

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
FACULDADE DE DIREITO  
SAULO DE OLIVEIRA VITRAL**

**CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO - A influência das metas  
impostas pelo CNJ**

**Juiz de Fora  
2014**

**SAULO DE OLIVEIRA VITRAL**

**CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO - A influência das metas  
impostas pelo CNJ**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como pré-requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, na área de concentração Direito Processual do Trabalho, sob a orientação do Professor Dorival Cirne de Almeida Martins.

**Juiz de Fora  
2014**



Dedico este trabalho à minha mãe, Luciléia, que com seu amor e experiência me permitiu criá-lo com calma e tranquilidade, aos meus irmãos, Lucas e Mateus, por proporcionarem conforto e paz durante a elaboração deste trabalho. Dedico, ainda, aos meus amigos, por entenderem meu distanciamento e me incentivarem durante toda minha jornada acadêmica e aos profissionais que contribuíram para que este momento se tornasse realidade em minha vida.

Agradeço imensamente ao Professor Dorival Cirne de Almeida Martins, que muito mais que um orientador, foi, está sendo e sempre será um grande amigo. Além de ter despertado em mim um enorme interesse pela área trabalhista, esclareceu questões sobre o tema proposto e esteve à disposição a todo e qualquer momento para ajudar. Essa dedicação e comprometimento com o ensino foram fundamentais para este trabalho.

"A força do Direito deve superar o direito da  
força." Rui Barbosa

## RESUMO

O instituto da Conciliação é usado para se efetivar o direito fundamental do acesso à justiça, previsto no artigo 5º, inciso XXXV da Constituição Federal brasileira, porém, não se pode utilizar de argumentos como a celeridade processual para que acordos sejam celebrados na Justiça do Trabalho sem o mínimo de critério.

A Conciliação é um instrumento para a solução de conflitos, porém não deve ser forçada e/ou imposta sobre as partes. Deve haver cautela quando da utilização desse meio, pois o juiz deve estar atento às fraudes cometidas através das lides simuladas.

Apesar de ser estimulada pela legislação trabalhista e um princípio do Direito do Trabalho, a Conciliação tem sido um instrumento usado pelo CNJ, principalmente, para desafogar o judiciário, servindo como "válvula de escape" para as prateleiras abarrotadas de processos, ferindo direitos básicos do trabalhador e fazendo com que os juízes do trabalho, pressionados, homologuem acordos, muitas vezes, ilegais.

O instituto em questão deve ser ainda objeto de um amplo debate entre a comunidade jurídica, para que seja aplicado de forma a não prejudicar o trabalho do juiz, o qual deve ter paz e serenidade para conduzir um acordo justo.

Palavras-chave: Acesso à Justiça. Solução de Conflitos. Programas de Incentivo à Conciliação. Conciliação. Pressão do CNJ.

## **ABSTRACT**

The institute of Reconciliation is used to effect the fundamental right of access to justice as provided for in article 5, XXXV of the Brazilian Federal Constitution, however, can not use arguments like celerity that agreement should be reached in the Labor Court without the least discretion.

The Conciliation is a tool for conflict resolution, but should not be forced and / or imposed on the parties. Should be cautious when using this medium, since the judge must be alert to fraud through simulated labors.

Despite being encouraged by labor law and a principle of labor law, the Conciliation has been a tool used by CNJ mainly to relieve the judiciary, serving as an "escape valve" for the shelves crammed with processes, injuring basic rights worker and making the judges work, pressured, approve agreements often illegal.

The institute in question should still be the subject of a broad debate among the legal community, to be applied in order not to hinder the work of the court, which shall have peace and serenity to conduct a fair deal.

Keywords: Access to Justice. Resolution of Conflicts. Incentive Programs for Reconciliation. Conciliation. Pressure from CNJ.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2. ASPECTOS GERAIS</b> .....	11
2.1. CONCEITO DE CONCILIAÇÃO .....	11
2.2. NATUREZA JURÍDICA DA CONCILIAÇÃO .....	12
<b>3. A CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO</b> .....	14
3.1. HISTÓRICO .....	14
3.2. A LEGISLAÇÃO, SUA APLICAÇÃO E SUA INTERPRETAÇÃO .....	16
3.2.1. PROCEDIMENTO COMUM ORDINÁRIO .....	16
3.2.2. PROCEDIMENTO COMUM SUMÁRIO .....	19
3.2.3. PROCEDIMENTO COMUM SUMARÍSSIMO .....	20
3.2.4. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS LESIVOS E AS LIDES SIMULADAS .....	22
3.2.5. A CONCILIAÇÃO E O <i>JUS POSTULANDI</i> .....	24
<b>4. PROGRAMAS DE INCENTIVO À CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO</b> .....	27
4.1. A PRESSÃO SOFRIDA PELOS JUÍZES DO TRABALHO ATRAVÉS DE METAS IMPOSTAS PELO CNJ .....	27
<b>5. CONCLUSÃO</b> .....	31
<b>6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	34

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como base a análise do instituto jurídico da conciliação na Justiça do Trabalho como medida de solução dos conflitos. Diante de um choque de interesses, as partes em desavença, através de um terceiro imparcial, chegam a um denominador comum, resolvendo, assim, tal controvérsia.

Há algum tempo tem-se visto uma grande apologia, principalmente do CNJ, ao instituto em estudo por ele ser, principalmente, uma forma célere para a resolução de conflitos, pois dispensa instrução probatória e não admite recursos, transitando em julgado formal e materialmente após a homologação do acordo pelo magistrado.

Além disso, através da conciliação, não há a imposição de um direito sobre o outro pelo Estado-juiz, apaziguando, deste modo, a relação social entre as partes.

Entre a doutrina majoritária e a jurisprudência pacificada de nosso país, parece ser unânime quando se fala das vantagens de se resolver conflitos através de uma composição, principalmente quando se trata de Justiça do Trabalho, tendo em vista a natureza alimentícia da maioria das verbas nas causas lá discutidas.

Esta monografia tem por escopo a análise dos discursos que circundam a aplicação da Conciliação na Justiça do Trabalho como sendo instrumento efetivo de pacificação social, solução e prevenção de litígios, abordando aspectos inerentes ao instituto, fatores extrínsecos que influenciam (in) diretamente o juiz quando da propositura do acordo, e a real intenção dos programas de incentivo à conciliação do Conselho Nacional de Justiça.

Pretende-se adotar uma postura crítica com relação a essa análise, tendo em vista alguns métodos utilizados pelo CNJ para que um grande número de acordos seja alcançado, a atual concepção dos direitos fundamentais e a liberdade de conduzir cada processo de maneira adequada garantida constitucionalmente aos juizes. Tendo isso em vista, almeja-se pesquisar e entender se, nas condições atuais de trabalho e sob a pressão que é imposta aos juizes, Conciliar é mesmo tão legal?".

