciliatório, se ocorre pela ausência de empenho, ou não, dos próprios juízos cíveis, é considerar de suma relevância para futuros planos estratégicos do Poder Judiciário.

Atingir essas Considerações Finais é possibilitar, que a partir desta análise, viabilizem quais os procedimentos processuais que devem ser adotados para a celeridade e alcance da justiça com a duração razoável do processo. Isto significaria, portanto, entender se o Poder Judiciária deve elaborar novas estratégias, em outros ambientes do procedimento processual, ou, por se tratar da ausência de empenho dos próprios atores destas relações judiciárias, no que couber dar a eles a responsabilidade devida, possibilitando maiores exigências a esse corpo jurídico.

Deste modo, deseja-se que tais apreciações possam auxiliar o Poder Judiciário e a sociedade como um todo, pois tratar-se-á todos como parte ativa do múltiplo composto das relações jurídicas e, assim, se concretiza o cumprimento à crença na existência de uma colaboração mútua, como prevê o art. 6º do CPC/2015: “Todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Com a criação do Novo Código de Processo Civil (NCPC), em 2015, a partir da Lei nº 13.105, este trouxe várias “novidades” não abarcadas, ou não destacadas, no antigo CPC, de 1973. Reconhecer a essencialidade da mudança das leis, se converge na questão de que o Direito, apesar de estável, é mutável e, portanto, deve acompanhar as mutações sociais, isto é, a evolução/transformação de sua sociedade exige uma postura do Direito, que se transforme para que supra suas necessidades em tempo atual (SOARES, 2012).

Nesta percepção, da mudança como transformação de comportamento advinda da sociedade, também deve ser a mudança da prática jurídica, acompanhando a forma célere do mundo tecnológico e da sociedade que nele se encontra inserida, ofertando, a esta sociedade, o melhor do ordenamento jurídico, para suprir as aspirações de justiça e, neste parâmetro alguns feitos serão expostos nas linhas que seguem.

2.1 A AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO

Com ênfase, a audiência de conciliação e mediação, ganhou local de destaque no NCPC, estimulada em alguns artigos, o que, mesmo presente, a conciliação no CPC/73 não era tratada com relevância, mas como mero ato a ser cumprido e não perseguido, uma proforma atribuída somente ao exercício do juiz, nas chamadas audiências preliminares, e integrada aos atos do processo de conhecimento, como expõe Kabral e Kramer (2017 *apud* CAUMO, 2018).

De um ato processual previsto no CPC/73, passa a ser, a audiência de conciliação e mediação, impositiva em seu artigo 319, inciso VII, no NCPC, fazendo valer o que propõe o art. 165, da mesma Lei, em que deverão, os tribunais, criar centros judiciários com a finalidade em dirimir conflitos de modo consensual (BRASIL, 2020).

Para a realização dessas audiências de conciliação ou mediação, os sujeitos que compõe o processo devem ser estimulados, vislumbrado no art. 3º, § 3º e, portanto, como “primeiro passo”, será pela petição inicial. O autor ao impetrar a ação, na figura representativa de seu advogado, deve expor a manifestação de interesse, ou não, à realização de audiência de conciliação ou mediação, como meio para a

resolução de sua lide. Tal requisito é obrigatório ser preenchido, que inexistindo, deverá ser emendado, pelo autor, como dispõe o art. 321, como segue:

Dos Requisitos da Petição Inicial

Art. 319. A petição inicial indicará:

[...]

VII - a opção do autor pela realização ou não de audiência de conciliação ou de mediação.

Art. 321. O juiz, ao verificar que a petição inicial não preenche os requisitos dos arts. 319 e 320 ou que apresenta defeitos e irregularidades capazes de dificultar o julgamento de mérito, determinará que o autor, no prazo de 15 (quinze) dias, a emende ou a complete, indicando com precisão o que deve ser corrigido ou completado. (BRASIL, 2020)

Com relação ao ato previsto no art. 319, especificamente seu inciso VII, o artigo 334, da mesma Lei, se apresenta como reforço ao cumprimento deste quesito, pois o segundo ato praticado será com base ao preenchimento da manifestação, ou não, para a realização da audiência conciliatória. Isto é, se manifestada positivamente pelo autor, o réu será imediatamente citado e intimado à audiência. Para a negação do autor, abrir-se-á, na citação ao réu, o dever de apresentar em impugnação, sua peça inicial, manifestação sobre a conciliação. No caso, mesmo com a recusa do autor, se houver interesse do réu, aquele será intimado para comparecimento à audiência, como disposto em seu no § 3º (BRASIL, 2020).

Deste modo, a audiência só não se realizará se ambas as partes não manifestarem interesse por sua realização, conforme § 4º, inciso I, do mesmo artigo. Portanto, basta uma das partes manifestar interesse, a outra lhe caberá cumprir, para não sofrer sanção prevista no § 8º. Vale observar, ainda, o § 6º que no caso de mais de um legitimado em qualquer dos polos, se um manifestar interesse, será o suficiente para que a audiência de conciliação se realize, conforme demonstrado a letra de Lei como segue:

CAPÍTULO V

DA AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO OU DE MEDIAÇÃO

Art. 334. Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de conciliação ou de mediação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ser citado o réu com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência.

[...]

§ 3º A intimação do autor para a audiência será feita na pessoa de seu advogado.

§ 4º A audiência não será realizada:

I - se ambas as partes manifestarem, expressamente, desinteresse na composição consensual;

[...]

§ 6º Havendo litisconsórcio, o desinteresse na realização da audiência deve ser manifestado por todos os litisconsortes.

[...]

§ 8º O não comparecimento injustificado do autor ou do réu à audiência de conciliação é considerado ato atentatório à dignidade da justiça e será sancionado com multa de até dois por cento da vantagem econômica pretendida ou do valor da causa, revertida em favor da União ou do Estado. (BRASIL, 2020)

Nota-se, portanto, que há um esforço, favorável, por parte da Lei pela aplicabilidade da audiência de conciliação, isto é, há um movimento impositivo, de unidade de esforços, a ser expressa por todos que vierem a figurar em um futuro processo, como juízes, advogados, defensores públicos e inclusive o Ministério Público, fazendo-se cumprir o previsto no art. 3º, § 3º, do estímulo de todos atores do processo, para que esta, a conciliação, se efetive.

Assim, não bastam apenas as Leis, mas são necessários os esforços de todos os membros que compõe o Poder Judiciário, para que se concretize a lei, um empenho que será demonstrado a partir do item a seguir.

2.2 A POSIÇÃO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA E A CONCILIAÇÃO

Em outras palavras, para viabilizar as audiências conciliatórias, os esforços a serem dispensados, são imprescindíveis, ato este que auxilia o mais importante instrumento, a própria Lei. Isto pode ser observado discorrendo seus artigos direcionados a esse processo conciliatório, em que chama à responsabilidade todos os sujeitos, e lhes oferece subsídios suficientes para que esta seja cumprida, até que se torne um comportamento habitual por todos que naquele possível processo, iriam figurar.

Apesar da Lei trazer sempre a expressão audiência de conciliação e mediação, é importante compreender o que abrange um e outro.

Na exposição do Conselho Nacional de Justiça – CNJ (201-), a *conciliação* como um método, tem o propósito em ser empregado em conflitos visto como simples. Haverá um terceiro, considerado facilitador, que adotando uma posição ativa, porém neutra, ou seja, imbuído de imparcialidade frente às partes e sua relação jurídica conflitante, deverá empenhar esforços para que este processo, considerado consensual breve, consiga se efetivar com harmonização social e se dê a restauração dessa relação social das partes.

De outro lado a *mediação*, com pequenas diferenciações, é também uma forma para solucionar conflitos, com a presença de terceiro imparcial e neutro. Seu papel é o de facilitar o diálogo entre as partes, auxiliando-os na construção autônoma e solidária, para que juntos cheguem na melhor solução para o conflito em questão e compatível aos interesses e necessidades de ambas as partes.

O instrumento de mediação é utilizado em conflitos, como demonstra o CNJ, multidimensionais ou complexos e, assim, respeita uma estrutura de procedimento fixado, sem prazo definido, em que poderá ou não obter um acordo entre as partes.

Portanto, o empenho em concretizar a conciliação se apoia na própria estrutura do Poder Judiciário, que tem como missão, exposta pelo CNJ, a realização da justiça (CNJ, 2014).

Realizar a justiça é cumprir, assim, determinação constitucional, como prevê o art. 5º, inciso LXXVIII, que assegura o direito do cidadão, tanto no âmbito judicial quanto administrativo, na garantia à celeridade da tramitação de processos, com base ao princípio da razoável duração do processo (BRASIL, 1988).

Assim, falar de empenho para alcançar os objetivos intrínsecos da lei imposta, sobre a realização de audiência de conciliação, não se basta na parte hierárquica mais alta, é preciso que a base seja consciente de seu importante papel, como trará o item subsequente, com propósito em demonstrar como os juízos cíveis e trabalhistas estão agindo em cooperação as estratégias do Poder Judiciário.

2.3 AS INSTÂNCIAS CÍVEIS E TRABALHISTAS E A AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO

Posto tais conceituações, dada pelo CNJ, torna-se compreensível do porquê a difusão da audiência de conciliação, não só no meio profissional jurídico, como quanto à sociedade em geral, visto que aplicado à conflitos mais simples, estão vinculados muito mais à vida cotidiana da sociedade.

Desta maneira, se faz ênfase neste trabalho, que será perceptível, a pesquisa restrita às audiências conciliatórias, observada, inclusive, nas delimitações do estudo, que direcionam em compreender o empenho para a realização de soluções conciliatórias, nas instâncias junto às áreas cíveis e trabalhistas.

Tais áreas do Direito, escolhidas para a elaboração deste trabalho, são as que possuem maior vínculo à conflitos, consideradas do comportamento habitual de uma sociedade, tanto no que tange as relações jurídicas cível quanto trabalhista, que

poder-se-á dizer, serem consideradas de conflitos mais simples, como mencionado anteriormente.

No âmbito cível, como dispõe no NCPC, sabe-se que a petição inicial deve trazer, como pressuposto de admissibilidade da ação, a manifestação pela realização ou não da audiência de conciliação, expressa por ambas partes, porém não é claro e de conhecimento “palpável”, que exista a persistência para sua realização, caso, ambas partes, recusem em suas iniciais, pela realização da mesma.

Há de se destacar que, falar sobre a realização de audiência de conciliação na área cível, a partir de petição inicial, é propor uma resolução ao litígio antes de dar continuidade ao procedimento processual, ou seja, significa não passar da fase da manifestação do autor, e na recusa deste, pelo modo conciliatório, dar oportunidade ao réu em manifestar sua vontade. E, neste caso, se realizada a audiência, poderá ser “extinto” um processo que praticamente não teve fase processual.

Diferentemente percebe-se, quanto ao âmbito trabalhista, que é enaltecida a conciliação, como ato de grande importância, introduzida pela Lei nº 9.958/2000, que alterou alguns artigos da CLT (BRASIL, 2000), como aborda Paulo Roberto Sifuentes Costa, Presidente em 2008 do TRT – Tribunal Regional do Trabalho, da 3ª Região (2008), em que explica ser prática ao processo trabalhista o Procedimento Sumaríssimo.

Trata-se, portanto, na instância trabalhista, de ato já consolidado, em que o juiz deverá na abertura da sessão, de modo didático, expor as vantagens de uma conciliação e, oferecer às partes, paralelamente ao uso adequado de persuasão, a aderência a este meio de solução de conflito. Mesmo não aceita inicialmente, caberá propor o instrumento conciliatório, em qualquer fase de audiência, observando que as formalidades entre as instâncias cíveis e trabalhistas, não possuem forma idêntica de serem executadas suas audiências.

Há de se apresentar ainda as considerações de Costa (2008), de que a conciliação não se basta em resolver a morosidade da justiça, mas mais que isto, que ela deve ser “incentivada em face de sua importância antecipatória de prestação judicial”.

Enquanto o atual Código de Processo Civil, criado em 2015, positiva a conciliação, já no Direito Processual Trabalhista tal prática era existente, tendo sido proclamada e exigida pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, desde 1995, pela Lei nº 9.022, em seu artigo 846, e reforçada no artigo 850 (BRASIL, 2017).

Fazer a leitura de tais artigos, conforme abaixo, fica claro o empenho despendido pelos Tribunais Trabalhistas, em dar tratamento ao conflito, de modo harmonioso para as partes, mesmo que aduzida as considerações finais da audiência, o juiz, ainda assim, oferecerá às partes a possibilidade de conciliação, antes de prolatar decisão, como segue:

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

[...]

Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão (BRASIL, 2017).

Apesar de todo exposto, para que se possa entender a audiência de conciliação, faz-se necessário ressaltar que tais esforços para assentar as audiências conciliatórias, não são exclusivos e independentes das instâncias cíveis e trabalhistas, como um simples cumprimento às normas impositivas, mas um empenho de todos, como revelado no item anterior, que já tem início no próprio CNJ.

Deste modo, compreende-se que só será realizada a justiça, se ao cidadão lhe for dada, em tempo razoável, a solução de seu litígio, em que a conciliação é uma das propostas viáveis para atingir o que se deseja.

Quanto a atingir o que se pretende não bastam apenas planos, mas do empenho de força tarefa de todo o Poder Judiciário e, assim, o próximo item traz o movimento que está sendo feito pelos Tribunais Superiores.

2.4 O POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS SOBRE AS AUDIÊNCIAS CONCILIATÓRIAS

Há de se comentar, que o Poder Judiciário vem de longa data trabalhando constantemente para o respaldo e fomentação junto aos Tribunais, para a realização de audiências conciliatórias, promovendo desde 2006 a Semana Nacional de Conciliação, que trata-se de uma campanha em prol da conciliação, envolvendo Tribunais de Justiça, Tribunais de Trabalho e Tribunais Federais (CNJ, 2019), tendo realizado em 2019 a XIV Semana em prol da conciliação.

No caso da campanha, são trabalhadas as conciliações chamadas processuais, pois seriam processos que se encontram em andamento nos juízos competentes, a espera de resolução.

Com relação à audiência conciliatória, prevista no art. 319, inciso VII do CPC, esta é denominada conciliação pré-processual ou informal, pois decorre anteriormente à instauração do processo. Mesmo que já tenha sido impetrada a inicial, terá essa denominação, para o caso de optarem pela audiência conciliatória. Se ocorrer de forma satisfatória às partes, ou seja, com resolução do mérito, o acordo será homologado e o processo extinto. Vale ressaltar que as audiências conciliatórias têm rituais diferenciados ao do procedimento normal, do trâmite entre as instâncias, além de proporcionar a celeridade à resolução do conflito. (CNJ, 2019).

Nota-se, portanto, quanto ao campo da conciliação, a existência do que foi mencionado no princípio deste referencial teórico, ao expor que o Direito, apesar de estável, é mutável. Isto significa dizer que mesmo antes da imposição maciça do NCCPC, esforços já eram concentrados à importância das conciliações nos processos judiciais.

Portanto, fica nítido a mutabilidade das normas impositivas em detrimento da mutabilidade prática, com a concretude de movimentos da sociedade e do Estado. Os movimentos direcionados para outros parâmetros repetidas vezes, são as questões que delineiam a emergência às modificações da Lei.

Para o caso das observações incisivas da nova Lei, com relação à alternativa conciliatória, para a resolução de conflito, parte de propostas, que ao longo do tempo, tem sido sinalizada pelos mais altos órgãos do Poder Judiciário, fazendo merecer todo seu empenho, quando devidamente cumprida pela Casa que lhe compete ditar as Leis, o Poder Legislativo, elaborando e dando vigência ao Novo Código de Processo Civil.

A campanha da Semana de Conciliação, instituída pelo Poder Judiciário, e atribuída aos altos escalões judiciários, talvez seja uma das diversas ações, porém caberá à pesquisa deste trabalho conhecer outras ações, que possam surtir efeitos positivos, porém de modo individualizado, pelos juízos e, que, encontrando-as, descrevê-las.

Assim, apresentada os devidos fundamentos teóricos à elaboração do presente trabalho, segue a metodologia que fora aplicada.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada para a elaboração deste Trabalho de Graduação foi de pesquisa bibliográfica, com cunho de pesquisa exploratória, conforme expõe Gil (2002), que afirma ter como principal objetivo, este tipo de pesquisa, aprimorar ideias sobre o assunto pesquisado, com planejamento flexível, trazendo como elementos o que pesquisas anteriores sobre o assunto apresentam.

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente em livros e artigos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Boa parte dos estudos exploratórios pode ser definida como pesquisas bibliográficas. (GIL, 2002, p. 44)

Estipulada a pesquisa bibliográfica, conjuntamente foi realizada pesquisa documental em bancos de dados de arquivo de órgão público, os considerados documentos de primeira mão, como explica Gil (2002), pois não recebem tratamento analítico:

O desenvolvimento da pesquisa documental segue os mesmos passos da pesquisa bibliográfica. [...], na pesquisa documental, as fontes são muito mais diversificadas e dispersas. Há, de um lado, os documentos “de primeira mão”, que não recebem nenhum tratamento analítico. Nesta categoria estão os documentos conservados em arquivos de órgãos públicos [...]. Incluem-se aqui inúmeros documentos como [...] regulamentos, ofícios, boletins, etc. (GIL, 2002, p. 46)

Definida o tipo de pesquisa, descreve-se os métodos de coleta de dados. A coleta de dados foi a partir da pesquisa sobre o tema “conciliação” com base nas plataformas oficiais do Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Supremo Tribunal Federal – STF; Supremo Tribunal de Justiça – STJ; Tribunal Superior do Trabalho – TST; Tribunais Regionais do Trabalho – TRTs; Ministério Público Federal e Estadual; além da letra de Lei. Deste modo, logado às plataformas oficiais foi utilizada a palavra-chave “conciliação” e “audiência de conciliação”, e onde tiverem opcionais de pesquisa por utilização de uma segunda palavra-chave, foram adicionadas às anteriores: “tribunais civis” e “tribunais trabalhistas”.

Além da consulta à sites reconhecidos, para a pesquisa bibliográfica, para a pesquisa documental, com intuito em reconhecer possíveis dados de planejamentos estratégico, com relação às providências que o conjunto do Poder Judiciário está adotando para alcançar o maior número de resolução de mérito em tempo razoável,

que incluía a realização das audiências de conciliação, os mesmos locais mencionados foram pesquisados, não desconsiderando pareceres de juristas e doutrinadores.

Consequentemente, ao serem realizadas as pesquisas relacionadas ao parágrafo anterior, foram avaliados e descrito o que os pensadores jurídicos expõem sobre essa força tarefa, em fazer-se executar aquilo que a lei determina, e seus pareceres.

Em tempo, é relevante especificar que a consulta à Leis é de primordial importância, em detrimento a sua positividade, em que conhecê-las tornam-se fundamentos basilares para o discorrer do trabalho, sendo que todo material pesquisado, para a elaboração do mesmo, foram citados e referenciados em conformidade às normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT, 2002a, 2002b).

Deste modo estruturado, tornou-se possível reconhecer se estariam sendo adotados, pelas instâncias cíveis e trabalhistas, os mesmos empenhos excedentes ao simples cumprimento às normas, para que alcancem a concretização das audiências de conciliação com resolução de mérito. Por conseguinte, auxiliou responder o questionamento sobre se os órgãos jurisdicionais da área cível estariam apenas cumprindo as disposições legais ou se estariam se empenhando para que as conciliações se concretizassem. Isto significa dizer se há ações realizadas pelos juízos, e se estas iam além do cumprimento à nova determinação da norma do artigo 319, inciso VII, do CPC, que prevê a possibilidade de audiências de conciliação e mediação, em um processo litigioso.

3.1 METODOLOGIA DE ANÁLISE DO MATERIAL

Como metodologia para a análise do material utilizado, expõe Bardin (1977, p. 95 *apud* GIL, 2008, p. 152) que toda a análise de conteúdo possui três fases:

- pré-análise: esta fase refere-se ao modo de organizar o possível material que será trabalhado, o parâmetro de pré-escolha, para depois uma análise mais profunda dos materiais escolhidos para averiguar quais serão utilizados;
- exploração de material: esta fase tem o objetivo de administrar o que foi recolhido na primeira fase, em que se escolhe os materiais a serem utilizados, e decisão da estrutura a que será desenvolvido o trabalho;

- tratamento de dados, inferência e interpretação: esta é a fase em que se “põem em relevo as informações obtidas” (GIL, 2008, p. 153), em que ocorre há confronto do que foi recolhido com informações existentes

Como vantagem à pesquisa documental, Gil (2008, 153) expõe ser “capazes de oferecer um conhecimento mais objetivo da realidade”, pois sua elaboração corresponde ao período que se pretende estudar, o que inclui possibilitar perceber as mudanças que possam ter ocorrido com o tempo.

Sobre a fase de análise e interpretação, que é feita após coleta de dados, conceitua Gil (2008, p. 156):

A análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto de investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos.

Deste modo, Gil diferencia as análises quantitativas e qualitativas, em que enquanto as quantitativas se relacionam à pesquisas experimentais ou de levantamentos, e o procedimento analítico pode ser definido previamente, diferentemente é a análise qualitativa, como é o presente trabalho, em que esse procedimento analítico prévio não é possível. e, assim, a análise dependerá do “estilo do pesquisador”, em suas palavras:

[...] E, ao contrário do que ocorre nas pesquisas experimentais e levantamentos em que os procedimentos analíticos podem ser definidos previamente, não há fórmulas ou receitas predefinidas para orientar os pesquisadores. Assim, a análise de dados na pesquisa qualitativa passa a depender muito da capacidade e do estilo do pesquisador. (GIL, 2008, p. 175)

Diante do exposto, o presente trabalho é de análise qualitativa, em que sugere três etapas “geralmente” seguidas, conforme Miles e Huberman (1994 *apud* GIL, 2008), das quais duas delas são averiguadas no trabalho, como relacionado abaixo:

1) A apresentação, que consisti, de modo textual, apresentar as semelhanças e diferenças e a inter-relação, com relação à conciliação praticada pelo âmbito cível em comparação ao âmbito trabalhista;

Nas palavras de Gil (2008, p. 175) – apresentação: “consiste na organização dos dados selecionados de forma a possibilitar a análise sistemática de semelhanças e diferenças e seu inter-relacionamento. Esta apresentação pode ser constituída por textos [...]”

2) A conclusão, que tratar-se-á da revisão dos dados expostos em todo desenvolvimento do trabalho, dispostas em uma lógica crescente do conhecimento do tema e, pauta-se em validade, pois as conclusões a que foram apresentadas são dignas de crédito. Esta validade é existente, devido a conclusão advir da revisão do desenvolvimento do trabalho e, este, embasado em informações confiáveis.

Nas palavras de Gil (2008, p. 176):

A terceira etapa é constituída pela conclusão/verificação. A elaboração da conclusão requer uma revisão para considerar o significado dos dados, suas regularidades, padrões e explicações. A verificação, intimamente relacionada à elaboração da conclusão, requer a revisão de dados tantas vezes quanto forem necessárias para verificar as conclusões emergentes. Os significados derivados dos dados precisam ser testados quanto à sua validade. Cabe considerar, no entanto, que o conceito de validade é diferente do adotado no contexto de pesquisas quantitativas, [...]. Aqui validade significa que as conclusões obtidas dos dados são dignas de crédito, defensáveis, garantidas e capazes de suportar explicações alternativas.

Do conjunto dos dez princípios e práticas orientadoras à análise qualitativa de Tesch (1990 *apud* GIL, 2008), foram utilizadas a análise cíclica, em que a etapa da análise e coleta de dados se comunicam, com ferramenta intelectual à comparação, podendo ser utilizados em diversos momentos do processo de desenvolvimento, além da conclusão, em que a comparação é feita a partir dos próprios dados apresentados.

Referente a “manipulação qualitativo dos dados durante a análise ser uma tentativa eclética” (TESCH, 1990 *apud* GIL, 2008, p. 177), esta ocorreu, pois significa que o desenvolvimento tem a própria metodologia, ou seja, do autor deste trabalho, mencionado anteriormente como foi construída sua estrutura. Deste modo, os procedimentos não foram científicos nem mecanicistas, como exposto no princípio nove, dos dez princípios de Tesch. Reconhece-se que a análise requer conhecimento metodológico, porém não existiram regras rígidas de análise.

Salienta Tesch (1990 *apud* GIL, 2008, p. 177), sobre o princípio nove mencionado acima, de que “[...] Na pesquisa qualitativa importante papel é conferido à interpretação”.

Neste quesito, a interpretação, Gil (2008) explica que há relação entre análise e interpretação, o que permite inclusive que ambas façam parte de uma mesma seção. Assim, seguindo as exposições de Gil (2008) quanto à interpretação, este explica que devem ir além da revisão dos dados, pois os fundamentos teóricos da pesquisa e conhecimentos acumulados do material apresentado, fazem parte dessa interpretação, e este foi o “movimento” para a interpretação deste trabalho.

Este modo de interpretação pautado nas observações de Gil, tratar-se-á em debruçar-se tanto na interpretação de grandes teorias, como as teorias substantivas, como explica Glaser e Strauss (1967 *apud* GIL, 1008, p. 179) “[...] que emergem dos dados e explicam não uma realidade absoluta, mas uma realidade construída pelos sujeitos”.

3.2 CONSOLIDAÇÃO DA METODOLOGIA DESTE TRABALHO

Transcorrido, portanto, a fundamentação demonstrada por Gil para a aplicação de metodologia para a elaboração de trabalho, o presente considerar-se-á de cunho exploratório, que se desenvolveu em elementos de material já produzido anteriormente e pesquisa documental de banco de dados, em que não recebem tratamento analítico, e passível de planejamento flexível, isto é, metodologia flexível.

Da mesma forma a análise do material, foi respaldado nos escritores citados por Gil, foram adotados a pré-análise, exploração de material e; tratamento, inferência e interpretação de dados, e o tipo de análise de material definida foi a qualitativa e, portanto, não comporta um procedimento analítico prévio.

Com esta base, portanto, foram utilizadas duas, das três fases de Miles e Huberman, apresentação – que foi textual sobre as semelhanças e diferenças e a inter-relação, entre o âmbito cível em comparação ao âmbito trabalhista, com relação às conciliações; e conclusão – a partir da revisão do que foi desenvolvido, para que, assim, esta possa ser considerada fidedigna.

Seguindo a sugestões orientadoras de Tesch à análise qualitativa, ela foi cíclica, em que a ferramenta, comparação, se fundamenta nos próprios dados da elaboração do trabalho, em que, além da conclusão, ocorreram pequenas indagações em alguns momentos do desenvolvimento.

A pesquisa com as palavras-chave, inicialmente, postas na plataforma do Google, e dentre as mais diversas possibilidades de textos, foram escolhidos apenas os vinculados aos textos dos órgãos do Poder Público e Judiciário. Dentro das plataformas escolhidas referidas na metodologia, pode-se, a partir da leitura de um primeiro texto, fazer novas buscas dentro do próprio site, de assuntos abordados a partir desta primeira leitura, e que iam ao encontro em suprir as necessidades para a elaboração e meta do trabalho, que era, encontrar resposta ao questionamento inicial.

Este modo de desenvolvimento aplicado fundou-se na orientação de Tesch e sobre a possibilidade em, apesar da análise requerer conhecimento metodológico, não existirem regras rígidas.

A interpretação, por sua vez, em conformidade ao método exposto por Gil, sua elaboração foi assentada tanto nos fundamentos teóricos da pesquisa quanto conhecimentos acumulados.

Abordar os resultados, debruçado no desenvolvimento de todo o trabalho, foi exercer a atividade da interpretação e análise de todo o exposto, para que assim, fosse extraída as notas relevantes, dentro de contextos.

Ao extrair essas “notas”, dentro do tema proposto, foi preciso, que ao fazê-lo, fosse analisado o que há de concreto nas ações do mundo jurídico, não quanto à existência e realização das audiências de conciliação, mas, o essencial é que se revelasse o que e como fazem para que surtam os efeitos e consequências à que ela veio. Isto é, procurou-se conhecer qual o movimento feito por esse mundo jurídico para que se alcance, de modo conciliatório, o justo e satisfatório, para ambas as partes, encerrando um conflito, afastado aos procedimentos processuais e suas longas fases.

A partir desta preliminar, do que se buscou na elaboração deste trabalho, foi aprofundada a análise sobre todo o assunto, na forma de pesquisas delineadas na metodologia, para que, assim, pudesse trazer o resultado ao que foi questionado, de modo mais preciso e, assim, expor as considerações finais sobre o tema sugerido e exaustivamente estudado.

Sobre as pesquisas, efetivamente realizadas nos bancos de dados, que se desejou estudar, mas que não foram expostas na metodologia, devido aos resultados que se obteve nas pesquisas, merecem que algumas apreciações, consideráveis, sejam elucidadas.

Apesar de artigos técnicos, publicados em periódicos, serem a melhor fonte de informação para embasar os autores de monografias e demais publicações, ao se observar o assunto ou o enfoque que se desejava abordar, nem sempre foi possível encontrar, nos bancos de dados disponíveis em âmbito nacional, artigos que atendessem à expectativa.

Uma vez que a metodologia adotada foi a de levantamento bibliográfico, e o assunto é estritamente nacional, por abordar procedimentos e comportamentos dos togados na aplicação de uma lei do país, e inclusive, pode-se dizer, bastante recente,

no caso do NCPC, os bancos de dados onde foram feitas buscas do assunto à exaustão, dentro da perspectiva desejada, não apresentaram resultados pertinentes.

