O PAPEL DA CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO COMO INSTRUMENTOS DE ACESSO À JUSTIÇA E SOLUÇÃO DE CONFLITOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

THE ROLE OF CONCILIATION AND MEDIATION AS INSTRUMENTS OF ACCESS TO JUSTICE AND SOLVING CONFLICTS IN LABOR JUSTICE

Graziela Andrade Barbosa
Graduada em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT/SE. Pós-Graduanda em Direito do Estado pela Faculdade Guanambi/BA. Técnica Judiciária do Tribunal de Justiça do Estado de Sergipe. E-mail: grazielaandrad@gmail.com.

RESUMO
O presente artigo científico analisa a utilização dos métodos de mediação e conciliação na Justiça do Trabalho, com o objetivo de identificar o papel destes meios não adversariais de resolução de conflitos. Analisa o conceito dos dois instrumentos, e pontua as diferenças existentes entre eles. Aborda brevemente a evolução histórica da conciliação e da mediação na justiça brasileira e do trabalho. Trata ainda, da garantia de acesso à justiça através destes meios consensuais e da redução da litigiosidade excessiva, com implementação definitiva de uma cultura de pacificação e seu reflexo no Poder Judiciário. Para esse fim, fez-se o uso de pesquisas bibliográficas, tendo sido escolhidas obras que tratam com relevância do tema referido, produzidos por autores especializados e competentes para discutir o assunto, além de utilização da legislação sobre o tema.
Palavras-chave: formas consensuais de resolução de conflitos; poder judiciário; pacificação social.

ABSTRACT
This scientific article analyzes the use of mediation and conciliation methods in labor justice, with the aim of identifying the role of these non-adversarial means of conflict resolution. It analyzes the concept of the two instruments, and points out the differences between them. Briefly addresses the historical evolution of conciliation and mediation in Brazilian justice and labor. It also deals with ensuring access to justice through these consensual means and reducing excessive litigation, with the definitive implementation of a culture of pacification and its reflection in the judiciary. For this purpose, bibliographic research was used, and works were chosen that deal with the relevant topic, produced by specialized and competent authors to discuss the subject, in addition to the use of legislation reference to the subject.
Keywords: consensual forms of conflict resolution; judicial branch; social pacification.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como questão principal o esclarecimento das funções da mediação e conciliação como instrumento alternativo e efetivo de resolução de conflitos, contribuindo para o acesso democrático à justiça do trabalho e o aliviamento do número de demandas no Judiciário.

O direito de acesso à justiça é um direito fundamental assegurado a todos no inciso XXXV do artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil. No entanto, o conceito

de acesso à justiça no Brasil encontra-se estreitamente ligado à cultura de judicialização de demandas e consequente anseio de formação de uma norma, para o caso concreto, imposta por um juiz. Ocorre que existem outros meios de resolução efetivos para os conflitos, muitas vezes, inclusive, desconhecidos por aquele que busca o Judiciário.

A despeito do pioneirismo da Justiça do Trabalho na elaboração de um direito especial, voltado para garantia dos direitos dos empregados, ponderados como hipossuficientes na relação trabalhista, que procurou estabelecer uma política de incentivo à composição das partes através, por exemplo, do estabelecimento de momentos obrigatórios de tentativa de conciliação nas audiências ou de obrigação de submissão prévia de demandas às comissões de conciliação prévia, o uso efetivo da conciliação e principalmente da mediação mostra-se controvertido e insuficiente.

O artigo se divide em três capítulos. No primeiro e segundo são abordados os conceitos e aspectos acerca da evolução histórica da conciliação e mediação no Brasil e no direito comparado. No terceiro capítulo, afere-se a funcionalidade da criação de centros especializados na realização de conciliação e mediação e o consequente encerramento do litígio de forma satisfatória para as partes que buscam juntas a convergência de interesses, corroborando com a diminuição do tempo despendido com a tramitação de processos na Justiça do Trabalho, o que exige canalização de recursos humanos e financeiros para tanto.

O tema foi escolhido pela sua importância, que é verificada diante do atual contexto em que se insere a Justiça do Trabalho, onde, por ano, milhares de novas demandas são propostas, acarretando a morosidade na resolução efetiva e satisfatória de acesso à justiça; e considerando a relevância que vêm ganhando as formas alternativas de solução de conflitos, demonstrada pela elaboração de um novo Código de Processo Civil, ainda no ano de 2015, que previu a obrigatoriedade de audiência de conciliação/mediação, em capítulo próprio, e dedicou uma seção exclusiva para mediadores/conciliadores, além de outros atos normativos que passam a surgir, a exemplo da Resolução 174, do CSJT, publicado em outubro de 2016 e da Lei 13.140/2015, que dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; e até mesmo a Resolução 125/2010, do CNJ, que aborda a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário.

O artigo objetiva contribuir para uma prática saudável do direito no que se refere à proximidade do jurisdicionado com o Poder Judiciário, garantindo seu real acesso à justiça, demonstrando que esse direito vai além da jurisdicionalização de litígios, de forma a incentivar

a incorporação da ideia de resolução consensual de conflitos que favorecem ambas as partes e auxiliam no “desafogamento” do Judiciário e na verdadeira utilização deste em *ultima ratio*.

