

ANÁLISE DOS BENEFÍCIOS DA CONCILIAÇÃO PRÉVIA: um estudo de caso na Vara do Trabalho de Ubá/MG

FREITAS, Lohanny Gazolla^a; CARAVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães^b; OLIVEIRA, Paulo Roberto de^c; CIRIBELI, João Paulo^d



lohanny.freitas@icloud.com
aline.magalhaes@unifagoc.edu.br
paulochio@hotmail.com
jpciri@hotmail.com

^a Acadêmica em Direito - UNIFAGOC - lohanny.freitas@icloud.com

^b Doutora e Mestre em Direito pela PUC/Minas

^c Conciliador; Bacharel em Direito

^d Doutor em Administração - Professor do UNIFAGOC

RESUMO

Este trabalho objetiva analisar a realização da conciliação prévia na Vara do Trabalho de Ubá/MG, a fim de avaliar seus benefícios, em especial, a solução pacífica de conflitos e o desafogamento do judiciário. Metodologicamente, este estudo se classifica como pesquisa bibliográfica, básica e descritiva. Referente ao procedimento metodológico, o estudo foi realizado pela análise de documentos em forma de figuras, fornecidos pela Vara do Trabalho de Ubá/MG, por meio do sistema “TRT/MG – Transparência – Painel de Produtividade”. A análise evidenciou que a prática da conciliação na Vara do Trabalho de Ubá/MG trouxe inúmeros benefícios, tanto para as partes, quanto para o Judiciário, demonstrando que a conciliação não é sinônimo de renúncia aos direitos indisponíveis, mas trata-se de um mecanismo indispensável ao Poder Judiciário, pois a solução do conflito é construída pelas partes e não imposta pelo julgador, o que contribui para o seu cumprimento e para a sensação de justiça.

Palavras-chave: Conciliação. Acordo. Benefícios. Vara do Trabalho de Ubá/MG.

INTRODUÇÃO

A jurisdição é um dos meios de resolução de conflitos que representa o poder-dever do Estado de aplicar a lei ao caso concreto. Paralelamente, entretanto, emergem os chamados meios alternativos de resolução de conflito, que têm ganhado relevo em face dos benefícios que apresentam, em especial no que diz respeito à pacificação social.

Na seara juslaboral, a autocomposição faz parte de sua gênese, sendo a tentativa de conciliação obrigatória, nos termos do artigo 764 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), devendo os magistrados buscá-la (artigo 764, § 1.º), seguindo o processo somente quando a conciliação se verificar inexitosa (artigo 764, § 2.º). (BRASIL, 1943)

Ainda, a legislação trabalhista prevê a Comissão de Conciliação Prévia, nos artigos 625-A e seguintes (BRASIL, 1943), a qual, apesar da passagem do obreiro por ela não ser condição para o ajuizamento da ação, conforme decisão proferida pelo STF em 2018, é um importante instrumento de busca de pacificação social.

Nessa ordem de ideias, a mediação, a conciliação e a arbitragem permitem a solução consensual, dialogada e rápida dos litígios, tanto na área extrajudicial, quanto na judicial.

A busca primeira pela jurisdição, que tem relação direta com aspectos culturais, acaba, não raro, sobrecarregando o Poder Judiciário e gerando a delonga da resolução dos conflitos, além do aspecto impositivo da decisão, que imputa a uma das partes o *status* de vencedor e à outra de perdedor, o que pode gerar um desestímulo ao cumprimento da sentença.

Lado outro, a mediação e a conciliação permitem que as próprias partes conversem sobre os seus problemas e sobre a sua solução, de maneira conjunta e participativa. A solução de conflitos através dos meios alternativos desafoga a pauta do magistrado e confere um maior protagonismo às partes, o que tende a estimular o cumprimento do que fora por elas acordado.

Na Vara do Trabalho da cidade de Ubá/MG, a prática da conciliação é exitosa, servindo de inspiração inclusive para o projeto “Conciliação Pré-Audiência Inicial” do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (TRT3)¹, em que se realiza uma reunião prévia à audiência inicial, coordenada por um conciliador. Esse é o modelo que servirá de base para o desenvolvimento da pesquisa.

Nesse contexto, ante as informações expostas, o presente artigo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: como é conduzida a conciliação prévia na Vara do Trabalho de Ubá/MG e quais os seus benefícios?

Posto isso, o objetivo geral do presente estudo consiste em analisar como é realizada a conciliação prévia na Vara do Trabalho de Ubá/MG e avaliar os seus benefícios. Para tanto, no primeiro tópico, serão analisados os métodos alternativos de resolução de conflitos; em seguida, serão abordados o conceito e a finalidade do acordo, bem como sua relação com o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas; na sequência, serão abordados o conceito, a finalidade e os benefícios da conciliação; e, por fim, será feita a análise detalhada da prática da conciliação na Vara do Trabalho de Ubá/MG.

O presente trabalho constituiu-se de pesquisa bibliográfica, básica, descritiva e da análise de documentos em forma de figuras fornecidas pela Vara do Trabalho de Ubá/MG, por meio do sistema “TRT/MG – Transparência – Painel de Produtividade”,² dos quais foram extraídos dados quantitativos relativos ao período de 01 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, que serão analisados como forma de demonstração e análise dos índices conciliatórios, a fim de demonstrar os benefícios da Conciliação Prévia na Vara do Trabalho de Ubá/MG, no referido período.

OS MÉTODOS ALTERNATIVOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS: a mediação, a conciliação e a arbitragem

Na vida em sociedade, o ideal seria o cumprimento espontâneo dos direitos e obrigações em prol de uma convivência harmônica, entretanto essa não é a realidade e, diante dos conflitos, há que se falar nos meios de resolução.

