

**XXVI CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI SÃO LUÍS – MA**

**FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE  
CONFLITOS II**

**BARTIRA MACEDO MIRANDA**

**JANAÍNA RIGO SANTIN**

**JOSÉ QUERINO TAVARES NETO**

**Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

**Representante Discente** – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

**Conselho Fiscal:**

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

**Secretarias:**

**Relações Institucionais** – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

**Educação Jurídica** – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

**Eventos** – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

**Comunicação** – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

---

F723

Formas consensuais de solução de conflitos II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Bartira Macedo Miranda; Janaína Rigo Santin; José Querino Tavares Neto – Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-542-

3

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito, Democracia e Instituições do Sistema de Justiça

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Sociedade. 3. Gestão. 4. Administração.  
XXVI Congresso Nacional do CONPEDI (26 : 2017 : São Luís/MA, Brasil).

CDU: 34



## XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA

### FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS II

---

#### **Apresentação**

O Grupo de Trabalho Formas Consensuais de Solução dos Conflitos II que se reuniu durante XXVI Congresso Nacional do CONPEDI realizado em São Luís, no Maranhão de 15 a 17 de novembro de 2017 sob a temática Direito, Democracia e Instituições do Sistema de Justiça, contou com a apresentação de artigos científicos por pesquisadores de diversas regiões do Brasil que, não apenas, qualificados, apresentaram diferentes abordagens e aprofundamentos científico-teórico-práticos, possibilitando discussões críticas na busca de aprimoramento do renovado sistema de justiça brasileiro.

Merece destaque nas discussões reflexas dos artigos apresentados, que grande parte das pesquisas teve sua origem em projetos de extensão, desenvolvidos em diversas Universidades e Faculdades de Direito do país. Nesse sentido, é preciso destacar a necessária indissociabilidade entre o Ensino, a Pesquisa e a Extensão, onde esta última possibilita que novas práticas de solução dos conflitos sejam inseridas no cotidiano do estudante de Direito.

No entanto, a questão central que norteou as discussões deu-se no fato cada vez mais incontestável da insuficiência do Sistema de Justiça apresentar soluções plausíveis e mais perenes à intensa e naturalizada relação processual conflitiva e sua incapacidade na solução de conflitos, que, mesmo com um novel e esperançoso direito processual civil, que, sem dúvidas promoveu avanços, se apresenta impotente, em face da dimensão judicante cada vez mais intensa, crescente e, sobretudo, insuficiente na resolução de conflitos.

Essas constatações são resultado, infelizmente, dos próprios currículos jurídicos, que contemplam poucas disciplinas específicas no tratamento de formas consensuais de solução de conflitos, e se concentra na maior parte de seu conteúdo ao longo dos cursos de direito em disciplinas processuais, nas quais há um predomínio da litigiosidade. Por tal fato, as formas consensuais de solução dos conflitos como a mediação, a arbitragem, a conciliação e demais formas extrajudiciais de resolução dos litígios por vezes acabam não dialogando com as demais disciplinas e, por consequência reflexa, no próprio ethos jurídico dos egressos e, numa dimensão tardia, mas lamentável, nos profissionais que militam em todo Sistema de Justiça brasileiro.

De fato, aqui não se desvia de constatações, mas, longe de desânimo contemplativo, o espaço do Conpedi como ambiente de imaginação crítica, demonstra-se cada vez mais como grito de

esperança de propostas inovadoras, e, sobretudo, desafiadoras de uma sociedade menos centrada no litígio e mais permeada da mediação como método de resolução de conflitos.

São Luiz, um dia desses de reflexão.....

Profa. Dra. Bartira Macedo Miranda Santos - UFG

Profa. Dra. Janaína Rigo Santin - UPF e UCS

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - [publicacao@conpedi.org.br](mailto:publicacao@conpedi.org.br).