Em buscas efetuadas no SciELO para os assuntos “conciliação” e “pluralismo jurídico”, este último estudado para embasamento e elaboração deste trabalho, os resultados foram respectivamente 8 e 15 artigos, no entanto, apenas um sobre pluralismo abordava o assunto definido como objetivo do trabalho.

Os demais artigos encontrados visavam questões pontuais, aplicadas a uma situação específica e não tratavam do procedimento e comportamento dos magistrados, intuito da pesquisa.

O mesmo ocorreu nas buscas realizadas no portal “Periódicos da CAPES” que apresentou um total de 12 e 25 artigos para os assuntos supracitados, não atendendo ao enfoque esperado.

Desta forma, tornou-se necessária a busca de material diretamente nas bibliotecas digitais, nas coleções de periódicos, nas publicações das Instituições oficiais, tais como Universidades e órgãos públicos (Ministério Público, Senado, Poder Judiciário), através de consulta aos seus endereços eletrônicos.

Cabe ressaltar que muitos títulos de periódicos, editados por Universidades, não fazem parte da lista de títulos do SciELO, como, por exemplo, a Revista da Faculdade de Direito da USP. Isso porque não atende aos critérios de excelência que pautam a inclusão das revistas na base de dados do SciELO.

Além da busca de artigos de periódicos, foram levantadas as Dissertações e Teses e, ainda na busca de artigos de periódicos, a partir dos nomes dos autores e seus orientadores, em que, foram feitas buscas nos currículos dos mesmos, disponíveis na Plataforma Lattes, e confirmou-se o que já havia sido percebido: o assunto não tem sido abordado em artigos de periódicos.

Nos currículos, sobre o assunto, foram encontrados livros, projetos, participação em bancas de graduação e pós-graduação, mas não artigos de periódicos. Com relação à Lei nº 13.105 – Código Processual Civil, percebe-se que houve maior interesse em analisar e estudar, de maneira filosófica e comportamental, a mediação, mas não a conciliação. Sugere-se que, talvez por uma questão cultural, os estudos voltados mais à mediação, se deve por ela ter maior impacto em áreas como meio ambiente, economia, globalização, enquanto a conciliação é muito mais voltada aos indivíduos em particular, causando poucos impactos no país como um todo.

Finalmente, alguns poucos endereços eletrônicos, que não são de Instituições oficiais, foram utilizados, pois seus responsáveis e o corpo de profissionais que ali publicaram apreciações sobre conciliação, ou material relacionado, são especialistas nos assuntos, informação confirmada em consulta à vasta experiência profissional descrita em seus currículos, novamente através de consulta à Plataforma Lattes.

O acesso à algumas informações também foram prejudicadas, devido a situação de pandemia, mais especificamente, COVID-19, ocorrida na elaboração deste trabalho, o que impediu a busca de livros, teses, anais de eventos junto a possíveis acervos físicos das Instituições de Ensino e, que, mesmo com o retorno habitual, não foram acessadas pelo curto espaço de tempo para a finalização deste trabalho.

Destarte, cumprida a apresentação da organização e metodologia do trabalho, segue-se o desenvolvimento propriamente dito.

4 A AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO OU MEDIAÇÃO E AS NORMAS IMPOSITIVAS

Este capítulo tem como intento compreender a que vem a ser e qual o objetivo da previsão do art. 319, inciso VII do CPC, que impõe que a petição inicial tenha, como pressuposto de admissibilidade, o apontamento sobre a realização, ou não, de audiência de conciliação, como disposto abaixo:

Art. 319. A petição inicial indicará:
[...]
VII – a opção do autor pela realização ou não de audiência de conciliação ou de mediação;
[...] (BRASIL, 2020)

Compreender a conceituação de conciliação e mediação é fundamental para o prosseguimento deste trabalho, mesmo já tendo sido exposto no Capítulo 2, mais especificamente item 2.2, é válido ser lembrado e vislumbrado neste momento. Portanto, caberá iniciar com o tópico sobre sua conceituação, e, assim, após imbuída dessa conceituação, dar sequência às disposições legais no âmbito das previsões normativas na Constituição da República Federativa do Brasil – CF/1988 (BRASIL, 1988); no Código de Processo Civil – CPC, Lei nº 13.105/2015 (BRASIL, 2020); e na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Decreto-Lei nº 5.452/1943 atualizada com a Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017).

Em questão à averiguação às leis acima citadas, pretende-se demonstrar quais seriam os artigos impositivos a serem cumpridos pelas instâncias cíveis e trabalhistas, sobre o tema conciliação, como viés preliminar de obrigatoriedade e, só após essa averiguação, em capítulo à frente, buscar as possíveis ações como empenho sobressalente às meras obrigações impositivas, que seriam realizadas pelos órgãos judiciários, para que as conciliações se concretizem, com exceção à Semana Nacional de Conciliação, este que será descrito como um dos subitens no próximo Capítulo.

4.1 CONCEITUAÇÃO DE AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO

Disposto no art. 319, inciso VII do CPC, sobre a expressão “audiência de conciliação ou de mediação”, é importante compreender o que abrange um e outro, no ambiente jurídico e, portanto, foi utilizada a conceituação já abordada neste trabalho, mas que vale ser lembrada, a partir da exposição do Conselho Nacional de Justiça – CNJ (201-).

Como explica o CNJ, a *conciliação*, como um método, tem como propósito ser empregada em conflitos considerados simples, em que haverá um terceiro, considerado facilitador, que adota uma posição ativa, porém neutra, ou seja, esse facilitador é imbuído de imparcialidade frente às partes e sua relação jurídica conflitante, e deverá empenhar esforços para que este processo, considerado consensual breve, consiga se efetivar de modo a alcançar a harmonização social e a restauração dessa relação social das partes.

Por outro lado, a *mediação*, com pequena diferenciação da conciliação, é também uma forma para solucionar conflitos, com a presença de terceiro imparcial e neutro, porém com o papel de facilitar o diálogo que existirá entre as partes, auxiliando-os na construção autônoma e solidária, para que juntas cheguem na melhor solução para o conflito em questão, de modo compatível aos interesses e necessidades de ambas partes. Além da diferenciação com relação à existência do diálogo entre as partes, a mediação ocorre como instrumento para conflitos considerados multidimensionais ou complexos, como demonstra o CNJ e, assim, respeita uma estrutura de procedimento fixada, sem prazo definido, em que poderá ou não obter um acordo final satisfatório.

Exposta a diferenciação entre audiência de conciliação e audiência de mediação, o trabalho proposto foi delimitado somente à audiência de conciliação por serem de maior volume os litígios mais simples peticionados, pois trata-se de conflitos de relações jurídicas vinculados ao cotidiano social ou profissional e, assim, a pesquisa também se limitou às instâncias cíveis e trabalhistas.

Portanto, como anteriormente mencionado, o trabalho segue com a demonstração das previsões normativas vigentes previstas na Constituição da República Federativa do Brasil – CF; o Código de Processo Civil – CPC; e a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

4.2 AS PREVISÕES DA AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO NAS NORMAS JURÍDICAS

Conforme o objeto de estudo deste trabalho, delimitado ao âmbito cível e trabalhista, as normas jurídicas que aqui são apresentadas somente estão relacionadas a essas duas áreas do Direito, sem, obviamente, deixar de averiguar as previsões da maior lei, em que todas as outras devem ser fundamentadas, que é a

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 com suas possíveis emendas, apresentado como segue.

4.2.1 A CF e as audiências conciliatórias

A Lei Maior é impositiva em seu art. 98, inciso I, conforme abaixo, de que todos os entes da federação devem criar seus respectivos órgãos conciliatórios, para as mais diversas especificidades de ações. O objetivo desta imposição é observado posteriormente nas leis infraconstitucionais, que foram expostas na continuidade do texto, de modo que seja aplicada a audiência conciliatória como primeiro expediente às fases processuais, para dirimir o conflito entre as partes, alcançando a resolução de mérito.

Art. 98. A União, no Distrito Federal e nos Territórios, e os Estados criarão:

I - juizados especiais, providos por juízes togados, ou togados e leigos, competentes para a conciliação, o julgamento e a execução de causas cíveis de menor complexidade e infrações penais de menor potencial ofensivo, mediante os procedimentos oral e sumaríssimo, permitidos, nas hipóteses previstas em lei, a transação e o julgamento de recursos por turmas de juízes de primeiro grau (BRASIL, 1988)

Fundamentada, deste modo, do porquê da criação de órgãos competentes para dirimir, alternativamente, a resolução de conflitos, que não por ação processual via judiciário, mas observar que se trata de uma exigência para todos entes federados, há de se comentar, ainda, que a CF facilita a prática conciliatória, ao autorizar que inclusive leigos possam exercer o papel de conciliadores e conduzir tais audiências conciliatórias. Autorizar esse exercício, que deve ser regulado por leis infraconstitucionais e, assim, sem a necessidade apenas de atos de magistrados, é propiciar uma justiça mais célere, além de dar aos juízes mais responsabilidades do que tão somente de seus papéis principais, os de julgadores.

Demonstrada a presença do ato conciliatório na CF, passar-se-á às leis infraconstitucionais, iniciando pelo Código de Processo Civil recente, de 2015.

4.2.2 O CPC/2015 e as audiências conciliatórias

No âmbito do Novo Código de Processo Civil (NCPC) de 2015, Lei nº 13.105, como mencionado no Capítulo 1, pode-se observar que ele trouxe a audiência de

conciliação com maior ênfase que o CPC/1973, com observâncias delineadas em outros artigos, em que, logo num dos primeiros artigos, como pilar para fomentar e fundamentar a aplicação do art. 319, inciso VII, dispõe em seu art. 3º, instituído no Capítulo I – “Das Normas Fundamentais do Processo Civil”:

Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito:
[...]
§ 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.
§ 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial. (BRASIL, 2020). (grifo do autor).

Nas apreciações de Torres (2015), o artigo acima, em seu fulcro no art. 5º, inciso XXXV da CF, afirma que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de lesão”, este inerente aos direitos e garantias fundamentais, vedando desta forma “a justiça dos próprios punhos” (TORRES, 2015, p. 24), mas sem prejuízo de direito ao acesso aos tribunais, enfatiza a importância ao estímulo da solução consensual, como bem expressa Torres: “diretriz perseguida pelo Código a solução consensual dos conflitos postos à apreciação judiciária” (2015, p. 24).

Isto significa dizer que incentivar a conciliação incorre em uma ação mais vantajosa, a todos, comparativamente à solução impositiva, devendo este instrumento técnico de resolução de conflitos ser estimulado e, portanto, convocados todos os personagens a integrar essa força tarefa (TORRES, 2015).

Em continuidade à averiguação do Código, com relação ao artigo 139, chamam a atenção, no *caput* a palavra “incumbindo-lhe”, e em seu inciso V, “promover”, que ganham ênfase quando comparadas ao artigo 125, inciso IV, correspondente ao CPC/73, além da inclusão da palavra “autocomposição” que até o NCPD seria uma forma de solução de conflito não aceita, como demonstrado abaixo: (MEDINA, 2016)

Código de Processo Civil de 1973:

Art. 125. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, *competindo-lhe*:
[...]
IV - *tentar*, a qualquer tempo, conciliar as partes.

Código de Processo Civil de 2015:

Art. 139. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, *incumbindo-lhe*:
V – *promover*, a qualquer tempo, a *autocomposição*, preferencialmente com auxílio de conciliadores e mediadores judiciais;

Observa Amaral (2015 *apud* GIANNAKOS, 2015) que o artigo 139 traz o poder/dever do magistrado, com envergadura diferenciada ao antigo CPC e, dentre eles, estaria o de buscar a conciliação das partes, atentando-se à substituição das palavras do *caput* e os verbos infinitivos.

Com relação à autocomposição não prevista no CPC/73, Valério (2016) narra sobre o alto número de litígios e a procura de solução através de um judiciário. Expõe se tratar de um judiciário, que atualmente, sofre de falta de recursos profissionais e organizações devidas, o que exigiu a aplicação de reformas da administração da justiça. Como expõe Souza Santos (2004, p. 143 *apud* VALÉRIO, 2016, p. s/n) “que balançam entre uma administração tecnocrática da justiça, e uma desjudicialização da justiça”.

Deste modo, como explica Valério (2016), uma das características da autocomposição se daria pela resolução do conflito por submissão ou renúncia de uma das partes e, assim, não aceita aos olhos da justiça. Por outro lado, a autocomposição perfeita, na apreciação de Fiúza (1995 *apud* VALÉRIO, 2016), ocorre a partir de uma discussão, a princípio, sem intervenção de terceiro, mas que levasse as partes a chegarem a bom termo, através de debates em busca de seus direitos.

Posta esta observação, o inciso V, do artigo 139 corrobora com a ideia de pacificação de conflitos pelo meio da autocomposição, incumbência dada ao juiz em promove-la a qualquer tempo, porém a partir do auxílio de conciliadores, modo pelo qual o Poder Judiciário não afasta o sujeito ao acesso à justiça, mas tende a cessar a continuidade da ação às demais fases do processo (VALÉRIO, 2016).

Em prosseguimento à averiguação ao CPC, pode-se encontrar a Seção V que trata especificamente sobre os conciliadores e mediadores judiciais, entre os artigos 165 a 175, em que dispõe a alinhar a obrigatoriedade da criação de centros direcionados à solução consensual de conflitos, dentro dos tribunais, além de determinar normas sobre as condutas e quadro dos conciliadores, e mediadores, que estarão à disposição da justiça para esse fim.

Sobre esta seção específica, Ranzolin (2015, p. 198) ressalta a antecipada imposição do art. 3º, §§ 2º e 3º, demonstradas anteriormente e, em suas palavras “já denunciam a adoção de uma nova visão sobre o acesso à justiça” e, assim, a ação judicial, que antes era a principal fonte de solução de litígios, torna-se residual para esse fim (CAPPELETTI, 1994 *apud* RANZOLIN, 2015).

Ranzolin (2015) denota que é clara a relevância dada aos meios auto-compositivos para as soluções dos conflitos, como expressa o art. 174 do Código de 2015, em que não só os tribunais devem criar centros de conciliação, mas também a União, Estados, Distrito Federal e Municípios, com atribuição específica para solução consensual de conflito, porém, em âmbito administrativo público, cabendo, ainda, outras formas de conciliação extrajudicial prevista na sequência, no art. 175, com reconhecimento legal do Poder Judiciário, visto previsto em lei, como exposto abaixo:

Art. 174. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios criarão câmaras de mediação e conciliação, com atribuições relacionadas à solução consensual de conflitos no âmbito administrativo, tais como:

I - dirimir conflitos envolvendo órgãos e entidades da administração pública;

II - avaliar a admissibilidade dos pedidos de resolução de conflitos, por meio de conciliação, no âmbito da administração pública;

III - promover, quando couber, a celebração de termo de ajustamento de conduta.

Art. 175. As disposições desta Seção não excluem outras formas de conciliação e mediação extrajudiciais vinculadas a órgãos institucionais ou realizadas por intermédio de profissionais independentes, que poderão ser regulamentadas por lei específica.

Parágrafo único. Os dispositivos desta Seção aplicam-se, no que couber, às câmaras privadas de conciliação e mediação (BRASIL, 2020).

Portanto, todos os meios conciliatórios que possam alcançar a solução de conflitos, antes de demandar judicialmente, não poderão ser simplesmente desconsiderados pelo Poder Judiciário, mas, sim, estimulados por este. Tanto é imprescindível esse reconhecimento, que a maior novidade do CPC/2015 foi exatamente estabelecer como obrigatoriedade no art. 319, inciso VII, que a fase inicial do processo seja, preferencialmente, a escolha para a realização da audiência de conciliação. Isto é, solução consensual fora do âmbito judicial, mas reconhecido por ele (RANZOLIN, 2015).

Mesmo para os casos em que a petição inicial requeira tutela antecipada ou cautelar, com referência ao mérito que almeja, é previsto que caberá a citação e intimação do réu para a audiência de conciliação, conforme art. 303, § 1º, inciso II do CPC, e art. 308, § 3º, respeitadas as definições do art. 334 do mesmo Código.

Com relação ao artigo 319, inciso VII, considerada nas palavras de Ranzolin (2015) “a grande novidade do Novo CPC”, expressa Pires (2015), que o artigo se limita a imprimir, que a imposição decorre da natureza do novo instituto, em que deve ocorrer a audiência conciliatória, mesmo antes da contestação do réu, devendo ser considerada como ato necessário ao procedimento comum, em que ela, a conciliação,

só não será realizada se, expressamente, ambas as partes se recusarem por esta opção de solução.

Assim, determinado como pressuposto, mencionar a opção da realização de audiência de conciliação na petição inicial, é reportar-se ao Capítulo V, sobre a audiência de conciliação ou mediação propriamente dita, em que deve ser seguida rigorosamente, as disposições do art. 334 e seus parágrafos e incisos.

Deste modo, o primeiro ato do juiz será sanar esse quesito sobre a audiência, devendo de imediato, se aceita a conciliação pelo autor, determinar, não apenas a citação do réu, mas sua intimação à audiência de conciliação com data e hora já pré-definida. Sobre essa intimação, Carpes (2015) acrescenta se tratar de uma mudança referente aos requisitos para o mandado da citação, pois o novo procedimento comum sobre a realização de audiência é tratado como liminar e, complementa Milhoranza (2015) ao dizer que, antes mesmo do réu apresentar contestação, a audiência será designada. Como ressalva Marinoni (2015 *apud* CARPES, 2015) sobre a viabilização da autocomposição, expõe trata-se, atualmente, uma das finalidades da citação.

Salienta ainda, que para alcançar essa autocomposição, é possível que mais de uma audiência possa ocorrer, conforme § 2º do artigo 334 e, se for afastada pelo autor, o réu poderá aceitar sua realização, ao apresentar sua defesa.

Milhoranza (2015, p. 371) em sua posição na análise do art. 334 ressalta: “O Novo CPC prima por trazer novas técnicas para as soluções de conflito”, explicando a diferenciação entre conciliação e mediação, em que, naquele o conciliador pode propor solução ao conflito, enquanto o mediador não o faz, devendo ser uma decisão das partes envolvidas, chegarem a uma solução.

O Código é enfático no alinhamento do propósito à realização da audiência, ao imprimir que na abertura da audiência, já instrutória e de julgamento, o primeiro ato do juiz será tentar a conciliação das partes, antes de qualquer decisão, em conformidade ao art. 359. Isto é, mesmo que tenha ocorrido, anteriormente, a audiência, em que não foi colocado fim ao conflito, o juiz deve investir em uma nova tentativa de autocomposição, nas palavras de Milhoranza (2015, p. 402): “Vê-se aqui uma mudança de paradigma: a antiga visão de contenda judicial está sendo substituída por inúmeras tentativas de composição dos litígios.”

Desta exposição, observa o Novo Código, que para as ações de família, a audiência conciliatória é ato essencial, notoriamente conforme os dispositivos abaixo apresentados:

Art. 694. Nas ações de família, todos os esforços serão empreendidos para a solução consensual da controvérsia, devendo o juiz dispor do auxílio de profissionais de outras áreas de conhecimento para a mediação e conciliação.

Parágrafo único. A requerimento das partes, o juiz pode determinar a suspensão do processo enquanto os litigantes se submetem a mediação extrajudicial ou a atendimento multidisciplinar.

[...]

Art. 696. A audiência de mediação e conciliação poderá dividir-se em tantas sessões quantas sejam necessárias para viabilizar a solução consensual, sem prejuízo de providências jurisdicionais para evitar o perecimento do direito (BRASIL, 2020)

Neste íterim, observa Ferrarini (2015) que o artigo traz um reforço à importância em atingir as soluções de conflito por outros meios alternativos que a ação judicial, mesmo que exista a necessidade, por se tratar de conflito familiar, da interferência do judiciário como auxiliar para atingir um consenso entre as partes, visto que as ações tratam das mais diversas situações como o divórcio com guarda, visitação, alimentos a filhos menores.

A necessidade da interferência do judiciário é pelo fato de possuir mais discernimentos em aplicar mecanismos mais eficazes para uma resolução consensual das partes com parentescos próximos. Este entendimento era apresentado pela Resolução nº 125/2010 do CNJ que dispõe sobre a “Política Judiciária Nacional de tratamento adequado de conflitos de interesse no âmbito do Poder Judiciário [...]” (CNJ, 2010 *apud* FERRARINI, 2015).

Para finalizar a averiguação dos dispositivos do Código de Processo Civil poder-se-á ainda mencionar Ferrarini que salienta, que o Novo Código aborda sobre a alienação parental, que no anterior não existia. Assim, existir tais conciliações, com ou sem solução ao conflito, com condução, inclusive, multidisciplinar com psicólogos, pedagogos, assistentes sociais, tanto para as partes, quanto em relação a menores envolvidos, é de extrema importância, pois a falta de solução poderá estar fundamentada em alienação parental (FERRARINI, 2015).

Averiguado todo o Código de Processo Civil, no que tange seus artigos relevantes sobre a audiência de conciliação, que devem ser observados pelas instâncias cíveis, e o posicionamento do entendimento de sujeitos do mundo jurídico, o próximo item trata sobre as audiências de conciliação na dimensão trabalhista e, portanto, foram averiguados os dispositivos que abrangem esse assunto junto à Lei Trabalhista – CLT.

4.2.3 A CLT e as audiências conciliatórias

Com relação à Lei Trabalhista nº 5.452 de 1943, - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943), esta foi averiguada com a atualização de sua reforma ocorrida pela Lei nº 13.467, de 2017 (BRASIL, 2017), em que foram extraídos os artigos com a sequência deste texto.

Quanto às anotações/comentários sobre os artigos desta lei, foram trazidos somente os apontamentos do Juiz Trabalhista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região/São Paulo, Drº Rodrigo Garcia Schwarz, autor de vários livros e, principalmente, devido seu vasto currículo, durante a longa trajetória profissional (SCHWARZ, 2020).

Vigente em 1943, a CLT, portanto, antes da atual Constituição (1988), em que, os antigos Decretos-Lei ao invés de revogados, foram recepcionados pela Constituição e, assim, passaram os decretos a ser intitulados como Lei, ou Lei Complementar, como no caso do CTN – Código Tributário Nacional, há de ressaltar que, em alguns casos, seus artigos não foram recepcionados e, para esses casos, quando há conflito com a CF, será cumprida o que determinar a Lei Maior.

Averiguando os artigos da CLT, o primeiro a abordar sobre a conciliação, é o art. 514, presente desde a sua aprovação (BRASIL, 1943), em que fica imposto o dever aos sindicatos, conforme sua alínea “c”, “promover a conciliação nos dissídios¹ de trabalho”. (BRASIL, 2017). Porém, conforme Schwarz (2017), o artigo não foi totalmente recepcionado pela CF, por ferir o princípio de autonomia sindical prevista em seu art. 8º, inciso I, como também a não recepção da alínea “c”, pois os sindicatos estariam fundados à defesa dos direitos e interesses de seus representados e, neste caso, poderá ou não passar pela conciliação.

Quando na ocorrência de convenções coletivas de trabalho, dispõe o art. 613 (BRASIL, 1967), que tanto as convenções quanto os acordos coletivos devem ter um conteúdo mínimo, porém, obrigatório, e que devem ser observados. Um deles refere-se ao inciso V sobre existir “normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivo da aplicação de seus dispositivos” (BRASIL, 2017), isto é, normas para a conciliação de litígios.

¹ conflito de interesses ou opiniões; controvérsia, divergência, dissensão. No âmbito trabalhista: conflito coletivo ou individual levado à Justiça do Trabalho, ger. quanto a aumento ou reajuste de salário.

Porém observa o Juiz Schwarz (2017) o que trata o inciso IV do mesmo artigo: “Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência” (BRASIL, 2017). Na análise do Juiz, este denota o parecer de doutrinadores que alegam que toda convenção e acordo coletivo trazem de modo implícito uma “Cláusula de Paz”, pois abordam, os artigos e incisos, a celebração de ajuste, que teria como significado/finalidade, a pacificação dos conflitos trabalhistas.

No ano de 2000, pela Lei nº 9.958 (BRASIL, 2000), foi incluída à CLT o Título VI-A que trata sobre Comissões de Conciliação Prévia - CCP, compostas pelos artigos 625-A a H. Explica o douto Juiz que a finalidade da introdução de tais artigos foi para cumprir o princípio constitucional da celeridade ao processo, ou seja, dar solução mais célere ao conflito trabalhista individual, entre empregador e empregado. (BRASIL, 2000)

O modo a atingir essa celeridade ao processo será justamente pela conciliação e, assim, a motivação em introduzir à CLT, um título específico, considerada nas palavras de Schwarz (2017): “um meio alternativo privado para a solução desses conflitos”. Segue os artigos relevantes ao trabalho presente, referente ao Título introduzido:

Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores², com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.

Art. 625-B. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:

I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio, secreto, fiscalizado pelo sindicato de categoria profissional;

[...]

Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

§ 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.

§ 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

§ 3º Em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no caput deste artigo, será a circunstância declarada na petição da ação intentada perante a Justiça do Trabalho.

² Representantes de empregados e empregadores são também denominados “vogais”, podendo ser encontrado este em artigos da CLT (SCHWARZ, 2017).

§ 4º Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de empresa e Comissão sindical, o interessado optará por uma delas submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido.

Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Art. 625-F. As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado

Parágrafo único. Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração a que se refere o § 2º do art. 625-D

[...]

Art. 625-H. Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição. (BRASIL, 2017)

Reflete tais dispositivos que, inicialmente, não há uma forma impositiva, mas indicativa, para que se criem Comissões de Conciliação Prévia – CCP, formadas por empresas e sindicatos, com composição paritária de empregados e empregadores, e tem como objetivo solucionar conflitos trabalhistas dentro de uma base territorial, conforme observado nos artigos 625-A e B (SCHWARZ, 2017).

Com relação ao art. 625-D, ressalta Schwarz (2017) que só poderá ajuizar uma reclamação trabalhista, após tentativa de conciliação ministrada pela CCP, isto é, havendo a instalação de uma CCP, deverá primeiro passar pela conciliação deste, e, só para os casos frustrados, é que poderão procurar o Poder Judiciário.

Porém, traz o Douto Juiz, que foi julgado pelo Supremo Tribunal Federal que este artigo era inconstitucional, ofendendo o art. 5º, inciso XXXV da CF: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, conforme ADIN – Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2139 e 2160 (*apud* SCHWARZ, 2017). Mesmo assim, permanece o artigo, e há a prática em procurarem a conciliação antes dos meios judiciais.

Essa prática, portanto, não inibe que se realize a conciliação, apenas não obriga ao trabalhador só procurar o judiciário após frustrada resolução através do CCP, e, existindo esta conciliação, como previsto no art. 625-E, é levada a termo e distribuída cópia às partes, para o caso, se não cumprida a obrigação por parte do empregador, poderá, esta cópia, ser apresentada à Justiça do Trabalho, pois trata-se de um título executável.

Esta conciliação está amparada à Súmula nº 330 do TST – Tribunal Superior do Trabalho (*apud* SCHWARZ, 2017), de que somente o que disposto em termo, não poderá ser discutido, *a posteriori*, porém outros assuntos que não fizeram parte do termo, mas fazem parte do contrato, poderão ser reclamadas perante a Justiça Trabalhista, o que inclui o não cumprimento da obrigação levado a termo, resultante da conciliação.

No caso do art. 625-F, teria grande relação à obrigatoriedade em resolver o conflito primeiramente nas CCPs, como se pressuposto fosse a realização da sessão de conciliação para ingressar na Justiça Trabalhista. Como as CCPs existem, e dão ao conflito uma solução célere, este meio de resolução é demandado, e, portanto, devendo cumprir a que lhe é conferido, ou seja, a realização da sessão de conciliação no prazo de 10, e não o fazendo, cabe ser entregue a declaração à parte, se solicitada, para ingresso na Justiça Trabalhista, ainda que estas instâncias trabalhistas não a exijam (SCHWARZ, 2017).

Sobre art. 625-H, o Juiz observa que a lei demonstra que é satisfatório à Justiça que muitos núcleos sejam criados, de modo a solucionar conflitos trabalhistas, pelo método conciliatório, porém, para a utilização deste método, há de observar o art. 625-A, principalmente com relação ao princípio da paridade.

Com relação à composição da Justiça Trabalhista, prevista no art. 644 da CLT, definida desde 1946, trouxe a seguinte divisão de seu órgão: Tribunal Superior do Trabalho; Tribunais Regionais do Trabalho; e Juntas de Conciliação e Julgamento ou os Juízos de Direito. Com relação à previsão do artigo, sobre Justiça do Trabalho, Schwarz (2017) apresenta um texto histórico sobre todas as modificações ocorridas ao longo do tempo, a partir das Constituições. Expõe que a Justiça do Trabalho já era referenciada na CF/1934, e foi instituída na CF/1937, conforme seu art. 139:

para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da justiça comum. (BRASIL, 1937 *apud* Schwarz, 2017)

Assim, em 1939, dentre os órgão definidos pela Justiça do Trabalho, este integrado ao Poder Executivo, estava presente as Juntas de Conciliação e Julgamento ou os Juízos de Direito, em que caberia à Justiça Comum, desde CF/37, apenas o reexame de decisões das juntas, em que só poderia ser alegado nulidade, prescrição ou pagamento de dívida. Porém, em 1932 já haviam sido criadas as Comissões Mistas

de Conciliação, com função conciliatória, devido a Revolução do início da década de 30, que procurava medidas efetivas para implantação de uma Justiça de Trabalho mais abrangente à que existia, e que ainda era limitada. Portanto, nota-se que a busca pela conciliação na Justiça Trabalhista não é do tempo atual, mas é foco desde à década de 30.