¹ De acordo com notícia veiculada no site do TRT3. visita realizada pelo Escritório de Projetos do TRT à cidade de Ubá, no dia 7 de maio de 2015, marcou o início da fase de planejamento do projeto "Conciliação Pré-Audiência Inicial", que tem por objetivo disseminar para outras unidades, prática implementada no município há mais de dez anos. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/institucional/corregedoria/programa-boas-praticas/2a-edicao/corregedoria-boas_praticas-pre_audiencia_conciliacao. Acesso em: 25 abr. 2022.

² O sistema “TRT/MG – Transparência – Painel de Produtividade” é um portal de acesso público, do qual podme-se extrair os dados relativos às demandas de processos e o seu índice conciliatório do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiYTgzOTUyMzQtMDcwNC00NmJlLWlxNTUtMTI4OTIiY2ViZDI4IiwidCI6IjlyYTZhNDJlLWlwOWUtNGYwMy05ZDMzLTc4NGEzN2U3ZTUzYSJ9>. Acesso em: 15 set. 2022.

A jurisdição tende a ser a forma mais usual através da qual o Estado exerce o seu poder-dever de dizer o direito no caso concreto, atuando, para tanto, o Poder Judiciário.

Entretanto, com o passar do tempo, foram criados os chamados meios alternativos de resolução de conflitos, dos quais citam-se a mediação, a conciliação e a arbitragem. Para Pinho (2011, p. 229), “[...] o melhor modelo, a nosso ver é aquele que admoesta as partes a procurar a solução consensual, com todas suas forças, antes de ingressar com a demanda judicial”.

Como salientado, o Estado, por meio da jurisdição, incumbiu-se do poder-dever de solucionar a lide trazida pelos conflitos de interesses. Todavia, nota-se que há uma sobrecarga do Judiciário com o crescimento das demandas judiciais, gerando uma série de problemas, dentre eles a demora na prestação jurisdicional e a insatisfação fruto de uma decisão que impõe a uma das partes a qualidade de vencedor e à outra, de perdedor. Nas palavras de Veiga (2021, p. 13), “o Judiciário não tem andado muito bem, pois, além de trazer aborrecimentos e incertezas com relação ao resultado, é uma justiça lenta e custosa”.

Nesse contexto de enfrentamento às dificuldades no acesso à justiça, foi estabelecida a Política Judiciária de Tratamento dos Conflitos de Interesses, pautada pela Resolução nº 125/2010, criada pelo Conselho Nacional de Justiça, que assegura em seu artigo 1º que todos têm direito à solução dos conflitos por meios adequados à sua natureza e peculiaridade. Desde a 1ª Emenda, em 2013, a referida Resolução fez menção à conciliação e à mediação como instrumentos essenciais para o acesso à justiça e determinou aos órgãos judiciários a responsabilidade por oferecer esses mecanismos alternativos de solução de controvérsias.

A mediação é um meio consensual para resolução de conflitos, no qual um profissional técnico e isento atua com o objetivo de facilitar a comunicação entre as pessoas para propiciar a restauração do diálogo e encontrar formas produtivas de lidar com as disputas, assim como uma solução construída conjuntamente pelas partes envolvidas (TARTUCE, 2018, p. 56).

Para Schiavi (2018, p. 40):

[...] a atividade do mediador é mais intensa que a do conciliador, pois toma mais iniciativas que o conciliador, não só realizando propostas de conciliação, mas persuadindo as partes para que cheguem a uma solução do conflito. Não obstante, o mediador, ao contrário do árbitro e do Juiz, não tem poder de decisão.

Na Justiça do Trabalho, a mediação acontece através das Câmaras de Conciliação Prévia (CCP), criadas pelo artigo 625-A e seguintes da CLT, nas quais há um espaço de negociação e solução de conflitos trabalhistas entre empresas e trabalhadores, antes de se ingressar na Justiça do Trabalho com a reclamação trabalhista.

A conciliação também é um método de heterocomposição ou meio alternativo de resolução de conflito, em que as partes buscam os próprios meios para a resolução de seus conflitos, tendo o conciliador a prerrogativa de interferir e de sugerir uma solução para o litígio, com o objetivo de constituir um acordo entre as partes. Recomenda-se o uso desse instituto quando as partes não tiverem uma relação prévia.

“O conciliador tem uma participação mais ativa no processo de negociação, podendo, inclusive, sugerir soluções para o litígio. A técnica da conciliação é mais indicada para os casos em que não havia vínculo anterior entre os envolvidos” (DIDIER Jr., 2015, p. 276).

A conciliação na seara trabalhista pode ser realizada a qualquer momento antes da proclamação da sentença nos termos do art. 764 da CLT, mas a proposta de conciliação é obrigatória em dois momentos: após a abertura da audiência de instrução e julgamento (art. 846 da CLT) e depois de apresentadas as razões finais pelas partes art. 850 da CLT.

Nos dizeres de Schiavi (2019, p. 16):

[...] sem dúvida, a conciliação é a melhor forma de resolução do conflito trabalhista, pois é solução oriunda das próprias partes que sabem a real dimensão do conflito, suas necessidades e possibilidade para melhor solução. Muitas vezes, a sentença desagrada a uma das partes e até mesmo às duas.

Já a arbitragem é regulada pela Lei 9.307/96; é utilizada quando, em comum acordo, as partes envolvidas no conflito optam por não discutir o conflito perante o Poder Judiciário e escolhem árbitros que irão dar a solução para o caso. Estes têm a função de tentar ajudar as partes a entrarem em um consenso, mas, caso isso não aconteça, o árbitro emitirá sua decisão, que é chamada de sentença arbitral ou laudo e tem a força de uma sentença judicial.