**NÚCLEOS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA: A  
INSTITUIÇÃO DO DIÁLOGO SOCIAL DENTRO DA PERSPECTIVA DA  
VALORIZAÇÃO DA AUTOCOMPOSIÇÃO DAS PARTES PELO NOVO CÓDIGO  
DE PROCESSO CIVIL**

**INTER-UNION CENTERS OF LABOR CONCILIATION – THE INSTITUTION OF  
SOCIAL DIALOG IN THE PERSPECTIVE OF DEVELOPMENT OF  
EXTRAJUDICIAL SETTLEMENT OF THE LITIGANTS OF THE CIVIL  
PROCEDURE CODE**

**Andreia Aparecida Batista <sup>1</sup>**

**Sabrina De Paula Braga <sup>2</sup>**

**Resumo**

O presente trabalho pretende demonstrar que o sistema Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista (NINTER) busca a valorização do diálogo social e da autocomposição das partes nos litígios de origem trabalhista. Essa interação é valorada também pelo Novo Código de Processo Civil, que evidencia a necessidade de uma participação mais autônoma das partes no deslinde de seus conflitos. A instituição dos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista é medida que depende necessariamente da iniciativa dos sindicatos de determinado seguimento que promoverá um espaço de comunicação dialógica institucionalizado e destinado à democratização das relações, buscando sempre a efetividade dos direitos sociais.

**Palavras-chave:** Conciliação, Diálogo, Efetividade, Novo código de processo civil, Autocomposição

**Abstract/Resumen/Résumé**

This study aims to prove that the system of Inter-union Centers of Labor Conciliation (ICLC) – search the improvement of social dialog and autocomposição of the litigants in labor cases. This interaction is valued to the New Civil Procedure Code, that shows the need of more free participation of the litigants in the solution of his conflicts. The creation of Inter-union Centers of Labor Conciliation (ICLC) – is a way that needs the initiative of union of some segment that promote a place of institutional dialog communication directed to the democratization of relations, pursuit always the effective of social rights.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Conciliation, Dialogical, Effectiveness, Civil procedure code, Extrajudicial settlement

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direito Político pela Universidade Federal de Minas Gerais. Especialista em Direito Constitucional pelo Instituto para o Desenvolvimento Democrático. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica Minas Gerais. Advogada.

<sup>2</sup> Especialista em Direito Público pelo Unicentro Newton Paiva. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Analista Judiciário no Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais.

## INTRODUÇÃO

Orientado pelo princípio da participação democrática, o sistema Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista (NINTER), está em consonância com os princípios norteadores do Estado Democrático de Direito, pois busca a efetividade dos direitos sociais legitimando a participação das partes envolvidas no cenário da organização do trabalho.

Previsto no artigo 625-H da CLT, a primeira experiência dos Núcleos Intersindicais de conciliação Trabalhista foi desenvolvida na região do Alto Paranaíba e do Triângulo Mineiro, mais precisamente no Município de Patrocínio, no ano de 1994, no segmento rural. O objetivo era harmonizar as relações entre trabalhadores e empregadores promovendo a adequação dos meios de solução de conflitos com a aplicação de mecanismos alternativos de resolução e prevenção de conflitos individuais e coletivos do trabalho, privilegiando o diálogo entre as partes alcançar um resultado útil às partes.

Assim, por iniciativa dos sindicatos patronal e dos empregados, institui-se, no Município, um ambiente de conciliação onde as demandas de menor complexidade eram recebidas e as partes envolvidas eram convidadas a estabelecerem um diálogo a fim de resolver o impasse sem que para isso fosse acionado o judiciário.

Ressalta-se, que o intuito do núcleo não era de impossibilitar o acesso à justiça, mas tão somente de facilitar o deslinde das lides de menor complexidade com um resultado tão útil e favorável a todos como o que pudessem receber judicialmente, com a vantagem da inexistência de morosidade e custas às partes.

Os resultados da experiência de Patrocínio demonstraram, ao longo do tempo, a aptidão do núcleo para promover a prevenção e a resolução de conflitos em uma permanente busca de efetividade dos direitos sociais, ao mesmo tempo em que evidenciaram o potencial das partes de realizarem uma satisfatória autocomposição. Além disso, restou inegável o potencial das próprias partes em solucionar demandas que muitas vezes abarrotam o judiciário e levam longo tempo para serem findados.