Em novembro do mesmo ano da criação das Comissões Mistas, foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento, porém só em 1934 se normatizou a possível criação da Justiça do Trabalho e, definitivamente, foi instituída na CF/1937. Esta só passou a integrar o Poder Judiciário a partir da Constituição de 1946.

Assim, Schwarz (2017) ressalta mais uma vez, a partir de seu texto histórico, que em relação à presença de um órgão julgador de conciliação, dentro do âmbito trabalhista, esse modo alternativo de solucionar conflitos, ocorre desde 1932, a partir de Decreto, com a instituição das Comissões Mistas de Conciliação, com finalidade de resolver conflitos coletivos empregatício, porém respeitando, sempre, a composição paritário de empregados e empregadores.

Com a instituição da Justiça do Trabalho em 1937, ocorrera a aprovação de seu Regulamento, com o Decreto nº 6.596/1940 e, muitas normas ali estabelecidas, foram repetidas na CLT, em 1943, “o que explica pelo fato da CLT consistir em uma consolidação da legislação então vigente” (SCHWARZ, 2017). E, ainda enfatiza o Juiz, de que sempre, nas modificações dos órgãos, procurou-se conservar na composição partidária da Justiça do Trabalho, os órgãos de conciliação, como a previsão na Constituição de 1967, da composição desta Justiça Trabalhista, com os órgãos: Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Juntas de Conciliação e Julgamento.

Na Constituição de 1988, a organização da Justiça do Trabalho encontra-se no art. 111, dando continuidade ao que fora instituído na CF/67, porém, com a Emenda Constitucional (EC) nº 24, de 1999, as Juntas de Conciliação e Julgamento foram substituídas pelas Varas de Trabalho e, sofrendo nova modificação/substituição de nomenclatura de Varas de Trabalho por Juízes do Trabalho, com a EC nº 45/2004.

Porém, apesar de todas as modificações existentes na CF, a CLT permaneceu com o que foi disposto em 1946, permanecendo na letra da Lei, as Juntas de Conciliação e Julgamento e os Juízos de Direito, fundamentado no art. 668 da CLT sobre a importância em considerar os Juízos de Direito, pois há regiões que não

possuem Varas do Trabalho e, portanto, podendo, neste caso, ajuizar reclamação trabalhista junto ao Juízo de Direito, como primeiro julgador (SCHWARZ, 2017).

Essas Juntas de Conciliação ganham poderes de conciliar, instruir e julgar, com previsão no art. 649 da CLT (BRASIL, 1946), como também às Varas do Trabalho, disposto no art. 652. Dos representantes de empregados e empregadores que compõem as Juntas, terão como prerrogativa, conforme art. 667, item “b”, “aconselhar às partes a conciliação”, e do mesmo modo, ao Juízo de Direito, quando investido de competência da Justiça do Trabalho, terá que exercer sua atividade, com a prática nos mesmos moldes das Juntas de Conciliação e Julgamento, em conformidade ao art. 669 (BRASIL, 2017).

Com referência aos Tribunais Regionais Trabalhista, previsão no art. 678, da CLT, a eles caberá conciliar os dissídios coletivos, devendo ser presidido estes dissídios, privativamente, ao Presidente do Tribunal Regional, conforme art. 682, inciso V. Das instâncias superiores, o Tribunal Superior do Trabalho, conciliar e julgar dissídios que excedam os Tribunais Regionais, em conformidade ao art. 702, inciso I, da CLT.

Sobre os atos nas preliminares do Processo Judiciário do Trabalho, expresso entre os artigos 763 a 769 da CLT, é determinante que o ajuizamento junto a Justiça do Trabalho será para dissídios individuais ou coletivos, regido igualmente o processo, em todo território nacional, observando o Título X – Do Processo Judiciário do Trabalho, em que, o art. 764 é preciso em sua abordagem sobre a conciliação como disposto a seguir:

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

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

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

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório (BRASIL, 2017).

Vê-se que todo artigo, *caput* e parágrafos, são emoldurados fazendo menção à possibilidade de conciliação, em que:

- a) inicia-se na condição de “sempre” os dissídios serão “sujeitos”, primeiramente, à conciliação;

- b) os juízes de instância inferior ou superior devem empregar no que couber ofício ou, inclusive, procurar “persuadir que concordem” pela solução conciliatória;
- c) apesar da solução do conflito ser arbitral quando por decisão do juiz, “não afastará” que as partes possam celebrar um acordo, extinguindo o processo, “mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório, que significa dizer, quando já é dado o início do andamento do processo, considerado de via judicial.

Destes importantes dispositivos, Schwarz (2017) é enfático em sua apreciação, procurando demonstrar a singularidade que envolve o Processo Trabalhista.

Com textos longos sobre todos os artigos deste intervalo, expressa o Juiz do Trabalho, que o Direito Processual do Trabalho é revestido de autonomia, simplicidade e informalidade, motivado por regras especiais, com princípios e particularidades próprias. Estes fundamentados na “finalidade social, da normatização coletiva”, em que opera por um “ordenamento jurídico igualador” apoiado ao princípio da proteção, devido ao objeto da constituição deste conflito.

Por causa deste objeto, toma corpo de características próprias de modo a adequar a seus objetivos. E devido essa autonomia que conduz “naturalmente à especialização da justiça do trabalho” (RODRÍGUEZ, 1947 *apud* SCHWARZ, 2017).

Em referência ao art. 764, sobre resolução de conflito trabalhista, pelo meio conciliatório, o objetivo é a aproximação das partes, em que harmonizando a comunicação por terceiro, no caso o juiz, conduz às partes ao diálogo, compondo as diferenças e encontrando uma solução ao problema. Esta prática é adotada para todas as demandas trabalhistas, individuais ou coletivas, devendo-se aplicar todas as tentativas que trazem os artigos 764, 846, 850 e 852-E expressas na CLT.

Explica Schwarz (2017) que, para os casos de ausência de tentativa conciliatória, seria nulo os procedimentos processuais que viessem a ocorrer. Para sanar essa nulidade, a conciliação passou a ser aceita em qualquer fase do processo, mesmo em Tribunais na fase recursal, e ainda o pós transitado em julgado, disposto no § 3º do art. 764, que ocorre, independente da anuência do réu, conforme art. 775 do CPC, o autor poderá desistir em executar, celebrando acordo desde que não por coação ou que não trate de direito irrenunciável. E, em geral, sobre a nulidade explica o Juiz do Trabalho: “Em vez do interessado alegar nulidade em recurso ou em ação rescisória, basta que requeira a designação de audiência destinada à conciliação”.

Como emprega o § 1º, do mesmo artigo, o juiz é quem será o conciliador empregando a persuasão para que cheguem à autocomposição, que neste caso

poderá ser por acordo das partes, a desistência ou renúncia, ou reconhecer o pedido do autor.

Para chegar à decisão judicial, essa só ocorrerá se realmente as partes rejeitarem, totalmente, qualquer proposta de conciliação, que diferentemente, se for aceita a conciliação, ela será levada a termo e, para este caso, será considerada uma decisão irrecorrível, previstos no art. 831, Parágrafo único, da CLT.

Referente ao exposto, salienta Schwarz (2017) que só haverá uma decisão proferida, após observados os procedimentos dos arts. 846 e 850 da mesma Lei, como também o artigo aqui exposto acima, além do art. 764 já averiguado. Isto é, há várias tentativas pela conciliação que deverão partir do juiz sempre que possível, “tamanha a importância conferida pelo Direito Processual do Trabalho à conciliação” (SCHWARZ, 2017) e, portanto, a decisão da autocomposição levada a termo é impregnada de irrecorribilidade, isto é, não poderá, nem sequer, impugnar mediante recurso à instâncias superiores.

Sobre os artigos mencionados anteriormente sem ênfase, cabe citá-los neste momento. Sobre o art. 846, este prevê que, o primeiro ato do juiz à abertura da audiência, será de propor o meio conciliatório para a resolução do conflito. Se houver acordo, lavra-se o termo, caso contrário dá-se continuidade aos procedimentos. Em um segundo momento, conforme art. 850, com o término das instruções, e, aberta às considerações finais, mais uma vez o juiz deverá renovar a proposta de conciliação às partes, ao qual, negando-se as partes, então será proferida a decisão. Esta é a forma da Lei direcionar que o juiz promova, de todas as formas, que inclui a persuasão, em que as partes cheguem em uma solução conciliatória.

Averigua-se que tais artigos são trabalhados sob os aspectos de dissídios individuais, lembrando se tratar de menor informalidade e simplicidade, exercidos pelas Juntas de Conciliação e Julgamento, previsto no art. 837, em que conduzirão as reclamações apresentadas, não sendo necessária, inclusive, a capacidade postulatória, ou seja, ser peticionada por advogado. Bastará o próprio autor apresentar a reclamação por escrito ou verbalmente e, neste caso, será levada à termo e, no prazo de 48 horas, a outra parte será notificada a comparecer à audiência de julgamento (SCHWARZ, 2017).

E, complementa o Juiz, lembrando que a não menção do termo “audiência de conciliação” é, pois, devida, por ter sido, a reclamação, já (ser) proposta dentro de uma Junta Conciliatória e, deste modo, o processo trabalhista de caráter célere, em

uma só audiência, com a presença de juiz, será aberta com a proposta de solução conciliatória, podendo ser renovada essa alternativa, antes da decisão final, como anteriormente citado sobre o art. 846 e 850, da CLT.

Compreende-se que este seria o melhor meio para uma solução, pois pela proximidade das partes com a realidade do fato, estes seriam os sujeitos mais adequados para encontrar uma solução que satisfaça a ambos. Ademais, diz-se que ceder às pretensões traz maior confortabilidade ao sujeito que o cede, do que ganhar por imposição de terceiros, como também traz maiores vantagens a todos envolvidos, inclusive disposto no art. 852-E. E, por estas razões, procura-se tanto no início fazer a proposta da conciliação, como após os debates, que trabalhados os fatos aos que as partes são envolvidas, é viável propor novamente a conciliação (SCHWARZ, 2017).

O art. 852-E, trata do “procedimento sumaríssimo” que serão as causas com valores menores a quarenta salários mínimos, em que deverá ser apresentada, pelo juiz, as vantagens da resolução a partir da conciliação, incluso na letra da Lei: “[...] e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência” (BRASIL, 2017).

Os Tribunais Regionais também seguem a conciliação como instrumento ao procedimento processual, conforme art. 856 da CLT. Aos dissídios coletivos, que compete aos Tribunais Regionais, ao receber as representações, dará vistas aos motivos do dissídio e as bases conciliatórias, designando, automaticamente, audiência de conciliação.

Para dissídios coletivos que possam ocorrer fora da sede do Tribunal, poderá ser delegada autoridade ao local, incumbido a conseguir a resolução conciliatória. Ainda observam que caso necessite de execução de acordo ou decisão, não cumprida, o mesmo Juiz ou Presidente do Tribunal que terá competência para fazê-lo.

Todo esse cuidado quanto ao dissídio coletivo, é devido e previsto, para que ele ocorra como último recurso aos envolvidos. Estes devem tentar estabilizar o conflito, por negociações coletivas ou arbitragem, sendo o dissídio suscitado somente quando os demais não alcançam seus objetivos, que seria o consenso das negociações, ou quando as partes não optam pela arbitragem. Isto é, procura-se reforçar que as negociações sejam a forma preferencial a ser escolhida para os conflitos coletivos, previstos inclusive constitucionalmente art. 114, §§ 1º, 2º e 3º, como expõe Schwarz (2017).

Vale salientar que não há o que mencionar sobre audiência de conciliação no Tribunal Superior do Trabalho, que a este é definido julgar conflitos de lei, ou decisões repetitivas, e não se debruçando quanto ao mérito, de competência de instâncias inferiores.

Assim, finalizada a averiguação quanto às normas a partir da Constituição Federal, Código de Processo Civil e Consolidação das Leis do Trabalho, passar-se-á à pesquisa sobre os reflexos normativos perante os órgãos judiciais, para verificar como estão se empenhando, não só para cumprir as regras dentro de suas imposições, mas conseguir atingir o que a ela encontra-se implícito, que é a desobstrução da justiça, a partir da instrumentalização alternativa de resolução de conflitos, denominada método conciliatório.

5 OS ESTÍMULOS DO PODER JURÍDICO E A CONCILIAÇÃO COMO PODER ALTERNATIVO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

O intento deste Capítulo é conhecer, através das pesquisas mencionadas, quais as possíveis ações que o Poder Judiciário, como um todo e, correspondente às áreas específicas, cíveis e trabalhistas, propõem, como estímulo aos atores de seus juízos, para que, além do simples cumprimento às normas previstas, estes se empenhem, para que se alcance a tão desejada pacificação de conflitos, a partir da conciliação.

Conforme pesquisas iniciais, foram encontradas, com maior veemência, empenhos do poder trabalhista em operar as conciliações, que na área cível. Operar as conciliações no meio judicial significa obter resultados como: a celeridade do processo, atingimento à justiça, aplicação de atos com menor informalidade, mas não menos notório e importante para a pacificação.

Neste aspecto, tratou-se em pesquisar o que ocorre para que a área trabalhista demonstre, pelo menos aparentemente, maior dedicação em adotar condutas mais incisivas para a concretização de resolução de conflitos, pela alternativa conciliatória, que a área cível. Esta última, por sua vez, diferentemente, não deixa transparecer utilizar-se, com a mesma frequência, do meio conciliatório, que teria a mesma finalidade, se for considerado que ambas são subordinadas à mesma área da Ciência – o Direito, e mesmo poder, o Poder Judiciário.

Assim, iniciou-se pelos frutos obtidos das pesquisas realizadas junto ao Conselho Nacional de Justiça – CNJ, bem como, esclarecimento de outros órgãos judiciais, o que inclui a narrativa de seus membros.

Sequencialmente, foram descritos os posicionamentos e empenhos atribuídos aos juízos cíveis e trabalhistas, para a aplicação do meio conciliatório dirimir conflitos, conjuntamente com explanação de personagens do mundo jurídico, que inclui trabalhos encontrados, direcionado a este objeto temático, proposto na elaboração deste trabalho.

5.1 AS MOTIVAÇÕES DO CNJ SOBRE O MEIO CONCILIATÓRIO DE CONFLITOS

A partir de 2015, com o Novo Código de Processo Civil, este figurou um dispositivo, de cunho obrigatório, a ser discutido e colocado, tanto em petição inicial quanto na peça de contraditório, conforme art. 319 – “a petição inicial indicará – inciso

VII – a opção do autor pela realização ou não de audiência de conciliação ou de mediação”, e art. 334, § 5º “O autor deverá indicar, na petição inicial, seu desinteresse na autocomposição, e o réu deverá fazê-lo, por petição, [...]” (BRASIL, 2020).

Além do cumprimento dessa exigência na demanda da ação, prevista no NCPC, guarda um capítulo próprio (Capítulo V – do Livro I) (BRASIL, 2020), sobre tais audiências, tendo como proposta, o empenho do Poder Judiciário, para que elas se realizem.

Fundamentado os dispositivos conciliatórios do NCPC, na Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso LXXVIII em assegurar o direito do cidadão, tanto no âmbito judicial quanto administrativo, em garantir-lhe a celeridade da tramitação de processos, com base ao princípio da razoável duração do processo, seria o mesmo que alcançar a realização da justiça, missão clara exposta pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ (CNJ, 2014).

Compreender e se empenhar pela resolução de conflitos através do método conciliatório, é poder realçar a importância em sua aplicação. Ao averiguar as diversas formas de composição para enfrentamento de conflitos, identificadas na literatura, classificadas em três tipos: a autodefesa ou autotutela, a autocomposição e a heterocomposição, o legislador, seguindo o movimento da Justiça, se apresenta coerente em instituir, além da heterocomposição, a autocomposição conforme art. 139, inciso V, do NCPC, que fora afastada, anteriormente, dos dispositivos legais do CPC/1973.

Optar pela autocomposição, anterior à heterocomposição, é fazer-se presente as partes em confronto, em que buscarão a extinção do conflito (SENA, 2007), sem o direito imposto, ou seja, sem a decisão de um terceiro, que tem o poder de dizer o direito, instituído pela jurisdição, portanto, o magistrado, ou por arbitragem (CARNELUTTI, 1973 *apud* MERÇON-VARGAS, 2012).

Entender a alta relevância em usar a conciliação como meio alternativo em resolver conflito e, portanto, aceitar, inclusive, que ocorra mesmo dentro da heterocomposição é, assim, dar a possibilidade em fazer das partes, protagonistas da resolução do conflito, como a colocação de Delgado (2002, p. 664 *apud* SENA, 2007, p. 94). “o conflito é solucionado pelas partes, sem a intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia”.

Possibilitar que a construção da resolução se institua a partir da autonomia das partes, é observar o que Manus, ex-Ministro do TST, fala:

Eis o motivo pelo qual o comprometimento com um acordo celebrado é sem dúvida muito maior para os litigantes se comparado ao comprometimento com a solução arbitral, já que eles mesmos construíram aquela solução, enquanto a decisão arbitral é alheia aos contendores, não obstante os obrigue do mesmo modo.” (MANUS, 2018)

Posta essa breve introdução ao capítulo, foi apresentado, nas folhas que seguem, as apreciações específicas de alguns atores, separadamente, pelos órgãos judiciárias a que fazem parte.

5.1.1 O CNJ e a Resolução nº 125/2010

Considerar estas apreciações, é compreender o movimento, anterior à vigência do NCPD, realizada pelo CNJ, órgão do Judiciário, voltado ao controle, transparência, planejamento, coordenação e aperfeiçoamento do serviço público, na prestação da Justiça, ao instituir a Política Judiciária Nacional, com a Resolução nº 125/2010. Fundamentada na CF, pautou-se na eficiência operacional, ao acesso do sistema de “Justiça”, que implica em uma ordem jurídica justa e de soluções efetivas, e a responsabilidade social em que todas essas pautas devem ser objetivos estratégicos do Poder Judiciário.

Comporta, ainda, tal Resolução, de que é competência do Judiciário tratar, adequadamente, os problemas jurídicos e os de conflitos de interesse, em que reconhece, crescem em larga escala e, portanto, o Judiciário Nacional deve organizar seus serviços, não só alinhado aos processos judiciais, mas a “outros mecanismos de solução de conflitos, em especial dos consensuais, como a mediação e a conciliação”. (CNJ, 2010).

Portanto, não bastando-se a organizar serviços, observa-se que os órgãos judiciais poderão se apoiar em outros mecanismos de solução de conflitos. A Resolução do CNJ (2010) sinaliza que é preciso que a conciliação seja consolidada como uma “política pública permanente de incentivo e aperfeiçoamento dos mecanismos consensuais de solução de litígios”. Esta colocação é motivada por identificar, já em programas implementados nacionalmente, uma redução “a excessiva judicialização dos conflitos de interesse”, em instâncias inferiores, em recursos ou execuções de sentença, isto é, as conciliações que foram realizadas, deram prova de serem efetivas, não só para a pacificação social, como também a solução e prevenção de litígios, conforme expõe o CNJ (2010).

Direcionado às instâncias, o CNJ enfatiza, na Resolução, sobre a necessidade, imprescindível, em estimular e apoiar os Tribunais que já utilizam da prática conciliatória, ao mesmo tempo que esta deva ser estabelecida, também como prática, nos demais Tribunais, e aprimorada onde convier. Complementa ser, porém, relevante e necessário a organização e uniformização dos serviços conciliatórios, mediatórios ou relacionados a outros mecanismos consensuais de solução de conflito.

Este cuidado em uniformizar os mecanismos consensuais de conflito, é em favor a não construir disparidades entre os tribunais, em relação a qualquer instância, respeitado as especialidades de cada segmento da Justiça. Portanto, caberá à Política Judiciária Nacional servir de base e princípio para que se criem Juízos para tal finalidade, como “verdadeiros órgãos judiciais especializados na matéria”.

Portanto, trata-se de um documento enfático pela defesa da aplicação do método conciliatório, para os litígios mais simples, como explicado em capítulo anterior, motivado ao decréscimo das ações peticionadas, pois já demonstrara surtir “frutos”, notoriamente, pela redução de ações pré-existentes ao dispositivo, que por ora se estabelecia, – da Política Jurídica Nacional e, assim, por tais movimentações de alguns órgãos judiciários, caberia normatizar tal instrumento.

O ato do CNJ com a instituição da Resolução, confirma claramente a intenção que pretende atingir: que de modo amplo, todos os Tribunais se guarneçam para que a resolução das lides seja por meio consensual. Essa pretensão é percebida ao aludir a possibilidade da implantação a outros possíveis mecanismo que possam vir a ser propostos, desde que alcancem os objetivos visados.

Para leigos, às vezes, a propositura e impositiva Resolução pode soar apenas como mais uma norma a ser cumprida, porém há de saber que muitos dos atos são, obrigatoriamente, dentro da ordem judiciária, necessariamente, fundamentados em lei, que não existindo, o ato não poderá ser executado.

Deste modo, pela Resolução, o CNJ incentiva para que as diversas instâncias realmente se empenhem, com o melhor que convierem, a implantar efetivamente o meio conciliatório, obviamente, seguida a uniformização para não incorrer em disparidades, porém não seria isto obstrução a aplicação da prática, ou até a implementação de novos mecanismos, como acima exposto.

Portanto, a Resolução de apenas 19 artigos, vem como estímulo aos atos dos membros dos órgãos do judiciário, como um ratificador a eles, quando estes se debruçarem à efetiva resolução de conflitos pelo método conciliatório. Quando lido

seu texto e anexos, ao mesmo tempo em que cobra-os de resultados palpáveis, infelizmente os faculta em alguns casos de fazê-lo, principalmente no que aborda o anexo II, este que trata sobre o levantamento de estatísticas, observando alguns artigos como segue abaixo:

Art. 10. Cada unidade dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania deverá obrigatoriamente abranger setor de solução de conflitos pré-processual, setor de solução de conflitos processual e setor de cidadania, facultativa a adoção pelos Tribunais do procedimento sugerido no Anexo II desta Resolução.

Art. 11. Nos Centros poderão atuar membros do Ministério Público, defensores públicos, procuradores e/ou advogados.

[...]

Art. 18. Os Anexos integram esta Resolução e possuem caráter vinculante, à exceção do Anexo II, que contém mera recomendação. (CNJ, 2010) (grifo da autora)

O anexo II mencionado seria constituído de documento para a inserção de dados pelos responsáveis dos Centros conciliatórios, criado pelas instâncias, em que deveriam ser preenchidos, habitualmente, na contagem dos diversos atos processuais, além da divulgação da composição de sua estrutura. Como exemplo, deveriam ser inseridos a quantidade de membro que compõe a estrutura de pessoal, a quantidade de atos ocorridos para a conciliação dentro do setor pré-processual, o mesmo com relação ao processual, dividido minuciosamente em uma lista extensa de itens a serem controlados.

Como pode-se observar, há a faculdade com relação a manipulação ao anexo II, e, isto talvez ocorra, pois, a considerar o grande acúmulo de processos nas mais diversas instâncias, este anexo seria mais uma atividade que poderia dificultar a razoável duração do processo. Embora, essa razão seja uma hipótese, essa facultatividade dificulta um estudo pormenorizado, por exemplo, em fazer-se conhecer a realidade diária quanto ao método conciliatório, e seus efeitos e consequências.

Neste caso, conhecer se estes estão dando os resultados desejados ao longo do ano, quando atingida sua finalidade, que seria à descontinuidade de um processo, ou se ocorreria na fase processual, ou houve o afastamento integral do judiciário, sendo resolvido na fase pré-processual, seria auxiliar o Poder Judiciário a conhecer melhor as ações de cada instância da estrutura de sua organização, num aspecto individualizado, o que ajudaria na elaboração de futuros planos estratégicos, quando necessários.

Conforme as pesquisas realizadas junto ao CNJ, as estatísticas apresentadas se restringem às Semanas Nacionais de Conciliação, que será explicada no próximo subitem, e, portanto, iniciada, inclusive, antes da Resolução nº 125 em 2010.

Apesar dos números suntuosos de conciliações efetuadas na Semana específica, conforme as planilhas apresentadas, tais números, se fossem do levantamento do cotidiano do judiciário, facilitariam e auxiliariam todo o Poder Judiciário em analisar seus pontos fracos e fortes. Esta análise os levaria a conhecer se o método necessitaria de ajustes ou se as falhas conciliatórias seriam por falta de empenho dos membros que compõem essa estrutura e, por isso, estariam demandando uma escala crescente de acúmulo de ações judiciais.

A relevância em suprir esse conhecimento se restringe, principalmente, fundamentado aos diversos artigos, averiguados e mencionados em capítulo anterior, em que são dispostas normas suficientemente impositivas, que dariam condições, consideráveis, para um menor número de processos, corroborando que um grande número fossem extintos no momento, ainda, pré-processual ou início da fase processual.

Esta compreensão conduz a uma segunda análise: se o alto número de processos com solução conciliatórias, dentro da Semana Nacional, não seria por falta de empenho diário, para solução consensual, nas diversas instâncias, que dependendo dos números, se aplicado o método conciliatório, com maior empenho, talvez, com o passar do tempo, a Semana Nacional seja extinta, por perder o seu foco, desafogar o judiciário.

Após o intervalo de cinco anos da Resolução nº 125/2010, em que mostrou resultar uma mudança de mentalidade nos operadores do Direito, fez “nascer”, praticamente juntas, em 2015, a instituição do NCPC e a Lei de Medição e, portanto, regularização de normas positivadas, que reforçam a Resolução para a solução de conflitos, fora das vias judiciais (MESQUITA, 2015). Cada uma dessas legislações é “enfática à prática de soluções de conflito” como expõe Mesquita.

Considerada a Resolução um marco histórico para o Judiciário, como expõe Fernandes (2015), com objetivo claro, impulsionar a prática da conciliação ou mediação, também foi a partir dela a consolidação de algumas conquistas existentes, como a criação dos Juizados de Pequenas Causas e da Ação Coletiva, hoje denominado Juizados Especiais, “o movimento pela maior instrumentalidade

substancial do Direito Processual e a criação de uma semana nacional de conciliação em todo país” (FERNANDES, 2015).

Deste modo, a conciliação, que parecia ser uma exceção, passa a ser uma regra, em que deve fazer parte da rotina do Judiciário, principalmente após a implantação de Centros Judiciários de Solução de Conflitos e de Cidadania – o CEJUSC. Este Centro abre suas portas para as conciliações em que, qualquer cidadão pode, a qualquer tempo, fazer acordo com a parte contrária (FERNANDES, 2015).

A consciência da importância à resolução das lides através de acordos, proporcionou um novo olhar ao terceiro que fará parte dessa relação conciliatória. Treinamentos para capacitação foram realizadas em cursos ministrados pelos Tribunais, contendo reciclagem permanente e avaliação daqueles que se utilizaram deste instrumento (FERNANDES, 2015).

Nas observações do Ministro do Superior Tribunal de Justiça, Marco Aurélio Buzzi (2015 *apud* MESQUITA, 2015), apesar de serem direcionadas à mediação, as cabe também à conciliação, ao dizer que para o Brasil sua opção foi unir mediação e justiça. Justiça, esta, composta por defensores públicos, advogados, juízes, promotores, em que todos devem ser colaboradores dessa Justiça. Esta observação automaticamente reflete as disposições do novo CPC sobre a colaboração de todos os atores do processo, como ainda a expressa previsão do conciliador ou mediador.

Lembra ainda o mesmo Ministro, de que a prática conciliatória já era existente em diversos tribunais, antes mesmo da previsão legal, o que com ela, caberá o aperfeiçoamento à essas mesmas práticas, instaladas a partir da Resolução, na instituição dos núcleos de conciliação, o qual ele classifica de “grande mérito”.

Devido a importância do evento – “Semana Nacional de Conciliação”, foi descrito um breve histórico, como segue, por se tratar de uma ação de grande empenho do Poder Judiciário, que merece pauta à parte, em conformidade à sua relevância.

5.1.2 Breve histórico sobre a “semana nacional de conciliação”

A Semana Nacional de Conciliação, por se tratar de um assunto relevante dentro do Poder Judiciário, versa em um grande movimento, com empenho de todos os tribunais cíveis e trabalhistas, nas esferas Federal e Estadual, com resultados

significativos e, portanto, faz-se essencial conhecer um pouco sobre sua criação e desfechos.

A Semana Nacional de Conciliação, é parte do Movimento pela Conciliação, com slogan “Conciliar é legal”. Este por sua vez foi lançado em meados de 2006, por iniciativa da Ministra Ellen Gracie, à época, Presidente do CNJ – Conselho Nacional de Justiça, e primeira mulher a ocupar a cadeira da presidência do STF – Supremo Tribunal Federal. Um projeto complexo, pois reunia a parceria, não só com os órgãos do Judiciário, mas também dependendo do empenho de advogados, defensorias, Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e promotores, associações de magistrados, entidades, universidades, escolas de magistraturas e outros setores da sociedade civil.

Seu primeiro ato foi o de treinamento de conciliadores, com a participação de 120 representantes, tanto dos tribunais federais e estaduais, como os tribunais regionais do trabalho. Para a prática, na possível realização da Semana Nacional de Conciliação, que deveria ocorrer no “Dia da Justiça”, 08 de dezembro, houve um empenho maciço, que contou com a representação de todos os Tribunais de Justiça do país, estes considerados os representantes das coordenadorias estaduais.