Segundo Cachapuz (2000, p. 22):

É importante ressaltar que a Arbitragem é o meio de resolução de conflitos mais simples e objetiva, e os julgadores, além de imparciais, são técnicos especializados na área científica sobre a qual recai o objeto litigioso, e, via de regra, do mais alto quilate científico e respeitabilidade. Esses atributos conferem às partes um julgamento seguro e rápido, sobretudo se confrontando com os atropelos verificados na jurisdição pública, que se forma por um exército de juízes com acúmulo de serviço, sem poder de operacionalizar o direito dentro de um prazo razoável. Pode-se verificar na Arbitragem a rapidez na prestação da tutela jurisdicional privada perseguida, devido a irrecorribilidade das decisões arbitrais e inexistência de homologação da sentença nacional pelo órgão do Poder Judiciário.

Em geral, o principal atrativo para o uso desse instituto é a rapidez na tomada de decisão e o direito de escolha das partes convencionarem seus litígios ao julgamento de particulares de sua escolha.

Esses três meios alternativos de conflitos têm ganhado relevo, considerando as suas vantagens, como pôr fim à lide processual, já que, se houver uma tentativa de conciliação, mediação ou arbitragem, o processo não ficará parado no Poder Judiciário e não produzirá um acúmulo de demandas; e, se houver mais conciliações, haverá o encontro da justiça rápida e eficaz, bem como o acesso de todos à justiça, uma melhora no sistema judiciário, a celeridade processual e o seu baixo custo.

O ACORDO E A SUA RELAÇÃO COM O PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE

Fazendo um recorte histórico, podemos afirmar que a legislação trabalhista foi surgindo paulatinamente, com o incremento da relação empregatícia.

Inicialmente não existia proteção normativa para os trabalhadores. Contudo, com a Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra a partir da segunda metade do século XVIII, começaram a surgir as primeiras normas laborais, decorrentes tanto da negociação entre empregados e empregadores, quanto do Estado.

Dando um salto no tempo e no espaço, em âmbito pátrio, a Constituição Federal de 1988 (CF/88) é considerada o marco de afirmação dos direitos trabalhistas fundamentais, os quais visam à melhoria da condição social do trabalhador conforme disposto no caput do art. 7º da CF/88. "Na sociedade contemporânea, o trabalho passa a ser um direito ao mesmo tempo humano e fundamental. É direito humano porque reconhecido solenemente nos documentos internacionais, desde o Tratado de Versalhes, de 1919" (LEITE, 2022, p. 52).

Segundo Leite (2022, p. 53):

O direito ao trabalho, além de direito humano, é também direito fundamental, mormente em nosso sistema jurídico, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional, ora como princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, II, III e IV); ora como direito social (CF, arts. 6º e 7º); ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII).

O empregado é a parte hipossuficiente à relação de emprego, sendo este ramo do direito todo estruturado a partir do princípio da proteção, o qual visa retificar juridicamente a relação fática desigual existente entre o obreiro e o empregador (NEVES, 2019, p. 4).

Desse princípio decorrem todos os demais, especificamente o princípio da irrenunciabilidade, que encontra guarida no art. 9º, da CLT, *in verbis*: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943).

De acordo com Martinez (2022, p. 320):

O princípio da indisponibilidade dos direitos ou da irrenunciabilidade de direitos baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual não é dado ao empregado dispor (renunciar ou transacionar) de direito trabalhista, sendo, por conta disso, nulo qualquer ato jurídico praticado contra essa disposição.

Nas palavras de Rodriguez (2000, p. 142), trata-se o princípio da irrenunciabilidade da “[...] impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”.

Existem normas trabalhistas que são absolutamente indisponíveis e irrenunciáveis. Cita-se, por exemplo, a renúncia do empregado ao seu salário, sobre o qual incidem os depósitos de FGTS, décimo terceiro salário, o gozo de suas férias, entre outros direitos, que conferem um valioso mecanismo de defesa ao trabalhador quando este for negociar com seu empregador, isto porque, mesmo que o empregado venha a ser pressionado, a lei não autoriza que tais direitos sejam negociados. “As normas jurídicas trabalhistas são, em sua maioria, imperativas, ou seja, obrigatórias, não podendo ter sua aplicação afastada pela simples manifestação de vontade das partes” (ROMAR, 2021, p. 195).

De acordo com Delgado (2019, p. 254), os direitos trabalhistas podem ser classificados como normas de indisponibilidade absoluta e normas de indisponibilidade relativa.

O autor aduz que os direitos de indisponibilidade absoluta não podem ser negociados, pois estes tratam de garantias constitucionais ao empregado e garantem um patamar mínimo de direitos salvaguardados. Já os de indisponibilidade relativa podem ser negociados, em alguns casos, desde que sua flexibilização seja para trazer uma melhora à condição do trabalhador. “Expressam, ilustrativamente, essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação de CTPS, o pagamento do salário-mínimo, as normas de medicina e segurança do trabalho” (DELGADO, 2019, p. 138).

Algumas normas são expressamente passíveis de negociação, conforme disposto no artigo 611-A (BRASIL, 1943) inserido na CLT pela lei 13.467/17 que promoveu a chamada reforma trabalhista, a qual “estabeleceu a prevalência do negociado sobre o legislado no art. 611-A, prevendo que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência

sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre as matérias que indica em seus incisos." (LENZA, 2022, p.54).