Com o advento do Novo Código de Processo Civil, Lei nº 13.105/2015, que valoriza a autocomposição das partes envolvidas em um litígio, emerge a necessidade de firmar modelos capazes de promover protagonismo aos autores de um determinado conflito dentro de uma perspectiva dialógica.

Assim, pretende-se evidenciar que o sistema Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista (NINTER) colabora para democratização da organização do trabalho e da

administração da justiça, bem como cumpre com as novas perspectivas do Novo Código de Processo Civil.

## **1. INSTITUIÇÃO, CONCEITO E OBJETIVOS DOS NÚCLEOS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA**

A instalação do primeiro Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de que se tem notícia ocorreu em 1994 no Município de Patrocínio, interior do Estado de Minas Gerais. Seu precursor, o então Juiz do Trabalho Antônio Gomes de Vasconcelos, compreendeu que muitos dos casos levados ao judiciário poderiam ser resolvidos a partir do desenvolvimento de um diálogo entre as instituições envolvidas, quais sejam, os sindicatos e seus representados.

Vasconcelos (2014) conceitua e aponta os objetivos do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista da seguinte forma

Numa primeira aproximação conceitual, estrita, considera-se que os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista são instituições privadas de direito coletivo e sem fins lucrativos, constituídas com fundamento nos princípios do “diálogo social” e da “concertação social”, pelos sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores (paridade) representativos de determinado setor de atividade econômica com o objetivo de:

- a) Participar da gestão da organização do trabalho no respectivo setor, sob inspiração de um princípio de “governança” (gestão compartilhada);
- b) Participar dos processos de conhecimento e de decisão das instituições/ autoridades do trabalho, colaborando na avaliação dos diagnósticos e das consequências sociais da ação pública (das instituições do trabalho), no respectivo âmbito de representação, em questões de relevante interesse público e social; e
- c) Exercer plenamente a autonomia coletiva sindical (auto-organização), sob orientação do princípio da subsidiariedade ativa, relativamente à regulação supletiva das “ausências”, insuficiências e inadequações da normatização e não judiciais de prevenção e de resolução dos conflitos individuais e coletivos do trabalho. (VASCONCELOS, 2014, p. 363-364)

Toda essa dinâmica do Núcleo tem suas bases assentadas nos princípios constitucionais da legalidade, da livre associação, contida no artigo 5º, XVII, da autonomia coletiva e da negociação coletiva, expressa no artigo 7º, XXVI, e artigo 8º, III, todos da Constituição da República de 1988.

Também são objetivos do sistema a criação de um espaço institucionalizado destinado à democratização das relações sindicais (sindicato profissional e econômico) e das relações entre os sindicatos e as instituições encarregadas de organização do trabalho, bem

como a instituição de espaço de comunicação que favorece o diálogo social e o desenvolvimento da negociação coletiva (VASCONCELOS, 2014, p. 358).

Além disso, visa promover o fortalecimento da autonomia coletiva, por intermédio da ampliação da função social dos sindicatos e da participação destes nos procedimentos decisórios, promovendo um diálogo com autoridades do trabalho como o Ministério Público do Trabalho, reconhecendo, assim, a importância da interlocução entre sindicatos e autoridades, juízes e procuradores.

Em sua estrutura o sistema Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista conta com um Conselho Tripartite que é o Conselho Interinstitucional que possui a atribuição de promover o diálogo social, a interatividade e a concertação social, através do encontro entre o Estado e a sociedade (sindicatos e instituições/autoridades do trabalho). Essa interação é baseada no diálogo e na concertação social como forma de garantir a conciliação e a autocomposição das partes. Assim, a função primordial do Conselho Tripartite é alcançar a democracia integral e, conseqüentemente, atender o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Para Vasconcelos

o Conselho Tripartite cumpre o papel fundamental de constituir-se num espaço institucionalizado, dialógico, participativo, interativo e negocial, destinado à implementação do projeto democrático de gestão da organização do trabalho e da administração da justiça (...) é o órgão máximo do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, que acumula atribuições de caráter tripartite (interação com as demais instituições do trabalho) e bipartite (intersindicais). (VASCONCELOS, 2014, p. 373,).