A missão desses Tribunais foi em formar uma rede de preparação para a atuação na específica semana, com responsáveis pela ação, para que pudesse ocorrer em todos os Estados brasileiros, ao mesmo tempo. A importância dessa representatividade estadual se deu, como expressa a Juíza Mariella Nogueira (2006 *apud* CNJ, 2006): “Ninguém melhor que os tribunais para assumir as coordenadorias estaduais, com as particularidades de cada estado”.

Defendia Gracie (2006 *apud* CNJ, 2006) que uma boa conversa teria muito mais chances de trazer melhores resultados, do que uma briga e, assim também deveriam se comportar os tribunais, em geral, ou seja, deveriam dar uma oportunidade de entendimento, sempre que lhes fosse possível fazê-lo. Isto amparada em resultados já existentes de Estados, que mobilizados na prática conciliatória, demonstravam sucesso.

A primeira Semana Nacional de Conciliação ocorreu em dezembro de 2007, apoiado no slogan “Conciliar é legal”. Presentes todo o Poder Judiciário voltado para a realização desse evento, em que a meta a ser alcançada, na proposta do CNJ, era o do incentivo “à cultura de conciliação entre as partes, culminando na harmonização

de interesses” (CNJ, 2007), com a pretensão de atingir 200 mil audiências durante todo evento.

Apesar do interesse de abarcar todo país, foi decidido pela Ministra a abertura estratégica de unidades federativas, de modo simultâneo, englobando os Estados do Pará, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Santa Catarina e Ceará, e contou com o apoio da Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), Associação de Juízes Federais do Brasil (Ajufe) e da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) (CNJ, 2007).

Para o CNJ (*apud* STJ, 2017b), o evento passou a ser um marco anual, promovedora da cultura do diálogo e, que possibilita a inscrição de instituições e cidadãos em incluírem seus processos no evento. Vale salientar, que como previsto em Lei, basta uma das partes demonstrar interesse pela realização de audiência de conciliação, que caberá a outra parte acatar, se apresentando em dia e hora marcada e, assim cumprindo a determinação.

O objetivo inicial era trabalhar com processos do ano corrente. Com a mudança da Presidência do CNJ, passando às mãos do Ministro Gilmar Mendes em 2008, este deu continuidade ao projeto, no ano de 2009 e, excepcionalmente, foram realizadas duas semanas de conciliação, uma em setembro e outra no mês de dezembro, com objetivos diferentes a serem alcançados (CNJ, 2009b).

A realização da Semana Nacional de Conciliação, referida ao mês de setembro, foi para o cumprimento de uma nova meta para os Tribunais, intitulada de Meta2, e firmada em fevereiro do mesmo ano, no 2º Encontro Nacional do Judiciário em Belo Horizonte. Na Meta2, uma das dez metas estipulada e que deveria ser cumprida pelos Tribunais, consistia na liquidação, ainda naquele ano, 2009, de todos os processos que haviam sido ajuizados até o final de dezembro de 2005 (CNJ, 2009a).

Com expectativa alta na resolução de litígios para o ano de 2009, o Ministro Gilmar Mendes se fundamentou em poder alcançar uma boa marca, devido parceria e convênios firmados entre o CNJ e instituições como prefeituras, bancos, empresas de telefonia, como, também, junto ao Serviço Brasileiro de Apoio às Micros e Pequenas Empresas – SEBRAE, e a FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo. Deste modo as instituições selecionaram os processos (que fossem possíveis à devida aplicação de solução pelo meio conciliatório, incluindo-os na Semana Nacional de Conciliação daquele ano (CNJ, 2009b).

Sobre a conciliação como meio alternativo de solução de litígios, para o modelo judicializante, há duas observações feitas pelo Ministro Gilmar Mendes: a) que mesmo existindo essa alternativa, “é preciso mudar essa cultura para que os problemas sejam solucionados antes que eles se transformem em ações judiciais” e; b) “o sucesso da conciliação é garantir ao judiciário a possibilidade de reduzir a enorme sobrecarga de processos, especialmente em relação ao INSS e as execuções fiscais, cujo o volume é maior”. (CNJ, 2009b).

5.1.3 As possíveis obstruções à conciliação

Apesar de apurado como altos índices de soluções, via instrumento alternativo conciliatório, principalmente no período da Semana Nacional de Conciliação, foi ventilado em novembro de 2019, durante a audiência pública no plenário da Segunda Seção do STJ, evento este realizado pelo grupo de trabalho criado pelo Presidente do Supremo Tribunal Federal – STF e do CNJ – Dias Toffoli, e coordenado pelo Ministro do STJ, Villas Bôas Cueva, de que um dos motivos que há incentivo à judicialização permanente, tratava-se do baixo custo para apresentar um recurso na 2ª instância – Tribunais de Justiça (TJ), ou ainda, a gratuidade da justiça para possibilitar o acesso à justiça (STJ, 2019).

Os resultados apontados pela Fundação Getúlio Vargas, na pessoa do professor Wilson Pimentel (STJ, 2019) denominado “Teoria dos Jogos”, refere-se dizer que 87% das ações que tramitam no TJ do Rio de Janeiro, portanto, âmbito recursal, na realidade são de apenas 30 litigantes. Isso ocorre quando, pelo baixo custo recursal, decidem, os chamados “jogadores sofisticados” contestar decisão, principalmente, nos litígios em que a parte figura em várias ações judicializadas. O motivo da denominação “jogadores sofisticados” é devido porque tendem a tomar decisões racionais, preferindo dar continuidade ao litígio, do que investir em prevenção, como é visto a conciliação e, assim não enfrentarem dificuldades em dar explicações internas, em suas empresas, sobre este tipo de gasto (PIMENTEL, 2019 *apud* STJ, 2019).

Com relação a gratuidade ao acesso à justiça, apontam que pelo fato de a tramitação ter custo zero, a recorribilidade tem um percentual aumentativo. Também sobre a Justiça Comum do Rio de Janeiro, apresentaram que em um índice de recurso

de 65%, quando é para os casos em que há gratuidade, esse índice é de 83%, caindo para 23% quando há necessidade em pagar o recurso (STJ, 2019).

Sobre essa relação gratuidade e recurso, Henrique Ávila conselheiro do grupo de trabalho e representante do CNJ, expõe tratar de um tema delicado e árido a ser debatido. Isto ocorre, pois não só diz respeito à própria justiça brasileira, que apesar de produtiva, é apontada por uma sensação generalizada de que é morosa, mas diz respeito, também à sociedade civil. Em suas palavras: “Não é possível que o custo de acionar a Justiça seja tão alto que restrinja o acesso à Justiça, mas também é necessário que não seja tão baixo que enseje um acesso desenfreado. [...]” (ÁVILA, 2019 *apud* STJ, 2019)

5.2 AS APRECIACÕES E POSICIONAMENTOS DOS TRIBUNAIS CÍVEIS SOBRE A CONCILIAÇÃO

Durante a abertura do IV Congresso Nacional de Direito e Fraternidade e do I Congresso do Instituto Brasileiro de Educação em Direito e Fraternidade – (IEDF) que ocorreu em novembro de 2018, estas foram as palavras do Presidente do Superior Tribunal de Justiça – STJ, Ministro João Otávio de Noronha: “O direito é, antes de tudo, uma expressão de amor, de conciliação. O direito existe para pacificar a sociedade, e a pacificação se faz com aquilo que temos de melhor dentro de nosso coração, que é o amor. A fraternidade não é uma caridade: é algo muito mais significativo.” (NORONHA, 2018 *apud* STJ, 2018).

E complementa ao dizer que, o Brasil, por meio da fraternidade seguirá o caminho da conciliação social: “Em breve, o Brasil deixará de ser o país do futuro para ser o país do presente, onde as pessoas vão se conciliar, onde as pessoas vão se respeitar, onde o relacionamento humano será feito com base na fraternidade e no amor”

Em novembro de 2017, a então Presidente do STJ e do Conselho da Justiça Federal (CJF), Ministra Laurita Vaz, pronunciou no “II Encontro Executando a Estratégia da Justiça Federal”, a lembrança do I Encontro que ocorrera em 2015, em que fora firmado um compromisso institucional com a sociedade, através da “Carta JF³ 2020”, em disponibilizar aos cidadãos, uma Justiça Federal “acessível, rápida e efetiva” (VAZ, 2017 *apud* STJ, 2017a)

³ JF – Justiça Federal

A “Carta JF” trazia o comprometimento no aprimoramento dos setores conciliatórios de sua estrutura organizacional jurídico, em que afirmava, convicta, em seu pronunciamento, que passado os dois anos da assinatura daquele compromisso, foi averiguado a redução de litígios processuais, com descongestionamento do judiciário federal, com solução mais rápida às lides, a partir dessa “nova cultura” (VAZ, 2017 *apud* STJ, 2017a).

Os números obtidos na relação entre 2017 e 2016, foi um aumento de 50% de litígios solucionados pelo meio conciliatório, perfazendo um total de 156 mil conciliações, porém sem apresentar se pré-processual ou na fase processual, além de não apresentar a totalidade de números de processos demandados dentro desta estrutura federal judiciária (STJ, 2017a)

Outro campo de atenção e manifestação satisfatória, foi feita pelo corregedor-geral da Justiça Federal, Ministro Raul Araújo, com relação à Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais (TNU), área da Justiça Federal, em que a “taxa de congestionamento (que mede a efetividade do tribunal de um período)”, passou de 55% para 10%, entre agosto 2016 a novembro de 2017 (ARAUJO, 2017 *apud* STJ, 2017a).

Além da ressalva acima, Araújo expõe que os resultados foram atingidos, com progresso expressivo, porém enfrentando dificuldades. Discorre que a riqueza daquele tipo de evento, o “Encontro Executando a Estratégia da Justiça Federal”, de caráter prático, não seria só para apresentar os resultados, mas avaliá-los, para que pudessem fazer ajustes, sempre direcionados ao alcance do foco traçado nas estratégias da Justiça Federal: a celeridade e efetivação da justiça.

Os Tribunais, em geral, se mobilizam para a realização da Semana Nacional de Conciliação desde quando criada, não medindo esforços para que se obtenham bons resultados.

Quando ocorrera a primeira edição da Semana Nacional de Conciliação, o Tribunal Regional Federal – TRF, da 1ª Região, localizado em Brasília, demonstrou grande empenho junto à realização do evento. Com previsão para sua realização no mês de dezembro, a partir de sua unidade, desde abril 2006, foi feita ampla disseminação como “a cultura da conciliação”, com a implantação de Projeto de Conciliação, de sua “autoria” para os processos do Sistema Habitacional, e que tramitavam nas Câmaras recursais – 2ª instância. Também sob sua responsabilidade,

o projeto foi implantado junto aos Juizados Especiais Federais, e, permanentemente, buscam novas técnicas para resolução de litígios (CNJ, 2007).

Este empenho do TRF da 1ª Região inclusive recebeu destaque pelos números alcançados durante o projeto anterior, “Conciliar é legal”, atingindo 70,69% de acordos como resultado às 7.646 audiências de conciliação que foram realizadas. Deste resultado, a Presidente Assuseta Magalhães da Justiça Federal Brasileira (2007 *apud* CNJ, 2007) reconhece que este meio de resolver as lides aproxima o judiciário da sociedade civil e, fazendo um balanço geral em que foram realizadas 13.900 audiências, com total de 9.198 acordos, demonstraria a grande contribuição do Tribunal específico para atingir tal resultado.

Exposta na página do STJ, a consolidação da Semana Nacional de Conciliação se dá pela mobilização feita pelos diversos Tribunais, com a consolidação da prática de ações, isto é, atos efetivos. Estas ações ocorrem pelos Tribunais nas semanas que antecedem a Semana específica, com a seleção dos prováveis processos que poderão surtir efeitos de acordos conciliatórios e possibilidade de intimação das partes (STJ, 2017b). Processos que poderiam se arrastar pelos Tribunais passaram a ser rápidos e eficazes às partes, quando a construção da solução fora pelo meio conciliatório, conforme averiguado na prática alternativa de solução de conflitos, exposto abaixo (CNJ, 2006).

Um dos exemplos que cabe ser mencionado, refere-se ao Tribunal de Justiça de São Paulo, com o chamado “Expressinho”, o Sistema de Atendimento Diferenciado, que tem como objetivo a solução de conflito pelo meio conciliatório, e que demonstrou um resultado de 80% de ações resolvidas por esta alternativa, perante conflitos com empresas de energia, telefonia, água (CNJ, 2006).

Também disposto na página do CNJ (2006) o Tribunal do Amapá, também com resultados positivos no ano de 2005, na área cível e de família, atingiu a homologação de conciliação de 72% das audiências de conciliação realizadas, estimativa de 3.000 mil processos a menos a transitar na Vara Judicial.

Passado o intervalo médio de 10 anos, a mobilização dos Tribunais para a efetivação de maiores números de conciliações na Semana Nacional, continuam com o mesmo empenho junto às semanas que a antecedem. Em 2017 com novo slogan “Conciliar: nós concordamos”, tinha como objetivo a conscientização de que a decisão de conciliar era das partes, em que só ocorre quando ambas chegam a um acordo comum.

Como exemplo das ações dos Tribunais, com relação ao evento, pode-se citar a ação do TJCE – Tribunal de Justiça do Ceará, que além do fomento no próprio Tribunal, incluem a chamada das comarcas do interior para participação no evento. O TJBA – Tribunal de Justiça da Bahia, como ações preparatórias à Semana Nacional, no mês de outubro de 2017, foi instituído o Fórum Nacional de Mediação e Conciliação (FONAMEC) e, quanto à execuções fiscais, lançou um projeto-piloto na cidade de Lauro de Freitas, no mesmo viés da conciliação, e como reforço à ação nacional instituiu a Semana Estadual de Conciliação (STJ, 2017b).

O Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo – TJSP, já instituído o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMEC), chamou todos os magistrados apresentando como proposta “obterem o maior número possível de audiências em processos que exista a possibilidade de conciliação”. O Tribunal de Justiça do Paraná – TJPR ampliou seu convite, chamando a Ordem dos Advogados do Brasil, a Defensoria Pública e o Ministério Público a convocarem seus membros na separação e indicação de processos possíveis de conciliação (STJ, 2017b).

Ainda, pelas notícias do STJ (2017b), a 4ª Região do TRF4 – Tribunal Regional Federal do Rio Grande do Sul, ao notificar suas unidades no período antecedente ao evento, costumava ressaltar o pedido de retorno sobre ações selecionadas para a específica Semana, enquanto o TJSC – Tribunal de Justiça de Santa Catarina convocou, através de seu Sistema dos Juizados Especiais e Programas de Solução de Conflitos, os magistrados a participarem efetivamente do evento.

Lendo os parágrafos acima, torna-se verdadeira a expressão, como exposto anteriormente, das recomendações da Resolução nº 125 do CNJ, de que caberia aos órgãos judiciais darem abertura a qualquer meio alternativo para atingir a extinção do conflito, com decisão de mérito. Esse movimento pode ser confirmado com as instituições acima apresentadas como o NUPEMEC em São Paulo, o FONAMEC da Bahia, o Programa de Santa Catarina, ou seja, marca um empenho desses órgãos como sinalizados na Resolução.

Os resultados do ano anterior, 2016, durante a Semana Nacional de Conciliação foram de 130 mil acordos, da ocorrência de 444 mil audiências realizadas por 51 tribunais nas esferas: Federal, Estadual e Trabalhista. Na Justiça Federal obtiveram o resultado de 2.300 mil acordos das 4.800 audiências, com uma concentração maior na Justiça Estadual, com 385 mil audiências, alcançando o número de 106 mil acordos.

Atentar-se à análise automática, enquanto há o desenvolvimento do trabalho, é evocar as palavras do Ministro do STJ, em 2015, Marco Aurélio Buzzi, quando na comemoração referente: aos cinco anos da Resolução nº 125/2010; e a entrada das Leis nº 13.105 – o NCPC; e a Lei de Mediação. Esclareceu, este Ministro (2015 *apud* MESQUITA, 2015), à época, sobre a necessidade da mudança de mentalidade do corpo jurídico. A relevância dos dizeres do Ministro, ocorre devido a Resolução quando instituída, ter previsto prazos para os Tribunais cumprirem com a criação de seus Núcleos Conciliatórios, porém a Resolução foi emendada para alterar os prazos estipulados, pela simples razão de que os Tribunais não haviam cumprido com o que fora previsto.

Deste modo, nota-se o baixo desempenho das esferas do Poder Judiciário Cível, sem fundamentos claros para o não cumprimento de tal determinação. Nas palavras acima, realmente isso poderia ter sido ocasionado por falta de mudança de mentalidade, porém Buzzi dá continuidade aos seu pensamento, com a ressalva, que se criar um programa alternativo para a resolução de conflitos pudesse ter aparência de opcional, pois apoiado apenas em uma Resolução, no final de 2015 e março de 2016 esta opção deixaria de sê-lo, tornando-se dever do Poder Judiciário, consolidada às novas Leis – CPC e Mediação (MESQUITA, 2015).

Isto significaria dizer, ainda exposto pelo Ministro, que a partir deste prazo qualquer cidadão possuidor de uma ação judicial, teria o direito a demandar que fosse encaminhado a algum tipo de núcleo conciliatório, independentemente se o Tribunal responsável adotou ou não o programa. Em suas palavras:

O juiz não poderá justificar que não teve tempo de enviar o processo como pedido pela parte. Essas estruturas não têm custo, pois já temos funcionários e voluntários preparados no Brasil inteiro e, onde não houver pessoas já submetidas a cursos – que já damos há muito anos – elas deverão se qualificar, porque agora é por força de lei. Não é mais um mero programa do tribunal. É um dever legal (BUZZI, 2015 *apud* MESQUITA, 2015)

Portanto, nota-se que há pouco conhecimento, pela sociedade, desta possibilidade de solução de conflito pelo meio conciliatório e, mesmo expresso em lei, atualmente, há togados que não se empenham que as audiências se realizem.

5.3 AS APRECIACÕES E POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS SOBRE A CONCILIAÇÃO

Com uma corrente de pensamento de que a conciliação propõe a celeridade ao processo, ao mesmo tempo em que não se pode perder a valoração da análise do

mérito, para a tomada de decisão quando necessária, uma outra argumentação é defendida pelo Presidente do TRT da 3º Região à época de 2008/2009 – Drº Paulo Roberto Sifuentes da Costa.

Expressa Costa (2008) que engana-se aquele que crê que o objetivo da conciliação trata-se em “resolver o problema da morosidade da justiça”, mas revela-se como um modo de atingir, de maneira antecipatório, a prestação jurisdicional, em suas palavras: “Em conclusão, entendemos que a conciliação trabalhista deve ser incentivada em face de sua capital importância antecipatória de prestação jurisdicional”.

Bem posta esta colocação, como o Código de Processo Civil, o mesmo dá-se quanto ao Direito Processual do Trabalho, a considerar a nobre causa que este se debruça, de forças diferentes das partes, direcionado à proteção do trabalhador, porém sem vertente favorável a uma parte ou outra, mas que a justiça ali seja concebida, “ganha-se relevo o instituto da conciliação” (COSTA, 2008), que já proclamada e exigida pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) a partir da redação da Lei nº 9.022/95 em seu artigo 846, é reforçada no art. 850, como anteriormente mencionado (BRASIL, 2017).

A partir deste contexto, a conciliação no Processo Trabalhista tem como consequências as conciliações trabalhistas, isto é, ela pode ocorrer de uma relação jurídica trabalhista, versado em momento litigioso empregado/empregador.

Sobre o prisma da literatura, com relação a classificação das formas de composição, para resolução dos conflitos, são encontrados os mesmos que no âmbito civil – autodefesa ou autotutela, autocomposição, e heterocomposição, porém salientando que o âmbito trabalhista costuma ser muito protetiva em relação à parte mais “fraca”, porém deixando que a justiça prevaleça.

Deste modo, com relação à autodefesa, ela é compreendida como relação de forças incompatíveis, em que o indivíduo unilateralmente busca firmar seu interesse, a partir da imposição à parte contrária ou até mesmo com referência à uma comunidade (DELGADO, 2002, p. 663 *apud* SENA, 2007, p. 93), exercendo inclusive, se for o caso, a coerção, frequente no passado, principalmente com referência à atividade laboral. Portanto, este foi um dos motivos desta proposta não ser aceita pelos tribunais como forma de resolução de conflitos, pela incompatibilidade de forças, em que não se garante o direito de uma das partes, disposição clara na Constituição

em seu art. 5º, inciso XXXVII “não haverá juízo ou tribunal de exceção” (BRASIL, 1988).

Embora não aceita, reconhece-se como autotutela, dentro do Direito do Trabalho, a ocorrência das greves, utilizada como “forma” de solucionar os conflitos coletivos trabalhista, porém ganhando mais uma dimensão de pressão à outra parte, na busca em alcançar soluções favoráveis “na dinâmica negocial coletiva em andamento ou a se iniciar” (DELGADO, 2002, p. 663 *apud* SENA, 2007, p. 94).

Previsto o direito à greve conforme o disposto no art. 1º da Lei 7.783/89, fundamentada no art. 9º CF/88, na colocação de Nascimento (1998, p. 319 *apud* PAES, 2017, p. 39) “[...] a greve pode ser, para alguns, forma de solução dos conflitos e, para outros, não, apenas meio de pressão que pode conduzir a uma forma de solução do conflito [...]”, ou seja, a greve não soluciona conflito, porém será a partir deste instrumento coercitivo que se obterá a autocomposição, quando ela findar, chegando a uma solução autônoma ou heterônoma do conflito.

A heterocomposição, já abordada anteriormente, em que terceiro tem o dever e poder em dizer o direito, o magistrado, decide, pelas partes, o conflito. Para os conflitos trabalhistas, é sabido que a todo momento, o magistrado, a partir das normas dispostas, ato este, portanto, previsto em Lei, conforme disposto na CLT, há de procurar persuadir às partes para que estabeleçam o fim do conflito através da resolução conciliatório, em que este é proposto há qualquer momento do processo. Portanto, mesmo mediante a heterocomposição, poderá ocorrer a conciliação, como exposto por Eduardo Gabriel Saad (*apud* COSTA, 2008, p.01) “é o ato pelo qual o Juiz oferece ao reclamante e ao reclamado as bases de composição de seus interesses em conflito”.

Esse pensamento é reforçado pelo ex-Ministro do TST, Pedro Paulo Teixeira Manus: “no âmbito judicial a busca do consenso entre os litigantes é objetivo determinado pelo legislador.” (MANUS, 2018)

Sendo assim, não poderia ser diferente o compasso da Justiça do Trabalho, que impõe a si, como prioridade absoluta, nas palavras ex-Presidente do TRT, Paulo Costa (2008) o acordo no processo trabalhista, observando que neste período o âmbito trabalhista tinha a Lei nº 9.957/2000 condizente à conciliação, e o movimento em prol à conciliação, principalmente com o evento da Semana Nacional de Conciliação, que ainda estava dando seus “primeiros passos”, mas enfatiza Costa:

A Lei 9.957/2000, que introduziu em nosso ordenamento jurídico o Procedimento Sumaríssimo, enalteceu a importância da conciliação, ao dispor que: “Aberta a sessão, o juiz esclarecerá às partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio em qualquer fase da audiência”. A Lei 9.958/2000, que criou as comissões de conciliação prévia, deu o primeiro passo para condicionar a tentativa de conciliação prévia ao ajuizamento da ação trabalhista, conforme redação do art. 625-D: “Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria”. (COSTA, 2008, p. 01)

Porém, infelizmente, observa Costa (2008) que, apesar do dispositivo induzir as instituições de tais comissões para conciliação, por não ser de cunho obrigatório, não era costumeiro que os atores desta relação trabalhista, como os sindicatos e os empregadores, a instituísem como primeiro ato para as soluções de conflitos trabalhistas.

Ter a extinção do conflito trabalhista por decisões que fossem tomadas junto a tais comissões, não trariam consigo o peso da decisão irrecorrível, diferentemente dos casos em que os acordos são homologados na Justiça do Trabalho. Isto significa, portanto, que a conciliação só toma corpo de eficácia e produz seus efeitos somente após sua homologação pelo Juiz do Trabalho.

Esta homologação, por sua vez, trata-se do cuidado à proteção do mais fraco entre as partes, como mencionado anteriormente e, assim, este juízo, a partir da homologação, assegurará o processo de análise e proteção devida de direitos às conciliações acordadas, e no caso de “constatar práticas fraudulentas ou lesivas aos interesses dos trabalhador” deverá rejeitá-la (COSTA, 2008).

Com o exposto, vale explicar a conceituação de conciliação de Delgado a partir da conciliação judicial trabalhista: “ato judicial, por meio do qual as partes litigantes, sob a interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto do processo judicial” (DELGADO, 2002, p. 665 *apud* SENA, 2007, p. 98). Portanto, compreende-se tratar de uma conciliação endoprocessual que ocorre nas Varas do Trabalho, em que há uma direção de juiz do trabalho, porém não como julgador e impondo uma decisão, mas como direcionador do acordo que será ajustada pelas partes.

Sobre o que se trata a conciliação, explica a juíza e coordenadora à época da Central Permanente de Conciliação de 1º grau, Anna Carolina Marques Gontijo (2014 *apud* TRT-3, 2014) que a audiência de conciliação não deve ser revestida de formalismo, porém caberá ao conciliador conhecer o processo antes da audiência,

para que avalie o grau de dificuldade para atingir uma conciliação favorável aos envolvidos. O conciliador deverá ter em mãos dados/cálculos atualizados e estar ciente de possíveis depósitos judiciais ocorridos.

Continua Gontijo (2014 *apud* TRT-3, 2014) que o magistrado presidirá a conciliação e deverá ter um misto de técnica e intuição, ao ponto de ter *feeling* de que cada situação é diferente de outra, e que não é sempre que se consegue um acordo. Isto significa que haverá momentos em que a conciliação não irá existir, porém para alcançar o objetivo almejado, nas palavras da juíza Wilméia da Costa Benevides (2014 *apud* TRT-3, 2014), as partes necessitam sentir confiança no conciliador presente, deixando notório ser um agente imparcial, pois só desta maneira a conciliação poderá ter êxito, ao mesmo tempo em que tal magistrado não poderá deixar que ocorra, em hipótese alguma, que uma das partes saia prejudicada.

Esta relação da Justiça do Trabalho, da proteção ao mais fraco da relação, ao mesmo tempo apoiado à importância da celeridade da resolução e extinção do conflito, defendem que a melhor decisão é a autocomposição, como caminho mais rápido para alcançar, de modo antecipatória, a prestação jurisdicional, como mencionado acima nas palavras de Costa (2008).

Delineada o instrumento preferencial pela Justiça do Trabalho em seus tribunais para resolução de conflitos, a conciliação, cabe um item para mostrar a importância para todos os atores da relação judicial trabalhista, desta escolha.

5.3.1 A importância da conciliação no processo trabalhista

Não de maneira diferente é a expressão do ex-Ministro Manus (2018) do TST no tocante à importância desta forma de resolução de conflito, pois quando a conciliação é alcançada “há participação efetiva dos litigantes, que, para chegar a bom termo, atuam positivamente na solução do problema”. O que procura demonstrar que a solução pela forma heterônoma, ou seja, submetido à jurisdição ou arbitral, diferentemente existirá na conciliação, que é acerca da imposição e, portanto, dependerá dos argumentos e atuação de cada litigante.

Sempre dispostos a contribuir com esta nova cultura, com a necessidade da mudança de mentalidade jurídica frente a esta nova alternativa de solução de conflitos, já mencionado, os Tribunais Trabalhistas estão sempre presentes em “prol

do sucesso da conciliação” nas Semanas Nacionais de Conciliação, desde sua primeira edição (BRASIL, 2008).

Como uma das funções do Direito do Trabalho é pacificar divergências que ocorrem na relação trabalhista, durante a Semana Nacional de Conciliação inúmeros são os processos resolvidos a partir de acordos entre os litigantes, com a utilização da instrumentalização da conciliação, como demonstra a página do site da Justiça Federal, o que de outra forma, na linha processual judicial, alcançar a solução do mérito poderia arrolar um tempo muito maior, o que inclui o montante relevante de arrecadação (TST, 2019b).

Assim, a Justiça do Trabalho não é insuficiente com relação à prática e empenho para que as soluções de conflitos sejam pelo meio conciliatório. O movimento dos Tribunais Regionais Trabalhistas, no ano de 2017, para a Semana Nacional de Conciliação, além do fomentar ações do próprio Tribunal, incluem a chamada das comarcas do interior para participação no evento.

Mobilização parecida faz o Tribunal Trabalhista do Paraná – TRT9, convocando toda sua comarca, ao evento, para realizarem o maior número possível de conciliações, ao mesmo tempo em que é dado ao próprio cidadão a oportunidade em resolver seu litígio trabalhista pelo meio conciliatório. Para estimular essa participação, costumam abrir inscrições para os que desejarem se beneficiar desse instrumento conciliatório, se inscrevam. No mesmo formato é a ação do TRT17 – Espírito Santo (STJ 2017b).

Por outra linha segue o TRT de Goiás, que convoca diretamente às partes a se inscreverem na Semana Nacional de Conciliação, concedendo a solução conciliatória para ações em qualquer fase de procedimento.

O empenho de tais tribunais trabalhistas em 2017, pode corresponder pelos números alcançados em ano anterior – 2016, que tiveram 21.740 acordos firmados para 54 mil audiências realizadas. (STJ 2017b). Porém, a Justiça do Trabalho criou a sua própria Semana Nacional da Conciliação Trabalhista.