Ademais, observa-se que presente alteração tem como fundamento dar mais autonomia coletiva da vontade e mais segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores, possibilitando que as partes possam negociar a melhor solução para as suas necessidades, buscando adequar as situações para se evitar o conflito. A Reforma Trabalhista trouxe a alternativa do reconhecimento das convenções e acordos coletivos, sobressaindo o negociado sobre o legislado, conforme artigo 611- A da CLT, podendo alguns direitos serem flexibilizados (LOURO, 2017).

Ademais, a própria CF/88, em vários incisos do art. 7º, permite a negociação de direitos, a exemplo da irredutibilidade salarial e da compensação de jornada.

Dentro do Direito do Trabalho, são fundamentais os princípios da indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos, porém ainda há casos em que a lei permite a transação e a renúncia de alguns direitos, cumprindo ressaltar a diferença entre estes dois institutos.

A renúncia acontece quando, por ato unilateral, a parte se despoja de um direito assegurado pelo ordenamento jurídico, ou seja, o empregado abre mão dos seus direitos; todavia, a renúncia só pode recair sobre direito atual e certo, não sendo aplicável a direitos indisponíveis do trabalhador. Saraiva (2009, p. 199) assim explica o instituto da renúncia: "A renúncia constitui-se num ato unilateral da parte que abdica do seu direito, sem transferi-lo a quem quer que seja, constituindo-se em simples abandono livre e voluntário do direito". Desse modo, nota-se que a renúncia sempre implica abandono ou desistência voluntária, pela qual o titular de um direito deixa de usá-lo ou anuncia que não o quer utilizar.

Já a transação diz respeito ao ato bilateral de vontade entre as partes, que conjuntamente fazem acordos recíprocos e de caráter amigável, ajustando certas cláusulas e condições para prevenir ou pôr fim ao litígio já suscitado. Portanto, a transação é feita sempre de modo amigável, a fim de se terminar uma contestação/litígio, quando já provocado diante a intransigência das partes, onde se é retirada todas as dúvidas e controvérsias acerca dos certos direitos. A transação, de acordo com o Delgado (2007, p. 216), é uma concessão de direitos de forma recíproca, ou seja, as partes diminuem os seus direitos e obrigações por meio de um acordo, normalmente quando há questões de fato ou jurídicas duvidosas, buscando a solução do conflito.

A transação aborda apenas questões fáticas ou jurídicas que são duvidosas. Portanto, ela poderá ser celebrada em âmbito judicial ou extrajudicial.

Na judicial, o empregado ajuíza ação trabalhista e realiza transação na audiência de conciliação. Por exemplo, a jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial (arts. 855-B a 855-E da CLT), quando empregado e empregador realizam um acordo extrajudicial, mas pedem a sua homologação judicial. Já na extrajudicial, há um acordo de vontades entre empregado e empregador sem envolvimento do sistema judiciário. Como exemplos, as transações ocorridas perante a Comissão de Conciliação Prévia, com possibilidade de negociação entre empregado e empregador.

A indisponibilidade de direitos trabalhistas pelo empregado constitui-se em regra geral no Direito Individual do Trabalho, ou seja, o trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral, negociado com o empregador (transação), não pode dispor de seus direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a esse despojamento. Assim, como se sujeita ao princípio da indisponibilidade, a transação tem certos limites legais, devendo ser benéfica ao trabalhador.

Dito isso e nessa ordem de ideias, é importante analisar a relação entre o acordo e o princípio da irrenunciabilidade, a saber, se o trabalhador estaria abrindo mão de seus direitos trabalhistas ao aceitar um acordo oferecido pela empresa ou construído pelas partes.

O princípio da irrenunciabilidade de direitos retira a possibilidade de o empregado dispensar, pela mera manifestação de vontade, os direitos que lhe são assegurados por Lei; entretanto, se a hipótese é de conciliação feita em juízo e à luz dos princípios do Direito do Trabalho – especialmente o princípio da proteção ao trabalhador hipossuficiente, estamos diante de um profícuo meio alternativo de resolução de conflitos que tende a gerar benefícios a ambas as partes.

A CONCILIAÇÃO E SEUS BENEFÍCIOS

A conciliação, como já salientado, é um método alternativo de solução de conflitos que tende a oferecer vários benefícios às partes. Nas audiências trabalhistas, a CLT torna obrigatória a proposta de conciliação em dois momentos processuais: logo após a abertura da audiência de instrução e julgamento (art. 846 da CLT) e depois de apresentadas as razões finais pelas partes (art. 850 da CLT), sob pena de nulidade do julgamento; todavia, a conciliação trabalhista também pode ser realizada a qualquer momento antes da proclamação da sentença (art. 764 da CLT).

De acordo com Leite (2022, p. 236), o art. 831 da CLT estabelece uma condição intrínseca para a validade da sentença trabalhista, ao determinar que ela somente “será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação”.

Os métodos de solução consensual de conflitos também encontram respaldo no Código de Processo Civil, precisamente no artigo 3º, § 3º do CPC:

Art. 3º, § 3º, do CPC: 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, 2015).

A conciliação apresenta-se como profícuo meio para a solução de conflitos, permitindo a sua técnica o término pacífico do litígio. Seus benefícios são experimentados por ambos os litigantes, que não mais são considerados perdedores ou vencedores, mas protagonistas da construção conjunta da decisão que atenda a ambos os interesses, mediante o diálogo.

Martinez (2020, p. 274) relata:

A conciliação é uma fórmula paraeterônoma de solução dos conflitos por meio da qual um terceiro tenta aproximar os litigantes mediante argumentos de persuasão superficial. Fala-se em “persuasão superficial” porque o conciliador atua in abstracto, sem discutir o mérito do litígio, pois o que interessa para ele é a obtenção de solução para o litígio. Por meio dos seus atos, os conciliadores não emitem opinião sobre o conteúdo da contenda, mas apenas tentam levar os litigantes ao consenso por via negocial.