Diante de tais conceitos e objetivos, pode-se dizer que o sistema Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista abre espaço para uma gestão participativa contribuindo para a organização do trabalho e da administração da justiça. Conforme explica Vasconcelos, trata-se de um sistema com baixo grau de institucionalização, dotado de leveza e informalidade no seu funcionamento, sobretudo no tocante aos procedimentos conciliatórios dos dissídios individuais, pois propugna, por meio dessa conformação institucional, pela adoção de formas interativas de construção compartilhada, dialógica e democrática do saber, fundadas numa ética de responsabilidade solidária (VASCONCELOS, 2014, p. 359)

Assim, segundo Vasconcelos, o sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista tem por objetivo a

Participação das autoridades que atuam localmente na elaboração de diagnósticos conjuntos e interinstitucionais nas questões e problemas trabalhistas do setor de atividades representado pelos sindicatos constitucionais do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, mediante o compartilhamento de informações, dados, posições e concepções acerca de soluções viáveis e do modo mais adequado de

enfrentamento de tais problemas, tendo em vista os interesses público e coletivo envolvidos, bem como a busca da efetividade dos direitos sociais. (VASCONCELOS, 2014, p. 360).

Resumidamente, o Sistema NINTER pode ser assim conceituado como um espaço permanente de comunicação em que simultaneamente trabalha-se a prevenção e resolução de conflitos trabalhistas, cuja formação é de iniciativa dos sindicatos patronal e dos trabalhadores de determinado segmento ou setor de atividade, constituindo-se em pessoa Jurídica de Direito Privado sem fins lucrativos.

A ideia de sistematizar um núcleo de conciliação sem a utilização da estrutura do Poder Judiciário emerge da constatação de que a efetividade da atuação estatal encontra-se comprometida. Não só pelo abarrotamento que acumula inúmeras demandas, de maior ou menor potencial, mas também porque as decisões judiciais carregam interpretação e aplicação da norma jurídica que muitas vezes despreza peculiaridades tão importantes quando a observância da norma posta. Há uma crescente crise na organização do trabalho refletida pela dissociação entre a norma e a realidade. Conforme explica Vasconcelos, o problema não é a inadequação dos direitos trabalhistas propriamente ditos e dispostos na Constituição da República de 1988 como direitos fundamentais. (VASCONCELOS, 2014, p. 152) O grande problema é a dificuldade de adequação de determinadas normas instrumentais à realidade local e é isso que reflete no descumprimento dos direitos dos trabalhadores.

Em um sistema que pretende dar voz a ambas as partes é possível notar que muitas das dificuldades de cumprir a norma trabalhista advém de uma realidade que impede o atendimento à requisitos formais em uma relação de trabalho. Já em uma ação judicial comum, a norma trabalhista vigente prevalece sobre qualquer dificuldade que venha a ser demonstrada pela empresa. Não se está aqui defendendo a não aplicabilidade da norma em favorecimento à escassez de recursos patronais, mas sim, fazendo prevalecer a dialogicidade a fim de proporcionar tanto a observância dos direitos trabalhistas quanto a sobrevivência da empresa no mercado.

No Sistema NINTER não há somente a preocupação em atender aos critérios formais de aplicação da norma utilizados em decisões judiciais. Por motivos claros: a ideia não é promover um julgamento que favorecerá uma das partes. É, ao contrário disso, promover o diálogo para que as partes alcancem uma solução favorável a ambas.