Em 2015, criada pelo Conselho Superior de Justiça do Trabalho, o objetivo da Semana Nacional da Conciliação Trabalhista é conseguir implementar medidas que tornem os processos mais céleres, além de aprimorar os meios consensuais. Num total de 24 Tribunais Regionais do Trabalho, que são participantes, o balanço das três primeiras edições, somaram um total de 520 mil pessoas beneficiados pelo

instrumento alternativo conciliatório para solução de conflito trabalhista, com um total de 208 mil audiências (TST, 2018)

No ano de 2017, na Semana do âmbito apenas trabalhista, atingiram a celebração de 26.527 conciliações (TST, 2018). Uma ação conjunta do CSJT – Conselho Superior de Justiça do Trabalho e do TST – Tribunal Superior do Trabalho, e contam, ainda, com o empenho colaborativo de magistrados, advogados, servidores, empresas, empregados e trabalhadores.

O slogan que acompanhou a campanha do ano de 2018 foi “Sempre dá para conciliar”, uma proposta de mudança de pensamento, na perspectiva, que não importa o momento do processo, o que inclui até mesmo antes de seu ajuizamento, a conciliação sempre é possível. O objetivo é mostrar para as partes que optar pela conciliação é o meio mais vantajoso para os dois polos e mais rápido, isto é, o diálogo sempre é a melhor opção que as vias judiciais (TST, 2018).

Conforme a reportagem de Gomes (2017) da Radio Justiça do TST, o sucesso das conciliações no âmbito trabalhista é demonstrado pela quantidade de empresas que se propõe a fazer parte do empenho judiciário trabalhista, em extinguir os litígios a partir da conciliação. Na terceira edição da Semana Nacional de Conciliação Trabalhista, empresas como Gol, Vale, Claro tomaram a frente e antecipadamente entregaram propostas para que fossem solucionadas pelo meio conciliatório. Caixa Econômica, Banco Itaú, Santander juntos apresentaram 1.200 propostas para análise e diálogo durante o evento. O resultado foi de um total de 2.500 mil propostas que corresponderia à mesma quantidade de processos que seriam julgados no período de um mês de um só gabinete no tribunal.

No ano de 2019, a Semana Nacional de Conciliação Trabalhista já se encontrava em sua 5ª edição, com o slogan “Menos Conflitos. Mais Soluções: com a conciliação o saldo é sempre positivo” uma promoção da CSJT (Conselho Superior da Justiça do Trabalho) com parceria de todos os Tribunais Regionais do país, com objetivo de somar esforços “para ampliar o número de audiências entre empregadores e empregados, buscando alcançar o maior número possível de acordos” (TST, 2019a)

Sobre tal Semana, sobressai as palavras do Ministro Renato de Lacerda Paiva, vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e coordenador da Comissão Nacional de Promoção à Conciliação da Justiça do Trabalho e vice-presidente do CSJT, que demonstra que o princípio da conciliação no âmbito trabalhista é algo executado há muito tempo, o que aparentemente à outros ramos do Direito, surge

como “novidade”, a conciliação, nos outros âmbitos judiciais. Comenta o ministro acima, as vantagens de tal procedimento: “A Justiça do Trabalho sempre teve em sua essência, desde a CLT de 1943, essa natureza mediadora. A solução amigável dos conflitos trabalhistas é a forma mais rápida, vantajosa e moderna para a solução de litígios” (PAIVA, 2019 *apud* TST, 2019a).

Dentro do pensamento, da importância da conciliação na Justiça do Trabalho, lembra a desembargadora Emília Facchini (2014 *apud* TRT-3, 2014) partindo do princípio da peculiaridade do conflito trabalhista e seus desdobramentos, que, conforme suas palavras: “superam a figura dos litigantes para tangenciar a de outros elementos sociais, dada a importância do emprego e da legislação trabalhista em nossa economia”. E, esta, ainda salienta, a relevância da conciliação na Justiça do Trabalho, pois essa “amortece visíveis tensões sociais nas relações capital-trabalho”, e neste caso o magistrado é um sujeito proativo, porém sem deixar de realizar o direito material em questão.

Neste viés, é interessante realçar o que dispõe o site do Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região/MG:

A conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios, reduzindo a excessiva judicialização dos conflitos de interesses, a quantidade de recursos e de execução de sentenças.

A pacificação social decorrente dessa política é notória, na medida em que, conciliadas, as partes deixam de gerar novas demandas e ganham confiança no sistema de justiça. (TRT-3, 2019).

Como expõe no site do Tribunal Superior do Trabalho (2019b), sobre a Semana Nacional de Conciliação realizada no ano de 2019, como resultados desta iniciativa, foram em média 23 mil acordos homologados durante apenas cinco dias, o que em tramites normais do processo, esse número, e nem próximo dele, é atingido. Isso demonstra quão importante é o movimento conciliatório, o que transferido para o âmbito diário do judiciário, um maior número de conflitos poderia ser solucionado, de modo satisfatório, para as partes, ao invés de “arrastar” por um longo período.

A utilização da ferramenta de conciliação entre as partes, “bandeira” abraçada pela Justiça do Trabalho, ao renovar seu compromisso em buscar sempre a conciliação, possibilita um número cada vez maior dessa prática. Também como ponto importante a ser atingido, como uma das metas do planejamento nacional iniciado pelo CNJ, é a desjudicialização de conflitos, isto é, a partir desse instrumento de pacificação social, prevenção de futuros litígios, e soluções reais e em tempo no

presente, é o que tem reduzido “a excessiva judicialização dos conflitos de interesses” e, portanto, também uma das razões em difundir tal prática (CSJT, 201-).

E deste compromisso, na busca da prática da conciliação, cabe citar Manus (2018), ao observar que os órgãos que são responsáveis em solucionar conflitos, deveriam sempre estimular a prática da conciliação, buscando a solução heterônoma, somente quando este realmente fosse fracassada. E quanto à esta relevância, Manus (2018) demonstra que a Justiça do Trabalho sempre esteve à frente. Os dissídios sempre foram pautados, fundamentados na CLT, quando submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho, em delinear a resolução sendo inicialmente levados à conciliação das partes, prática esta que a Lei dispõe como dever em ser efetivada por Juízes e, portanto, ser oferecida às partes, mesmo em que num primeiro instante já tenha ocorrido e, fracassado, poderá oferecer conciliação em outro momento do processo.

Exposto o quão importante é a prática da conciliação para as partes, como também para o próprio andamento do processo, meta de todo Poder Judiciário, e ato recorrente no âmbito da Justiça do Trabalho, que opta sempre pela conciliação para desfecho do conflito dentro da esfera do judiciário trabalhista, há de ser relevante salientar as consequências positivas de tal ato, para tais vertentes.

5.3.2 As consequências da conciliação no processo do trabalho

Salientar o observado no subitem anterior, com referência ao pensamento do ex-Ministro Manus (2018), ao expor sobre a importância da conciliação, sabiamente demonstra como consequência a positividade deste modo de resolver o conflito, pois os litigantes por terem encontrado, de comum acordo uma solução, cumprirão com maior veemência o acordado, do que se lhe fossem impostas condições por terceiro julgador.

Este pensamento, pode ser afirmado, com maior segurança, se tratar de consequência positiva, a partir do levantamento dos números estimados, conforme os dados disponíveis no site do TST, sobre os resultados das quatro primeiras edições da Semana Nacional de Conciliação Trabalhista, em que de 700 mil atendimentos, foram consolidados cerca de 102 mil acordos (TST, 2019a).

Com relação a estas consequências, da conciliação no âmbito judicial trabalhista, a desembargadora Emília Facchini (2014 *apud* TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3, 2014) salienta que os dispositivos da CLT procuram impor ao

magistrado que busque a conciliação como essência à solução do conflito trabalhista, visto que traz consequências vantajosas a todos os envolvidos ao deixar de lado o “tecnicismo e formalismo exacerbado”, ganhando celeridade e efetividade, e complementa: “seria impossível a máquina judiciária estatal trabalhista mover seu aparato como vem fazendo se todos os dissídios individuais e coletivos a ela submetidos fossem resolvidos apenas por sentenças”.

Quem expõe com clareza tais consequências de modo “palpável” para o alcance da compreensão dos litigantes, quanto a positividade da conciliação, é a juíza Anna Gontijo (2014 *apud* TRT -3, 2014) quando expressa que, deixar a formalidade e a tecnicidade, e engajar num diálogo com as partes, da realidade em si, é considerar que é preciso conseguir demonstrar, que o acordo das partes, trata-se em cada qual ceder um pouco, o que trará benefícios a todos. Para isso, é essencial ter consciência de qual é o papel do conciliador, como explica Gontijo: “mostrar para a empresa que ficar em débito é ruim, e que o reclamante ao renunciar à multa e/ou parcelar seu crédito, vai poder receber de forma mais célere e garantida.” Mesmo que isso incorra em maiores números de audiências de conciliação do que de instrução, o processo trabalhista em si, alcançará com maior rapidez, resultados positivos a todos.

Expõe, também, de maneira prática, a juíza Wilméia da Costa Benevides, ao abordar sobre a semana de conciliação no âmbito trabalhista, em 2014 (*apud* TRT-3, 2014) de que a conciliação traz consequências benéficas para ambas as partes de um processo trabalhista, em que pode ocorrer em qualquer fase, tendo como base a sua argumentação de que é benéfico porque:

[...] mesmo quando os valores referentes ao processo já foram recolhidos: para o trabalhador, porque diminui a duração do processo (“Vai receber hoje o que iria receber em cinco anos”); para o empregador, porque a correção do depósito recursal não acompanha os juros do crédito trabalhista, explica a magistrada. Para explicar como um acordo pode ser benéfico, ela citou, ao final da palestra, um exemplo em que o trabalhador, mesmo contrariando a disposição do seu advogado, aceitou conciliar com um valor inferior àquele que tinha sido calculado pelo Núcleo, argumentando ter pressa para receber o dinheiro. (BENEVIDES, 2014 *apud* TRT-3, 2014).

Tendo em vista os resultados da Semana Nacional de Conciliação, realizada em meados do ano de 2019, esta demonstrou, pelos seus números, que ainda na atualidade, há, como consequência, advinda das soluções de conflito a partir da conciliação, o alcance de maior celeridade no que tange encerrar um conflito trabalhista. Observa-se que esta solução é feita a partir do melhor meio, que é a solução amigável entre as partes, o que consequentemente reflete à sociedade de

que o diálogo e boa vontade são os melhores caminhos, devendo estar sempre presente (PAIVA, 2019 *apud* TST, 2019a).

Esta visão vale a pena ser transcrita conforme as linhas da página CSJT:

A solução de conflitos ou problemas não precisa, necessariamente, passar por uma sentença judicial. A mediação e a conciliação são formas natas da Justiça do Trabalho e reconhecidas como uma forma rápida e eficaz para resolver embates por meio de acordo entre as partes. (CSJT, 201-).

A “cultura da conciliação”, a qual nota-se um grande engajamento do Poder Judiciário e, bem exercido pela Justiça do Trabalho, parte do gênese em ir ao oposto da “cultura da sentença”, em que Alves (2014) explica, que em tempos anteriores, era costume dos cidadãos procurarem resolver seus problemas de maneira amigável, sendo a justiça acionado somente em última hipótese, realmente, ou seja, o diálogo era o primeiro meio para solução dos problemas. A atualidade apresenta outra realidade, como caminho oposto, o judiciário é automaticamente procurado para decidir conflitos, isto é, “de maneira geral, perderam a aptidão de resolver seus problemas, deixando “a cargo” para o um terceiro, o Poder Judiciário” (ALVES, 2014, p. 101), e ainda cita Kazuo Watanabe:

[...] o mecanismo predominantemente utilizado pelo nosso Judiciário é o da solução adjudicada dos conflitos, que se dá por meio da sentença do juiz. E a predominância desse critério, vem gerando a chamada “cultura da sentença”, que traz como consequência o aumento cada vez maior da quantidade de recursos, o que explica o congestionamento não somente das instâncias ordinárias, como também dos Tribunais Superiores, e até mesmo da Suprema Corte. Mais do que isso, vem aumentando também a quantidade de execuções judiciais, que sabidamente é morosa e ineficaz, e constitui o calcanhar de Aquiles da justiça (WATANABE, 2011, p. 04 *apud* ALVES, 2014, p.101).

Assim, é presente que urge a necessidade de que se restabeleça uma pacificação social, hoje exacerbada no conflito, seja de problemas “grandes” ou “pequenos”, onde as partes não sabem mais ceder, cada um, o pouco que lhe cabe, para a harmonia e pacificação das partes. Exatamente essa possibilidade que a conciliação procura resgatar, o diálogo, onde todos se satisfarão de modo mais convincente, como observado em linhas anteriores nas palavras de Manus, ato de consequência claramente positiva.

Esta consequência de, a partir da conciliação, alcançar a pacificação dos litigantes é de suma importância, e foi demonstrada pelo “Movimento de Conciliação” na implantação das Semanas de Conciliação. Cesar Peluso, ao tornar-se Ministro do Supremo Tribunal Federal (STF), consolidou este meio como instrumento alternativo de resolução de conflitos, instituindo a Resolução nº 125 do CNJ, que especifica as

consequências da existência de uma política pública de conciliação, considerada um dos modos mais adequados para solução de conflitos (ALVES, 2014).

Portanto, observa o desembargador Watanabe, sobre a instituição e implantação efetiva de tal Resolução de que:

Desde que seja adequadamente implantada a Resolução, certamente assistiremos a uma transformação revolucionária, em termos de natureza, qualidade e quantidade dos serviços judiciário, com o estabelecimento de filtro importante de litigiosidade, com o atendimento mais facilitado dos jurisdicionados em seus problemas jurídicos e conflitos de interesses e com o maior índice de pacificação das partes em conflito, e não apenas solução dos conflitos, isso tudo se traduzindo em redução da carga de serviços do nosso Judiciário, o que é sabidamente excessiva, e em maior celeridade das prestações jurisdicionais. A consequência será a recuperação do prestígio e respeito do nosso judiciário. E assistiremos (...) à profunda transformação do nosso país, que substituirá a atual 'cultura da sentença' pela 'cultura da pacificação', disso nascendo como produto de suma relevância, a maior coesão social. (WATANABE, 2011, p. 09 *apud* ALVES, 2014, p. 116).

Neste mesmo sentido, expressa-se Manus (2018):

E nestes tempos sombrios, que vivemos uma situação muito delicada em nosso país, constatamos nos vários setores da nossa sociedade que o clima negativo da disputa e da desavença prevalece sobre a ação conciliatória. Distanciamos-nos da boa convivência e do acordo para colocar fim aos conflitos, ficando cada vez mais distante a superação dos interesses e pontos de vista pessoais, que são sempre menores do que o bem-estar social.

Sem perder a essência ao princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, no âmbito da conciliação trabalhista, em que o empregado não deve renunciar de direito que lhe confere proteção, causando desequilíbrio entre os sujeitos trabalhistas, poder-se-á dizer que dentro da política pública defendida pelo CNJ, conforme o Manual de Mediação Judicial (2016), em que cabe interpretar à luz da conciliação, o Poder Judiciário busca na conciliação:

- i) além do acordo, uma efetiva harmonização social das partes;
- ii) restaurar, dentro dos limites possíveis, a relação social das partes;
- iii) utilizar técnicas persuasivas, mas não impositivas ou coercitivas para se alcançarem soluções;
- iv) demorar suficientemente para que os interessados compreendam que o conciliador se importa com o caso e a solução encontrada;
- v) humanizar o processo de resolução de disputas;
- vi) preservar a intimidade dos interessados sempre que possível;
- vii) visar a uma solução construtiva para o conflito, com enfoque prospectivo para a relação dos envolvidos;
- viii) permitir que as partes sintam-se ouvidas; e
- ix) utilizar-se de técnicas multidisciplinares para permitir que se encontrem soluções satisfatórias no menor prazo possível (BRASIL, 2016, p. 26)

Desta forma, o Manual vem como reforço ao expressar de maneira clara que todo modo de empenho realizado pelo Judiciário é válido para que as soluções de conflitos sejam pelo meio conciliatório, alcançando, assim, os efeitos desejados.

6. OS JUÍZOS CÍVEIS E TRABALHISTAS E SUAS AÇÕES: SEMELHAÇAS, DIFERENÇAS OU A INTER-RELAÇÃO ENTRE ELES

Apesar do título do Capítulo ter como foco apresentar as ações dos juízos cíveis e trabalhistas, e no que estes têm como semelhança, diferença ou inter-relação, dividido por subitem, presume-se interessante apresentar de modo comparativo, não só as ações, mas também os dispositivos referente aos dois juízos, com a proposta de “decifrar” se há normas impositivas de igual teor, ou não.

Deste modo, apesar do foco no presente trabalho, estar direcionado às ações dos juízos, foi apresentado inicialmente a comparação dos dispositivos legais, para só após, em subitem sequente, abordar tais ações, em subitem próprio, como seguem.

6.1 COMO SÃO IMPOSTAS AS NORMAS NO ÂMBITO CÍVEL E TRABALHISTA

Começar o primeiro item do Capítulo analisando os artigos que fundamentam os procedimentos das duas instâncias específicas, torna-se importante, visto que são regidas por leis diferentes, mas sem perderem seu pilar, a Constituição Federal e, por este motivo, ela será a primeira abordada.

6.1.1 A Constituição Federal como pilar à conciliação

Conhecer as leis infraconstitucionais, é saber que estas devem estar compatíveis à Lei Maior, e com relação a esta, ela é bem clara que toda federação em seus órgãos judiciários, devem criar meios para que as audiências de conciliação sejam realizadas. A criação será tanto com juizado especial ou outra seção, para tal fim, em que poderão ter competência para acompanhar a conciliação, magistrados ou leigos capacitados para esta função.

Obviamente que, apesar de apenas o art. 98 da CF/88 ter sido mencionado, ele não tem este único objetivo, da criação de organismos conciliatórios, mas implicitamente, com esta criação, variado número de dispositivos terão as condições de serem observados, isto é, cumpridos, como por exemplo a razoável duração do processo, a realização da justiça.

6.1.2 O paralelismo entre as leis impositivas no âmbito jurídico cível e trabalhista

Assim, cientes da importância da criação dos órgãos conciliatórios para abranger maior número de cumprimento às leis, passar-se-á à indicação do paralelismo entre as leis impositivas no âmbito jurídico cível, pelo Novo Código de Processo Civil (NCPC) de 2015, Lei nº 13.105 (BRASIL, 2020), e trabalhista, pela Lei nº 5.452 de 1943, - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943), com a atualização de sua reforma ocorrida pela Lei nº 13.467, de 2017 (BRASIL, 2017), no que tange sobre o meio conciliatório, para solução de conflitos.

O Código de Processo Civil - CPC, com destaque na abertura dos artigos, já nos parágrafos de seu art. 3º, enfatiza a relevância, em imbuir a responsabilidade a todos os atores da relação jurídica, isto é, juízes, Defensoria Pública, Ministério Público, advogados, a perseguirem e estimularem as partes, à solução consensual do conflito.

Neste intento, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, considerando da data da mesma, 1943, dispõe esta responsabilidade, de promoção conciliatória, aos sindicatos, conforme art. 514, alínea “c”, nos casos de dissídio individual, que por sua vez, não foi recepcionada pela CF/88. Porém, essa continuou existindo com relação aos acordos ou convenções coletivas, em que ao instituí-las, devem prever a “Cláusula de Paz”, isto é, devem conter normas que possibilitem a conciliação em caso de divergências trabalhistas, antes de acionar o Estado Judiciário, prevista no art. 613, inciso V.

Observa-se, portanto, que ambas, inicialmente, não dão responsabilidades às personagens principais da relação jurídica – as partes, mas aos atores dessa relação, que mais se aproximam do entorno das partes, a considerar o aspecto de cada contexto – cível ou trabalhista.

Sobre a fomentação na criação de órgãos conciliatórios, presentes no CPC, e fundamentado na CF, conforme arts. 165 a 175, mencionam a exigência na criação de tais centros conciliatórios, como fomentam, autorizando, que toda a Federação deva, facultativamente, instituir tais centros, com finalidade em solucionar conflitos pelo método conciliatório, em ambiente extrajudicial, mas reconhecidas judicialmente, ganhando escopo, a conciliação, de fonte principal de acesso à justiça, e o processo judicial passando a ser residual (RANZOLIN, 2015, p.198).

Com relação ao campo trabalhista, apesar da divisão Judiciária Trabalhista, conter em sua estrutura um órgão conciliador, desde os primórdios dos tempos da CLT, mais recentemente, em 2000, em complemento à Lei, indicou, não impôs, que fossem criadas as Comissões Conciliatórias Prévias - CCP, pela união de sindicato e empresas, portanto, fora do âmbito jurídico, mas legitimado e delimitado por normas, disposto em seu art. 625-D.

Deste modo, ambos os juízos, tendem a propiciar locais próprios e legitimados, porém, fora do âmbito judicial, para que os conflitos sejam resolvidos de modo consensual, não sobrecarregando a máquina judiciária, na proposta de que as soluções, extrajudiciais, são mais céleres. Valendo aqui salientar, que este reconhecimento de solução conciliatória extrajudicial, na instância trabalhista, já seria considerado habitual, mesmo antes da Lei de 2000, visto que os acordos das partes, na grande maioria, sempre, apenas foram homologados nos judiciários trabalhistas, mas não discutidas naquele ambiente. Portanto, criar ambiente como o CCP, seria apenas ampliar, condições e segurança, aos acordos consensuais individuais, que existia no art. 514, alínea “c”, mas não foi recepcionado pela CF/88

Sobre a responsabilidade em promover a solução consensual, o CPC, além da responsabilidade transmitida aos diversos atores da relação jurídica, na busca da solução de conflito pelo método conciliatório, no artigo 319, inciso VII, ele enfatiza essa responsabilidade, e inclui, claramente, as partes no rol de responsáveis, quando coloca a decisão para ser manifestada, por autor e réu, pela realização de audiência conciliatória em petição inicial. Não obstante lembrar, que as petições são redigidas por advogados, e a eles cabe a responsabilidade em estimular as partes, pela solução consensual. No caso de não surtir efeitos de solução conciliatória, o art. 359 chama a responsabilidade ao juízo em buscar acordo consensual na abertura da fase instrutória. Portanto, “[...] contenda judicial está sendo substituída por inúmeras tentativas de composição dos litígios.” Milhorama (2015, p. 402).

De outro lado, no âmbito trabalhista, mesmo reconhecido como inconstitucional o art. 625-D, quanto a exigência de tentativa conciliatória, ao conflito trabalhista, para impetrar a reclamação trabalhista na via judiciária, a tentativa de solução pelo método consensual continua existindo, como hábito, apenas deixou de ser requisito processual. Porém, nada que afaste o ato do juiz, em estimular as partes ao acordo, durante a audiência.

Averigua-se, portanto, que as ambas leis, enfatizam, sem afastar o indivíduo ao direito ao acesso a justiça, pelo meio judicial, o estímulo, mesmo que impositivo, em iniciar uma solução de conflito, pela tentativa de resolução consensual. Enquanto no âmbito cível, a Lei impõe a manifestação, nota-se que no âmbito trabalhista, o modelo consensual, praticamente se tornou algo habitual, devido esta prática estar inserido neste ambiente, o que cabe supor, no âmbito trabalhista, uma mudança de mentalidade, tanto do corpo jurídico, quanto da sociedade.

Um cuidado maior, debruça o CPC, sobre as ações de família, devido a fragilidade das relações das partes, por se tratar de parentesco próximo, cabendo quantas audiências conciliatórias forem necessárias, para que a solução venha por meio consensual, com objetivo de apaziguar possíveis desentendimentos no seio familiar.

Com mesmo intento, do cuidar, a Lei Trabalhista se preocupa em observar o princípio da paridade das parte, porém sem perder o foco da essencialidade da resolução consensual, motivado pela economia processual para o sujeito, não bastando-se num ideal de solução à morosidade da justiça, mas na concretude da justiça com a antecipação da prestação judicial” (COSTA, 2018).

Deste modo, enquanto a Justiça Cível tem maior prudência a um determinado tipo de ação, a familiar, criando a relevância do método consensual para solução de conflito, não sendo enfático frente outras ações, a Justiça Trabalhista pondera múltiplas razões para que as soluções de conflito ocorram pelo método conciliatório.

Apresentado o paralelismo das leis entre os âmbitos cível e trabalhista, se esgotando nas colocações acima, diferente é a Lei Trabalhista, que dá continuidade à importância na observância da concretude, à solução de conflito, pelo método conciliatório.

Discorrer sobre as demais imposições normativas da Legislação Trabalhista, é evidenciar o que mais nela consta, para impulsionar as soluções conflituais pelo método consensual. Assim, enfatiza-se que a Lei Trabalhista, desde sua origem, fundamentada nas Constituições que existiram, sempre teve a liberdade em escolher seus próprios moldes para dirimir conflitos trabalhistas, e, portanto, sempre propôs a conciliação a esses conflitos.

Permanentemente, mesmo com mudanças legislativas, sempre coloca em sua estrutura organizacional jurídica, órgãos de conciliação e julgamento, viabilizando que, com relação aos locais que não possuem órgãos oficiais trabalhistas conciliatórios,

que a Justiça Comum possa ser utilizada, mas exigindo deste juízo cível, a prática de todas as prerrogativas do juízo trabalhista, com relação a atingir a solução de conflito trabalhista pelo instrumento alternativo conciliatório.

Portanto, cumprindo a previsão de seu art. 764, em que o processo trabalhista deve ser regido igualmente em todo território nacional e, assim, caberá ao Juiz de Direito, conduzir as partes de modo persuasivo, para a solução consensual do conflito trabalhista, cabendo, pois, oferecer e conduzir as partes ao diálogo, compondo as diferenças e encontrando uma solução ao problema, observado os artigos 764, 846, 850 e 852-E expressas na CLT.

Diante de todo exposto, nota-se que celebrar o acordo entre as partes, dentro do Judiciário Trabalhista, é a meta, impulsionado ou não pelas leis impositivas, o que, no Judiciário Cível, diferentemente, mesmo com as Leis, ainda este fim não impera.

Tanto é perseguida esta meta pela Justiça do Trabalho, que não cabe a nulidade processual por falta de audiência conciliatório, não há necessidade de recurso ou ação rescisória, basta requerimento da parte junto ao próprio juízo para que a realização da audiência conciliatória ocorra. Tal ato, confirma a previsão da oferta insistente do juiz às partes, em qualquer momento, da solução consensual, pois para os casos em que se consegue atingir a conciliação, o acordo automaticamente será levado a termo, e, neste caso, será considerada, após finalizada, uma decisão irrecorrível, não podendo ser impugnada mediante recurso às instâncias superiores sob a alegação de decisão proferida, visto que ela deixa de existir, dando lugar ao que foi acordado pelas partes. Ainda em tempo, inclusive após trânsito em julgado, admite-se a conciliação das partes.

Outra observação importante que guarda a norma, é a facilidade que há para apresentar uma reclamação trabalhista, em que não há necessidade, inclusive, de capacidade postulatória, ou seja, ser peticionada por advogado. Bastará o próprio autor apresentar a reclamação por escrito ou verbalmente e, neste caso, será levada à termo e, no prazo de 48 horas, a outra parte será notificada a comparecer à audiência de julgamento.

Assim, compreende-se o que expôs Schwarz (2017) sobre a existência de singularidade que envolve o Processo Trabalhista, visto ser revestido de autonomia, simplicidade e informalidade, com princípios e particularidades próprias, ao mesmo tempo que, embasadas na própria lei, tem como fundamentos a finalidade social.

Apresentada a relação dos dois âmbitos judiciários, com referência à observância às normas impositivas, segue o desenvolvimento da presente pesquisa, no que tange os possíveis atos excedentes dos operadores do Direito.

6.1.3 Dos atos excedentes pelos atores do juízo cível e trabalhista para a concretização da resolução de conflitos pelo meio conciliatório

Nos mesmos moldes do item anterior, serão apresentados os “bastidores” e os movimentos, com relação a unidade de esforços, daqueles que figuram como atores principais dos órgãos judiciários cíveis e trabalhistas. Estes, quando frente a um conflito, envolto de interesses em solucioná-lo pelo acesso judicial, devem procurar auxiliar, para que sua solução, seja pelo caminho mais digno, fácil, menos custoso e rápido e, por isso, oferecer às partes conflitantes, o poder de decisão, a partir do meio alternativo das audiências de conciliação.

Ambos os juízos – cíveis e trabalhistas, encontram-se dentro da mesma estrutura organizacional do CNJ e, este, como órgão conselheiro, traz como missão a realização da justiça, dentro dos aspectos trabalhados e expostos anteriormente. Para tanto, alcançar essa missão, é compreender que é relevante o uso do meio conciliatório para resolução dos conflitos, como, a autocomposição, anterior à heterocomposição. O que dizer que a heterocomposição obsta a conciliação, não seria verdadeiro.

Esta forma de comprometimento das partes, por acordos autônomos, construído pelas próprias partes, a partir de fatos que só a eles são pertinentes, é enaltecer a existência de seu cumprimento, tanto do acordo das partes, como do objetivo do Poder Judiciário, na realidade atual.

Trabalhado, portanto, realizado pelo CNJ, antes mesmo do destaque das audiências conciliatórias nas novas leis. Este órgão sempre caminhou, como uma de suas funções, no aperfeiçoamento do serviço público na prestação da Justiça à sociedade. E por assim ser, há tempos, opta por indicar “mecanismos de solução de conflitos, em especial dos consensuais, como a mediação e a conciliação.” (CNJ, 2010).