A conciliação, há algum tempo, vem sendo aplicada como uma forma eficaz de solução de conflitos e como efetivação do direito fundamental previsto na Constituição Federal Brasileira em seu artigo 5º, inciso XXXV, qual seja, o acesso à justiça. Porém, um dos programas de incentivo à conciliação criados pelo CNJ, "A Semana Nacional de Conciliação", tem como parte de sua meta a redução do grande número de processos estocados nas prateleiras da justiça brasileira.

Não se pode deixar que tais iniciativas do Conselho resolvam tão somente questões numéricas, devendo os objetivos principais ser a efetivação da justiça e a aplicação do direito, para que medidas alternativas de resolução de conflitos não se tornem uma válvula de escape sem critérios e parâmetros.

Cabe ressaltar maior importância ainda da efetivação da justiça e aplicação do direito quando se trata de Justiça do Trabalho, pois a esta compete resguardar os direitos dos trabalhadores, os quais devem ser respeitados para que não se enfraqueça institutos jurídicos inerentes às relações de emprego e trabalho conquistados historicamente e sirva de estímulo para o seu descumprimento.

O trabalho que se segue não pretende, a princípio, dar uma solução ao problema apresentado, mas discutir através da argumentação possíveis melhores maneiras de se atingir os objetivos do instituto da conciliação no âmbito trabalhista sem que os princípios basilares de tal instituto e do direito do trabalho sejam afrontados, de maneira que a legislação seja satisfeita de forma justa e coerente tanto para o trabalhador quanto para o empregador, e que a pressão do CNJ em cima dos juizes não torne prejudicial o desempenho e a condução processual do magistrado.

## 2. ASPECTOS GERAIS

### 2.1. Conceito de conciliação

De acordo com o Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa, a palavra conciliação, advinda do latim (*conciliatio*), significa "ato ou efeito de conciliar; acordo, harmonia entre litigantes ou desavindos".

Quanto ao conceito de conciliação, o CNJ informa em seu portal eletrônico que:

"A Conciliação é um meio de resolver uma demanda jurídica, pois representa a resolução de um conflito judicial de forma simplificada para ambas as partes. Por isso, a Conciliação está se consolidando como alternativa eficaz, rápida e satisfatória para solucionar diversas causas."

A Conciliação ainda é tida por alguns autores como um dos "meios alternativos de pacificação social", pois, através dela litígios podem ser solucionados de forma mais célere, menos custosa e sem a imposição de um direito sobre o outro. Segundo Antônio Carlos de Araújo Cintra, ADA Pellegrini Grinover e Cândido Rangel Dinamarco, os meios alternativos têm como características a *desformalização*, a *gratuidade* e a *deslegalização*<sup>1</sup>.

Cabe ressaltar que, por não ter sobreposição de um direito ao outro, a conciliação é uma forma de autocomposição<sup>2</sup>, pois as partes são livres para ditarem e resolver seu conflito, podendo o conciliador ajustar propostas que se encaixem ao litígio em questão.

A conciliação será **extrajudicial** quando for anterior ao ajuizamento da ação, sendo realizada, em regra, por órgão colegiado com atribuições específicas, podendo ser um sindicato ou não. Será **judicial** quando feita perante um Tribunal, o qual julgará a causa. Pode ser, também, **privada** ou **pública**, em que nesta se procede perante órgãos ou pessoas públicas e naquela diante órgãos ou pessoas privadas. Será **prévia** ou **posterior** em relação ao surgimento ou não do conflito. E ainda podendo ser

---

(1) CINTRA, GRINOVER e DINAMARCO (1974, p. 32-33)

(2) "Já a autocomposição, que não constitui ultraje ao monopólio estatal da jurisdição, é considerada legítimo meio alternativo de solução dos conflitos, estimulado pelo direito mediante as atividades consistentes na conciliação [...]" (CINTRA, GRINOVER E DINAMARCO, 1974, p. 35).

**unipessoal**, em que será realizada por um conciliador, ou **colegiada**, quando for celebrada perante um órgão colegiado.

Em linhas gerais, portanto, pode-se dizer que a conciliação é um processo de diálogo entre as partes litigantes, com o objetivo precípuo de possibilitar a recuperação da negociação, com o intuito de se chegar a um acordo a respeito dos interesses em questão, em que haja uma atuação conjunta das partes, as quais têm poder de decisão para por fim ao conflito.

## **2.2. Natureza jurídica da conciliação**

A natureza jurídica da conciliação é muito controvertida na doutrina, havendo diversos posicionamentos divergentes. No geral, podemos dizer que nossa doutrina divide-se em três correntes: jurisdicionalistas<sup>3</sup>, administrativistas e intermediária. Para os que defendem a primeira corrente, o instituto da conciliação tem natureza jurisdicional, pois o juiz tem poder substancial para controlar o conteúdo do acordo. E para aqueles que optam pela segunda linha de raciocínio, o juiz exerce somente um controle meramente formal.

De acordo com o pensamento do autor Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 16), o processo não deve ser apenas um instrumento técnico utilizado pelo magistrado para julgar a causa, "mas antes um instrumento ético, no qual o juiz deve atuar, concretamente, em busca da realização de justiça".

Sendo assim, deve-se tomar cuidado com a adoção da concepção administrativista, pois é através desse entendimento que se pode chegar à homologação de um acordo fraudulento, que cause prejuízos às partes e/ou à sociedade, já que sem a devida fiscalização legal do seu conteúdo pode haver as chamadas lides simuladas, as quais serão abordadas mais adiante.

A corrente doutrinária que atua em prol da idéia jurisdicionalista mostra-se mais adequada à sistemática trabalhista do Brasil, pois determina a CLT, no parágrafo primeiro do artigo 764, *in verbis*:

---

(3) "Não há como negar que a conciliação tem natureza jurisdicional, pois é celebrada perante o juiz e depende da sua homologação. Houve provocação da tutela jurisdicional, por meio do ajuizamento da ação e é necessária uma decisão do Estado, ainda que homologando o acordo."

"Artigo 764, § 1º: Para 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."

Sendo assim, deve o magistrado atuar de forma ativa durante a condução das negociações entre as partes, para que sejam identificadas eventuais infrações às leis e negociações coletivas e propostas que resultem em manifesto prejuízo.

### 3. A CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO

#### 3.1. Histórico

Historicamente, prevista nas Ordenações Manuelinas de 1514 e Filipinas de 1603 no seu Livro III, Título XX, § 1º, a conciliação continuou presente após a proclamação da Independência, no artigo 161 da primeira Constituição do Império, *in verbis*:

"Artigo 161, Constituição do Império: Sem se fazer constar que se tem intentado o meio da reconciliação não se começará processo algum."

Nessa época, como a conciliação era feita perante um juiz de paz, concluiu-se que este não tinha competência persuasiva e argumentativa suficiente para tentar solucionar os conflitos. Sendo assim, houve por bem que a partir de então o juiz da causa seria o responsável para a condução das negociações.