Os litigantes, ao entrarem com um processo para resolverem seu litígio, por vezes acabam deixando o sentimento tomar a frente das decisões, e, quando há a prolação da sentença, seja ela condenatória ou absolutória, as partes tomam ciência de que foi resolvido apenas o feito do processo, mas que a intransigência deles ainda ficou ativa fora das dependências dos Fóruns da Justiça, e, por vezes, esse sentimento vai além do aspecto jurídico, podendo trazer desconfortos para os litigantes.

Podemos perceber empiricamente que o litigante sucumbente tende a resistir ao cumprimento da decisão, valendo-se de todos os meios e recursos oferecidos pela lei para retardar o julgado que lhe foi imposto. Dentre os benefícios da conciliação, percebe-se que ela pode acabar com esse sentimento, sendo desenvolvida com a aplicação de técnicas pelo servidor da Justiça do Trabalho capacitado ou pelo próprio magistrado, que chegam à decisão, como salientado, com participação ativa das partes que, juntas, a constroem.

As principais vantagens do uso dessa técnica é estimular o diálogo das partes envolvidas no processo em busca da solução dos seus problemas para a busca da paz social, bem como trazer a melhora da solução conflituosa com a aproximação das partes, favorecer a criatividade dos litigantes para que com um ato bilateral possam tomar frente das suas decisões e garantirem uma economia ao reduzirem seus gastos pela iniciativa do acordo.

Segundo Santos (2016, p. 09):

A mediação vem ganhando muito espaço atualmente, visto que esse processo desjudicializa o conflito, desafogando o judiciário, que já está, como cediço, exacerbado de processos. Além de sua vantagem em relação à contribuição para “desafogar” o poder judiciário, a mediação é importante também porque visa não apenas tratar da lide processual, mas também da lide sociológica, ou seja, os mediadores proporcionam às partes uma maior comunicação e tratam das questões emocionais e sentimentais que envolvem o conflito. Agindo dessa forma, os mediadores não trabalham apenas o conflito propriamente dito, mas com todas as nuances que envolvem/ensejaram aquele litígio.

Quanto às vantagens para o Judiciário, nota-se que há uma grande redução de processos, sentenças e execuções, aumentando a agilidade do sistema processual judiciário, garantindo a sua eficiência a todos que o procuram, além da diminuição do tempo dos processos, já que, quando a conciliação se torna efetiva, há o fim da demanda processual. É imperioso demonstrar que o magistrado também goza dos benefícios provenientes da conciliação, devido à diminuição da pauta de audiências e a um desgaste mínimo quando comparado com o seguimento normal do feito. "A conciliação é método de solução de conflitos trabalhistas em que as próprias partes fazem concessões recíprocas acerca dos seus direitos subjetivos" (LEITE, 2022, p. 191).

Todos esses benefícios apresentados confirmam a hipótese de que a conciliação assume um importante papel na solução dos conflitos, oferecendo vantagens às partes, ao processo, à Justiça e à pacificação social.

O mediador exerce um papel um tanto diverso. Cabe a ele servir como veículo de comunicação entre os interessados, um facilitador do diálogo entre eles, auxiliando-os a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam identificar, por si mesmos, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos. Na técnica da mediação, o mediador não propõe soluções aos interessados. Ela é por isso mais indicada nos casos em que exista uma relação anterior e permanente entre os interessados, como nos casos de conflitos societários e familiares. A mediação será exitosa quando os envolvidos conseguirem construir a solução negociada do conflito. (DIDIER Jr., 2015, p. 276).

A PRÁTICA CONCILIATÓRIA NA VARA DO TRABALHO DE UBÁ

A Vara do Trabalho de Ubá em Minas Gerais criou um sistema de conciliação prévia à audiência diretamente com o juiz, em 01/02/2002, que se tornou projeto estratégico do TRT3.

As partes são apregoadas por um servidor que as conduz a um primeiro encontro, prévio à audiência inicial. Nesse encontro são apresentadas as vantagens da conciliação e os riscos de seguir com a demanda, além de ser feita uma primeira conversa sobre os valores e os pleitos.

Essa pré-audiência conciliatória é realizada por um servidor da Justiça do Trabalho com formação em direito e em cálculo trabalhista, e o seu resultado pode ser um acordo que será apresentado ao Juiz para homologação. Caso não haja acordo, as partes são conduzidas imediatamente à presença do Juiz, que dará continuidade à audiência inicial de forma mais ágil, uma vez que já houve um debate prévio das partes.

A dinâmica contribui com os bons resultados estatísticos da referida Vara do Trabalho, uma vez que reduz o índice de sentenças e execuções ao permitir que partes dialoguem com tranquilidade em um ambiente um pouco mais informal, o que vai ao encontro dos reclamos de eficiência, qualidade e rapidez da prestação jurisdicional.

No prédio da Vara do Trabalho de Ubá/MG há uma sala anexa à sala de audiências onde acontece esse primeiro contato entre as partes e seus advogados para as tentativas e propostas de conciliação, com auxílio do servidor da Justiça do Trabalho, conciliador experiente e capacitado para exercer este trabalho.

Após a identificação das partes, pergunta-se sobre propostas conciliatórias, a partir das quais se iniciam as conversas. A seguir, é feito um cálculo prévio com base nas informações passadas pelas partes e ressaltados os benefícios da conciliação. Caso não haja uma proposta inicial apresentada pelas partes de conciliação, o próprio conciliar pode fazê-lo.