O trabalho foi baseado em pesquisas bibliográficas, e através de artigos e monografias de diversos autores, junto com dados estatísticos via coleta de dados.

2 ASPECTOS CONCEITUAIS E INTRODUTÓRIOS

Neste capítulo será feita uma breve abordagem acerca do conceito dos instrumentos da conciliação e da mediação, bem como serão pontuadas diferenças entre os procedimentos.

2.1 Conceito de conciliação

A conciliação é um equivalente jurisdicional autocompositivo adequado e efetivo para solução de conflitos, conduzido por um terceiro imparcial, em que deve prevalecer a autonomia de vontade das partes, observando ainda os demais princípios a que se submete o uso deste instrumento, quais sejam: independência, confidencialidade, oralidade, informalidade e decisão informada, conforme disposto no artigo 166 do Código de Processo Civil de 2015, “A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada”.

Assim, depreende-se dos princípios o seguinte: o conciliador deve ser terceiro imparcial, a fim de que conceitos pessoais não interfiram no resultado do trabalho, nem seja apresentado favoritismo ou preferência que possa gerar vantagem a alguma das partes; deve haver autonomia de vontade das partes no sentido de que estas não acatarão, de forma impositiva ou coercitiva, qualquer solução para o conflito. A solução será consensual caso seja pretendida pelas partes; a independência representa a liberdade que possui o conciliador na condução do procedimento devendo tomar as medidas adequadas para ocorrência de uma sessão pacífica, podendo inclusive suspender a mesma, desde que se mostre necessário; a confidencialidade e a decisão informada são importantes na medida em que auxiliam na desenvoltura das partes durante a sessão, as quais não se intimidarão ao expor seu conflito; a oralidade e informalidade corroboram com o objetivo do instrumento da conciliação uma vez que otimizam as tratativas

entre as partes que serão conduzidas conforme as necessidades do caso concreto sem inflexíveis regras preestabelecidas.

Ainda, é relevante esclarecer o significado de equivalente jurisdicional, que nas palavras de Fredie Didier Jr.:

> Equivalentes jurisdicionais são as formas não-jurisdicionais de solução de conflitos. São chamados de equivalentes exatamente porque, não sendo jurisdição, funcionam como técnica de tutela dos direitos, resolvendo conflitos ou certificando situações jurídicas (DIDIER JR., 2015, p. 164).

Dessa forma, facilita a percepção do enquadramento da conciliação no conceito de equivalente constitucional, uma vez que o terceiro imparcial não exerce a jurisdição propriamente dita, substituindo a vontade das partes e criando uma norma para o caso concreto, mas sim auxiliando as mesmas na condução de soluções viáveis para a resolução do conflito de forma consensual.

No procedimento, são identificados os interesses e questões submetidos ao conflito; dessa forma, o conciliador poderá auxiliar as partes, sugerindo possíveis soluções que podem ser acatadas por quem se submete à sessão de conciliação, realizando a composição do conflito de forma satisfatória para ambas. O procedimento pode se realizar na esfera judicial ou extrajudicial, como por exemplo, nas câmaras privadas de conciliação e mediação.

2.2 Conceito de mediação

A mediação é também um equivalente jurisdicional autocompositivo adequado e efetivo para solução de conflitos, conduzido por um terceiro imparcial e tem a função de facilitar o diálogo entre as partes para que estas construam a melhor solução para o conflito, diante das suas perspectivas. A autocomposição, nas palavras de Daniel Neves, é:

> A autocomposição é uma interessante e cada vez mais popular forma de solução dos conflitos sem a interferência da jurisdição, estando fundada no sacrifício integral ou parcial do interesse das partes envolvidas no conflito mediante a vontade unilateral ou bilateral de tais sujeitos. O que determina a solução do conflito não é o exercício da força, como ocorre na autotutela, mas a vontade das partes, o que é muito mais condizente com o Estado democrático de direito em que vivemos. Inclusive é considerado atualmente um excelente meio de pacificação social porque inexiste no caso concreto uma decisão impositiva, como ocorre na jurisdição, valorizando-se a autonomia da vontade das partes na solução dos conflitos (NEVES, 2016, p. 77).

Na mediação, compreende-se de forma descomplicada o instituto da autocomposição, uma vez que nela mostra-se imprescindível a vontade das partes, inclusive para a própria condução e prosseguimento do procedimento, podendo as estas continuar, suspender,

abandonar e retomar as negociações, posto que não são obrigadas a participarem da sessão de mediação.

A mediação é utilizada em conflitos multidimensionais, ou complexos. As partes buscarão soluções que compatibilizem seus interesses e necessidades. O mediador propiciará às partes melhor compreensão de suas posições no conflito, buscando a harmonização de interesses.

Os princípios em que se baseia a conciliação são utilizados na mediação e aqui faz-se importante destacar mais alguns princípios que norteiam essas atividades e estão dispostos na Resolução 125/2010, do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário, quais sejam: respeito à ordem pública e às leis vigentes, empoderamento e validação.