Apesar de não ser vedada, durante a segunda metade do século XIX a conciliação passou a ser inutilizada no sistema jurídico brasileiro como ato indispensável para o prosseguimento das ações judiciais. Esta inutilização, de acordo com Hirano (2009), foi motivada pelas idéias liberais do modelo político vigente em tal época, em que acreditava-se que a conciliação era contrária à liberdade individual e era tida como inútil e procrastinadora da solução do conflito.

Adiante com os ensinamentos de Hirano (2009, p. 87-88), podemos perceber que:

"A Constituição da República de 1891, em harmonia com o Decreto 359/1890, não continha nenhum dispositivo que exigisse como formalidade essencial, para a proposição de uma ação, a tentativa conciliatória. No entanto, a Constituição de 1934 retomou a valorização da conciliação, mas apenas no âmbito trabalhista e na esfera extrajudicial. Em seu art. 122, estabeleceu as Comissões extrajudiciais de conciliação. A Constituição de 1937 (art. 18) estabeleceu a criação de organizações públicas extrajudiciais conciliatórias.

Na Constituição de 1946 (arts. 122 e 123), foram estabelecidas as Juntas de Conciliação de Julgamento, criadas no âmbito do Judiciário trabalhista, com a finalidade de conciliar e julgar dissídios individuais ou coletivos resultantes da relação entre trabalhadores e

empregadores. a Constituição de 1967 manteve o disposto no texto da Constituição de 1946.

A Constituição Federal de 1988 (arts. 98, 111 e 114) foi a que mais prestigiou a solução negociada, tendo estabelecido, além das Juntas de Conciliação e Julgamento no Judiciário Trabalhista, os Juizados Especiais na Justiça Comum e a Justiça de Paz."

Diante do exposto é possível constatar que a conciliação sempre foi um meio alternativo na solução de conflitos adotado por nossos legisladores.

A conciliação trabalhista se consolidou com a implementação das Comissões Mistas de Conciliação na Era Vargas, em 1932, as quais tinham competência para conciliar e julgar dissídios coletivos. Neste mesmo ano foram instituídas as Juntas de Conciliação e Julgamento, que tinham competência nos conflitos individuais.

No início dos anos 40, mesmo ainda não fazendo parte do Poder Judiciário, mas sendo constituída pelas Juntas de Conciliação e Julgamento, Conselhos Regionais do Trabalho e Conselho Nacional do Trabalho, a Justiça do Trabalho tornou-se independente, pois passou a ter poderes jurisdicionais e começou a executar suas próprias decisões.

Foi em 1946 que a Constituição Federal integrou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, estruturando-a em Juntas de Conciliação e Julgamento, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho.

Porém, foi após a promulgação da Constituição Federal de 1988 que duas relevantes mudanças foram feitas no âmbito da Justiça Obreira, como a Emenda Constitucional 24/99, que alterou a estrutura da Justiça do Trabalho, substituindo as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho, presididas por juiz singular togado, extinguindo, assim, os juízes classistas representantes de empregados e empregadores. E a Emenda Constitucional 45/2004, que, alterando o artigo 114 da Constituição Federal, determinou que a Justiça do Trabalho "processe e julgue", e não mais "concilie e julgue".

Apesar de tal alteração do texto Constitucional, uma das principais funções e características da Justiça do Trabalho ainda é a conciliação, sendo

uma demanda passível de nulidade se não for ao menos feita uma proposta conciliatória pelo magistrado.

### **3.2. A legislação, sua aplicação e sua interpretação**

Após uma breve análise geral acerca da conciliação na Justiça do Trabalho, passando-se pela conceituação, natureza jurídica e seu nascimento e evolução na história do país, passemos ao estudo de como o instituto é positivado na ordem justrabalhista brasileira, de como os doutrinadores têm abordado tal questão e o modo como a jurisprudência tem aplicado a lei pertinente ao assunto.

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê em seu texto tanto o procedimento comum quanto o procedimento especial. Este último é utilizado para o ajuizamento de ações especiais, como, por exemplo, a instauração de um dissídio coletivo, que está previsto nos artigos 856 a 875 da CLT, o inquérito judicial para apuração de falta grave em face de empregado detentor de garantia provisória de emprego, com previsão nos artigos 853 a 855 do mesmo diploma legal.

Porém, o presente trabalho usará o procedimento comum para abordar algumas das questões que envolvam o instituto da conciliação e que são objeto deste estudo. Até mesmo por ser através desse procedimento comum - ordinário, sumário e sumaríssimo - que a maioria dos acordos são celebrados perante a Justiça Laboral.

#### **3.2.1. Procedimento comum ordinário**

O procedimento comum ordinário é aquele em que o valor das causas excedem quarenta salários mínimos e é o mais utilizado no processo do trabalho. Está regulado nos artigos 837 a 852 da CLT, embora, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2013, p. 365), "sem o desejável rigor metodológico entre as normas que lhe dizem respeito".

Antigamente, tal rito era o único no processo trabalhista e tinha como característica e princípio a concentração dos atos processuais. A legislação prevê que as ações individuais na justiça do trabalho devem ser

solucionadas em uma única audiência. Porém, como é sabido, hoje em dia, o desuso dessa prática, a quantidade excessiva de processos e a atual complexidade das demandas acabaram por desmembrar essa única audiência em 3, quais sejam: inaugural de conciliação, de instrução e de julgamento.

Na primeira, assim que aberta, o juiz, por força do artigo 846, *caput*, da Consolidação, deve propor a primeira tentativa de conciliação entre as partes. Havendo acordo, a proposta é reduzida a termo, assinada pelas partes e homologada pelo juiz, fazendo coisa julgada formal e material nesse mesmo instante, salvo para a Previdência Social<sup>4</sup>. Entretanto, frustrada essa primeira tentativa, o processo segue normalmente, com a apresentação da defesa pelo reclamado, que, geralmente, apesar do artigo 847 da CLT prevê-la verbalmente, é feita por escrito e entregue ao juiz.

Na segunda audiência é quando as partes prestarão seus depoimentos e as testemunhas serão ouvidas, sendo que, se for requerida e deferida prova pericial, o processo ficará suspenso até que esta seja concluída pelo perito. Finalizada a instrução, pela inteligência do artigo 850 da CLT, deverá o juiz renovar a proposta de conciliação. Se essa tentativa também não tiver êxito, deverá ser designada a terceira audiência (de julgamento), que, segundo Bezerra Leite (2013, p. 367):

"A rigor, esta audiência jamais ocorre, uma vez que nela, raramente, as partes estarão presentes. Na prática, trata-se mais de um prazo fixado pelo juiz para a publicação da sentença, da qual as partes ficam, desde logo, intimadas. É da data da publicação da sentença, ou da data da juntada da ata de audiência contendo a decisão (se esta não for juntada aos autos no prazo improrrogável de quarenta e oito horas), que começa a correr o prazo para a eventual interposição de recurso."