Os cálculos realizados em conjunto com as partes são apresentados para demonstrar os riscos de vitória ou sucumbência no objeto do pedido na ação. Essa informação em relação a valores visa estimular as partes à conciliação.

Em um ambiente de diálogo amistoso, respeitoso e desvestido de muita formalidade, o servidor/conciliador deixa as partes à vontade para a conversa, podendo elas mesmas sugerir o melhor caminho para que se alcance a conciliação. Logo após o aceite, as partes são encaminhadas para a sala de audiência e apresentam a proposta conciliatória e os termos finais do acordo para que o Juiz faça a verificação de legalidade e ausência de qualquer vício, observando sempre os direitos indisponíveis da parte mais fraca na relação.

A prática da pré-audiência conciliatória apresenta uma série de vantagens, entre as quais citam-se: a resolução célere da demanda; o que está em consonância com o princípio da tempestividade da prestação jurisdicional; uma maior autonomia e protagonismo das partes, que, através do diálogo, chegam a um consenso sobre a demanda; o desafogamento da pauta do magistrado; e a redução do tempo útil do processo, haja vista que a conciliação coloca fim ao conflito.

No que tange ao protagonismo das partes, vale a pena ressaltar que a construção da decisão por elas mesmas contribui para o seu cumprimento, uma vez que não estamos mais diante de uma decisão imposta, que atribui a um o status de vencedor e ao outro o de sucumbente, e sim diante de litigantes que, através do diálogo e do auxílio do conciliador, chegaram juntos a uma composição benéfica para ambos, na qual todos saem ganhando.

Em relação à celeridade e à duração razoável do processo, a pré-audiência de conciliação também é vantajosa, na medida em que logo no início do processo as partes já têm seu conflito decidido.

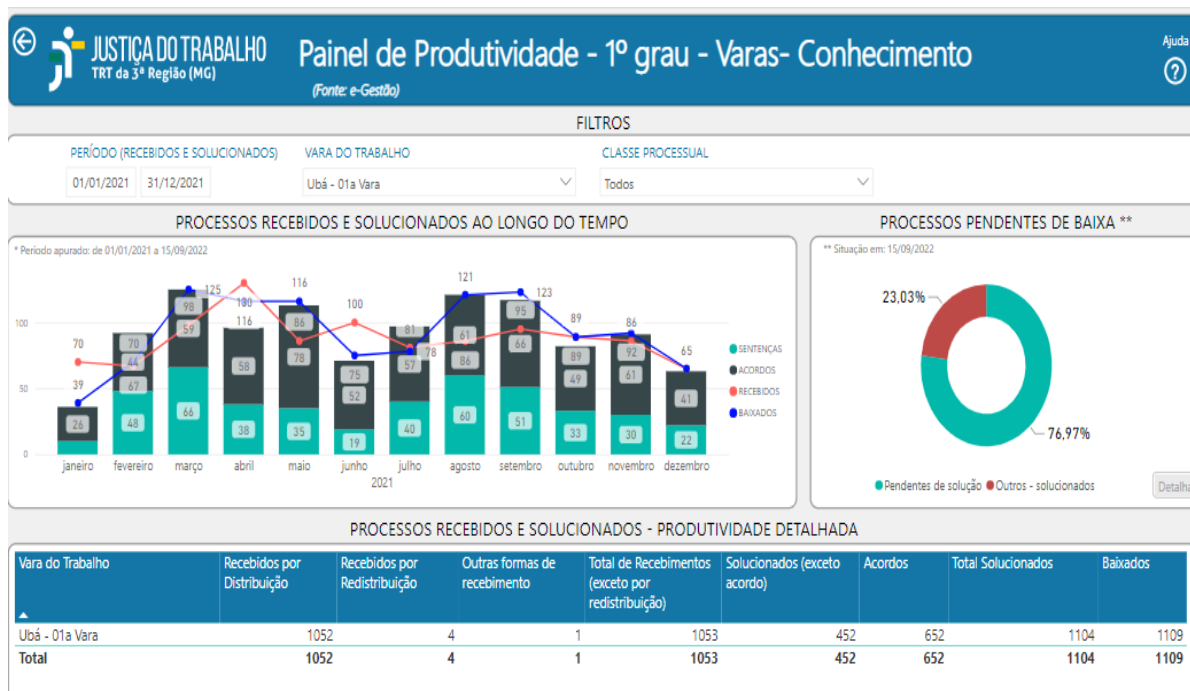
A dinâmica vai ao encontro da concepção contemporânea de acesso à justiça, que prevê outras formas de decisão dos conflitos. Nas palavras de Lima Filho (2003, p. 46-47):

Essa “terceira onda” do movimento de acesso à justiça partiu do relativo sucesso obtido pelas reformas anteriores que pretendiam conceder proteção judicial a interesses não representados ou representados ineficazmente, cabendo-lhe ampliar o enfoque presente nas etapas anteriores, porquanto, mais do que a proteção dos direitos, seu objeto tem sido a mudança dos procedimentos judiciais em geral, para tornar esses direitos realmente exequíveis. Nesse quadro, tanto se tenta caminhar na reforma dos tribunais regulares, quanto se têm produzido alternativas mais rápidas e menos dispendiosas – como são as do juízo arbitral, da conciliação, dos “centros de justiça de vizinhança” e dos acordos por incentivos econômicos – para a prevenção ou tratamento de alguns tipos de litígios, ampliando-se com isso, as relações entre o Judiciário e o conjunto da população, bem como se expõe o tecido da sociabilidade à intervenção do direito, seus procedimentos e intervenções.