Tais princípios transmitem o seguinte: segundo o empoderamento, as partes devem ser estimuladas a aprender com a experiência vivenciada e devem ser capacitadas para utilizar as técnicas assimiladas em relações ou conflitos futuros; pelo respeito à ordem pública e às leis vigentes, entende-se que na sessão deve-se favorecer a condução do procedimento através de posicionamentos harmônicos com o ordenamento jurídico vigente viabilizando possíveis soluções para o conflito sejam alcançadas por esse meio; a validação aduz que o mediador deverá conduzir a sessão de modo que cada parte consiga identificar seus interesses, sentimentos, necessidades, desejos e valores, a fim de que entendam como e porque algumas das soluções levantadas satisfazem ou não as suas necessidades.

Por fim, a atividade do mediador está disposta no **Manual de Mediação Judicial**, do Conselho Nacional de Justiça:

> O mediador, como já dito, é o terceiro neutro, que deve ter conhecimento técnico necessário para o bom desenvolvimento do processo; sua função é a de restabelecer a comunicação entre as partes, conduzindo as negociações, ou seja, “instruindo as partes quanto à maneira mais conveniente a portarem-se perante o curso do processo a fim de obterem a sua efetiva concretização”. O mediador deve garantir às partes que a discussão proporcione um acordo fiel ao direito da comunidade em que vivem, moral e justo (AZEVEDO, 2016, p. 250).

O mediador deve inserir-se no papel de facilitador, compreendendo as consequências de sua participação no procedimento, exercendo adequadamente o seu posto, o que marca de crucial relevância no desenvolvimento da sessão.

2.3 DIFERENÇA ENTRE CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO

Atualmente os institutos da conciliação e da mediação são considerados superficialmente semelhantes por serem, ambos, como já referido, classificados como equivalentes jurisdicionais autocompositivos. Nesse sentido, aduz Valéria Luchiari, Ada Pellegrini e Kazuo Watanabe:

> É difícil fazer uma distinção precisa entre mediação e conciliação, especialmente porque, na prática, estes termos são utilizados de forma diversa pelos organismos públicos e privados, sem coerência com as características da atividade desenvolvida e com modelos já existentes em outros países (...). Alguns autores, inclusive, recomendam tratar os dois termos como sinônimos. Entretanto, observados a prática universal e todos os fatores envolvidos, não há dúvida que são dois mecanismos distintos, embora suas técnicas, muitas vezes, sejam utilizadas na tentativa de solução de um mesmo conflito (GRINOVER, WATANABE e LUCHIARI, 2012, p. 37).

Portanto, também pode-se afirmar, que apesar de semelhanças básicas, podem ser pontuadas algumas diferenças entre os procedimentos.

A conciliação é considerada um procedimento consensual breve, envolvendo contextos conflituosos menos complexos, em comparação com a mediação, em que o conciliador buscará manter seu papel ativo, conduzindo a sessão propondo às partes maneiras adequadas para resolução do conflito posto em pauta. A mediação, em regra, é utilizada em conflitos multidimensionais, ou mais complexos, e desenvolvida em um procedimento estruturado, no qual o mediador deverá atuar preponderantemente como facilitador apenas, a fim de que as próprias partes componham o conflito da forma que lhes for mais benéfica e viável. Como bem ressalta Luchiari, Watanabe e Grinover:

> Em resumo, a conciliação e a mediação se diferenciam pela abrangência em relação ao conflito (lide aparente ou lide sociológica), pela menor ou maior interferência do terceiro facilitador na escolha de opções das partes para a solução do conflito e, ainda, para alguns, pela eventual ligação com o Poder Judiciário, trazendo ambos os métodos como benefícios a legitimidade e a efetividade do acordo eventualmente obtido (GRINOVER, WATANABE e LUCHIARI, 2012, p. 40).

A despeito de serem percorridas estratégias diferentes para cada procedimento, essencialmente, o que se busca em um e outro é algo comum: a resolução dos conflitos entre as partes. A conciliação, aplicada a procedimentos mais breves, é centrada na busca do acordo entre os componentes do conflito. Na mediação, o acordo final, quando ocorre, é ajustado com proposta mutuamente aceitável e será erigida de uma forma que mantenha a continuidade das relações pessoais envolvidas no conflito. Nesse sentido, como bem prelecionam Almeida, Pantoja e Pelajo:

> Tanto a mediação quanto a conciliação procuram proporcionar tratamento igualitário aos que dela participam e visam a autocomposição do litígio. Embora o resultado possa ser o mesmo, há uma diferença de método: enquanto a conciliação está focada no acordo entre as partes, a mediação está centrada no conflito, sendo que o acordo é mera consequência (ALMEIDA, PANTOJA e PELAJO, 2016, p. 77).

Ainda, o próprio Código de Processo Civil preconiza que o conciliador deverá atuar preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, podendo sugerir soluções para o litígio; e o mediador deverá atuar preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliando os interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos. Em relação ao disposto no Código, é importante ressaltar que o mesmo considerou as diferenças fundamentais existentes na atuação do mediador e do conciliador no procedimento, observando que na conciliação o terceiro imparcial pode sugerir soluções viáveis ao deslinde do conflito existente; já na mediação, o mediador exercerá ativamente o papel de facilitador, auxiliando os participantes da sessão a encontrar a melhor solução para conflito, de forma que sejam harmonizados os interesses e necessidades dos mesmos.