Acerca das tentativas de conciliação que o juiz deve fazer por força da CLT, discute-se se ambas seriam obrigatórias. A primeira tentativa, historicamente, era feita logo após a apresentação da defesa pelo réu, porém, com a edição da Lei 9.022 de 1995, o artigo 846 da CLT passou a ter a seguinte redação, *in verbis*:

"Art. 846 da CLT: Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação."

---

(4) "Art. 831, parágrafo único da CLT: No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecurável, **salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.**" (grifo acrescido)

Pelo que podemos observar pela letra do artigo, a tentativa de conciliação deve ser feita antes da apresentação da contestação, ou seja, logo que aberta a audiência.

Apesar de haver críticas de alguns doutrinadores a respeito desse novo momento de propositura da conciliação, dizendo que a nova redação da lei abriria caminho para acordos feitos "no escuro", ou que juízes do trabalho não entrariam no mérito da causa, a norma assim não autoriza, pois os magistrados não podem se eximir de conhecer a causa, e podem, inclusive, não homologar acordos que entendam ser lesivos, assunto este a ser tratado mais adiante.

Em meio à divergência doutrinária, alguns autores entendem que as duas tentativas de conciliação são obrigatórias, porém, estaríamos diante de uma nulidade absoluta somente se a segunda não fosse proposta, pois, segundo Renato Saraiva (2011, p. 391), "[...] a ausência da primeira proposta conciliatória seria suprida pela segunda tentativa de conciliação."

Em sentido contrário, outros autores defendem a idéia de que se o juiz inobservar uma das proposições de conciliação haverá nulidade absoluta de todos os atos processuais posteriores<sup>5</sup>.

Nesse caminho, e com fundamento no novo artigo 114 da Constituição da República, que não fala mais em "conciliar e julgar", mas "processar e julgar", vem trilhando o TST sua jurisprudência:

"NULIDADE POR AUSÊNCIA DA PROPOSTA DE CONCILIAÇÃO NA AUDIÊNCIA INAUGURAL. Nos termos do artigo 846 da CLT, no processo do trabalho, é imperativo de ordem pública a sujeição dos dissídios individuais à prévia proposta de conciliação. Pelo menos em duas oportunidades definidas por lei, o Juiz é obrigado a propor e a renovar a proposta de conciliação. Ademais, a proposta de conciliação é obrigatória, pela própria natureza do processo do trabalho, conforme se extrai do artigo 114 da Constituição Federal que disciplina a competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar os dissídios individuais. Portanto, a ausência da proposta de conciliação constitui nulidade absoluta, podendo ser arguida a qualquer tempo. Revista conhecida e provida." (TST - RR 335588/1997 - 3ª T. - Rel. Min. Francisco Fausto - DJU 22.10.1999 - p. 204).

---

(5) "Parece-nos acertado esse entendimento, uma vez que a proposta de conciliação no processo trabalhista é matéria de ordem pública." (LEITE, 2013, p. 586).

Quanto à unicidade ou não das audiências e os acordos que nelas são feitos, Sérgio Pinto Martins (2011, p. 269) assim adverte:

"Em varas que realizam audiências unas, há grande incidência de acordos, pois as partes sabem que têm de trazer testemunhas na primeira audiência e muitas vezes as testemunhas não comparecem, acabando as partes transigindo. Muitas vezes, por inexistir outra oportunidade para se fazer prova é que os acordos acabam saindo."

Nessa mesma linha de raciocínio, podemos perceber que, nesses casos, a conciliação nem sempre se mostra positiva, pois a parte que firma o acordo pode fazê-lo como um ato de "desespero", levando-a a assinar um pacto desproporcional, injusto, deixando de ter, consideravelmente, seus direitos satisfeitos.

### **3.2.2. Procedimento comum sumário**

O procedimento comum sumário foi introduzido no direito processual do trabalho pela Lei 5.584/70 com o intuito de empreender maior celeridade às causas trabalhistas de menor valor, no caso, de até dois salários mínimos.

As chamadas "causas de alçada" são, na verdade, ações submetidas ao procedimento sumário, cuja regulação está prevista nos §§ 3º e 4º do artigo 2º da referida Lei, *in verbis*:

"§ 3º: Quando o valor fixado para a causa, na forma deste artigo, não exceder de 2 (duas) vezes o salário-mínimo vigente na sede do Juízo, será dispensável o resumo dos depoimentos, devendo constar da Ata a conclusão da Junta quanto à matéria de fato."

"§ 4º: Salvo se versarem sobre matéria constitucional, nenhum recurso caberá das sentenças proferidas nos dissídios da alçada a que se refere o parágrafo anterior, considerado, para esse fim, o valor do salário mínimo à data do ajuizamento da ação."

Ainda hoje esse procedimento é alvo de discussão a respeito de sua revogação ou não com o advento da Lei 9.957/2000, que instituiu o procedimento sumaríssimo em nosso ordenamento jurídico, o qual será objeto de estudo mais adiante. Além disso, há, inclusive, questionamentos a

respeito da constitucionalidade do parágrafo 2º ora mencionado, pois violaria o princípio do duplo grau de jurisdição. Carlos Henrique Bezerra Leite ensina:

"A nosso ver, no entanto, este princípio comporta exceções, entre as quais se encaixa a prevista no preceptivo em causa. A rigor, o nosso ordenamento permite a existência de causas em única instância. Aliás a própria Constituição Federal assim estabelece no seu art. 102, III, ao dispor que compete ao STF julgar, mediante recurso extraordinário, *as causas decididas em única ou última instância*. Ora, se é possível a existência de causas decididas em única instância é porque nelas não há duplo grau de jurisdição, máxime se considerarmos que o STF, em sede de recurso extraordinário, não funciona como instância revisora."

Apesar de existirem posicionamentos em sentido contrário, a maioria dos doutrinadores entende que o procedimento comum sumário ainda permanece vigente.

### 3.2.3. Procedimento comum sumaríssimo

O procedimento comum sumaríssimo foi recentemente introduzido no processo laboral por força da Lei 9.957/2000, a qual acrescentou à CLT os artigos 852-A a 852-I, com o objetivo precípuo de alcançar maior celeridade nos litígios trabalhistas de menor valor, *in casu*, ações cujo valor da causa varie entre mais de dois e não supere quarenta salários mínimos.