Neste sentido, observar-se que a proposta do Sistema NINTER acolhe toda a pretensão contida no Novo Código de Processo Civil que dirige o protagonismo de um conflito às próprias partes envolvidas. A intervenção estatal cede protagonismo à intervenção

dos Sindicatos e das próprias partes, o que possibilita mais agilidade, maior observância das especificidade no deslinde dos conflitos, uma vez que observa a realidade da empresa e as condições do trabalhador além de proporcionar o desafogamento do judiciário. A intervenção estatal existe, mas de forma coadjuvante e com o fim de garantir a observância dos direitos do trabalhador, evitando qualquer tipo de abuso ou má-fé, contudo, a atuação principal é do próprio envolvido no conflito. Neste aspecto, importante ressaltar que, sem a vontade dos sindicatos, o estabelecimento de tal sistema não se faz possível, pois considera que essas entidades são fundamentais na composição dialógica.

Além disso, o espaço de diálogo se presta também a esclarecer dúvidas acerca das relações de trabalho, o que, muitas vezes, pode evitar uma demanda desnecessária. De acordo com Vasconcelos, O Sistema NINTER, tem, portanto, a função de permitir mais amplo conhecimento da realidade possível, na perspectiva de uma epistemologia orientada pelo princípio da razão dialógica (VASCONCELOS, 2014, p. 387).

O Sistema NINTER atua como um auxiliar da administração da justiça que, embora não seja parte do poder judiciário, cumpre importante papel na solução de conflitos de menor potencial ou complexidade, o que permite que o judiciário trabalhista dedique forças a casos que demandem maior análise, colheita de provas e perícias. Longe de

## **2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DO SISTEMA NÚCLEOS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA E A EQUIVOCADA EQUIPARAÇÃO ÀS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Com bases assentadas nos princípios da democracia, o sistema Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista adota a teoria da democracia comunicativa, vez que promove o diálogo entre os cidadãos ao invés de levar ao judiciário todo e qualquer conflito existente entre as partes. Fundamenta sua atividade na autonomia coletiva para prevenção e resolução de conflitos.

Imprescindível esclarecer que o sistema NINTER não é um modelo de Comissão de Conciliação Prévia (CCP) instituído pela Lei nº 9.958/2000, sequer a ele se assemelha, muito embora as duas instituições estejam previstas no mesmo título da Consolidação das Leis Trabalhistas. Exatamente por dividirem o mesmo capítulo, o VI-A da CLT, foi que se estabeleceu a errônea equivalência conceitual entre os sistemas.

Neste aspecto, cumpre esclarecer que as Comissões de Conciliação Prévia regem-se pelos art. 625-A a 625-D (Título VI-A) inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela lei

número 9.958/2000. Já os Núcleos Intersindicais, estão contemplados no art. 625-H da CLT e regem-se por estatuto próprio e fundamentam-se na Constituição Federal de 1988.

De modo a ilustrar as diferenças de cada instituição, apresenta-se a seguir um quadro comparativo:

<b>Assunto</b>	<b>NINTER</b>	<b>Comissões</b>
Natureza	• Personalidade jurídica	• Entidade de fato
Criação	• Estatuto + convenção coletiva	• Convenção ou acordo Coletivo / regimento empresarial
Conciliadores	• Empregados permanentes	• Temporários
Organização interna	• Subdivisão em órgãos com funções específicas	• Inexistente
Composição orgânica	• Conselho Tripartite; • Seção Intersindical Conciliação; • Conselho de Arbitragem	• Inexistente
Atribuições	• Negociação coletiva permanente; • Interação sindicatos e autoridades ou instituições do trabalho; • Diagnóstico conjunto dos problemas trabalhistas da categoria; • Prevenção dos conflitos; • Conciliação prévia dos conflitos trabalhistas antes do término do contrato ou do ajuizamento da ação; • Mediação e arbitragem voluntária	• Tentativa de conciliação prévia
Duração	• Indeterminada	• Prazo da convenção coletiva
Conciliação	• Conciliadores permanentes; • Quitação restrita a parcelas conciliadas; • Impossibilidade de conciliação quanto a matéria de direito: vínculo de emprego, etc; • Impossibilidade de cobrança de percentuais sobre o valor do acordo	• Rodízio de conciliadores; • Quitação geral; • Qualquer questão trabalhista de fato ou de direito; • Ausência de regras relativas a cobrança dos serviços
Mediação/arbitragem	• Adequação do procedimento às regras e princípios do Direito do Trabalho	• Inexistente
Relação com o poder público	• Diálogo social e interação insrstitucional • Diagnóstico e solução conjunta dos problemas locais • Participação dos sindicatos no	• Inexistente