3 HISTÓRICO DA MEDIAÇÃO E DA CONCILIAÇÃO NO BRASIL

Neste capítulo será exposto, sem intenção de esgotar o tema, acerca de alguns pontos significativos na evolução histórica da conciliação e mediação no Brasil e na Justiça do Trabalho, destacando momentos legislativos relevantes.

3.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO NA JUSTIÇA DO BRASIL

No Brasil, o primeiro projeto legislativo que buscou abordar diretamente as formas alternativas de resolução de conflitos foi proposto em 1998, o Projeto de Lei nº 4.827/98, ao qual foi apresentado texto substitutivo, dando ensejo ao Projeto de Lei da Câmara nº 94/2002. O Projeto versou sobre a institucionalização e disciplina da mediação, como método de prevenção e solução consensual de conflitos. Durante o período de sua tramitação ocorreram diversas modificações na legislação que regulamenta o Poder Judiciário, e dentre estas, enfatiza-se a chamada “Reforma do Judiciário”, verificada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, que por seu turno também gerou impactos no referido projeto que foi finalmente aprovado pela Comissão de Constituição e Justiça em 2013, permanecendo paralisado desde então.

Em 2010, foi publicada a Resolução nº 125 do CNJ, que dispôs sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e nos termos do seu artigo 1º, parágrafo único, objetiva:

> Art. 1º. [...] antes da solução adjudicada mediante sentença, oferecer outros mecanismos de soluções de controvérsias, em especial os chamados meios consensuais, como a mediação e a conciliação, bem assim prestar atendimento e orientação ao cidadão (BRASIL, 2010).

Dessa maneira, por toda a extensão de seu texto, a resolução trata da conciliação e da mediação como instrumentos efetivos de pacificação social, que auxiliam a prevenção e solução de litígios; estimulam o exercício do empoderamento das partes para que estas sejam capacitadas para utilizar as técnicas assimiladas em relações ou conflitos futuros, propagando a cultura da harmonização social e garantindo inclusive a substitutividade da vontade das partes pela norma criada para o caso concreto, pelo juiz competente, ao final, caso não haja a autocomposição do conflito. A resolução esforça-se na construção da estrutura a ser suportada e criada pelo Judiciário para subsidiar o exercício de tais procedimentos alternativos de solução de conflitos, a exemplo da regulamentação da instituição dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania.

No ano de 2014 foi expedida, pelo Conselho Nacional de Justiça, a Recomendação nº 50/2014 que orientou aos Tribunais de Justiça, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunais Regionais Federais a realização de estudos e de ações tendentes a dar continuidade ao Movimento Permanente pela Conciliação, que ressaltou a importância da presença da realização de práticas consensuais de conflito nas diversas áreas do Poder Judiciário.

Finalmente, em 2015, a Lei 13.140 foi promulgada, dispondo especificamente acerca da mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública e foi publicado o novo código de processo civil que deu elevada ênfase aos métodos de solução consensual de conflitos, principalmente, ao determinar a realização de audiência de conciliação ou mediação a ser designada quando da citação da parte demandada em juízo, além de dedicar capítulo próprio para dispor acerca dos mediadores e conciliadores.

Sobre o assunto, confira-se ensinamento de Almeida, Pantoja e Pelajo:

> Uma gama de políticas e regras é lançada e projetada no intuito de aprimorar a resolução dos conflitos e, principalmente, acelerar o fluxo dos processos judiciais. No Brasil, destaca-se a implementação de uma Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesse por meio da Resolução 125/2010 do CNJ, o reconhecimento da jurisdição arbitral e a promoção da utilização de métodos de solução consensual de conflitos por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial pelo Novo Código de Processo Civil (ALMEIDA, PANTOJA e PELAJO, 2016, p. 01).

Atentando-se para a evolução do mundo digital, em maio de 2016, o Conselho Nacional de Justiça dedicou-se ao desenvolvimento e implantação do sistema de Mediação Digital que permite acordos, realizados virtualmente, de partes do processo que se encontrem distantes fisicamente, com foco nas relações entre consumidores e empresas. O método auxilia na comunicação entre as partes, facilitando um possível acordo. Existe a possibilidade de submissão do acordo à homologação judicial, caso as partes reputem necessário. Caso não haja consenso entre as partes, a mediação poderá ser marcada normalmente na sua forma presencial, ocorrendo nos Cejuscs existentes.

Uma prática adotada no Poder Judiciário brasileiro, no momento, em prol da conciliação, e devido à sua importância, consiste na ação chamada Semana Nacional da Conciliação que conta com a colaboração dos Tribunais de Justiça, Tribunais do Trabalho e Tribunais Federais. O Conselho Nacional de Justiça divulga antecipadamente a data em que ocorre o evento e as unidades jurisdicionais participantes reúnem processos com possibilidade de acordo e intimam os respectivos cidadãos para que compareçam às audiências na semana designada; podendo ademais as próprias partes manifestarem interesse na inclusão do seu processo em pauta para realização da audiência.

Em agosto de 2020, fora expedida pelo Presidente do Conselho Nacional de Justiça a Recomendação 71/2020, dispondo a respeito da criação dos Cejuscs Empresariais, a fim de fomentar a prática da conciliação e mediação no tratamento de conflitos de natureza empresarial.