Tendo como objetivo maior a celeridade, a referida Lei que instituiu o presente procedimento no ordenamento pátrio, trouxe consigo alguns imperativos que ajudam a imprimir tal rapidez, dentre elas: a) exclusão das causas em sejam parte as pessoas de direito público (art. 852-A, parágrafo único, CLT); b) prazo máximo de quinze dias contados do ajuizamento da ação para esta seja julgada (art. 852-B, III, CLT); c) deve ser instruído e julgado em audiência una, salvo a hipótese do § 1º do art. 852-H da CLT; d) somente demandas individuais (simples ou plúrimas)<sup>6</sup>; e) pedido deve ser

---

(6) "Cremos ser incompatível com o procedimento sumaríssimo as ações coletivas *lato sensu*, isto é, aquelas que tenham por objeto a tutela dos interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos, lembrando que, nas ações em que o sindicato atua como substituto processual, busca-se a tutela de interesses individuais homogêneos (CF, art. 8º, III). E isso porque, de acordo com o art. 852-A da CLT, somente 'os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo'." (LEITE, 2013, p. 369).

líquido, certo e determinado (art. 852-B, I, CLT)<sup>7</sup>; f) não há citação por edital; g) impossibilidade de emenda à inicial<sup>8</sup>; h) número máximo de duas testemunhas para cada parte<sup>9</sup>; i) manifestação das partes sobre laudo pericial em cinco dias (art. 852-H, § 5º, CLT); j) dispensa do relatório nas sentenças (art. 852-I, *caput*, CLT)<sup>10</sup>; l) intimação das partes sobre a sentença na própria audiência (art. 852-I, § 3º, CLT).

Além de ter empreendido celeridade ao procedimento sumaríssimo, o legislador não deixou de lado o instituto da conciliação<sup>11</sup>, que está previsto no artigo 852-E da CLT, *in verbis*:

"Art. 852-E, CLT: Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência."

Entretanto, é notório que não tem como o Poder Judiciário Trabalhista cumprir como manda a letra da lei<sup>12</sup>, principalmente o artigo 852-B, III, Consolidado, pela falta de estrutura do sistema, por falta de magistrados e servidores e por conta do abarrotamento de processos nos armários das Varas do Trabalho.

---

(7) "O artigo usa o verbo dever no imperativo. Logo, a petição inicial deverá ter pedido certo ou determinado, indicando o valor correspondente. Não será admissível pedido genérico, como permite o artigo 286 do CPC para o processo civil. Na verdade, o pedido deve ser certo e determinado. A conjunção deve ser aditiva e não alternativa." (MARTINS, 2014, p. 943).

(8) "O § 1º do art. 852-B da CLT estabelece uma rigorosa sanção para o autor, pois, se não atender ao disposto nos citados incisos I e II, o processo será extinto sem resolução de mérito, além de ser ele condenado ao pagamento de custas sobre o valor da causa." (LEITE, 2013, p. 370).

(9) Art. 852-H, § 2º, CLT: As testemunhas, até o máximo de duas para cada parte, comparecerão à audiência de instrução e julgamento independentemente de intimação.

(10) "Não haverá necessidade de constar da sentença relatório. Os fundamentos e o dispositivo serão imprescindíveis. Aliás, o relatório não tem servido para nada, pois não transita em julgado e ninguém o lê, em razão de que interessa a fundamentação e o dispositivo. Deveria mesmo é ser abolido em qualquer processo." (MARTINS, 2014, p. 949).

(11) "No procedimento comum, a tentativa de conciliação é feita antes da apresentação da contestação (art. 846 da CLT) e após as razões finais (art. 850 da CLT). No procedimento sumaríssimo, não há tentativa obrigatória de conciliação em qualquer fase da audiência. Não existe, portanto, obrigatoriedade da tentativa de conciliação, no procedimento sumaríssimo, nos dois momentos citados, nem haverá nulidade pela falta de tentativa de conciliação. Nada impede, porém, que o juiz até utilize os dois momentos para tentativa de conciliação ou até outros." (PINTO, 2011, p. 278).

(12) "[...] O prazo de 15 dias, em certos casos, é impossível de ser cumprido, como nas grandes cidades. Não há sanção na lei caso o preceito seja descumprido. Inexistirá, portanto, nulidade se o julgamento ocorrer num prazo superior a 15 dias. [...]" (MARTINS, 2014, p. 944).

### 3.2.4. Homologação de acordos lesivos e as lides simuladas

Assim como dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 831, parágrafo único, primeira parte, e conforme já mencionado alhures, o termo de conciliação que for lavrado perante uma Vara do Trabalho valerá como decisão irrecurável para reclamante e reclamado, e só poderá ser desconstituído, em tese, através de ação rescisória<sup>12</sup>.

No Processo do Trabalho, o acordo passa a ter eficácia e pode produzir seus efeitos jurídicos somente após a necessária homologação pelo magistrado trabalhista.

Na hipótese de o juiz do trabalho constatar algum indício de fraude na transação ou qualquer tentativa para se burlar a lei, ou um evidente prejuízo nos termos do acordo, deve ele se abster da homologação, assim como ensina Bezerra Leite (2013, p. 587):

"[...] é importante assinalar que o juiz não está obrigado a homologar o acordo entabulado diretamente pelas partes, não constituindo o ato de indeferimento violação a direito líquido e certo dos interessados. [...]"

Assim como pacificado na doutrina tal entendimento, nesse sentido o TST editou a Súmula 418, que diz:

"MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À CONCESSÃO DE LIMINAR OU HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO. A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz,

---

(12) "Dispõe o artigo 486 do CPC que "os atos jurídicos que não dependem de sentença, ou em que esta for meramente homologatória, podem ser rescindidos como os atos jurídicos em geral, nos termos da lei civil". Trata-se da ação anulatória. Pergunta-se, porém: qual o remédio para atacar o acordo homologado em juízo? Segundo o artigo 831 da CLT, na conciliação o termo que lavrado valerá como decisão irrecurável. Logo, não é passível de qualquer recurso.

Poder-se-ia entender que o termo de acordo seria atacável por ação anulatória, como os atos jurídicos em geral (art. 486 do CPC), desde que decorrente de erro, dolo, coação, simulação ou fraude.

O TST, entretanto, tem orientação diversa, por meio da Súmula 259, que "só por ação rescisória é atacável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do artigo 831 da CLT". Justifica-se essa posição porque a homologação judicial tem natureza de sentença. O próprio CPC determina que, na transação entre as partes, o processo deve ser extinto com julgamento de mérito (art. 269, III). Logo, havendo trânsito em julgado da decisão e sendo a sentença de mérito, ao se falar em transação, o remédio adequado é a ação rescisória e não a ação anulatória.

Mesmo quando seja parte no feito o ente público, não há que se falar em recurso de ofício se houve conciliação, pois a decisão será irrecurável." (MARTINS, 2014, p. 899).

inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança".