Em defesa ao mecanismo consensual para resolver conflitos, não só deve ser estabelecida esta alternativa, mas principalmente praticada pelas mais diversas instâncias do Poder Judiciário. Portanto, organizar e uniformizar os serviços

conciliatórios, tem como objetivo a não disparidade entre os tribunais, o que inclui as instâncias cíveis e trabalhistas, mas sem deixar de respeitar a diferenciação de suas especialidades. E, como base para a prática ao ato consensual, o CNJ, institui a Política Judiciária Nacional, que deve ser seguida por todos os juízos.

Assim, o CNJ dá abertura a todos Tribunais, seguido de uma “certa uniformidade” para não existir disparidade, em implantar qualquer mecanismo que possibilite atingir a resolução de conflitos pelo meio consensual, ou seja, passa a consciência às instâncias inferiores, que abarca as cíveis e trabalhistas, da responsabilidade e importância em se empenharem, nos mais diversos modos que lhe couber, para alcançar a resolução de conflito, por outros modos, que não o caminho judicial.

Vale mais uma vez lembrar, que o posicionamento do CNJ, vem antes da ênfase da lei vigente do CPC sobre o mesmo assunto – audiência conciliatória.

Com relação aos posicionamentos averiguados, sobre a concretude às audiências conciliatórias, tem origem no âmbito cível, pelo seu órgão superior, o STJ – Superior Tribunal de Justiça, em 2015, a instituição de compromissos, a partir da emissão da “Carta JF 2020”, durante o I Encontro Estratégico da Justiça Federal, que dispõe sobre metas a serem alcançadas, em que, um dos compromissos trata-se do aprimoramento dos setores conciliatórios e, que, ao se pronunciar no II Encontro, em 2017, sobre a específica meta, demonstrou que houve resultados positivos, com a redução de litígios processuais, descongestionando a Justiça Federal (VAZ, 2017 *apud* STJ, 2017a).

Como número, trouxe um aumento em 50% nas soluções por meio conciliatório de litígios, no período entre 2016 a 2017, mas sem apresentar se estariam na fase processual ou pré-processual, lembrando que, objetivamente o intuito era em aplicar o meio alternativo conciliatório antes mesmo que o processo se instaure.

Um mesmo comparativo foi disponibilizado pelo TNU (Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais), área da Justiça Federal, que expôs como parâmetro de medição, a taxa de descongestionamento, passando de 55% para 10%, para o mesmo período acima (ARAÚJO, 2017 *apud* STJ, 2017a).

Sob a responsabilidade do Ministro Raul Araújo, corregedor-geral da Justiça Federal, salientou que foram encontradas dificuldades, sem citar quais, e, por este motivo, ocorrer encontros periódicos seria de suma importância, pois, mais que apresentar resultados, teriam condições em que estes fossem avaliados e ajustados.

Cientes da estruturação judicial, em que as instâncias cíveis respondem ao STJ – Superior Tribunal de Justiça, e as trabalhistas ao TST – Tribunal Superior do Trabalho, e ambas ao STF – Supremo Tribunal Federal, e todos utilizam o mesmo Conselho, o CNJ, ainda que exista o CNJT – Conselho Nacional de Justiça do Trabalho, a compreensão dos Tribunais Trabalhistas, trazem uma expressão de maior conscientização da importância e relevância em imprimir a conciliação como meio salutar aos conflitos, não induzido a fazê-lo em fase processual, mas anterior a ela.

Como expôs Costa (2008), do TRT-3, a conciliação não tem por fim resolver a “suposta” morosidade da justiça, mas, este meio alternativo, é um modo em antecipar uma prestação jurisdicional, como expresso também no item anterior.

As leis trabalhistas, por sua vez, sempre tiveram um viés de proteção às forças diferentes, existentes no vínculo empregatício – empregador x trabalhador. Mesmo não devendo ser vertente a uma ou outra parte, apenas com o intuito de justiça igualitária, a conciliação passa a ganhar um espaço relevante cada vez mais neste ambiente. Isto é, ganha força tal instituto em 1995, como se fosse uma ratificação à tendência existente no âmbito trabalhista, pois dispunha sobre a implementação de fórum conciliatório para discutir conflitos. Tornar a tendência em dispositivos e, portanto, impositivo, conforme os artigos 846 e 850, recebe da lei um aliado importante, o dever em oferecer e persuadir desde o início, até o fim da audiência, o acordo consensual pelas partes.

Enquanto o âmbito jurídico do trabalho aprimora cada vez mais seus dispositivos, para atos já existentes na esfera trabalhista, na corrente de que a melhor resolução de conflito trabalhista é aquela que em que as partes se compõe para buscar a melhor solução, o ambiente cível galga para a realização da Semana Nacional de Conciliação. Uma campanha vinda da proposta do CNJ, que ganhou de seus atores, do âmbito cível, esforços desmedidos para que se realizasse e trouxesse bons resultados, porém, há de salientar, tratar-se de uma visão de solução de processos na fase processual.

Como no caso do TRF-1 (Brasília), para a realização de primeira edição que ocorreria no mês de dezembro de 2006, desde abril do mesmo ano fez ampla disseminação, instituindo por sua autoria a implantação de Projeto de Conciliação para os processos específicos do Sistema Habitacional que tramitavam a nível recursal, e o mesmo implantado nos Juizados Especiais (CNJ, 2007).

No transcorrer da leitura do capítulo específico, para o desenvolvimento deste item, foi encontrado vários atos para fomentar a Semana de Conciliação. Portanto, o empenho no movimento do Judiciário Cível, para a conciliação, trouxe satisfação ao seu corpo jurídico, pelos resultados que se alcançam dentro da Semana específica, salientando que as edições ocorreram antes da ênfase das novas leis. Diante disto, para o Presidente Assuseta Magalhães da Justiça Federal Brasileira (2007 *apud* CNJ, 2007) esse modo em resolver as lides da sociedade, a aproximam mais do judiciário, do que se fosse pelas vias processuais.

Esta observação é ratificada pelo STJ, que afirma que a Semana de Conciliação foi consolidada, exatamente por ter existido uma mobilização de todos os Tribunais, não como mera proforma, mas sim com a prática de atos concretos que foram realizados antes de toda a preparação da Semana, mas com o intuito para que ela realmente sempre ocorra. As ações desse “corpo jurídico coadjuvante” foi se empenhar com levantamento de prováveis processos que surtassem os efeitos da resolução por conciliação e alcançassem números favoráveis, para que, além da campanha continuar existindo, ainda fosse satisfatório, tanto para a sociedade, quanto para Judiciário.

Mesmo que a Semana Nacional de Conciliação englobe as Justiça Federal, Estadual e Trabalhista, a Justiça do Trabalho desfrutava de resultados positivos na implantação do meio conciliatório para seus litígios dentro de suas instâncias, tanto inferiores, quanto com relação aos dissídios coletivos de competência de Tribunais Superiores.

Assim, as leis no âmbito da Justiça do Trabalho, desde seu texto original, foram instituídas com frequência, para que pudessem vir acrescentar e positivar, portanto dar base legal, fortalecendo, ainda mais, a aplicação conciliatória, como meio de resolução de conflitos trabalhistas, de uma prática existente.

Esta posição vai ao encontro do pensamento de Costa (2008) sobre a criação das Comissões para Conciliação fora do ambiente judicial. Defende que mesmo compreendido que exaurir uma resolução de conflito trabalhista seria uma exigência para atingir o judiciário, e por isso, inconstitucional, somente após imposição legal, os atores da relação jurídica trabalhista compreenderiam a essência intrínseca da conciliação.

Outro ponto importante da esfera trabalhista, conforme explica Delgado (2002, p. 665 *apud* SENA, 2007, p. 98), e é ratificado em 2014, referente a expressão da

Juíza Anna Carolina Marques Gontijo da Central Permanente de Conciliação de 1º grau (2014 *apud* TRT-3, 2014), ao reconhecer o quanto a Justiça do Trabalho tenta promover uma conciliação sem grandes formalidades processuais, competindo ao próprio juiz, envolto de informalidade, com misto de técnica e intuição, ao ponto de ter o *feeling*, de que cada situação é diferente de outra, e estar entre as partes, porém sem o manto de julgador ou decisor, mas de direcionador de acordo de propositura das próprias partes, porém sem deixar que uma delas saia prejudicada, são fatores que impulsionam a solução consensual.

Assim, averigua-se nesta leitura, de que a conciliação é a forma preferencial da Justiça do Trabalho em suas diversas instâncias, para resolução de conflitos.

No caso das instâncias cíveis, com a ocorrência da primeira edição do evento da Semana Nacional de Conciliação, em 2006, nota-se que, em algumas unidades da Justiça, faz-se, pontualmente/isoladamente, movimentos à concretude da conciliação como solução de lides. Alguns atos encontrados na pesquisa trata-se por exemplo do TJ de São Paulo, com o “Expressinho”, com solução de lides relacionados à energia, telefonia e água, com resultado positivo de 80%, ou o Tribunal do Amapá com relação a conflitos de família, que atingiu em 2005, 72% de homologação de resolução de lides pelo meio conciliatório (CNJ, 2006).

Ainda pode-se citar o TJ da Bahia ao lançar a Semana de Conciliação Estadual em 2017, mas neste caso tratar-se-ia de um “mutirão” muito parecido à Semana Nacional, e não atos processuais do cotidiano, porém não de menor valia a intenção (STJ, 2017b).

Essa relevância, na aplicação da conciliação, que aparenta diferença entre os âmbitos cíveis e trabalhistas, talvez seja pela lógica de visão do âmbito trabalhista, que compreende, como expôs o ex-Ministro do TST, Drº Manus (2018), que as partes serão muito mais participativas em atuarem positivamente no acordo consensual, ou seja, quando é proposto a resolução pelo instrumento conciliatório, por se sentirem participantes efetivas de tal construção.

Ser a conciliação uma prática instituída há longos anos pelas instâncias trabalhistas, seus atores são mais pré-dispostos a contribuir com essa nova cultura e mentalidade dentro ou fora de seus tribunais. Talvez, por existir essa prática, conseguiram alcançar maiores resultados dentro das primeiras edições da Semana Nacional de Conciliação (BRASIL, 2008).

Não só nas primeiras edições, como ainda na atualidade, conseguem os conciliadores trabalhistas, atingir números altos positivamente. Os TRTs em geral, procuram por todos os meios, que suas comarcas se mobilizem e participem ativamente junto ao evento nacional, e, mais, oferecem à própria sociedade, àqueles que tiverem processos trabalhistas e optarem em coloca-los para serem conciliados dentro do evento nacional, poderiam fazê-lo, independentemente da fase processual que se encontrasse a ação, como exposto pelo TRT de Goiás.

Assim, é uma realidade a Semana Nacional de Conciliação, com mais de dez anos de evento. Cada vez com um slogan motivacional, de modo a persuadir, principalmente, as partes, pois estas são também consideradas atores da relação judicial e, portanto, engaja-las na colaboração, conscientes à preferência, que se resolva consensualmente o conflito existente entre estes, é de suma importância, como defendeu Manus, que fazê-los se sentir participativos, facilitam que as conciliações ocorram.

Ou seja, os Tribunais Superiores em geral, não só a trabalhista, procuram motivar as partes e, também, a sua própria estrutura organizacional jurídica, através de chamamento de suas comarcas, quase que convocatória, para que estas também se impulsionem para atingir o maior número de soluções possíveis por esta instrumentalização – a conciliação.

Não “satisfeitos” na participação da Semana Nacional de Conciliação, instituída pelo CNJ, a Justiça do Trabalho criou a sua própria Semana Nacional de Conciliação Trabalhista, em 2015, através de seu Conselho Superior de Justiça do Trabalho, focado nos objetivos da celeridade do processo e aprimoramento dos meios consensuais já existentes.

Esta iniciativa ganha força não só com os números positivos de 2017, 26.527 conciliações alcançadas, mas com o empenho colaborativo de magistrados, advogados, servidores, empresas, empregados e trabalhadores, todos relacionados a esfera trabalhista, com slogan persuasivo: “Sempre dá para conciliar”, no evento de 2018, com a proposta de mudança de mentalidade, em que há qualquer momento é tempo para conciliar (TST, 2018).

Forças individuais também existem nos órgãos cíveis do Poder Judiciário, como proposta em alcançar maiores números de resoluções de conflitos na Semana Nacional para a Conciliação, como demonstrou o Tribunal de Justiça do Paraná que vai além de sua estrutura e abrange outros atores dessa relação, como o Ministério

Público, a Defensoria Pública, a OAB, para fazerem parte deste movimento. Mobiliza tais atores para separação e indicação de processos que possam surtir efeitos positivos, pelo meio consensual de seus conflitos (STJ, 2017b).

O mesmo ocorre no TRF-4, de Santa Catarina, ao convocar seus magistrados para que, efetivamente, participassem do evento, ou seja, “in loco”.

Enquanto as instâncias dos tribunais cíveis se esforçam para “recrutar” processos e conseguir o empenho de seus atores, a esfera trabalhista, com a criação de sua Semana de Conciliação, pelo contrário, é procurada pelas empresas que propõe se empenhar para que cheguem a um consenso e extingam seus processos. Entre elas grandes empresas como Gol, Claro, Vale, as instituições financeiras como Caixa Econômica, Itaú, Santander, que antecipam e entregam propostas para análise e diálogo com a outra parte.

Os resultados levantados em uma semana, do ano de 2017, seria o equivalente a mesma quantidade de processos que iriam para julgamento, da atividade de um mês, de um só gabinete. Em 2019, os resultados que se buscava pelos Tribunais Trabalhistas, era que superasse anos anteriores, ampliando o número de audiências conciliatórias, como a proposta no slogan: “Menos Conflito. Mais Soluções: com a conciliação o saldo é sempre positivo”.

Essa positividade para resultados é demonstrada pelo Ministro Renato de Lacerda Paiva, ao justificar que a conciliação é a essência da Justiça do Trabalho, pois sua origem já nasce com a própria Lei, a CLT, ou seja, desde sua criação em 1943. Além do mais, essa essência faz parte dos atos daquele que dirigem a Justiça Trabalhista, como sendo a solução consensual a forma mais rápida, vantajosa e moderna para litígios.” (PAIVA, 2019 *apud* TST, 2019a).

Para a Justiça do Trabalho, a conciliação é a “bandeira” abraçado por esta esfera judicial e, por isso tornou-se uma prática, em que o compromisso de seus atores é sempre renovado em busca de números de litígios resolvidos por este meio ser cada vez mais. Prezamos, que a partir desse instrumento, alcançamos a pacificação social, a prevenção de futuros litígios, soluções reais e em tempo presente. Assim uma considerável redução ao excesso de judicialização de conflito de interesses, dentro da esfera trabalhista.

Na esfera trabalhista, mais do que fazer da conciliação uma prática para resolução de conflitos, é relevante os efeitos que este instrumento produz. Esta é a consciência dos atores do processo judicial trabalhista.

Creem que, acordos que são feitos a partir da disposição das partes em fazê-lo, cumprirão com maior veemência o acordado, do que se lhe fossem impostas condições por terceiro julgador. Em que afastar o “tecnicismo e formalismo exacerbado” traz vantagens a todos envolvidos, pois ganha celeridade e efetividade, que se postos todos os possíveis processos trabalhistas dentro da máquina judicial, para que fossem resolvidos por sentença, entre dissídios individuais e coletivos, seria impossível mover esta máquina da justiça.

Apesar de acreditarem na prática conciliatória, como melhor meio para solução de conflito, são cientes que poderão ter a necessidade em insistir em mais de uma audiência conciliatória, mas, mesmo assim, esta continuará sendo a mais vantajosa para todos. Além da realização de mais de uma audiência conciliatória, ainda, dentro das fases do processo, caberá o oferecimento e persuasão a qualquer tempo, para que as partes escolham o meio consensual para resolver o conflito da relação.

6.2 ANÁLISE E INDICAÇÃO ENTRE OS JUÍZOS CÍVEIS E TRABALHISTAS: SUAS SEMELHANÇAS, DIFERENÇAS OU INTER-RELAÇÃO

A proposta deste subtítulo, foi trazer, a partir da leitura do desenvolvimento deste Capítulo, a análise do que pode ser considerado em que ambas as esferas tenham de semelhante, diferença ou inter-relacionada, indicando-as, e, se for o caso, discutindo-as.

Não se pretendeu fazer uma análise, discussão ou resultados, arraigados em teor profundo, fundado em teórico denso, filosófico, pois um dos quesitos da própria construção do meio conciliatório para resolução de conflitos, trata-se da simplicidade e informalidade que este deve estar revestido.

E, sendo assim, nesta mesma uniformidade foi apresentada a análise e possível discussão neste item, e quanto aos resultados, foi apresentado em outra parte do desenvolvimento deste trabalho, aplicando o mesmo método.

Como diz a sabedoria cotidiana: “muitas vezes, o menos, é mais” e, assim, aqui também foi o que ocorreu, mesmo em se tratando da elaboração de um trabalho, em que tem o intuito em adicionar ciência, à própria Ciência Jurídica.

Como os subitens anteriores foram diferenciados com relação às normas e outro em relação aos atos, neste, em texto sequencial, foram ambos demonstrados, utilizando-se da ênfase da relação das esferas cíveis e trabalhistas.

Cientes que toda Lei infraconstitucional deve observância à Constituição e, esta, por sua vez rege de modo a delinear e limitar como as Leis, que criadas pelo Poder Legislativo, devem ser dimensionadas, também com relação aos atos permitidos ou não, a Lei é a base para esses atos serem executados ou não.

Assim, considera-se que, se não for proibido expressamente, permitido será. E com relação às audiências de conciliação, o meio consensual para dirimir conflitos, a Constituição é expressa ao seu favorecimento e grandeza, em ser instituída e seguida, pois sua essência não se basta nela mesma, mas abrange muito mais direitos, inclusive fundamentais, do que possa expressar a “simples” vocação conciliação.

Nesta perspectiva, algo que chama a atenção como nota importante, é indicar o tempo em que as normas ou atos ocorreram e, assim, visto que o texto base é a Constituição, vale salientar seu ano, 1988.

Considerar a Constituição do ano de 1988, é revisitar o Código de Processo Civil de 1973, que continuou vigente após a promulgação da Constituição e, portanto, conhecer que a conciliação até poderia existir no Código, mas a “nova” Constituição lhe dá ênfase. Porém, mesmo sendo expressa no CPC/73, a audiência de conciliação não partilhava claramente sobre a responsabilidade para sua efetivação, a partir de atos dos diversos atores da relação jurídica, em que, por exemplo, a eles caberia estimular para que os conflitos se direcionassem à solução pelo instrumento conciliatório. Além da estimulação não ser previsto em norma, à época, a autocomposição também não era prevista.

Decorridos 42 anos da instituição do CPC/73 e 27 anos da “nova” Constituição, entra, em 2015, a vigência do Novo Código de Processo Civil, dando o destaque merecido à audiência conciliatório, a autocomposição, o dever de colaboração dos mais diversos atores da relação jurídica se processual, ou seja, juízes, advogados, Ministério Público, Defensoria, de todas as instâncias do Poder Judiciário e, ainda de toda a Federação, que administrativamente, deverá se debruçar em resolver os conflitos pela instrumentalização consensual.

Portanto, não só como meros cumpridores da norma, mas como sujeitos que devem se dedicar e focar, aplicando todas as técnicas de estímulo e persuasão, para que o meio consensual seja a escolha das partes em conflito, incluindo o poder/dever do juiz, em oferecer a conciliação, em qualquer fase processual. Isto demonstra que foi preciso uma lei para fomentar a audiência conciliatória, que em outros tempos, o ato se equipararia mais a um ato facultativo do que um poder/dever.

Neste quesito, considerando que a Consolidação das Leis do Trabalho foi criada no século passado, em 1943, mesmo assim ela foi tomada de diversidade de atos e considerações, por tratar da relação trabalhista, portanto, um reflexo social, e, por isso, teve “peso de valoração” diferenciada que o conflito no âmbito cível.

Não inferiorizando, ou super valorando, as ações de conflitos trabalhistas, ressalta-se que suas normas são revestidas de princípios e particularidades próprias dessa relação, com finalidade social. A importância do emprego e legislação protetiva tangencia, não só essa relação conflituosa trabalhista, mas a própria economia como um todo, além da dignidade do sujeito.

Isto posto, e analisando o pensamento de atuais juristas do âmbito trabalhista, indicados no trabalho, como as palavras de Manus (2018) do âmbito trabalhista: “Distanciamos-nos da boa convivência e do acordo para colocar fim aos conflitos, ficando cada vez mais distante a superação dos interesses e pontos de vista pessoais, que são sempre menores do que o bem-estar social”, e complementando com os dizeres da literatura de Alves (2014), em que repentinamente instituiu-se no meio social a “cultura da sentença”, o que, antes era costume a tentativa em resolver problemas amigavelmente, e a interferência do órgão da justiça ser acionado somente como última hipótese, passou a ser automaticamente acionado como o primeiro meio para resolução de conflitos.

Trazer essas palavras para a análise, comparada às datas normativas, portanto, é necessariamente coloca-as a partir da contextualização de época. Analisar os pensamentos acima mencionados, de personagens do âmbito trabalhista, e a norma de 1943, inserindo à época, é dimensionar que o comportamento era da confiança do acordo “dos bigodes”, “palavra dada, palavra cumprida”, em que terceiro, inclusive, não deveria fazer parte do conflito ou decisão de dois cidadãos, “adultos e maturo”. E mesmo com alterações nas normas em 1967, esses princípios sociais ainda regiam.

Assim, fica claro, porque foram conferidos à norma trabalhista, princípios e particularidades próprias, pois inicialmente observa-se a relação diferenciada das partes, para só mencionar a conciliação após escrito metade dos artigos. Somente a partir dos arts. 514 (de 1943), e 613 (de 1967), começou a dispor sobre esse tema, que inclusive não os transfere para a esfera judicial, mas incumbe que a relação seja resolvida dentro do ambiente que as partes participam – centros conciliatórios dentro das próprias empresas, ou junto aos seus sindicatos. Inicialmente impositiva de que,

se assim não o fosse, o Poder Judiciário não poderia ser acionado, para apreciar o mérito.

Como mencionado anteriormente, com a criação da Constituição de 1988, muitas leis foram recepcionadas pela Lei Magna vigente, mas alguns artigos não o foram, como ocorrera com art. 514, alínea “c”, considerada pelo STF como inconstitucional, por instituir a obrigatoriedade, em exaurir por outros meios a pacificação do conflito, para só então procurar os meios judiciais. Este estaria confrontando o art. 5º da CF/88, em que não afasta nenhum indivíduo ao acesso à justiça.

Nesta mesma interpretação, o art. 625-D, acrescentado em 2000, que insiste na submissão da reclamação trabalhista primeiramente por Comissão Conciliatória, foi considerada inconstitucional pelos mesmos motivos, mas não deixou de vigor no meio trabalhista. O que inclusive tornou-se prática, neste meio, a conciliação.

Esta prática persiste, mas em resguardo e não confrontação às leis e pareceres de órgãos judiciais superiores, as instâncias da Justiça do Trabalho passaram a não recusar julgar reclamações trabalhistas que não passem primeiramente por essas comissões. Isto é, deixou de ser pressuposto de admissibilidade para a petição de ação trabalhista. Ao mesmo tempo, os trabalhadores se sentem seguros em continuar no modelo consensual, pois, a Justiça Trabalhista, também não afasta reclamação posterior, que venha incidir em assuntos não discutidos em tal acordo. Isto demonstra que os trabalhadores sentem segurança em utilizar o meio consensual para resolução de seus conflitos trabalhistas.

Mesmo assim, a CLT não excluiu seu artigo e alínea. O ambiente laboral talvez dê continuidade à prática conciliatória de acordos trabalhistas, pois estes são levados a termo, e no caso de descumprimento, basta cópia do termo, para se entender como título executável diretamente no Poder Judiciário Trabalhista.

Mais favorável, ou seja, fortalece-se a procura do meio conciliatório para conflito trabalhista, junto e através dos sindicatos, apoiados na disposição do art. 613, inciso V, dirigido às convenções e acordos coletivos de trabalho. Esta, ressalva que tais convenções e acordos devem ter previsto, em cláusula própria, meios que possibilitem conciliação, para o caso de divergências na aplicação dos dispositivos encontrados nestas próprias convenções e acordos, portanto, mais uma vez convocam o ato conciliatório para solução de conflito.

Nota-se, deste modo, que o pensamento na esfera trabalhista, traz intrínseco em suas normas, o pensamento da época em que foram instituídas, da harmonização e apaziguamento dos conflitos pelo meio amigável, e procuram preservar este modo em resolver conflitos, ainda na realidade atual, fundamentado em suas leis. Como bem expôs o Juiz Schwarz (2017), a relação e leis trabalhistas prezam pela “Cláusula de Paz”, em que acordo ou convenção necessita que esta cláusula exista e, por isso, deve conter a previsão de normas para conciliação.

Essa foi uma diferença entre o âmbito cível e trabalhista, que pôde-se reconhecer, durante o longo decorrer do tempo. A esfera trabalhista sempre trouxe consigo a essencialidade da conciliação, enquanto a esfera cível, lhes permitiu o poder em dizer o direito, em lugar das partes, em que a autocomposição nem era admitido. Esse raciocínio começa a mudar a partir de 2015, com a vigência do NCPC.

Obviamente, há de salientar, que as leis se atualizam quando a sociedade muda, e esse movimento do NCPC, pode ter como base a sociedade, ou não, ou apenas a situação crítica das diversas instâncias e o congestionamento de processos.

Outra questão claramente diferente entre as duas esferas, trata-se da criação de centros conciliatórios. Como observado anteriormente, mais uma vez será o NCPC a trazer ênfase sobre o assunto, incluindo que não só locais judiciais devem ter centros direcionados à conciliação, como abre espaço para que a alternativa conciliatória ocorra em todas as unidades da Federação, abrindo espaço a esses entes em dirimirem seus conflitos administrativamente.

Com a leitura dos parágrafos anteriores, este já era concebido pela Justiça Trabalhista ao considerar válidos os atos conciliatórios por intermédio de centros dentro das empresas ou em sindicatos das categorias, obviamente, sempre devendo ser respeitada a paridade das partes. Ainda assim, reforçaram em Lei a criação de tais centros, em 2000, portanto, mais uma vez incentivando a criação das Comissões de Conciliação Prévia, os CCPs, estes formados exatamente pelas empresas e sindicatos. Isto é, o CPC passa a reconhecer a validade desses acordos fora do âmbito judicial cível, ao dar poder aos entes Federativos, na resolução administrativa de seus conflitos, o que para a Justiça do Trabalho, este já era considerado.

Como fulcro dessa nova realidade, pode-se citar novamente Ranzolin (2015, p. 198) ao mencionar os órgãos judiciários cíveis, em que pode-se pontuar que o momento de citação de Ranzolin é do mesmo ano que a vigência do NCPC, ou seja, de 2015, e este expressa - que dentro do órgão judiciário, a conciliação passou a ter

uma nova visão, como um novo modo de acesso à justiça, e assim o processo judicial passa a ser residual, para a resolução de conflito, e a conciliação é sua fonte principal.

Infelizmente, mas uma realidade na perspectiva legal/Direito, em que muitos atos só são realizados, depois da imposição da Lei, como foi com relação à realização das alternativas conciliatórias. Assim para resguardar a importância da utilização dos centros conciliatórios na competência cível, o NCPC vem com seu art. 319 cravar no inciso VII, exatamente essa obrigatoriedade da manifestação em petição inicial, no caso do autor, sobre a realização, ou não, da audiência de conciliação, que se este recuse-se, dará direito ao réu de fazê-lo na defesa. Nas palavras de Milhoranza (2015, p. 371) “O Novo CPC prima por trazer novas técnicas para as soluções de conflito”

Indo mais além, sobre a análise do artigo e inciso, bastará uma parte aceitar a realização da audiência de conciliação, para que a outra seja obrigada a se fazer-se presente. Esta só não ocorrerá, se ambas as partes se manifestarem negativamente pela sua realização, mas a recusa das partes, não impede que se insista que um acordo seja realizado pelo meio consensual, podendo/devendo ser oferecida ou solicitada, durante a fase endoprocessual. O que significaria a “boa vontade” de todos os atores da relação judicial, em fazê-lo.

Neste caso há semelhança entre as justiças cíveis e trabalhistas. Ambas normas amparam os “homens da lei” em persistirem durante todas as fases do processo, para que a resolução da lide ocorra pela instrumentalização da conciliação, ressaltando, no caso da Justiça do Trabalho, quando, e se, estas fases virem a existir, visto que trabalham para que estas fases nem ocorram, preferencialmente. Valendo mais uma vez citar Milhoranza (2015, p. 402), relacionado a Justiça Cível: “Vê-se aqui uma mudança de paradigma: a antiga visão de contenda judicial está sendo substituída por inúmeras tentativas de composição dos litígios.”

Como inter-relação às duas esferas pode-se dizer, que da mesma forma que trabalhadores se sentem seguros em dar continuidade à prática conciliatória para solução de seus conflitos trabalhistas, ou seja, sentem a mão protetiva da justiça, mesmo que ela não esteja presente, ao mesmo tempo, o meio consensual trabalhista traz ao trabalhador, a celeridade que a situação exige, visto tratar do poder econômico do sujeito, o que não poderia esperar anos para solução. Nesta visão protecionista, o âmbito cível preza pela estabilidade do núcleo familiar, oferecendo proteção ao desgaste judicial e, assim, priorizando, nos casos de ações de família, que este se

realize pelo meio conciliatório, mesmo que exija diversas audiências conciliatórias. Ou seja, ambas com uma visão de fundo social.