3.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

Na seara trabalhista, no que concerne à mediação e conciliação temos que a norma fundamental que rege o direito do trabalho, a Consolidação das Leis Trabalhistas tornou obrigatória a proposta de conciliação em dois momentos processuais, quais sejam: após a abertura da audiência de instrução e julgamento (art. 846) e depois de aduzidas as razões finais pelas partes (art. 850), sendo certo que a sua omissão pode gerar a nulidade do julgamento.

Em 2000, a Lei 9.957 modificou a CLT, criando o procedimento sumaríssimo na Justiça do Trabalho, o qual reforçou a importância da conciliação, aduzindo 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".

No mesmo ano 2000, a Lei 9.958 dispôs acerca das comissões de conciliação prévia, introduzindo na CLT o 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 (BRASIL, 2000).

O objetivo do dispositivo foi o estabelecimento da criação das Comissões de Conciliação, nas empresas, grupos de empresas e nos sindicatos, para tentativa de conciliação de conflitos, previamente ao ingresso de reclamação na Justiça do Trabalho. Ratificando decisão liminar concedida anteriormente, a decisão final tomada pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 2139 e 2160, em agosto de 2018, exarou o entendimento de que a passagem do trabalhador pelas comissões de conciliação é facultativa, tendo em vista a não obstaculização do acesso do cidadão à Justiça do Trabalho; considerando que o condicionamento do acesso à jurisdição ao cumprimento dos requisitos alheios àqueles inerentes ao direito ao acesso à Justiça viria a contrariar o inciso XXXV do artigo 5º da Constituição Federal.

Ao longo de vários dispositivos que regulamentam a prática trabalhista, o legislador valorizou a conciliação como forma de resolução de conflitos, a exemplo do art. 764, da CLT, que expõe que os "dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação".

Em 2012, através do Ato nº 732, o Tribunal Superior do Trabalho instituiu o Núcleo Permanente de Conciliação do Tribunal Superior do Trabalho – NUPEC, com o objetivo principal de implementar, desenvolver e executar ações voltadas ao cumprimento da Política Judiciária de tratamento adequado dos conflitos de interesses, conforme recomendado pela Resolução 125/2010 do CNJ.

Em 2016, através do Ato nº 168, o Tribunal Superior do Trabalho instituiu-se o procedimento de mediação e conciliação pré-processual em dissídio coletivo; sendo suscetíveis de submissão aos procedimentos as relações jurídicas no âmbito da natureza econômica, jurídica ou de greve. No mesmo ano foi editada a Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho n.º 174, dispondo sobre a Política Judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista.

Ademais, seguindo o exemplo do TST, os Tribunais Regionais do Trabalho encontram-se progressivamente consolidando seus núcleos e centros de conciliação, que seguem

realizando procedimentos de conciliação e mediação que apresentam bons números para a Justiça do Trabalho, conforme estatística fornecida pelo CNJ (*Justiça em números*), divulgada em 2020, tendo como base o exercício no ano de 2019, que demonstrou que a Justiça do Trabalho foi o segmento que mais promoveu conciliações no decorrer do ano, em relatório que traz o índice de conciliação, com 24% (vinte e quatro por cento) das sentenças e decisões obtidas dessa forma, o que aumenta para 39% (trinta e nove por cento), se considerado no âmbito da fase de conhecimento do primeiro grau[1].

4 FUNÇÃO DA CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Neste capítulo, será abordada a aplicação prática da conciliação e da mediação, bem como destacada a importância da construção de uma cultura voltada para resolução de conflitos através de meios não adversariais.

4.1 ACESSO À JUSTIÇA ATRAVÉS DE CENTROS DE CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO

A garantia de acesso à justiça é encontrada expressamente disposta no art. 5º, XXV, da Constituição Federal, que aduz que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito", garantindo-se ainda, no inciso LXXVIII, a "razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação". A garantia referida deve ser observada conjuntamente com o disposto no Código de Processo Civil, que garante além da cooperação entre as partes de um processo, direito a uma decisão de mérito justa e efetiva. Dessa forma, depreende-se que não é garantido ao cidadão somente o simples acesso à justiça, e sim, um acesso que garanta a efetividade dos seus direitos e a resolução dos conflitos propostos, devem, assim, existir condições materiais para que essas garantias de cidadania sejam postas em prática. Nesse sentido, André Gomma Azevedo refere-se a três fases em que se podem dividir o movimento de acesso à justiça:

> Historicamente pode-se dividir o movimento de acesso à Justiça em três períodos: i) mero acesso ao Poder Judiciário; ii) acesso ao Poder Judiciário com resposta

1 Dados extraídos do relatório *Justiça em Números* desenvolvida pelo CNJ. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/. Acesso em 27 out. 2020.

> tempestiva; e iii) acesso a uma solução efetiva para o conflito por meio de participação adequada do Estado (AZEVEDO, 2013, p. 38).