Isso porque pode vir a acontecer a hipótese de o empregador tentar fraudar e burlar os direitos de seus empregados. É a denominada "lide simulada", que é quando o patrão pré-determina um acordo com seu funcionário, aduzindo um valor inferior ao que este teria direito nas verbas rescisórias, e o estimula a ingressar em juízo, pagando, inclusive, seu advogado, que muitas vezes é o da própria empresa, a fim de conseguir a homologação judicial. Desse modo, após a chancela judicial, essa transação fraudulenta passaria a ter o status de coisa julgada, e o empregado não mais poderia pleitear seus direitos na integralidade. Segundo o Desembargador aposentado Paulo Roberto Sifuentes Costa, que foi Presidente do TRT da 3ª Região, "essa situação é agravada quando o acordo conclui pela 'quitação pelo objeto do pedido e extinto o contrato de trabalho', por resultar na impossibilidade de o autor pleitear em juízo qualquer direito trabalhista adquirido no curso do mesmo contrato".

O Ministério Público do Trabalho vem ajuizando ações na Justiça do Trabalho nas situações em que se comprova o falso litígio e a falsa conciliação entre empregado e empregador, além de oficiar a Ordem dos Advogados do Brasil para que esta tome medidas disciplinares cabíveis nos casos em que advogados estejam envolvidos. Segundo o portal de notícias G1 (2012), "dentre as diversas vantagens que o patrão percebe, o MPT destaca a obtenção de quitação plena, geral e irrestrita das verbas trabalhistas devidas ao trabalhador, com valor abaixo do devido; fazer com que este valor menor seja pago de forma parcelada, mesmo que o valor acordado, em regra, seja referente apenas às verbas salariais não quitadas no prazo e forma estabelecidos em lei ou norma coletiva; atribuir natureza de indenização a parcelas de caráter salarial, recolhendo contribuições previdenciárias em valores inferiores aos devidos ou, em alguns casos, não as recolhendo".

### 3.2.5. A conciliação e o *jus postulandi*

O *jus postulandi* é o direito que um indivíduo tem de ingressar em juízo pleiteando seus direitos, e praticando pessoalmente todos os atos processuais sem a necessidade da subscrição de um advogado.

Esse instituto é mais perceptível na Justiça do Trabalho e, recentemente, no âmbito dos Juizados Especiais. As vantagens e desvantagens do assunto em questão será objeto de discussão numa outra oportunidade.

Podemos perceber, sem dúvida, que a prática de poder pleitear direitos sem ter que contratar um advogado, principalmente para aquelas pessoas mais carentes, é uma forma de garantir o direito fundamental de acesso à justiça (art. 5º, XXXV, CF).

Assim prevê o *caput* do artigo 791 Consolidado, *verbis*:

"Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final".

E para ratificar, o artigo 839 do mesmo diploma legal repete a substância do artigo acima, no sentido de que empregados e empregadores não precisam de advogado para requerer seus direitos no âmbito da Justiça do Trabalho<sup>13</sup>.

Entretanto, na prática, não é bem assim que acontece. No processo do trabalho, que é menos formalista, verifica-se que o instituto do *jus postulandi* tem ficado de lado, pois, quando as partes não chegam a um denominador comum através de uma conciliação, o trabalhador, que é quem geralmente não tem recursos financeiros para contratar um advogado, não tem capacidade técnico-jurídica para dar continuidade à sua demanda perante os Tribunais colegiados. Além disso, o empregado, por não conhecer da matéria, acaba postulando ora um pedido, por exemplo, de horas extras,

---

(13) "Não se exige que empregado e empregador não tenham condições financeiras para postular em juízo, podendo em qualquer caso ajuizarem pessoalmente a reclamação. Os representantes a que se refere a lei são os pais, mães, tutores e curadores." (MARTINS, 2014, p. 915).

ora verbas rescisórias, não formulando um rol de pedidos, acarretando, deste modo, um acúmulo ainda maior de processos no Poder Judiciário Trabalhista.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, pensou-se que esta não teria recepcionado o artigo 791 da CLT, pois haveria uma incompatibilidade com o artigo 133 da CF, que diz que o advogado é indispensável à administração da justiça. Contudo, através da liminar concedida no julgamento da ADI nº 1.127-8, o STF entendeu não ser imprescindível a presença de um advogado perante a Justiça do Trabalho, os Juizados Especiais e a Justiça de Paz.

A locução "até o final" presente na letra do artigo citado já foi alvo de divergência entre a doutrina e a jurisprudência do TST. Assim como disse Renato Saraiva:

"Logo, em função do *jus postulandi*, reclamante e reclamado poderão atuar sem a presença de advogados em todas as instâncias trabalhistas, mesmo nos Tribunais Regionais e no Tribunal Superior do Trabalho."

Porém, não é mais esse o entendimento da doutrina majoritária e do Tribunal Superior do Trabalho, que editou a Súmula 425, limitando o *jus postulandi* das partes, *in verbis*:

"*JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE. O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.*"

O referido instituto foi criado na época de Getúlio Vargas, e tinha como objetivo a sindicalização dos trabalhadores. Deve-se, portanto, utilizar o método de interpretação histórico, pois à época essa medida foi fundamental para ajudar os trabalhadores a postularem por seus direitos. Porém, hoje em dia, não se faz mais necessária, uma vez que as condições sociais são completamente distintas.

Dessa forma, e sem restringir o tão almejado acesso à justiça, pois a Constituição Federal garante a presença da Defensoria Pública, poder-se-ia extinguir o *jus postulandi* de uma vez por todas, já que assim o fez o TST timidamente quando da edição da Súmula acima transcrita. Além disso,

poderíamos superar questões ainda tão debatidas no país, como, por exemplo, quanto aos honorários advocatícios sucumbenciais no processo trabalhista, que são recusados aos advogados com fundamento no instituto do *jus postulandi*.

#### **4. PROGRAMAS DE INCENTIVO À CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

A reforma do sistema jurídico brasileiro se materializou com a promulgação pelo Congresso Nacional da Emenda Constitucional nº 45, em 2004. Poucos dias depois os chefes dos três Poderes firmaram o Pacto de Estado em favor de um Judiciário mais rápido e republicano. E por fim, no final de 2004 foi criado o Conselho Nacional de Justiça, tendo como imputações, segundo o portal eletrônico do órgão, "o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e de controle ético-disciplinar de seus membros, competindo-lhe zelar pela observância dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência no âmbito da administração judiciária".

O CNJ atua de maneira fundamental na implementação de um novo e moderno Poder Judiciário e tem como um dos principais compromissos o aperfeiçoamento do acesso à justiça, implementando, portanto, programas de incentivo à solução de conflitos através de meios alternativos que não a ação judicial.

##### **4.1. A pressão sofrida pelos juízes do trabalho através de metas impostas pelo CNJ**

Dentre as formas de incentivo criadas pelo Conselho Nacional de Justiça está a Semana Nacional de Conciliação, que, segundo o CNJ, "trata-se de campanha de mobilização, realizada anualmente, que envolve todos os tribunais brasileiros, os quais selecionam os processos que tenham possibilidade de acordo e intimam as partes envolvidas para solucionarem o conflito. **A medida faz parte da meta de reduzir o grande estoque de processos na justiça brasileira.**" (grifo acrescido).