	exercício do poder público	
Negociação coletiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permanente</li> <li>• Aperfeiçoamento</li> <li>• Ampliação</li> <li>• Desburocratização</li> <li>• Adequação de legislação trabalhista</li> <li>• Regulamentação das particularidades de cada setor de atividade</li> </ul>	• Inexistente
Prevenção de conflitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coletivos: negociação permanente</li> <li>• Individuais: no curso do contrato de trabalho</li> </ul>	• Inexistente
Solução de conflitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negociação coletiva</li> <li>• Conciliação de conflitos individuais</li> <li>• Mediação de conflitos individuais</li> <li>• Arbitragem e conflitos intersindicais e coletivos</li> </ul>	• Conciliação de conflitos individuais

**FONTE:** VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *O Sistema Intersindical de Conciliação Trabalhista*, 2014, p.327-329.

Assim, fica explícita a diferença entre as Comissões de Conciliação Prévia e o sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista. Estas, por sua vez, possui fundamentação jurídica na própria Constituição da República de 1988 que, destacou o princípio da autonomia coletiva e reconheceu explicitamente as convenções e os acordos coletivos do trabalho como fonte do direito pelo art. 7º, XXVI, conferindo, assim, poder normativo originário aos sindicatos.

Considerando que é da natureza das formações sindicais velar pela defesa dos direitos e interesses das respectivas categorias pode-se dizer que o sistema Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista é oriundo do direito à livre associação sindical.

### **3. COMPOSIÇÃO E ESTRUTURA DO SISTEMA NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA**

Os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista são instituições privadas de direito coletivo e sem fins lucrativos, baseadas nos princípios do diálogo social e da concertação social, formada por dois sindicatos, o sindicato dos trabalhadores e o sindicato dos empregadores, ambos do mesmo ramo de atividade, observando que a presença dos dois sindicatos objetiva conferir paridade nas representações (VASCONCELOS, 2014, p. 364).

A estrutura interna do NINTER compreende:

- a) Conselho Tripartite;
- b) Diretoria Executiva;
- c) Seção Intersindical de Conciliação;
- d) Conselho de arbitragem;
- e) Secretaria