O terceiro movimento citado é o que ocorre atualmente na sociedade brasileira, onde se buscam formas de soluções alternativas de conflitos, com a finalidade de dar respostas efetivas aos pleitos dos jurisdicionados; o que se encontra intrinsecamente ligado ao conceito moderno de acesso à justiça. Isto posto, pretende-se superar o foco do acesso relacionado somente à possibilidade de proposição de demandas no Poder Judiciário, na expectativa de imposição de uma sentença definitiva de mérito onde uma das partes seria ganhadora e a outra perdedora, conforme ensinamento de Carlos Eduardo de Vasconcelos:

> As atuais inovações do CPC resgatam, portanto, uma dívida histórica do direito processual civil para com a Constituição da República. Estávamos reféns da supervalorização de processos de ganha-perde, com ênfase para as particularidades formais, que hipertrofiavam os mecanismos adjudicatórios e aviltavam as possibilidades dos métodos autocompositivos. (...)Ou seja, o Poder Judiciário não é mais um local apenas para o julgamento, mas para o tratamento adequado de conflitos (VASCONCELOS, 2017, P. 90).

Nesse contexto, destaca-se a importância dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania, regulamentados pela Resolução 125/2010, do Conselho Nacional de Justiça, hoje existentes no âmbito da justiça estadual, federal e trabalhista. Os centros fazem parte de um Programa de Políticas Públicas de tratamento adequado das questões jurídicas e dos conflitos de interesses; são desenvolvidos de forma a conceber um ambiente propício a solução de conflitos através da mediação e conciliação, organizado especialmente para estes fins, desde a configuração das salas de audiência até a emissão do termo de audiências.

Além disso, é relevante destacar que os Cejuscs não só recebem as demandas processuais que necessitam submeter-se às sessões de conciliação e mediação, mas também prestam atendimento e orientação aos cidadãos e recebem demandas pré-processuais, atendendo conflitos que ainda não foram ajuizados perante o Poder Judiciário e, uma vez obtido um acordo, o mesmo será passível de homologação pelo Juiz e, assim, terá eficácia de título executivo judicial.

Ainda, nessa lógica, atuando não só na prática e incentivo da conciliação e mediação, que são formas de acesso à justiça, ampara-se o Enunciado 14, da *I Jornada de Prevenção e Solução Extrajudicial de Litígios do Conselho da Justiça Federal*, que dispõe que “a mediação é método de tratamento adequado de controvérsias que deve ser incentivado pelo Estado, com ativa participação da sociedade, como forma de acesso à Justiça e à ordem jurídica justa”, os Cejuscs desenvolvem outras atividades como: capacitação em métodos consensuais de solução de conflitos de magistrados de todos os ramos da Justiça; servidores, mediadores, conciliadores

e demais facilitadores da solução consensual de conflitos; desenvolvimento de relações de cooperação entre os órgãos públicos competentes, instituições públicas e privadas da área de ensino, para promoção da cultura da solução pacífica dos conflitos; promoção e apoio a ações para implementação de práticas autocompositivas junto a empresas públicas e privadas e agências reguladoras; promoção de eventos para divulgação de boas práticas na utilização de técnicas e habilidades autocompositivas.

Finalmente, os Centros criados para desenvolvimento de solução de conflitos e práticas cidadãs, empregam medidas concretas que buscam e estimulam a efetivação de direitos dos jurisdicionados, de forma adequada e permanente, além de constitucionalmente legítimas, o que, por fim, acabará por gerar uma redução na taxa de congestionamento do Poder Judiciário.

Especialmente na justiça trabalhista, atualmente todos os Tribunais Regionais já possuem Cejuscs que disponibilizam todo o trabalho relacionado à realização de conciliações e mediações, bem como os demais serviços de cidadania referidos. Em virtude da importância dos métodos consensuais de solução de conflitos foi criado o Conaproc, o Comitê Nacional de Promoção à Conciliação, que possui representantes do TST e de todas as regiões do país, com o objetivo de promover campanhas como a Semana Nacional de Conciliação Trabalhista e a Semana de Execução Trabalhista, que trazem bons números para a Justiça do Trabalho; e de conscientizar e estimular a prática das resoluções consensuais de conflitos, através dos Núcleos ou Centros de Conciliação.

4.2 DIMINUIÇÃO DO VOLUME DAS DEMANDAS LITIGIOSAS E CELERIDADE NA EFETIVIDADE DA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

A conciliação e a mediação mostram-se cada vez mais eficientes na resolução de conflitos de interesses; verdadeiros métodos de pacificação social, vez que atribuem desfecho permanente e favorável para ambas as partes, prevenindo futuros litígios, reduzindo significativamente a quantidade de tempo de duração do trâmite processual, bem como o número de demandas. Conforme a coordenadoria de estatística e pesquisa do TST, na V Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, ocorrida no ano de 2019, o índice nacional de homologação de acordos foi de 43,1% (quarenta e três vírgula um por cento), em relação ao

número de audiências realizadas, número bastante significativo, que correspondeu à extinção de 28.636 (vinte e oito mil, seiscentos e trinta e seis) processos em trâmite[2].