Apesar de ter criado programas que incentivam, principalmente, a conciliação, há de se ter cautela na real intenção de tais estímulos, pois bem sabemos que a magistratura está vivendo um momento em que tem sido exigida contundentemente em relação à produtividade, celeridade e

qualidade na prestação jurisdicional, ao mesmo tempo em que precisa se ajustar à forte demanda de processos e cumprir metas.

O CNJ, com o objetivo de estimular certa transparência em sua gestão, acabou transformando essa política em pressão direta ou indireta sobre os juízes, para que estes pudessem produzir mais. Essa produção em massa, sem cuidar da qualidade, é algo que não deve ser visto com bons olhos, pois não é essa a idéia de justiça. Segundo o juiz Luciano Athayde Chaves, que foi presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho de 2009 a 2011, "os julgamentos precisam ser feitos com equilíbrio, com parcimônia e com equidade, então, não é possível traduzir metas de produtividade em detrimento da qualidade e do bem estar dos atores da Justiça. Julgar é um ato de sensibilidade e não pode sofrer interferência da pressão por quantidade. Isso é incompatível com o que fazemos."

Porém, é sabido que o Conselho Nacional de Justiça impõe metas a serem atingidas pelos juízes do trabalho, os quais sofrem com isso. Ainda segundo Luciano Athayde Chaves, "se tomarmos o sistema Judiciário no seu todo, o regime de metas de 2009, em contraste com o de 2010, evidencia uma preocupação: aceleramos a fase de conhecimento e aumentamos o estoque na fase de execução. Agora, as metas pedem mesma produtividade na fase de conhecimento e a redução do estoque de execução. Mas temos mão de obra e tempo sobrando para fazer essas duas coisas ao mesmo tempo? Eu tenho dificuldade de responder que sim, pois, quando aceleramos uma fase, de alguma maneira comprometemos a fase seguinte. A não ser que partamos da ideia de que todos os processos são resolvidos por acordo e que são pagos espontaneamente. Mas não é isso que acontece."

A Justiça do Trabalho é o ramo do Poder Judiciário brasileiro que tem os melhores índices de congestionamento, sendo que na fase de conhecimento é de 30%, mas, por outro lado, na fase de execução chega à marca de 70%, o que é bastante preocupante, pois nos leva a uma visão popular que se tem da justiça, a de que o cidadão "ganha, mas não leva."

A respeito do assunto, disserta Luciano Athayde:

"Muitas vezes, vemos o pensamento de que é melhor acordo ruim do que se submeter a um processo de execução, para efetividade da sentença declaratória ou condenatória. Eu penso que essa mensagem é ruim para a sociedade, pois, desta forma, diz-se que o sujeito não conseguirá efetivar seus direitos na sua totalidade, pois precisará abrir mão de parte deles em um acordo, para poder ganhar. Só que o cidadão tem o direito de buscar satisfação de um bem da vida lesado e o Estado tem a obrigação de entregar, efetiva e integralmente, esse direito. O acordo é positivo em determinadas condições, mas não pode ser tábua de salvação para se ganhar algo na Justiça."

Não se pode deixar que nenhum sistema de gestão adotado pelo Conselho Nacional de Justiça ou por qualquer outro órgão comprometa a independência do juiz. E isso se traduz em como o magistrado faz, em quanto tempo ele leva para fazer, ou com que qualidade ele faz. O juiz deve ter o direito de limitar a forma como ele trabalha. Não se pode considerá-lo uma máquina de sentenças e despachos<sup>14</sup>.

Infelizmente, entretanto, por sofrerem tamanha pressão do sistema de metas imposto pelo CNJ, muitos juízes do trabalho, muitas vezes, acabam exercendo um certo tipo de "coação moral" sobre as partes para que estas cheguem a um acordo, mesmo que este não seja justo e/ou proporcional.

Por fim, ressalta o professor José Eisenberg, doutor em Ciências Políticas:

"Infiltrou-se, nestas escolas, a discussão sobre metas e desafios para alcançar o estabelecido pelo CNJ. Mas será que esse é o caminho para ser o melhor juiz? Hoje, existem critérios equivocados, de insumos e produtos, para qualificar os melhores tribunais. Mas esse modelo de produtividade é patético para entender a complexidade do Judiciário. [...] o CNJ está empurrando vocês, magistrados, a decidirem. Resistam e não percam a indignação."

Há relatos em que juízes do trabalho têm sido processados por atrasos nas sentenças. A cobrança das metas do CNJ estão causando

---

(14) "Uma vez evidenciada a invasão nesse domínio de consciência do juiz, que é garantido pela Constituição, é papel dele e das associações atuarem contra essas forças que lhe perturbam a consciência. Isso é o que chamamos de defesa dos predicamentos e prerrogativas, e as associações têm cumprido esse papel, quando denunciam o desvirtuamento do regime de metas. Esta é uma forma de proteger a higidez desses predicamentos. Então, estamos atuando em relação a isso, com o discurso possível de que, por outro lado, temos contas a prestar. Esse equilíbrio entre as contas a prestar, porque somos agentes políticos e públicos, e a defesa de um julgamento consciente é o ponto que precisamos procurar. E temos feito isso, estimulando os juízes a serem eficientes, com qualidade e com serenidade para aguentar uma carreira longa e desgastante. Esse equilíbrio é a chave de tudo. Não há fórmula mágica e não é fácil."

abalos psicológicos em alguns magistrados nesse ambiente de prestação de contas. "Estamos lutando contra boas intenções, **que não são tão boas assim**. As metas do CNJ são importantes, mas não podem mexer com o lado psicológico dos magistrados. Caso contrário, teremos que dar um 'basta'", argumentou Athayde. (grifo acrescido)

## 5. CONCLUSÃO

Antes de expor as conclusões acerca dos estudos feitos sobre o instituto da conciliação, sobre a pressão sofrida pelos juízes do trabalho com metas impostas pelo CNJ e suas repercussões nos acordos feitos judicialmente, apresenta-se uma pequena história, cujo teor foi trabalhado em sala de aula, e que acendeu a faísca e despertou o interesse no assunto. O texto é de autoria de Eduardo Rockenbach Pires (2012, p. 68) e tem como título "Conciliar é mesmo tão legal?":

"Pedro e João são irmãos gêmeos, e têm algo em torno de cinco ou seis anos. Sua mãe lhes deu dois pacotes de bolachas, daquelas bolachas recheadas. Para os objetivos de nossa reflexão, fixo arbitrariamente que cada pacote contém vinte bolachas recheadas. Pois bem.

A mãe dos meninos, como disse, deu-lhes dois pacotes de bolachas, mas teve o cuidado quase instintivo de esclarecer, muito bem esclarecido, que era um pacote para João, e outro para Pedro, a fim de evitar que haja conflitos entre os irmãos.