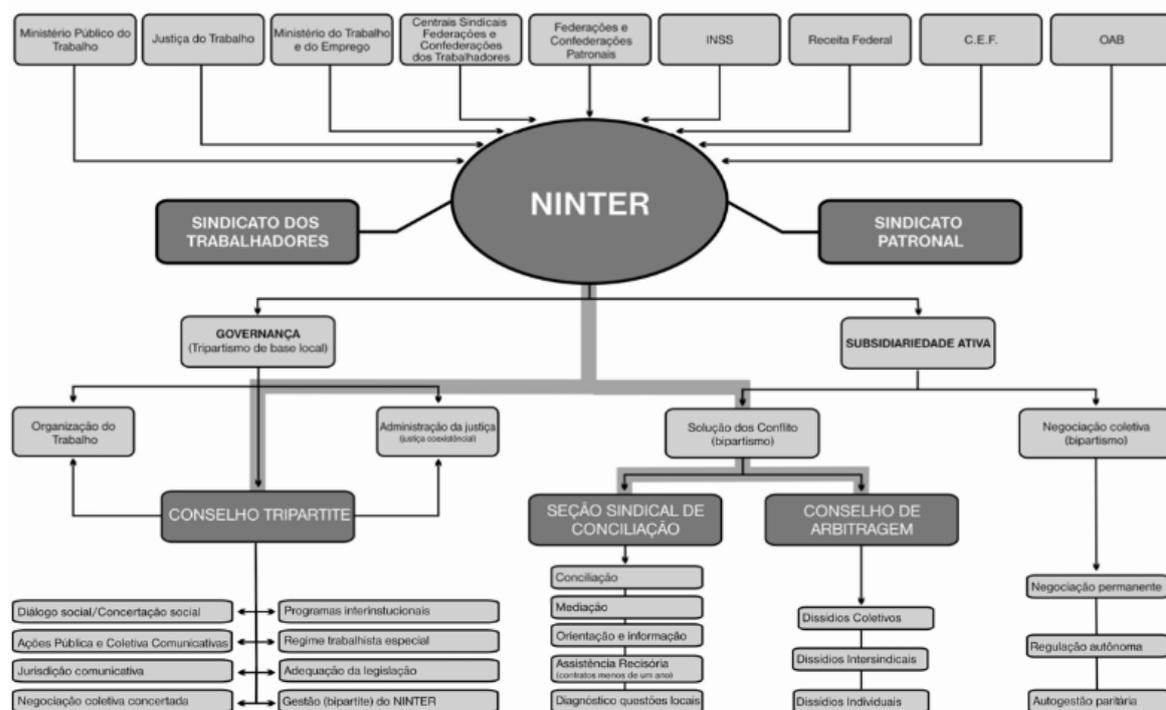
Conforme assevera Vasconcelos, o Conselho Tripartite é o órgão máximo de gestão, de entendimento e negociação permanente, e de “diálogo e concertação social” entre os sindicatos signatários e entre estes e as instituições/autoridades do trabalho (VASCONCELOS, 2014, p. 365). O Conselho Tripartite cumpre o papel fundamental de constituir-se num espaço institucionalizado, dialógico, participativo, interativo e negocial, destinado à implementação do projeto democrático de gestão da organização do trabalho e da administração da justiça (VASCONCELOS, 2014, p. 373). Esse papel desempenhado pelo Conselho Tripartite atende aos anseios do Novo Código de Processo Civil quando esse prevê a necessidade de uma interação entre as instituições do Estado para promover, a qualquer tempo, a conciliação e o incentivo à autocomposição das partes.

Já a Diretoria Executiva deve ser composta pelos representantes de cada sindicato que forma o NINTER e que vão atuar na Seção Intersindical de Conciliação que visa promover a conciliação de conflitos individuais do trabalho, conciliar os conflitos rescisórios e assessória à assistência sindical, mediar (excepcionalmente) os conflitos individuais do trabalho, orientar e prestar informações ao trabalhador e ao empregador, realizar um diagnóstico permanente dos problemas trabalhistas locais.

Cabe também, ao NINTER, promover, quando possível, e de forma voluntária, a arbitragem em dissídios intersindicais e/ou coletivos, tendo suporte, para tanto, de um Conselho de Arbitragem. As controvérsias dirimidas no Conselho de Arbitragem dirimir ocorrem mediante a firmação de um pacto compromissório.

Por fim, a secretaria do Núcleo possui na função de exercer as atividades administrativas do NINTER, considerando que todo e qualquer órgão necessita de uma secretaria para auxiliar nas atividades rotineiras.

Cumpra aqui ressaltar que o Sistema NINTER compreende não só uma organização interna, conforme acima demonstrado, mas também interage com instituições e órgãos externos, conforme mostra a figura abaixo.



**Fonte:** VASCONCELOS, Antônio Gomes de. Conferência proferida no Congresso Internacional de Resolução Privada de Disputas, Recife, nov./2001 (Slide exibido). Cf. VASCONCELOS, Antônio Gomes de. A função dos conselhos tripartites dos núcleos intersindicais de conciliação trabalhista: a organização intercategoriais das relações de trabalho (regulamentação, administração, prevenção e solução dos conflitos) orientada pelo princípio da subsidiariedade ativa. Dissertação de Mestrado. Belo Horizonte: UFMG, 2002, p.335.

Essa divisão funcional das atividades do Sistema NINTER por competência foi estabelecida a partir de uma concepção sistêmica, dotada de coerência e racionalidade, que proporciona interatividade entre os órgãos da instituição que são conexos entre si (VASCONCELOS, 2014, p. 368).