Isto é, nestes casos, a conciliação se torna essencial aos olhos da Lei Civil. Recomenda e reserva, inclusive pela fragilidade do tema e proximidade dos conflitantes, a presença judicial, por magistrado ou leigo para a função, para esses casos, em que a interferência para atingir um consenso e pôr fim ao conflito familiar, nota-se necessária.

Porém, averigua-se que talvez um dos motivos para a aparente diferenciação entre as normas trabalhistas e a processual civil, até que esta passou a vigor com nova redação, a partir de 2015, ocorreu por causa da liberdade que a própria Constituição de 1937 deu à Justiça do Trabalho, em modelar seus procedimentos da melhor forma que conviesse a alcançar a resolução da lide trabalhista. Portanto, fala-se do contexto histórico das décadas de 30, 40, em que até a década de 70, antigo CPC, muitas realidades se modificaram com o movimento da sociedade. E, pelas mudanças sociais, as leis também foram aprimoradas, para atender essa mesma sociedade, aplicando novas normas.

Diante deste exposto, pode-se dizer que enquanto para a Justiça do Trabalho, alcançar a conciliação como meio para solução de litígio trabalhista é uma meta, até 2015, para a Justiça Civil, tratava-se apenas de “proforma”. Enquanto o Processo Trabalhista é envolto de autonomia, simplicidade e informalidade, com fundamento na finalidade social, diferentemente eram aplicados os procedimentos e fundamentos processuais civis. Essa informalidade, inclusive, denota a diferenciação da não necessidade de capacidade postulatória para apresentar reclamação trabalhista, bastado apresentação do próprio autor, um ato inadmissível para a esfera cível em que dirigir-se a um juiz, somente através de advogado para peticionar.

Compreender como regem as normas observadas pelas duas esferas, facilitam a análise para compreender os motivos, com relação à direção dos atos realizados por àqueles que lhes é incumbência, intrínseca, em fazer com que as conciliações se concretizem, isto é, aplicar a autocomposição anterior à heterocomposição. Mas, é relevante considerar que seguir ordem inversa, não significará, obstruir que a audiência conciliatória se faça existir, a qualquer tempo.

Falar sobre a mutabilidade da Lei, e sua compatibilidade em suprir a nova realidade social, ou seja, a Lei deve acompanhar o movimento do mundo, quando não infringe a ordem pública, sobre esta questão, nota-se que o Conselho Nacional de

Justiça toma para si este movimento, sobre a aplicação do modelo consensual para solução dos conflitos, antes da Lei.

Este pensamento leva às hipóteses, que seu movimento possa estar pautado na ciência dos bons resultados que a história apresentou, quando este meio foi aplicado no passado, ou, como segunda hipótese, ainda, através de resultados positivos, dentro da própria estrutura judiciária no presente. Neste caso, talvez estaria relacionado à esfera trabalhista, e pelos resultados positivos alcançados, e, que, possam ter impulsionado o CNJ a favorecer o exercício do meio conciliatório ao invés do processo judicial, para solucionar as lides no ambiente cível, fomentando estratégias que deveriam ser seguidas pelas diversas instâncias do Poder Judiciário.

Apesar de apresentar políticas com certa uniformidade, em que o objetivo foi apenas para não criar disparidades entre os tribunais, o CNJ abriu a livre iniciativa às instâncias em aplicar mecanismos, a partir de suas particularidades, mas que possibilitasse desviar as soluções litigiosas do procedimento processual judicial, tomando o rumo para o procedimento consensual de resolução de conflitos.

Nesta visão, de livre iniciativa das esferas em aplicar mecanismos, com a finalidade de solução de litígios pelo meio conciliatório, vê-se um movimento do STJ (Superior Tribunal de Justiça), órgão superior cível, porém isso ocorreu somente no mesmo ano da criação do NCPC, que vigorou somente em março de 2016.

Este Tribunal instituiu em 2015, a Carta JF 2020, contendo plano estratégico e meta a ser cumprida, pela esfera Federal do Judiciário, contendo como um dos compromissos, o aprimoramento do setor conciliatório. Os números apresentados foram positivos entre 2016 a 2017 nas instâncias cíveis, incluindo os TNUs – os Juizados Especiais Federais, com redução significativa de litígios pelo procedimento processual, porém sem mencionar se em fase pré-processual ou processual, ou, ainda, se essa redução estaria vinculada ao evento da Semana Nacional da Conciliação.

Interessante salientar a posição do corregedor geral Ministro Raul Araújo, da Justiça Federal, sobre as conciliações, ao expor sobre as dificuldades para sua realização, sem dizer quais, mas mostrou-se interessado na realização de encontros propostos pelo STJ, pois significaria não apresentação de resultados, mas sua valia estava em poder encontrar os pontos fracos e ajustá-los.

Enquanto o posicionamento do órgão Federal não dispôs tratar de processo em fase de andamento, ou antes dela, os Tribunais Trabalhistas trouxeram como

importante e relevante, que a conciliação sempre ocorra na fase pré-processual. O que defende Costa (2008) do TRT-3, essa relevância, pois dá condições da prestação judicial ter a antecipação que merece todo caso.

Este pensamento de Costa talvez tenha relação com o próprio pensamento da Justiça Trabalhista, da proteção do mais fraco, mesmo que se persiga uma decisão igualitária, mas é ver no sujeito da parte, a necessidade em ter, com brevidade, a resolução de seu conflito, este vinculado diretamente a sua vida econômica e social e, por isso, a relevância da conciliação, no que aborda o alcance antecipado da prestação judicial.

Como tendência a prática da conciliação nas instâncias trabalhistas, essa ganhou forças para sua continuidade e amplitude, a partir de 1995, como força de Lei, pois, para aqueles raros atores que não direcionavam o conflito para uma solução conciliatória, passaram a fazê-lo. Outra hipótese da Lei imposta, foi dar legitimidade e legalidade a atos, que previamente era praticado, além de salutar, comprovadamente.

Foi perceptível, portanto, um movimento quase que natural da esfera trabalhista, desde sua origem, em acreditar que a melhor solução para um conflito trabalhista sempre foi a composição pelas próprias partes para a busca de uma solução. Como escrito, ato que vem desde sua origem.

Diferentemente, esse movimento pela Justiça Cível começou a despontar em 2006, com a instituição da Semana Nacional de Conciliação, que apesar de englobar todos os tribunais do Poder Judiciário, pode ser considerado novo para o âmbito cível, mas, como um reforço para a trabalhista. Portanto, uma força tarefa para o Judicial Cível, focado no acúmulo de processos sem resolução de mérito.

Neste contexto, da campanha, nota-se que houve um empenho grande por todos os Tribunais envolvidos – Federal, Estadual e Trabalhista, para que esta primeira edição tivesse resultados relevantes, e que pudessem fazer com que ela não se limitasse a apenas uma única edição.

Várias providências foram tomadas por Tribunais Cíveis para fomentar a campanha, como a disseminação da campanha tanto dentro da própria estrutura, quanto a chamada dos cidadãos para inclusão de seus processos em andamento. Os Tribunais, por sua vez, convocaram empresas para participar da Semana de Conciliação, além da convocação de advogados, Ministério Público para levantamento e apresentação de processos com possibilidades em serem resolvidos por instrumento consensual. Portanto, houve a colaboração de todos os atores,

colaboração esta, em 2015, prevista no NCPC, como necessária para o bom andamento da Justiça, ou seja, a Lei veio posteriormente determinar essa colaboração.

Portanto, sobre a fomentação para a concretização e continuidade da Semana Nacional de Conciliação, ambas esferas – cível e trabalhista, tiveram semelhança, o que pode inserir, inclusive, a vontade e empenho em realizar outros mecanismos.

Sobre a realização de ações efetivas e excedentes pela Justiça Cível, essas começaram a aparecer, paralelamente, quando ocorreu a mobilização da esfera cível, para que as Semanas Nacionais de Conciliação se concretizassem. Neste caso, foram mencionados que houve movimentos pontuais por alguns Tribunais, criando outros mecanismos para fomentar, não a campanha da Semana de Conciliação, mas para suprir a demanda de processos de suas próprias comarcas.

Todos mecanismos praticados isoladamente, foram em direção à resolução do conflito pelo instrumento conciliatório, dos casos concretos que foram encontrados nas pesquisas, como: a implantação de conciliação específica para o Sistema Habitacional, incluindo processos em fase recursal; o “Expressinho” pelo Tribunal de São Paulo, relacionados a lides de energia, telefonia, e água; no Tribunal do Amapá com o chamamento dos processos direcionados a ações de família; o TJ da Bahia que lançou a Semana de Conciliação Estadual. Portanto, mesmo se tratando de processos em andamento, são empenhos louváveis e, talvez, a própria criação da Semana Nacional de Conciliação tenha trazido uma mudança de mentalidade, para a esfera cível, e, portanto, necessária a este corpo judiciário.

Dois pontos averiguados, que inclui a Semana propriamente dita, foi a satisfação do corpo jurídico pelos números alcançados, o que este pode ter estimulado os atos isolados, e o que expôs o Presidente da Justiça Federal Brasileira, Assuseta Magalhães (2007 *apud* CNJ, 2007), que proporcionar ao sujeito a conciliação, e este ter visto resultados positivos, trouxe para mais próximo a sociedade ao judiciário, mais do que se fosse pelas vias processuais.

Nota-se neste engajamento, uma inter-relação com a esfera trabalhista. Talvez o que fosse necessário para o Judiciário Cível era o estímulo vindo de sua própria estrutura jurídica, mais que a própria Lei, além de lhes serem provado que a conciliação era o melhor caminho, pelos resultados que obtiveram durante as edições da Semana Nacional de Conciliação, o que inclui o fortalecimento do caminho já adotado pela Justiça do Trabalho.

Uma questão relevante analisada sobre as duas esferas judiciais, trata-se da formalidade. Enquanto a Justiça do Trabalho veste seu juízo de simplicidade, autonomia, informalidade, de maneira que estes adjetivos, misturado com a perspicácia, persuasão, técnica, intuição do juiz, para saber sentir quais os conflitos cabem a resolução consensual, cientes que cada conflito possui suas particularidades, pode ser uma hipótese a ser apontada que contribuiu como um dos pontos positivos, em alcançar resultados, também positivos, na esfera trabalhista.

Diferentes, as instâncias cíveis persistem em fazer presente a formalidade, e demonstrar soberania, mesmo dentro da sala conciliatória, em que, em geral, o conciliador, é um leigo, e não um juiz. Do mesmo modo, existe diferenças em ter um juiz à frente das partes, revestido de informalidade, como é na esfera trabalhista, costume não presente nas esferas cíveis no momento da conciliação, pré-processual, por exemplo. O juiz envolto de informalidade, porém astuto, é a garantia às partes de que a construção que fizeram juntas para o melhor acordo, realmente é justo.

Outro ponto analisado através das pesquisas, aparentemente, refere-se ao posicionamento das empresas, quando se trata de conflitos trabalhistas, são mais propícias a resolver seus problemas, do que quando se trata de assuntos diversos, como a esfera cível, mesmo que possa ser considerado, muitos dos problemas, de tema repetitivo, ou seja, luz, água, telefonia. O que neste ponto, facilitaria os resultados favoráveis para a Justiça Trabalhista.

Deste modo, o que parece ser a “bandeira” abraçada pela Justiça do Trabalho, em que a solução aos litígios trabalhistas deve ser pelo meio consensual, como um compromisso em aplicar e praticar, como essência da esfera trabalhista, e dos envolvidos, não parece ser o que ocorre na esfera cível. Como expõe Paiva (2019 *apud* TST, 2019a), para os atores trabalhistas, a solução consensual é a forma mais rápida, vantajosa e moderna para litígios. Portanto, prezam, que a partir desse instrumento, alcancem a pacificação social, a prevenção de futuros litígios, soluções reais e em tempo presente.

Assim, finalizada a análise comparativa, que auxiliou compreender e indicar se há diferença de comportamento entre as duas esferas, no quesito solução de conflitos pelo método conciliatório, segue novo Capítulo com intuito ao desenvolvimento aos resultados obtidos e, conseqüentemente trazer a resposta ao questionamento – “Além das imposições legais, os togados e órgãos jurisdicionais da área cível se empenham para que as conciliações se concretizem?”

7 RESULTADO DA ANÁLISE COMPARATIVA ÀS LEIS E ATOS EXCEDENTES DOS JUÍZOS CÍVEL E TRABALHISTA

A finalidade deste Capítulo é, após a leitura do desenvolvimento do trabalho, e, principalmente do Capítulo anterior, encontrar as condições necessárias para responder ao questionamento anteriormente apresentado: “Além das imposições legais, os togados e órgãos jurisdicionais da área cível se empenham para que as conciliações se concretizem?”

Analisar e expor as ações excedentes, é significar que elas têm o escopo a concretização das audiências de conciliação, fundada no princípio de sua proposta: a realização da justiça nos seus variados aspectos.

Neste viés de justiça, alcançá-la em tempo indefinível ou infinito não seria aceitável, porém, o que ocorre muito no modelo processual. Assim, a solução de um conflito demanda que seja alcançado em tempo razoável, o que, pelo modo consensual, com amparo à legalidade e legitimidade, traz a possibilidade dessa solução, definitiva e definida pelas partes.

Como o Capítulo anterior foi apresentado com maior detalhamento o movimento das leis e atos excedentes a essas leis, no propósito da resolução pelo método conciliatório, de litígios, tanto na esfera cível quanto trabalhista, coube ser mais breve e pontual no presente Capítulo, direcionada às notas relevantes para atingir a resposta buscada.

Assim, a análise feita, foi direcionada a constatar como são praticados os atos das instâncias cíveis e trabalhistas, para que conhecendo-os, pudessem ser identificados os atos excedentes, focados ao alcance da resolução de conflitos, a partir do método conciliatório, o que incluiria o favorecimento das normas ou não.

O primeiro ponto de análise para alcançar um resultado, limitado ao que se questiona, foi inicialmente o condicionamento à afirmativa de que haveria diferença de atos entre os dois tipos de Direito – civil e trabalhista, e neste caso, essas esferas foram analisadas diretamente relacionado ao “tempo”.

Neste caso, com a valoração ao tempo para encontrar respostas, foi usado como ponto de referência, a Constituição de 1988, como marco para análise; a CLT de 1943 e suas alterações ao longo do tempo, porém nunca revogada; e o CPC/2015, porém buscando algumas respostas no CPC/1973, por este ser o que vigia na Constituição de 88, até a criação do NCPC, revogando o CPC/73.

Deste modo, analisar as pesquisas feitas e, indicadas anteriormente, pode-se dizer, ser fácil identificar que há diferenças para “atos excedentes” entre as duas esferas, mas há dificuldade em ser impositivo aos reais motivos para que ela exista.

Outra abordagem importante a ser feita, é sobre o que, neste trabalho, considera-se “atos excedentes”, até, então, não comentado.

Para a análise, do trabalho, especificamente, o importante foi conhecer, para poder entender, porque a Justiça Cível parece tão morosa, complicada, burocrática, possuir acúmulo de processos, processos não julgados por anos, pessoas que falecem antes de terem seus conflitos resolvidos, enquanto outras, como na esfera trabalhista, transparece não ocorrer os mesmos encaixes. Partindo desse preceito, questionou-se exatamente se faltaria maior doação daqueles que compõe o corpo judiciário, da relação conflitante.

Essa “doação” seria os atos excedentes, ou seja, se a lei não proibi, então ficou a incógnita de quais os atos, que a esfera cível, não estaria praticando, com veemência, para a concretude do acordo conciliatório das partes, ao ponto de congestionar o judiciário cível, comparado a esfera trabalhista, que oferece tal procedimento, tem retorno de resultados positivos, e supri as ações demandadas.

O termo “comparativo” com relação as duas esferas, não tem como ponto alto, deste trabalho, apontar suas semelhanças, diferenças ou inter-relações, entre elas, apenas a esfera trabalhista serviu como um ponto concreto de referência para que se conseguisse maior veracidade e fidedignidade à análise e resposta que foi apresentada.

Ainda em tempo, vale observar, que há ciência de que o mesmo ocorre na esfera penal, de execuções penais, ou ainda com referência às ações contra a Seguridade Social, mas, por questão de limitação, e as esferas cíveis e trabalhistas, estarem mais próximos ao cotidiano social, somente estas foram pesquisadas.

Analisar o texto desenvolvido, é trazer em evidência, aqui, que o corpo jurídico, mesmo ao lidar com uma Ciência – o Direito, este não é absoluto, nem ao seguir rigidamente o que as leis impõem. Neste viés, para o Judiciário Cível, a norma de Procedimento Processual Civil, com relação a audiência de conciliação, mesmo que expressa no CPC/73, não tinha características rígidas para sua aplicação, e, nela não previa, nem se admitia, a autocomposição. Isto, considerando até a vigência do NCPC/2015.

Portanto, esses seriam alguns pontos como causa em não existir atos excedentes, pelo corpo jurídico cível, na busca da realização/concretização das audiências de conciliações. Apesar de estar expressa em “algum” artigo do CPC/73.

Este mesmo ponto citado acima, é o que diverge do âmbito trabalhista, que sempre admitiu a existência saudável da colaboração das partes, para atingir um resultado ao conflito trabalhista, isto é, pelo meio consensual. Aliás, este deveria ser o primeiro ato a ser realizado pelas partes, pois era perfeitamente admitido pelo judiciário trabalhista.

Portanto, a Lei pautada na contextualização de sua época, 1943, traz consigo a confiabilidade do cumprimento da palavra que era primordial à época, mesmo considerando os fatores políticos e econômicos envolvidos a essa data.

Falar da década de 70⁴, pode-se afirmar que esta década, o Brasil, era “outro Brasil”, arraigados em valores e comportamentos diferentes de 1943.

Década ainda dentro do contexto da ditadura militar, mas com movimentos crescentes de revoluções comportamentais, o individualismo começa a ganhar força, não só no Brasil, mas um comportamento global. As comunicações se expandem e, mesmo com censura, os acontecimentos mundiais chegam mais facilmente ao conhecimento de toda sociedade, “sábua ou não”.

Nesta contextualização, há de se ressaltar que, talvez, o CPC/73, tinha como princípio a proteção dos ditames do individualismo e, por isso, talvez resguardar o sujeito da autocomposição, era necessário. Há a hipótese, ainda, ser esse um período da história, que inicia a não concessão das partes, em cederem em alguns parâmetros, para que se pudesse chegar a um acordo, satisfatório, para ambas partes. E, por este motivo, a rigidez da Lei e do corpo judiciário cível.

Construir o âmbito trabalhista, no contexto desta década, pode-se supor não ter ocorrido da mesma maneira, pois sua prática conciliatória já estava consolidada, neste período e, assim, como é ciente, tudo que se pratica, torna-se habitual. Isto é, para o âmbito trabalhista não existiria outro cenário para dirimir conflitos, pois fazia parte da essência da esfera trabalhista o meio consensual para os conflitos neste ambiente e, por isso, a continuação e busca sempre dessa alternativa, permanecia. A justiça imperava para ambas as partes, sem afastar, se necessário, a proteção ao mais fraco – o trabalhador.

⁴ sem a necessidade/obrigatoriedade em fazer citações pontuais e referenciá-las, como bem exposto na metodologia fundamentada em Gil, caberia à elaboração do trabalho, “conhecimentos acumulados”

Sobre o abordado acima, é pertinente a colocação feita no desenvolvimento do trabalho apresentada por Alves (2014), em que a realidade e, talvez, com base no movimento do individualismo àquela década, foi firmada a “cultura da sentença” em que o judiciário é automaticamente procurado para decidir conflitos, isto é, “de maneira geral, perderam a aptidão de resolver seus problemas, deixando “a cargo” para o um terceiro, o Poder Judiciário” (ALVES, 2014, p. 101). Este “movimento do individualismo” gerando a “cultura da sentença”, trouxe como consequência o congestionamento de todas as instâncias judiciais cíveis, como bem exposto por Watanabe, e apresentado anteriormente (WATANABE, 2011, p. 04 *apud* ALVES, 2014, p.101).

Embora possa ser colocado o acúmulo de processos nesta “teoria da cultura da sentença”, ao mesmo tempo, à época, não foi trabalhada, nem estimulada, a “cultura da conciliação”, no âmbito cível, como o era feito pelo âmbito trabalhista. Ainda que a Lei possa ser rígida, e a audiência de conciliação estivesse expressa no CPC/73, este meio conciliatório, não ganhava ênfase, vindo a se destacar somente com o NCPC.

Deste modo, falar sobre atos excedentes dos atores do âmbito cível, colocados dentro desse período, seria o mesmo que exigir “demais” destes. Atuarem além das Leis impostas, principalmente com relação às normas que previstas, eram consideradas quase que facultativas, poderia, inclusive, ser compreendido tal ato como afronta à rigidez da própria Lei.

Como as Leis são mutáveis, acompanhando o que o meio social anseia, e com o alto número de processos congestionados nas instâncias dos Tribunais Cíveis, poderia mencionar que o resgate à solução pacífica, concedida pelo instrumento conciliatório, de um diálogo, onde todos se satisfazem de modo mais convincente, e que surtem como consequência, claramente, positiva, se inicia com a implantação da campanha “Semana Nacional de Conciliação”, em 2006.

Isto é, as partes não sabem mais ceder, cada um, o pouco que lhe cabe, para a harmonia e pacificação das partes, e este é o movimento que a campanha tenta buscar, que a sociedade reflita que o diálogo e boa vontade são os melhores caminhos, e deve estar sempre presente.

Portanto, 18 anos da recomendação da Constituição, há esse passo importante do CNJ – Conselho Nacional de Justiça, criando e instituindo a Semana Nacional de

Conciliação, ao encontro da efetiva utilização do meio conciliatório, aplicado aos processos “acumulados”, mesmo que ainda vigente o CPC/73.

Seguir as novas diretrizes constitucionais respaldam os atos do corpo jurídico cível, que possam a ser deslumbrados como excedentes, se direcionado só à edição da campanha. O que analisado racionalmente, seriam apenas atos repetitivos, que foram mal executados, anteriormente, isto é, o mesmo que dizer que lidam com processo que se fosse bem executado, já teria sido extinto.

Assim, contextualizar as Leis inseridas no momento histórico, do movimento da sociedade, é possibilitar compreender não só as Leis e a sociedade, mas também o corpo jurídico, que deve observância às Leis ao mesmo tempo que é prestadora de serviço à sociedade.

Na visão deste pressuposto, pesa a análise da diferença de atos excedentes ao encontro da conciliação para resolver conflitos, em relação às duas esferas.

Enquanto no decorrer de longos anos, a alçada trabalhista imbuí a essencialidade da conciliação para resolver litígios trabalhistas, a cível carregou o poder em dizer o direito, no lugar das partes, sem admissibilidade a autocomposição.

Este poder, de potência/superioridade, em dizer o direito, passou a ser quebrantado, com o movimento, não mais sutil de atos, mas convicto. Com planejamento estratégico vindo de órgão importante da hierarquia estrutural judiciária, determinada por sujeito de maior escalão - Presidente não só do CNJ, mas também do STF, a mais alta Corte do país, propõe, cria e institui a campanha Semana Nacional de Conciliação, em 2006.

Mais uma vez, salientado, foram 18 anos passados para um movimento a favor da resolução de conflitos pelo meio da conciliação, de modo concreto, não mais sutil. Visão de uma Presidente de órgão que tinha como fundamento que uma boa conversa teria muito mais chances de trazer melhores resultados, do que uma briga e, assim também deveriam se comportar os tribunais, em geral, ou seja, deveriam dar uma oportunidade de entendimento, sempre que lhes fosse possível fazê-lo. (GRACIE, 2006 *apud* CNJ, 2006).

Esta decisão enfática, estaria amparada em resultados, já existentes, mas “ainda sutis” de Estados mobilizados na prática conciliatória e, que demonstravam sucesso. Considerando que o CNJ abarca todos órgãos Federal, Estadual e Trabalhista, seria uma hipótese que pudesse estar pautada nos resultados dos próprios Tribunais Trabalhistas.

Esse primeiro passo possibilitou a abertura ao Judiciário Cível, à liberdade na implementação e busca pelo modelo conciliatório para resolver as lides e, ganhou reforço em 2010, ou seja, quatro anos após a criação da campanha, com a Resolução nº 125, com dispositivos que respaldavam para uma realidade de atos excedentes de seu corpo judiciário cível.

Porém, para alcançar o que foi exposto por Ranzolin, em 2015, em que o processo judicial passasse a ser residual, para a resolução de conflito, e a conciliação a fonte principal, foi necessário a imposição “clara” da Lei, ou no caso, até de uma Resolução, para que fosse recorrente a prática, antes das fases processuais. Também, com a imposição da nova Lei – NCPC, possibilitou a insistência durante o andamento do processo, em oferecer o meio conciliatório como resolução às partes, e neste contexto, podendo fundamentar os atos na letra da Lei.

Persistir no oferecimento à conciliação, e a audiência de conciliação propriamente dita, é equiparar/aproximar atos das esferas cível, à trabalhista. Mais uma vez cabe ressaltar Milhoranza (2015, p. 402), relacionado a Justiça Cível: “Vê-se aqui uma mudança de paradigma: a antiga visão de contenda judicial está sendo substituída por inúmeras tentativas de composição dos litígios.” Assim, a conciliação que parecia ser uma exceção, caminha para ser uma regra.

Deste modo, vale observar que o âmbito trabalhista sempre teve maior liberdade perante as Leis em estipular seus moldes para a resolução de conflitos, pois essa “liberdade” era disposta na Lei específica, CLT, respaldada na Constituição de 1937, que instituiu essa liberdade à Justiça do Trabalho.

Tais dispositivos viabilizaram trazer no cerne da Justiça do Trabalho, a conciliação como meta e essência dessa justiça, até o tempo atual, enquanto à Justiça Cível, ao longo do tempo, não tratou a conciliação, mais do que uma “simples” proforma a ser seguida, no seu devido tempo, se necessário. Assim, modos diferentes em “pensar a conciliação”.

Outro ponto importante a ser observado, que pode vir a prejudicar a aplicação na esfera cível para resolver as lides pelo modo alternativo conciliatório, é por este ser rebuscado de formalidade, diferentemente do que ocorre na área trabalhista. E, no caso, da inexistência atual desta formalidade, pouco sobre isso, é divulgado.

Essa falta de divulgação, como é o caso dos Juizados Especiais, em que igualmente à trabalhista afasta a obrigatoriedade da presença da capacidade postulatória – o advogado, em que verbalmente é feita a exposição da parte, sendo

levada à termo, mesmo assim, aparentemente se esbarram em formalidades. Há demora na apreciação do termo ou dificuldades que os juízes cíveis destes juizados, que teriam o poder em simplificar, acabam por instruir que o “processo” desta esfera, dê continuidade na esfera do procedimento processual judicial cível, que traria custos, e exigiria a atividade advocatícia.

Sendo assim, foi visível que a norma tem grande peso para que se realize as audiências, pois sua positividade torna-se pilar à todas instâncias, para sua realização. Embora existam essas Leis, o que se questiona é a colaboração voluntária de todos os atores do processo, para que ela se realize, como se a essencialidade de resolução conciliatória de conflito, se sobrepusesse como meta a ser atingida, mais do que a própria observância ao que a Lei impõe.

Sobre comprometimento e cumprimento legal, enquanto de um lado é demonstrado pelos tribunais cíveis, a exigência em existir nas petições iniciais, que sempre tragam, preferencialmente, manifestação positiva para a realização da audiência de conciliação, pois existindo o interesse de uma parte, caberá a outra se submeter ao cumprimento, no caso dos tribunais trabalhistas, habitualmente, inicia-se a audiência já com a propositura do juiz para o direcionamento à conciliação entre as partes, podendo este procedimento ser repetido, em qualquer momento, pelo juiz trabalhista.

E diante de todo o exposto, chega-se ao resultado ao questionamento, ainda numa hipótese incerta, se o questionamento for focado ao tempo atual.

Quanto ao passado, “recente”, é bem clara a exposição de que o movimento da esfera cível, atuando com empenho e insistência para que os litígios fossem solucionados pelo meio alternativo conciliatório, não existia, ou ocorreria isoladamente e sutilmente, só iniciando com afinco, com a campanha criada em 2006, da Semana Nacional de Conciliação.

Foi a partir deste evento jurídico, que os atores dessa esfera procuraram buscar outros meios efetivos, que não as fases do procedimento processual judicial, para dirimir os conflitos sociais. A partir do primeiro passo hierárquico, “impondo” metas a serem cumpridas, por todas as instâncias, é que um movimento real, para a concretização da resolução do conflito pela prática consensual tomou “corpo”.

Instigar a atuação dos atores jurídicos cíveis à prática de sempre buscar um mecanismo conciliatório, para resolução dos processos, principalmente, os acumulados em suas instâncias, além de fomentar o empenho geral, para o alcance

cada vez maior nos números de resoluções dentro da Semana Nacional de Conciliação, pode ser um dos motivadores da instituição da Nova Lei Processual Cível.

Passados 10 anos dessa movimentação no âmbito cível, entrou a vigência do NCPC, em 2016, com destaque primordial às audiências de conciliação, e não só a ela, como também referenciando a autocomposição, e a observância colaborativa de todos os atores da relação processual jurídica cível, disposta no § 3º de seu art. 3º.