Após a mãe ter saído de casa, porém, João pegou seu pacote de bolachas e tomou, também, o pacote de Pedro nas mãos. Pedro protestou, e pediu a João que lhe devolvesse o seu pacote, o que João, imotivadamente, recusou. Não teve Pedro outra saída a não ser socorrer-se da autoridade paterna, até porque a mãe não estava presente.

O pai, que lia seu jornal em outra sala, ouviu atentamente o relato de Pedro – a mãe havia dado um pacote para cada um, que João pegou o seu e não queria devolver, etc, etc – e chamou João para que viesse até onde estavam. A partir daí, o desenrolar dos fatos foi inusitado. Ao chegar João, o pai o fitou, explicou o caso e disse:

– João, tens alguma proposta de acordo?  
 – Olha – disse o menino, cheio de si –, para não ficarmos aqui discutindo eternamente, nem ocupar demais o tempo do senhor, ofereço a ele *duas bolachas*.

– Tens interesse? – perguntou o pai a Pedro.

– Pai, acho que não entendeste – Pedro estava atônito e indignado –, pois a mãe deu a João um pacote inteiro de bolachas, e a mim outro. Que sentido teria para mim fazer esse acordo para ficar com duas bolachas, enquanto João ficaria com todo o pacote dele e ainda mais quase outro inteiro. Não é justo! Quero o meu pacote de bolachas, pai!

O pai o advertiu:

– Pedro, estás sendo intransigente. Sabes que terás o encargo de *provar* que João realmente pegou o teu pacote de bolachas, e ainda de *provar* que tua mãe de fato deu-te esse pacote. Como existe o risco de não conseguires a prova, deverias considerar a possibilidade de fazer um acordo intermediário...

João, em tom compreensivo, interrompeu:

– Pai, aumento minha proposta para cinco bolachas, à vista. E não se fala mais nisso.

– De jeito nenhum! – disse Pedro, incrédulo – O pacote é meu! É meu direito, pois a mãe deu um pacote inteiro a mim, e outro a ti, João! Tu sabes disso!

O pai interveio e disse:

– Façamos o seguinte. Estamos aqui a discutir algo em torno de vinte bolachas, certo? Fiquemos então num “meio-termo”: João entrega dez bolachas a Pedro, e resolvemos a controvérsia de forma simples e rápida.

Após a firme e convincente intervenção do pai, João aceitou na hora, e Pedro, embora vacilante, terminou por acatar a sugestão, que vinha de cima para baixo, de alguém muito mais experiente e sábio, e que matematicamente era justificável. Ora, se o pai ofereceu aquele acordo, é porque não era injusto, embora o sentimento de justiça de Pedro estivesse violentamente afetado pelo fato. “Decerto, não é um acordo ruim”, pensou.

E o acordo foi feito. Resolvido o litígio, de forma simples e rápida. Sem testemunhas, sem recursos, sem artimanhas de lado a lado, sem choradeira... E ficou João com trinta bolachas, e Pedro, com dez. O pai tornou a ler seu jornal."

No caso acima exposto, a mãe, no papel de legislador, fixou direitos aos sujeitos. Pedro e João são os sujeitos envolvidos no conflito de interesses, tendo o primeiro manifestado sua pretensão, embasada na alegação de violação a um direito subjetivo seu. O pai representa o juiz, aquele a quem os sujeitos se dirigiram para que fosse resolvido o conflito de interesses.

Essa história, apesar de parecer ingênua, representa muitas realidades vividas nas Varas do Trabalho deste país. No início, ao estabelecer direitos aos filhos, dando-lhes um pacote para cada um, a mãe das crianças traça um paralelo com a relação contratual trabalhista, em que, em regra, os direitos trabalhistas são indisponíveis, ou seja, em casos excepcionais, se recíproca as concessões feitas, a transação desses direitos acaba sendo permitida por lei. Entretanto, a renúncia é vedada. Os direitos trabalhistas são elencados, hoje, como direitos fundamentais que proporcionam a dignidade da pessoa.

Com base nesse pensamento, não se pode fechar os olhos para a grande incoerência do instituto da conciliação: no momento da celebração do contrato de trabalho, a lei não permite muita negociação entre empregado e empregador, é completamente engessada, porém, ao se instaurar uma lide, sob o argumento da celeridade e do acesso à justiça, essas normas antes estabelecidas engessadamente pelas normas jurídicas, agora são objeto de negociação através de uma conciliação.

"Parece-me que, ao contrário, as vantagens do movimento pela conciliação são tomadas como absolutas, **e as desvantagens sequer são discutidas, sequer são lembradas**. Isso é pouco para a importância do tema. O debate de ideias é imprescindível." (ROCKENBACH, 2011, blog). (grifo acrescentado).

Ao fim dos trabalhos, apenas uma conclusão é concreta: é preciso, o mais rápido possível, de um amplo debate a respeito do tema. A comunidade jurídica precisa refletir mais a respeito da postura do CNJ diante de tais problemas e incoerências. Não se pode, como afirmou Rockenbach, tomar as vantagens da conciliação como absolutas. As vantagens são óbvias, é preciso discutir as desvantagens, e tratá-las de uma forma madura, para que a conciliação não se torne uma válvula de escape para desafogar o Poder Judiciário Trabalhista.

Não se pode pensar em quantidade de processos, números, metas a serem cumpridas. Deve-se pensar em justiça com qualidade, tanto para as partes, como para o juiz, que deve ter paz para trabalhar, e não pressão, cobrança e prestação de contas. Assim, a qualidade e a celeridade vêm naturalmente.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria Geral do Processo*. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

CLT: Leis do Trabalho. Organização: Renato Saraiva, Aryanna Manfredini, Rafael Tonassi. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

FERREIRA DOS SANTOS, Lorival. *A Justiça do Trabalho e sua Vocação Conciliatória*. São Paulo: Revista LTr, Vol. 76, n. 05, 2012.

HIRANO, Ana Farias. *Acordos Homologados pela Justiça do Trabalho: uma análise dos dissídios individuais na fase de conhecimento*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: USP, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *A Função do Processo*. In: Revista da AMATRA 2, ano IV, vol. 8, jan/2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do Trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros*. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Processo Trabalhista de Conhecimento*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2005.

Projeto Semana Nacional de Conciliação. Disponível em: <[www.cnj.jus.br/programas-de-a-a-z/acesso-a-justica/conciliacao/semana-nacional-de-conciliacao](http://www.cnj.jus.br/programas-de-a-a-z/acesso-a-justica/conciliacao/semana-nacional-de-conciliacao)>.

Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. Disponível em: <[www.cnj.jus.br/atos-administrativos/12243:resolucao-no-125-de-29-de-novembro-de-2010](http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos/12243:resolucao-no-125-de-29-de-novembro-de-2010)>.

ROCKENBACH PIRES, Eduardo. *Conciliar é Mesmo tão Legal?*. São Paulo: LTr Sup. Trab., vol. 16, 2012

SARAIVA, Renato. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.