Assim, com essa prática, que se realiza na Vara de Ubá há mais de dez anos, já é possível observar o seu caráter pedagógico com efetiva alteração de comportamento dos advogados e das partes que tendem a se tornarem mais amistosos para solucionar seus conflitos, demonstrando os resultados eficazes registrados em Painel de Produtividade do 1º Grau, com dados extraídos da Justiça do Trabalho, pelo site do TRT da 3ª Região (MG).

Ao analisar a Figura 1 (abaixo), relativa ao período de 01 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, percebe-se que, dos 1053 (mil e cinquenta e três) processos, 652 (seiscentos e cinquenta e dois) foram solucionados por acordos, demonstrando assim os ótimos resultados do projeto conciliatório na Vara do Trabalho de Ubá/MG, evidenciando que não há demora para ter o acesso ao judiciário.

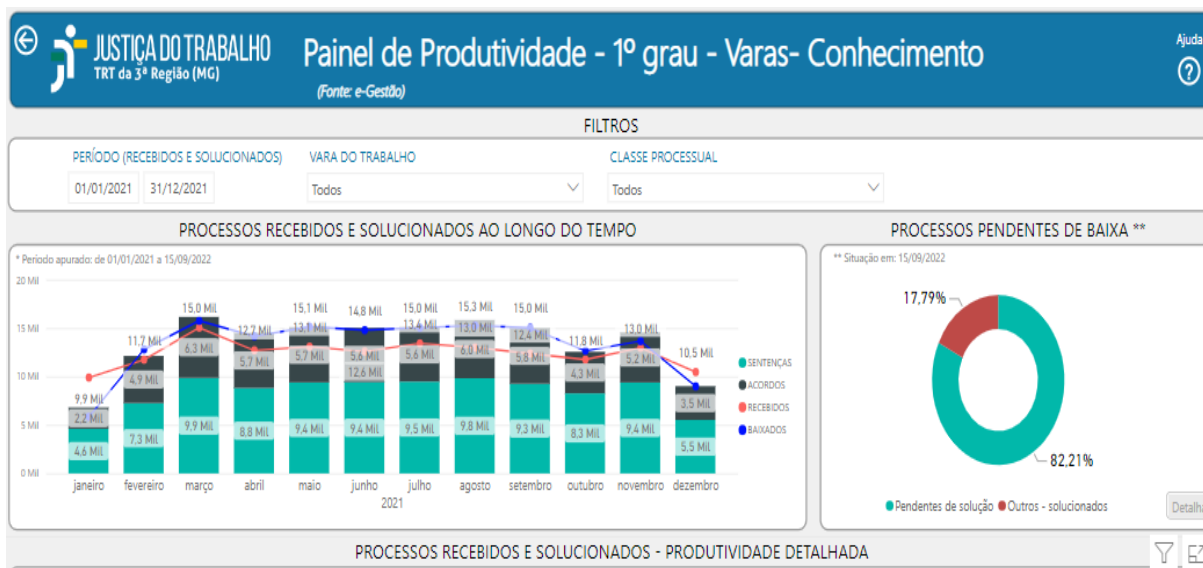
Figura 1 - Recebimento de processos e acordos



Fonte: Portal.trt3.jus.br, Ubá/MG, 2022.

Conforme pode ser observado na Figura 2, abaixo, a Vara de Ubá, em comparação com as Varas de outras cidades, foi a que apresentou melhor índice conciliatório, já que nas demais Varas do Trabalho de Minas Gerais o número de processos que vão para a sentença foi maior do que os que terminam com um acordo. Desse modo, há um aumento na carga do Judiciário e do magistrado, aumentando o serviço e o desgaste dos servidores e partes. Assim, os índices conciliatórios da Vara do Trabalho de Ubá/MG demonstram mais uma vez que a prática da conciliação é a mais benéfica para a resolução de um litígio.

Figura 2 - Comparativo de painel de produtividade



Fonte: Portal.trt3.jus.br, Ubá/MG, 2022.

Conforme pode ser observado nas figuras disponibilizadas, a conciliação assume verdadeiro papel no universo da Justiça, demonstrando que essa prática é uma das formas de inovação no sentido de uma solução pacífica do litígio processual, com possibilidade de resolução de conflitos de forma célere, menos onerosa, mais rápida e menos desgastante. Assim, a resolução do litígio é considerada mais justa, já que as próprias partes envolvidas na demanda processual a constroem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A conciliação, a mediação e a arbitragem são meios alternativos de solução de conflitos que tendem a pôr fim à lide processual. Cada um desses meios possui suas especificidades. A mediação é aquela na qual um profissional técnico atua com o objetivo de facilitar o diálogo entre as partes para que elas cheguem à solução do conflito, contudo o mediador não possui o poder de decisão. Na arbitragem, as partes envolvidas no processo optam por discutir o conflito perante um árbitro, que dará a solução para o caso. Já na conciliação, objeto do presente trabalho, os envolvidos possuem a litigância e o poder de decisão nas mãos, tendo o conciliador a prerrogativa de interferir e de sugerir uma solução para o litígio, com o objetivo de auxiliar um acordo entre as partes.

A conciliação torna-se um direito fundamental, já que ela possibilita que os conflitos sejam resolvidos com uma maior celeridade, diálogo, compreensão e principalmente com respeito a quem busca a resolução de seus problemas. Através do acesso ao Judiciário é possível demonstrar com mais ênfase que o direito do trabalhador existe e que deve ser respeitado e pautado nos direitos sociais e humanos indisponíveis. Com a conciliação, os conflitos trabalhistas são resolvidos, gerando uma cultura de paz e a satisfação das necessidades fundamentais, já que o trabalhador não pode dispensar os direitos que lhe são assegurados por lei, de acordo com o princípio da irrenunciabilidade.