Acerca do assunto, confira-se ensinamento de Almeida, Pantoja e Pelajo:

> A crescente sobrecarga dos tribunais, a morosidade dos processos e a burocratização da justiça trazem relevantes limitações ao exercício da função jurisdicional do Poder Judiciário e acabam por incentivar a litigiosidade latente, que pode explodir em conflitos sociais. (...) Nesse contexto, são inegáveis os esforços da doutrina e do legislador no sentido de buscar a maior efetividade e simplicidade do processo judicial, dentre os quais se destaca a edição da EC 45/2004 e de diversas leis ordinárias, o que ficou conhecido como *Reforma Judiciária*. Mas, em um país de dimensões continentais, grande população e quantidade imensa de ações, não basta agilizar o processo judicial, pois se estaria tentando esvaziar o mar com um balde. Há que se implementar medidas mais profundas de redução da quantidade de causas. Por isso, tem-se buscado, outrossim, popularizar meios alternativos de solução de conflitos, inspirados muitas vezes em experiências bem-sucedidas no exterior, visando desafogar o Poder Judiciário (ALMEIDA, PANTOJA e PELAJO, 2016, p. 37).

Nesse sentido, torna-se claro o propósito do Poder Judiciário no empenho do desenvolvimento da área dedicada à resolução de conflitos através dos meios alternativos. Em virtude de uma cultura de supervalorização da litigiosidade, chegou-se a um ponto em que o Judiciário viu-se sobrecarregado de processos litigiosos que por vezes poderiam ser solucionados de forma efetiva e permanente através de métodos consensuais.

Conforme aduzem Grinover, Watanebe e Neto:

> A crise da Justiça, representada principalmente por sua inacessibilidade, morosidade e custo, põe imediatamente em realce o primeiro fundamento das vias conciliativas: o fundamento funcional. Trata-se de buscar a racionalização na distribuição da justiça, com a subsequente desobstrução dos tribunais, pela atribuição da solução de certas controvérsias a instrumentos institucionalizados que buscam a autocomposição. (...) Nesse enfoque, a mediação e a conciliação passam ao status de instrumentos utilizados no quadro da política judiciária. Deixa-se, assim, de lado o aspecto negocial envolvido no acordo, realçado em épocas anteriores, para considerar essas vias como verdadeiros equivalentes jurisdicionais, o que acaba se refletindo em uma diversa terminologia (GRINOVER, WATANABE, NETO, 2013, p.02).

Através da conciliação e da mediação é possível dar efetividade à prestação jurisdicional, garantindo os direitos da cidadania, a promoção da celeridade e da produtividade. É uma forma de prevenção de novos litígios, tendo em vista que um dos objetivos dos métodos consensuais é a pacificação duradoura do conflito, através de resolução célere, satisfatória e de benefício para todos, construída de acordo com os interesses comuns. Busca-se sanar o acesso à justiça deficiente, aquele que não proporciona resoluções adequadas aos conflitos e o acesso

2 Dados extraídos do relatório de resultados finais da 5ª SEMANA NACIONAL DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA desenvolvida pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/semana-conciliacao. Acesso em 27 out. 2020.

deficiente à justiça, de forma que aqueles casos realmente imprescindíveis de apreciação jurisdicional, sendo o órgão judiciário a *ultima ratio*, sejam levados a efeito, quando as vias judiciais não estiverem obstruídas por litígios resolúveis de forma alternativa, através dos equivalentes jurisdicionais disponíveis.

4.3 DA IMPRESCINDIBILIDADE DA INTRODUÇÃO DE UMA CULTURA VOLTADA À RESOLUÇÃO CONSENSUAL DE CONFLITOS

Diante das vantagens proporcionadas pela resolução consensual de conflitos, através da mediação ou da conciliação, perquire-se uma transição da cultura da supervalorização do litígio para uma cultura voltada para a máxima utilização de métodos alternativos de solução de conflitos, de forma a tornar mais célere a prestação jurisdicional efetiva e adequada. Essa mudança de culturas somente se efetivará através da ação conjunta de todos os indivíduos envolvidos, sejam jurisdicionados, advogados, magistrados, servidores ou qualquer outro operador do direito. Nesse sentido, Carlos Eduardo de Vasconcelos leciona:

> Sempre que possível, a solução será consensual. Este é um compromisso da cidadania e um dever dos operadores do direito e do Estado. Mas, para isto, será necessária uma mudança profunda no senso comum teórico e nas práticas dos juristas brasileiros. Os operadores do direito precisarão assumir atitudes mais colaborativas no sentido de uma boa gestão dos conflitos, defendendo as suas teses sem arrogância, tendo em conta que elas não passam de pré-compreensões a respeito das possibilidades múltiplas. As soluções mais apropriadas serão aquelas que satisfaçam as pessoas envolvidas, ao se sentirem atendidas em suas necessidades reais de concretização do direito (VASCONCELOS, 2017, p. 91).

É uma mudança de paradigmas histórica que deve ser construída através de mudanças práticas no âmbito jurisdicional, e nesse ponto, faz-se necessário destacar a importância dos diversos instrumentos normativos que vêm buscando ao longo do tempo regulamentar e consolidar a implantação e aplicação dos métodos alternativos na seara trabalhista; de informação, mediante a qual o cidadão tomará conhecimento da existência de alternativas disponíveis para a resolução de seu conflito de interesses; e, além disso, a capacitação dos indivíduos em utilização de técnicas para desenvoltura de métodos consensuais de solução de conflitos.

Para que seja implantada uma cultura de redução da litigiosidade, deve ser fortalecida uma cultura de valorização da composição de conflitos, com incentivo ao diálogo. Exige-se

uma mudança na mentalidade dos profissionais de direito, o que envolve mudança, inclusive, na formação destes profissionais.