Dentro dos parâmetros já dimensionados anteriormente, as Leis, apesar de estáveis, são mutáveis, e elas mudam, quando a sociedade muda, ou mudam quando os personagens envolvidos sinalizam que é emergente que mudem.

Analisando os pensamentos citados anteriormente, enquanto em um dado momento, todo e qualquer conflito, foi entregue às mãos do Poder Judiciário para que a eles coubesse a decisão, sendo totalmente afastada o modo amigável em solucionar os “problemas sociais e econômicos” do cotidiano, hoje tentam recrutar o passado, direcionando, judiciário e sociedade, ao caminho inverso, pois o passar do tempo apresentou que o humano, praticamente, desaprendeu dialogar, ceder e resolver um conflito, pacificamente.

Na mesma velocidade, as mesas das diversas instâncias judiciais cíveis, não cumpriam mais com seu papel, dentro da razoabilidade do tempo. Mais Leis, mais formalidade, e menos decisões. E quando proferidas, sempre caberia a insatisfação, e mais longos anos para uma segunda decisão.

A necessidade, emergente, ao resgate mencionado por Gracie em 2006, ao diálogo das partes, pontuou a mudança dessa realidade, e urgência à mudança, que assim se fez, podendo classificar a Semana Nacional de Conciliação, com um dos maiores atos excedentes do Judiciário Cível, ao encontro do diálogo para a solução do conflito.

Portanto, desmistificar a “cultura da sentença” para a “cultura da conciliação”, a partir da mudança de mentalidade, com o “peso” da Lei instituída em 2015, pelo Novo Código de Processo Civil, no contexto da realidade atual, seria ainda muito cedo para positivar a existência de atos excedentes para a concretização das soluções de conflito pelo meio conciliatório.

O que poderia afirmar é que a Justiça na esfera cível, após quatro anos do NCPC, demonstra estar no rumo certo, porém ainda seriam necessários talvez mais

tempo para que se empenhem em instituir novos mecanismos para que a conciliação passe a ser a nova cultura.

Talvez, com o descongestionamento dos processos, nas diversas instâncias da Justiça Cível, com campanhas mais frequentes anuais, além das nacionais, serem instituídas as estaduais, alternado em atos mais incisivos por parte dos atores da Lei para as resoluções de conflitos pelo mecanismo consensual, na fase pré-processual, mesmo que ainda se fale em fazer cumprir o artigo 319, inciso VII do NCPD, seria uma forma em aliviar o judiciário, abrindo espaços para promoções mais efetivas que direcione para a mudança de mentalidade.

No momento presente, pelo curto tempo, pautada na Lei ainda recente, não se identifica que existam atos excedentes dos atores da esfera cível, apenas o cumprimento das normas. A Semana Nacional de Conciliação foi a alavanca para a conquista desse novo rumo a seguir, mas necessitaria de ajustes, tanto nos planos estratégicos para a concretização das conciliações, como na própria eficiência da Justiça.

Deste modo, cabe dar continuidade às pesquisas sobre o mesmo tema, em breve, visto em primeiro momento ser baixo o número de trabalhos que tratam deste tema, além de apresentar um Judiciário mais estruturado, que poderá vir ocorrer neste espaço futuro.

Deixar transcorrer o tempo para novos estudos, poderá facilitar um levantamento de dados que tragam números reais dos resultados cotidianos das conciliações, que possam auxiliar a aprimorar o sistema existente, ou apontar para novos rumos, para que este “projeto” inicial, que tem por finalidade alcançar a “cultura da conciliação” se torne uma realidade, e que fique apenas para a história do Poder Judiciário Cível, o tempo em que havia acúmulo de processos.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Até o momento neste trabalho, todos apontamentos apresentados foram discutidos e pautados nas próprias pesquisas realizadas. Desenvolver as considerações finais, é possibilitar as reflexões pessoais e racionais do autor, sobre toda análise do tema pesquisado, envolto às suas próprias experiências, e, chamando o leitor, também à reflexão de tudo que foi exposto.

O tema escolhido para estudo, sobre a resolução de conflitos a partir da audiência de conciliação, voltado à esfera cível, para começar, deveria ser denominado realização de reunião para acordo consensual de divergência entre partes. Um modo mais brando para lidar, dentro do próprio judiciário, com um tema, que pode não parecer, mas é muito delicado.

As notas extraídas das pesquisas sobre o tema, procurou conhecer o que haveria de concreto nas ações do mundo jurídico, mas com o olhar em busca do que este tema traria de essencialidade ao próprio mundo jurídico.

Encontrar o significado real nesse novo mundo conciliatório, e poder encontrar que seu alcance está na valoração em oferecer ao indivíduo o justo e satisfatório, não para um, nem para ambas as partes, mas para todos os envolvidos, que engloba a própria esfera judiciária, seria o único modo em fazer, da conciliação, de origem conflitante, estar no rumo certo, e dar frutos positivos.

Isso significa dizer que, afastar o conflito das longas fases de procedimentos processuais e de modo justo, seria ressignificar⁵ a realidade da “Justiça” atual e ratificar os anos de estudos dedicados à Ciência do Direito.

Fazer que seus atores promovam atos excedentes para atingir a “Justiça”, não seria menosprezar o princípio da imparcialidade, mas não poderia afastá-los, o corpo jurídico, da singularidade de um conflito, isto é, os processos até poderiam ser considerados repetitivos aos olhos da Lei, mas eles jamais serão repetitivos aos olhos da “Justiça”.

Várias expressões encontradas nas pesquisas sobre a relevância da conciliação, direcionado ao parágrafo anterior, foram muito bem colocadas e de grande valia para a reflexão judicial.

⁵ Ressignificação é o método utilizado em neurolinguística para fazer com que pessoas possam atribuir novo significado a acontecimentos através da mudança de sua visão de mundo.

Como a notoriedade de Schwarz (2017) ao expressar que o melhor meio de solução é o conciliatório, pela proximidade das partes com a realidade do fato e, portanto, esses são os sujeitos mais adequados para chegar a uma solução ao conflito.

Este parecer, alinhado às palavras de Anna Gontijo (2014 *apud* TRT -3, 2014) sobre a figura do conciliador e a necessidade do despir-se da formalidade e a tecnicidade, envolvendo num diálogo com as partes, da realidade em si, e demonstrar que um acordo trata-se em cada qual ceder um pouco, e isso que trará benefícios a todos, são uma das essências da conciliação e “Justiça” que devem ser arraigadas pelos atores da relação jurídica.

Tais expressões, com assinatura da esfera trabalhista, reforçam o posicionamento, da mesma esfera, em não atribuir a necessidade da presença de capacidade postulatória, ou seja, de advogado. Para esta esfera, basta a presença do juiz ou conciliador para direcionar e proteger, de possível abusividade por uma das partes sobre a outra, mas uma forma de oferecer justiça às partes. Aplicar a informalidade, celeridade, menor custo, isto é garantir vantagens nos diversos aspectos da palavra “Justiça”.

Neste quesito, cabe adendo, que possibilitar o afastamento do advogado do momento conciliatório, por não fazer parte da realidade do indivíduo, é de grande valia, mas não permitir a presença, para cada uma das partes de, ao menos, uma pessoa de confiança e escolha própria, para compor a “mesa na conciliação”, é desumano, e muito mais custoso, em todos os aspectos.

Esse direcionamento, do acordo das partes ser o melhor, pois são os atores do fato, o que afastaria a presença de um advogado, se pauta em caso concreto como citado pela juíza trabalhista, Wilméia da Costa Benevides, (2014 *apud* TRT-3, 2014) que demonstrado ao trabalhador a vantagem do acordo em receber de imediato os valores já recolhidos, e, portanto, sem atualização real se houvesse demora processual, fez com que o trabalhador contrariasse a posição do advogado. Este último, sob alegação que o valor do acordo seria menor do que se desse continuidade ao processo, não consegue atingir a mesma compreensão do trabalhador e sua necessidade imediata, pois o advogado não faz parte do contexto e, por isso, muitas vezes não sabe o que, realmente, é melhor para o seu cliente. O que uma pessoa de sua confiança, presente, lhe daria muito mais segurança para tomada de decisão.

Se Shakespeare - dramaturgo e poeta inglês (1564 – 1616) ainda estivesse vivo, reafirmaria seu pensamento sobre a eliminação dos advogados, para começar a resolver o problema: “Para resolver os problemas do reino é necessário, em primeiro lugar, matar todos os advogados!”

Assim, mais um passo assertivo da esfera trabalhista, que diferente da esfera cível, que não consegue se desfazer de certas formalidades. Talvez esse seja uma das razões da fala da ex-Ministra, da esfera cível, Gracie (2006 apud CNJ, 2006) ao pronunciar sobre a necessidade de uma boa conversa, porque ela traz melhores resultados e, assim, também deveriam se comportar os tribunais, dar oportunidade de entendimento. Esse entendimento, a partir da boa conversa, é o que pode auxiliar o rumo, não só do acordo, mas de uma decisão que pode vir a ser inevitável.

Que o mundo está mais “difícil” nos tempos atuais, isso é uma realidade. Que por qualquer motivo “conflitante”, é motivo em judicializá-lo, ou, ainda, em elaborar um boletim de ocorrência, é real, não se pode negar e, assim, esta análise não pode ser afastada das bases para uma reflexão.

A motivação para a judicialização de conflitos pode ocorrer, pelas justificativas das mais variadas “razões”: do “desaprendizado” em ceder; a cultura da “nobreza” em se submeter a decisões de terceiro, mas não reconhecer a sapiência dos seus; que o mundo deve mudar, mas o indivíduo não precisa fazer o mesmo; ou seja, um mundo ainda na “era do individualismo”.

Conhecer os “bastidores” do Poder Judiciário, a partir do estudo acadêmico, com um “passeio” sutil nos corredores de tais instâncias, vinculado à experiência de vida, refletindo a sociedade em que se está inserido, é descobrir e ter direito a opinar sobre esse lugar chamado “Justiça”.

Assim, o que se pode analisar “de fora”, e que implica a concretude da conciliação, dentro do judiciário, e principalmente fora dele, é que a ignorância impera na sociedade sobre os verdadeiros direitos.

Existe uma “venda” em dois sentidos oferecida à sociedade: uma em seus olhos, em que tudo para ser resolvido, tem na lei e, por isso, impera sua própria razão, precisa de um advogado, e a ele cabe a razão em “abrir um processo” e, o segundo sentido de “venda” é que pelo grande número de advogados, cada dia mais eles são “vendidos”, sendo obrigatório a “assinatura” de um deles, para qualquer movimento que a sociedade queira fazer. O que automaticamente leva a sociedade acreditar que tudo ruma para a judicialização. Facilmente pode-se encontrar indivíduos procurando

serviços de advogados, sem nenhuma necessidade, ou para resolução de temas que não são de sua alçada.

Por isso, o tocante do tema, na procura de atos excedentes, afastou-se da obstrução da audiências conciliatórias fundado na justiça gratuita ou o baixo custo recursal, pois para que exista atos excedentes, se baseia, em que ele deva existir, quando compreende-se, que em uma “mesa” conciliatória, todos os pontos citados, estão no centro desta mesa, enraizados nesta própria verdade, que neste caso, exigiria o que se buscou este trabalho – os atos excedentes do corpo jurídico.

Enquanto o Poder Judiciário, não se revestir das realidades e se despir da formalidades; não enxergar a ação no tocante da singularidade ao invés da individualidade comparativa; parar de uniformizar as decisões, mas uniformizar as razões; não perder a letra da Lei no princípio interpretativo, mas encaixar na lei a interpretação do fato, a mudança de mentalidade não terá ocorrido dentro desse ambiente, dando margem a infinitos e novos processos, pois as decisões serão interminavelmente insatisfatórias.

A conciliação imposta vem com “bom tom”, e com rumo certo, mas é preciso de ajustes direcionados a todos os atores que compõe essa realidade de relação jurídica – partes, julgadores das diversas instâncias, advogados, Ministério Público, Defensores Públicos, pois é preciso da mudança de mentalidade, mas de toda a sociedade.

E para encerrar, vale lembrar a frase do Ministro Gilmar Mendes: que mesmo existindo a alternativa conciliatória no âmbito do judiciário, “é preciso mudar essa cultura para que os problemas sejam solucionados antes que eles se transformem em ações judiciais”.

REFERÊNCIAS

ABNT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **Informação e documentação**: referências: elaboração: NBR 6023. Rio de Janeiro, 2002a.

ABNT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **Informação e documentação**: citações em documentos: apresentação: NBR 10520. Rio de Janeiro, 2002b.

ALVES, F.L.F. A conciliação como forma de prevenção de demanda e resolução célere dos conflitos no processo do trabalho. **Seara Jurídica**, v. 2, n. 12, jul./dez. 2014. Salvador. Disponível em:

http://revistas.unijorge.edu.br/searajuridica/2014_2/searajuridica_2014_2_pag92.pdf. Acesso em: 09 maio 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943** – publicação original. Diário Oficial da União 09 ago. 1943. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 04 maio 2020.

BRASIL. Código de Processo Civil. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União** 17 jan. 1973. Brasília: DF, 1973. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869impressao.htm. Acesso em: 04 abr. 2020.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. 17.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Estratégia nacional do poder judiciário 2015-2020**. Brasília: CNJ, jul./2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/gestao-e-planejamento/estrategia-nacional-do-poder-judiciario-2015-2020>. Acesso em: 05 maio 2020.

BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto-lei nº 8.737, de 19 de janeiro de 1946. Altera disposições da consolidação das leis do trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União** 21 jan. 1946. Brasília: DF, 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del8737.htm#:~:text=DECRETO%20LEI%20No%208.737,Trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias. Acesso em: 04 maio 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967. Altera dispositivos da consolidação das leis do trabalho, aprovado pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União** 28 fev. 1967. Brasília: DF, 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm. Acesso em: 04 maio 2020.

BRASIL. JUSTIÇA FEDERAL. TRT 3ª Região. **Semana nacional pela conciliação terá abertura simultânea em cinco capitais**. Belo Horizonte: TRT3, Notícias, 28 nov. 2008. Disponível em: <http://web.trf3.jus.br/noticias/Noticias/Noticia/Exibir/274701>. Acesso em: 06 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.958 de 21 de janeiro de 2000**. Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de

1º de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho: Brasília, DF, Diário Oficial da União 13 jan. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9958.htm. Acesso em: 04 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, Diário Oficial da União 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 04 abr. 2020.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS – MPDFT. Azevedo, André Gomma de (Org.). **Manual de mediação judicial**. 5.ed. Brasília: DF, MPDFT, 2016. Disponível em: https://www.mpdft.mp.br/portal/pdf/programas_projetos/gase/Manual_de_Mediacao_Judicial_MPDFT_CNJ.pdf. Acesso em: 09 maio 2020.

CARPES, Artur Thompsen. Anotações aos artigos 246 a 255. In.: **Novo Código de Processo Civil Anotado**. Rondônia: OAB. 2015, p. 269-275. Disponível em: <http://www.oab-ro.org.br/core/wp-content/uploads/2016/03/Novo-CPC-Anotado.pdf>. Acesso em: 01 maio 2020

CAUMO, R. Mediação e conciliação do Código de Processo Civil. **Jus.com**. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/73080/mediacao-e-conciliacao-do-codigo-de-processo-civil>. Acesso em: 03 abr. 2020.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Conciliação e mediação**. Brasília: CNJ, 201-. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/conciliacao-e-mediacao/>. Acesso em: 03 abr. 2020.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Estratégia nacional do poder judiciário 2015-2020**. Brasília: CNJ, jul./2014. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/gestao-e-planejamento/estrategia-nacional-do-poder-judiciario-2015-2020>. Acesso em: 04 abr. 2020.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 125 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 CNJ, 2010. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=156>. Acesso em: 05 maio 2020.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Semana nacional da conciliação**. Brasília: DF, CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/conciliacao-e-mediacao/semana-nacional-de-conciliacao/>. Acesso em: 04 abr. 2020.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Ministra Ellen Gracie participa do evento da semana da conciliação no TRF da 1ª região**. Brasília: DF, Agência CNJ de Notícias, 30 nov. 2007. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ministra-ellen-gracie-participa-de-evento-da-semana-da-concilia-no-trf-da-1o-regi/>. Acesso em: 05 maio 2020.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Ministro Gilmar Mendes encerra semana nacional de conciliação meta 2 nesta sexta-feira no RJ**. Brasília, DF:

Agência CNJ de Notícias. 17 set. 2009a. Disponível em:

<https://www.cnj.jus.br/ministro-gilmar-mendes-encerra-semana-nacional-de-conciliacao-meta-2-nesta-sexta-feira-no-rj/>. Acesso em: 06 maio 2020.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Movimento pela conciliação reúne coordenadores de todo país**. Brasília: DF, Agência CNJ de Notícias, 03 out. 2006. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/movimento-pela-concilia-recoordenadores-de-todo-o-pa/>. Acesso em: 05 maio 2020.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Semana nacional da conciliação deve superar o número de 2008, diz presidente do CNJ**. Brasília: DF, Agência CNJ de Notícias, 07 dez. 2009b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/semana-nacional-da-conciliacao-deve-superar-os-numeros-de-2008-diz-presidente-do-cnj/>. Acesso em: 06 maio 2020.

CSJT - CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Comitê nacional de promoção à conciliação**. Brasília: DF, CNJT, 201-. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/web/csjt/apresentacao1>. Acesso em: 09 maio 2020.

COSTA, P.R.S. A conciliação no processo do trabalho. In.: **STF**. Belo Horizonte, 2008. Disponível em:

http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/conciliarConteudoTextual/anexo/A_conciliacao_no_processo_do_trabalho.pdf. Acesso em: 04 abr. 2020.

FAGUNDES, Lucas Machado; WOLKMER, Antonio Carlos. Revisando o pluralismo jurídico na América Latina: para um pensamento jurídico crítico no Direito. In.: Encontro Internacional do CONPEDI/ONATI, 4., 2016, Oñati/Espanha. **Anais...** Florianópolis: CONPEDI, 2016. Disponível em:

<http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/c50o2gn1/x9u6hl57/U65w4we4Qm2Vqh0b.pdf>. Acesso em: 04 maio 2020.

FERNANDES, Waleiska. **Norma do CNJ sobre solução de conflitos completa 5 anos com saldo positivo**. Brasília: DF, Agência CNJ de Notícias, 20 nov. 2015. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/norma-do-cnj-sobre-solucao-de-conflitos-completa-5-anos-com-saldo-positivo/>. Acesso em: 06 maio 2020.

FERRARINI, Letícia. Anotações aos artigos 693 a 699. In.: **Novo Código de Processo Civil Anotado**. Rondônia: OAB. 2015, p. 668-669. Disponível em: <http://www.oab-ro.org.br/core/wp-content/uploads/2016/03/Novo-CPC-Anotado.pdf>. Acesso em: 01 maio 2020

GIANNAKOS, Angelo Maraninchi. Anotações aos artigos 139 a 143. In.: **Novo Código de Processo Civil Anotado**. Rondônia: OAB. 2015, p. 171-174. Disponível em: <http://www.oab-ro.org.br/core/wp-content/uploads/2016/03/Novo-CPC-Anotado.pdf>. Acesso em: 01 maio 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002, p. 44-46.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008, p. 147-180.

GOMES, Kátia. **Conselho Superior de Justiça do Trabalho recebe mais 2,5 mil propostas de empresas para a terceira semana nacional da conciliação trabalhista**. Brasília: DF, TST, 13 abr. 2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/conselho-superior-da-justica-do-trabalho-recebe->

mais-2-5-mil-propostas-de-empresas-para-a-terceira-semana-nacional-da-conciliacao-trabalhista?inheritRedirect=true. Acesso em: 09 maio 2020.

KAPOCO, Fernando dos Anjos. Pluralismo Jurídico: o Estado e as autoridades tradicionais de Angola. **Revista Direito e Práxis**. Rio de Janeiro, v. 10, n. 03, 2019, p. 1889-1931. Disponível em:

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2179-89662019000301889&lang=pt. Acesso em: 03 abr. 2020.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. A justiça do trabalho e a importância da conciliação no processo judicial. **Consultor Jurídico**. 27 jul. 2018. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2018-jul-27/reflexoes-trabalhistas-justica-trabalho-conciliacao-processo-judicial>. Acesso em: 05 maio 2020.

MEDINA, José Miguel Garcia. **Novo CPC – quadro comparativo – CPC/1973 > CPC/2015**. Pernambuco: Portal da Justiça Federal da 5ª Região, 04 nov. 2016.

Disponível em: https://www.jfpe.jus.br/images/stories/docs_pdf/biblioteca/livros_online/novo_cpc_quadro_comparativo_1973-2015.pdf. Acesso em: 01 maio 2020.

MERÇON-VARGAS, Sarah. **Meios alternativos na resolução de conflitos de interesse transindividuais**. São Paulo: USP, 2012. Disponível em:

https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2137/tde-06032013-091823/publico/Dissertacao_VF_Sarah_Mercon_Vargas.pdf. Acesso em: 05 maio 2020. (Dissertação de Mestrado)

MESQUITA, Andréa. **Lei da mediação e novo CPC reforçam acerto da**

Resolução 125 do CNJ. Brasília: DF, Notícias CNJ, 26 nov. 2015. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/lei-da-mediacao-e-novo-cpc-reforcaram-acerto-da-resolucao-125-do-cnj/>. Acesso em: 05 maio 2020.

MILHORANZA, Mariângela Guerreiro. Anotações aos artigos 314. In.: **Novo Código de Processo Civil Anotado**. Rondônia: OAB. 2015, p. 371-372. Disponível em:

<http://www.oab-ro.org.br/core/wp-content/uploads/2016/03/Novo-CPC-Anotado.pdf>. Acesso em: 01 maio 2020.

PAES, Vitor Antonucci. **Meios alternativos de resolução de conflitos: cultura mediadora e conciliadora na Justiça do Trabalho**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2017.

Disponível em: <http://www.unirio.br/ccjp/arquivos/tcc/2017-2-tcc-vitor-antonucci-paes>. Acesso em: 04 maio 2020. (Trabalho de Conclusão de Curso)

PIRES, Luís Augusto da Rocha. Anotações aos artigos 319. In.: **Novo Código de Processo Civil Anotado**. Rondônia: OAB. 2015, p. 348-348. Disponível em:

<http://www.oab-ro.org.br/core/wp-content/uploads/2016/03/Novo-CPC-Anotado.pdf>. Acesso em: 01 maio 2020.

RANZOLIN, Ricardo. Anotações aos artigos 165 a 175. In.: **Novo Código de Processo Civil Anotado**. Rondônia: OAB. 2015, p. 198-202. Disponível em:

<http://www.oab-ro.org.br/core/wp-content/uploads/2016/03/Novo-CPC-Anotado.pdf>. Acesso em: 01 maio 2020.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Consolidação das leis do trabalho comentada.

Direitocom Pontocom. São Paulo, 2017. Disponível em:

<https://www.direitocom.com/clt-comentada>. Acesso em: 04 maio 2020.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Currículo Lates**. Brasília: CNPq, 03 abr. 2020.

Disponível em:

<http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?id=K4734307Y2&tokenCaptc>

har=03AGdBq27kQnbo7v7mhThRkM9CSDMFUck6G6hmRdqQtyBly_hXN7zNTJHH E62YjFsZ0ExhTpvShO3f74tlUjsDkGRPy8ibmgnRS3ovbeCIHB-rtGycxcLSMecND-q-RMkF7na1G0IQAbXG70DFXCe5IsNR2lg5meMNJ6KOICzAZVr6HARn53IM8Qqqmnc3aiaaLZ8LhWKw9VTnmqXDv1YP3J136lymMXxWXJ-98-ha_3OzhEatQZna2G74bC6soDqscV0x8uOw9qA5NSOyQ1QicSiPpUovo62NAygtmkjbfTXQzSqZzMdXUsFwDLodwpPrlyluMo0PudmaeH_EhGonCSheh-P98hspofBGgY2Wv-DekhuFGtwPTXh7uw3IUonAec38OYCiYvoBFnsZJU SEK0k8h8kqHsew. Acesso em: 04 maio 2020.

SENA, Adriana Goulart de. Formas de resolução de conflitos e acesso à justiça. **Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Reg.** Belo Horizonte: TRT3, v.46, n.76, p. 93-114, jul./dez. 2007. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Adriana_Sena.pdf. Acesso em: 05 maio 2020.

SOARES, R. M. F. Hermenêutica jurídica. In.: **books.google**. São Paulo: Saraiva, 2012. Col. Saberes do Direito v. 60. Colaboradores: Alice Biachi e Luiz Flávio Gomes. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=xytrDwAAQBAJ&pg=PT44&lpg=PT44&dq=O+direito+%C3%A9+mut%C3%A1vel?+em+artigo+de+Luiz+Fl%C3%A1vio+Gomes&source=bl&ots=hb5t93Eq8n&sig=ACfU3U2WAFND8vP0zlpP0cPJ_OmX_D4UnA&hl=pt-BR&sa=X&ved=2ahUKEwiF-t3N8M3oAhXZMbkGHTGnBQoQ6AEwBXoECAsQKw#v=onepage&q=O%20direito%20%C3%A9%20mut%C3%A1vel%3F%20em%20artigo%20de%20Luiz%20Fl%C3%A1vio%20Gomes&f=false. Acesso em: 03 abr. 2020.

STJ – SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Aumento da conciliação reflete acerto estratégico da Justiça Federal. In.: **Notícias - CJF**. Brasília, DF: STJ, 14 nov. 2017a. Disponível em: http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2017/2017-11-14_20-53_Aumento-da-conciliacao-reflete-acerto-estrategico-da-Justica-Federal.aspx. Acesso em: 05 maio 2020.

STJ – SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Direito existe para pacificar, diz presidente do STJ ao abrir congresso sobre fraternidade. In.: **Notícias - Eventos**. Brasília, DF: STJ, 07 nov. 2018. Disponível em: http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2018/2018-11-07_22-58_Direito-existe-para-pacificar-diz-presidente-do-STJ-ao-abrir-congressos-sobre-fraternidade.aspx. Acesso em: 05 maio 2020.

STJ – SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Especialistas debatem judicialização excessiva e custo da Justiça. In.: **Notícias – Audiência Pública**. Brasília, DF: STJ, 28 nov. 2019. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/Especialistas-debatem-judicializacao-excessiva-e-custo-da-Justica.aspx>. Acesso em: 05 maio 2020.

STJ – SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Tribunais se mobilizam para semana da conciliação**. In.: Judiciário. Brasília: DF, 18 out. 2017b. Disponível em: http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2017/2017-10-18_16-04_Tribunais-se-mobilizam-para-Semana-da-Conciliacao.aspx. Acesso em: 05 maio 2020.

TORRES, Artur. Anotações aos artigos 1º a 12. In.: **Novo Código de Processo Civil Anotado**. Rondônia: OAB. 2015, p. 24-33. Disponível em: <http://www.oab->

ro.org.br/core/wp-content/uploads/2016/03/Novo-CPC-Anotado.pdf. Acesso em: 01 maio 2020.

TRT-3 – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO. **Palestras preparam a semana nacional da conciliação no TRT mostrando vantagens do acordo judicial.** Belo Horizonte: TRT-3, 05 nov. 2014. Disponível em:

<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/importadas-2013-2014/palestras-preparam-semana-da-conciliacao-no-trt-mostrando-vantagens-do-acordo-judicial-05-11-2014-17-34-acs> . Acesso em: 06 maio 2020.

TRT-3 – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO. **5ª semana nacional de conciliação trabalhista.** Belo Horizonte: TRT-3, 16 mar. 2019. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/servicos/conciliacao>. Acesso em: 09 maio 2020.

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Justiça do Trabalho promove em maio mais uma ação voltada para a conciliação.** Brasília: DF, Justiça do Trabalho, 2018. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/justica-do-trabalho-promove-em-maio-mais-um-acao-voltada-para-a-conciliacao?inheritRedirect=true>. Acesso em 09 maio 2020.

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **5ª Semana nacional da conciliação trabalhista será realizada de 27 a 31 de maio.** Brasília: DF, Notícias TST, 12 abr. 2019a. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24862917. Acesso em: 09 maio 2020.

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **5ª semana nacional de conciliação trabalhista movimentou até agora quase R\$ 1 bi. Notícias.** Brasília: DF, TST, 02 jun. 2019b. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/5-semana-nacional-da-conciliacao-trabalhista-movimentou-ate-agora-quase-r-1-bi?inheritRedirect=false. Acesso em: 09 maio 2020

VALÉRIO, Marco Aurélio Gumieri. Os meios alternativos de resolução de conflito e a busca pela pacificação social. **Revista de Direito Privado.** São Paulo: Ministério Público do Estado, v. 69, ano 17, set./2016. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RDPriv_n.69.01.PDF. Acesso em: 01 maio 2020. (Nota: edição e distribuição pela Revista dos Tribunais Ltda)

WOLKMER, Antônio Carlos. Pluralismo, justiça e legitimidade dos novos direitos. **Revista Sequência.** Santa Catarina: UFSC, n. 54, jul. 2007, p. 95-106. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/viewFile/15069/13736>. Acesso em: 04 maio 2020.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Pluralismo jurídico: fundamentos de uma nova cultura no Direito.** São Paulo: Alfa Ômega, 2001. Disponível em: <https://www.forumjustica.com.br/wp-content/uploads/2013/02/Antonio-Carlos-Wolkmer-Pluralismo-juridico.pdf>. Acesso em: 04 maio 2020.

Não autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial desta obra, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, mesmo que citada a fonte.

Maricy Leite Quinzan

Taubaté, novembro de 2020