Os benefícios da prática conciliatória são evidentes, pois há uma resolução de conflitos de forma mais célere, além do estímulo ao diálogo entre as partes e da agilidade do sistema processual judiciário, podendo-se citar ainda a diminuição do tempo dos processos, já que se na conciliação por efetiva encerra-se a demanda processual.

Há mais de dez anos, a Vara do Trabalho de Ubá/MG conta com essa prática conciliatória, a qual foi analisada e é conduzida por um servidor/conciliador capacitado, que apresenta às partes as vantagens da conciliação e os riscos de se seguir com a demanda, fazendo com que essa dinâmica esteja de acordo com a concepção de acesso à justiça.

O principal objetivo do presente trabalho foi demonstrar os benefícios do uso da conciliação no âmbito da Justiça do Trabalho e o modo como ela é realizada na Vara do Trabalho de Ubá/MG, referência no assunto, demonstrando que a conciliação não é sinônimo de renúncia aos direitos indisponíveis.

Nesse diapasão, é demonstrado que a conciliação é um mecanismo indispensável para o Poder Judiciário, para resolver os litígios de modo célere, transparente, com baixo custo, trazendo uma justiça eficiente e vantajosa. Por meio de técnicas, a conciliação é cada vez mais colocada em prática, e seu objetivo é demonstrar que a composição amigável é a melhor forma para a pacificação de um conflito.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: ago. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: ago. 2022.

CACHAPUZ, Rozane da Rosa. **Arbitragem**: alguns aspectos do processo e do procedimento da Lei nº 9.307/96. Leme: Editora de Direito, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauricio%20Godinho%20Delgado%2C%202019.pdf. Acesso em: ago. 2022.

DIDIER Jr, Fredie. **Curso de direito processual civil** - mediação e conciliação. Salvador- Bahia: Editora Jus Podivm, 2015.

INFORMATIVO STF. 2018. Brasília, 30 de julho a 3 de agosto de 2018, n. 909. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo909.htm>. Acesso em: 25 abr. 2022.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

LENZA, P.; ROMAR, C. T. M. **Direito processual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **Acesso à justiça e os mecanismos extrajudiciais de solução de conflitos**. Porto Alegre, Fabris, 2003.

LOURO, Henrique da Silva. **Reforma trabalhista**: extensão e limites do negociado sobre o legislado. Ribeirão Preto: Migalhas, 2017.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. E-book.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

NEVES, Isabel Cristina. Novas modalidades de trabalho e a caracterização do vínculo empregatício: uma análise da UBER. **Revista Científica UNIFAGOC- Jurídica**. Disponível em: <https://revista.unifagoc.edu.br/index.php/juridico/article/download/501/385>. Acesso em: ago. 2022.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de. **O novo CPC e a mediação**. Brasília, ano 48, n. 190, abr./maio 2011. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/242895/000923117.pdf?sequence=1>. Acesso em: maio 2022.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMAR, C. T. M.; LENZA, P. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book.

SANTOS, Bruno Cássio de Paula. A mediação como forma não adversarial e alternativa de solução de conflitos. **Revista Científica UNIFAGOC-Jurídica**. Disponível em: <https://revista.unifagoc.edu.br/index.php/juridico/article/view/75/136>. Acesso em: maio 2022.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**: versão universitária. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2009.

SCHIAVI, Mauro. **A teoria geral do processo do trabalho e a reforma trabalhista da Lei 13.467/17**. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/institucional/ejud/ejud13/material-de-curso-e-eventos/2019/i-jornada-de-formacao-continuada-mar-2019/mauro-schiavi-teoria-geral-do-processo-e-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: maio 2022.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2018 (de acordo com o novo CPC). Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/6106.pdf>. Acesso em: maio 2022.

SILVA, Claudiane Torres da. **Justiça do Trabalho e Ditadura Civil-Militar no Brasil (1964-1985): atuação e memória**. 2010. 133 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-graduação em História, Centro de Estudos Gerais, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2010. Disponível em: <https://www.historia.uff.br/stricto/td/1402.pdf>. Acesso em: maio 2022.

SISTEMA “TRT/MG – Transparência – Painel de Produtividade”. Tribunal regional do Trabalho da 3ª Região. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYTgzOTUyMzQtMDcwNC00NmJlLWlxNlU0MTI4OTliY2ViZDI4IiwidCI6IjlyYTZhNDJlLWlWOWUtNGYwMy05ZDMzLTc4NGEzN2U3ZTUzYSJ9>. Acesso em: 15 set. 2022.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis**. 4. ed. São Paulo: Método, 2018. Disponível em: <https://www.camani.com.br/gallery/media%C3%A7%C3%A3o%20nos%20conflitos%20civis%20-%20fernanda%20tartuce%20-%202021.pdf>. Acesso em: maio 2022.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**: volume único. Disponível em: <https://2014direitounic.files.wordpress.com/2016/03/manual-de-direito-civil-flacc81vio-tartuce-2015-11.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2022.

TRT3. 2015. **Conciliação Pré-Audiência Inicial** -Tem por objetivo disseminar para outras unidades, prática implementada no município há mais de dez anos. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/institucional/corregedoria/programa-boas-praticas/2a-edicao/corregedoria-boas_praticas-pre_audiencia_conciliacao. Acesso em: 25 abr. 2022.

VEIGA, Hélio mendes. **Conciliação Bônus de uma justiça célere e eficaz**: mediação por meio da justiça restaurativa. Disponível em: <https://www.bvirtual.com.br>. Acesso em: 15 maio 2022.