Mostra-se imprescindível o incentivo e a transformação da mentalidade social, a fim de que seja introduzida uma cultura voltada à resolução de conflitos, que traz garantia e eficácia do acesso à justiça, reduzindo a grande demanda jurisdicional no Poder Judiciário brasileiro, o que influencia também na redução de custos financeiros do Estado e da própria parte, além de evitar os custos emocionais aos quais as partes ainda são submetidas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os métodos consensuais de solução de conflitos são instrumentos alternativos, equivalentes jurisdicionais, que possuem o escopo de pacificação social. A conciliação e a mediação, em especial, vêm ganhando cada vez mais espaço na prática do Poder Judiciário.

Em que pese a existência de diferença nos procedimentos, ambos os métodos autocompositivos buscam satisfazer a vontade das partes, pondo fim a litígios de forma adequada através da convergência de interesses; buscam sobretudo, garantir o acesso à justiça, que não significa somente ter o direito de ingressar com uma demanda em juízo e vê-la ser decidida por um terceiro imparcial que substitui a vontade das partes.

Desde o primeiro projeto legislativo que pretendeu abordar a utilização das formas alternativas de solução de conflitos até as resoluções mais recentes, é perceptível o alargamento da importância que tem sido concedida aos instrumentos. O Poder Judiciário, o grande palco de atuação destes procedimentos, passa a investir e influenciar a sua prática, percebendo o benefício da aplicação dos mesmos. Esforços são empreendidos na verdadeira busca de diminuição da litigiosidade ou “desafogamento” do Judiciário, que se vê abarrotado de demandas que por vezes podem ser resolvidas de forma célere e consensual.

Nesse contexto, com a criação dos Cejuscs, no âmbito das justiças estadual, federal e trabalhista, regulamentados pela Resolução 125/2010, os cidadãos passaram a garantir acesso a um setor estrategicamente elaborado para atuação nas áreas da conciliação e mediação, que ocorre inclusive no âmbito pré-processual, prestigiando a cultura de redução de litigiosidade na sociedade.

Na seara trabalhista, os números mostram a eficiência dos métodos que buscam a resolução consensual de conflitos e consequentemente reduzem a morosidade do acesso democrático à justiça, através de atuação cooperativa de todos os indivíduos envolvidos. Programas como a Semana Nacional de Conciliação Trabalhista que buscam a divulgação e o

incentivo da utilização das formas não adversariais de solução de conflitos revelam bons resultados, trazem números significativos de processos judiciais encerrados em acordos e garantem às partes desfechos satisfatórios com definitividade da deliberação construída por ambas, de forma que conduzem à prevenção de litígios futuros.

Verifica-se, diante do exposto, a efetividade da utilização das práticas de conciliação e mediação, como meio de acesso à justiça, direito fundamental assegurado a todos pela Constituição Federal; e como ferramentas indispensáveis para a atenuação do volume das demandas litigiosas e celeridade na efetividade da composição de conflitos, através de uma cultura de pacificação social e prevenção de litígios.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Diogo Assumpção Rezende de; PANTOJA, Fernanda Medina; PELAJO, Samantha. **A mediação no novo código de processo civil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense. 2016.

AZEVEDO, André Gomma De; **Guia de conciliação e mediação judicial para magistrados.** Brasília: Escola Nacional de Mediação e Conciliação - ENAM. 2013.

AZEVEDO, André Gomma De; **Manual de mediação judicial.** 6. ed. Brasília: Conselho Nacional de Justiça. 2016.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 nov. 2020.

BRASIL. **Lei Nº 9.958, de 12 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9958.htm. Acesso em: 27 out. 2020.

BRASIL. **Lei Nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 04 nov. 2020.

BRASIL. **Lei Nº 13.140, de 26 de Junho de 2015.** Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm. Acesso em: 04 nov. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Relatório Justiça em Números**. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/. Acesso em: 27 out. 2020.

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. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156. Acesso em: 4 nov. 2020.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil I**. 17. ed. Salvador: Ed. Jus Podivm. 2015.

GRINOVER, Ada Pellegrini; WATANABE, Kazuo; LUCHIARI, Valeria Ferioli Lagrasta. **Mediação judicial: análise da realidade brasileira: origem e evolução até a Resolução n. 125, do Conselho Nacional de Justiça.** Rio de Janeiro: Forense. 2012.

GRINOVER, Ada Pellegrini; WATANABE, Kazuo; NETO, Caetano Lagrasta. **Mediação e gerenciamento do processo: revolução na prestação jurisdicional : guia prático para a instalação do setor de conciliação e mediação, coordenação**. 3. ed. São Paulo: Atlas. 2013.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito processual civil**. 8. ed. Salvador: Ed. Jus Podivm. 2016.

TST. Coordenadoria de Estatística e Pesquisa. **Relatório de resultados finais da 5ª Semana Nacional da Conciliação Trabalhista.** Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/semana-conciliacao. Acesso em 27 out. 2020.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. **Mediação de conflitos e práticas restaurativas**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

Recebido/Received: 04/11/2020
Aceito/Accepted: 28/04/2021
Publicado/Published: 24/05/2021