#### 4. MÉTODOS CONTEMPORÂNEOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS: DEFASAGEM ENTRE O REAL E O IDEAL

Os métodos de solução de conflitos até então propostos não encontram uma verdadeira e satisfatória valorização da autocomposição das partes, vez que, de um modo ou de outro, é necessário que se recorra ao judiciário para buscar uma proteção ao direito que se pretende, mesmo que nas tratativas iniciais ocorra uma abertura para uma tentativa conciliatória.

Muitas das vezes ocorre uma impossibilidade de uma análise aprofundada da questão posta, com chances de mais participação dos sujeitos envolvidos, culmina em um distanciamento entre a realidade vivenciada e a relatada nos autos de um processo.

Nesse sentido, uma democratização da participação dos agentes atuantes no processo seria fundamental para reduzir o distanciamento instaurado, vez que seria possível obter dados concretos da realidade vivenciada e, a partir disso, proporcionar meios capazes de modificar referidas condições.

Vasconcelos aborda o tema chamando atenção para o fato de que essa dissonância acaba por culminar em uma crise de identidade e legitimidade institucionais:

Em consequência dessa estagnação, a obsolescência e a crônica incapacidade das instituições do trabalho para responder à demanda social por uma regulamentação dinâmica e mais adequada às novas realidades, por uma maior efetividade do sistema legal e por maior agilidade na solução dos conflitos trabalhistas, vem aprofundando uma crescente “crise” de identidade e legitimidade institucionais. Muitas vezes sua atuação tem sido vista como entrave ao desenvolvimento das relações de trabalho e ao desenvolvimento econômico: ultimamente, também por parte de setores representativos dos trabalhadores. (VASCONCELOS, 2002, p. 346)

Ademais, a democratização da participação não só possibilitaria uma maior percepção da realidade da situação como também viabilizaria a interferência positiva e mais específica na composição do litígio. Nesse sentido:

A viabilização de práticas institucionais orientadas pelo paradigma democrático pluralista e participativo e pelos demais princípios dele derivados requer o soerguimento de um novo espaço institucional voltado para a integração e para a interação das instituições do trabalho e, por isto mesmo, apto a promover, de um lado, a transformação da cultura estatal autoritária e intervencionista que se encontra na base da concepção e dos códigos de conduta das instituições do trabalho e, de outro, da cultura da passividade e da subserviência das organizações sindicais à tutela, à iniciativa e à direção estatal, substituindo-as por uma nova cultura compatível com os princípios definidos como fundamento do Estado Brasileiro. (VASCONCELOS, 2002, p. 347).

Tomando por base que o modelo atual de composição de litígio não mais satisfaz as necessidades da sociedade contemporânea, o que se pretende é modificar o quadro vigente, o que é plenamente possível. Para tanto, é necessário a integração dos órgãos e atores envolvidos no processo, mas de forma desmistificada e desapegada dos métodos tradicionais postos pelas instituições.

## **5. A VALORIZAÇÃO DA AUTOCOMPOSIÇÃO DAS PARTES PELO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL**

A dinâmica hodierna da sociedade impôs a necessidade de conferir outras formas de resolução de conflitos, principalmente àqueles de menor complexidade ou gravidade, que podem ser solucionados através da autocomposição das partes.

Embora as discussões do Novo Código de Processo Civil tenham contemplado, de forma incisiva, os meios alternativos de resolução de conflitos, a prática conciliatória já estava presente na rotina dos Tribunais, ainda que de forma discreta, incentivada, inclusive, pela Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 que em seus arts. 764 e 831, informava que os dissídios individuais ou coletivos, submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho, deveriam sempre estar sujeitos a conciliação e que a decisão somente seria proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.

Já o Código de Processo Civil de 1973 passou a dar um pouco mais de destaque para a fase conciliatória. Assim, o art. 125, IV informava que cabia ao juiz que dirigisse o processo tentar, a qualquer tempo, conciliar as partes, com claro intuito de proporcionar mais celeridade ao litígio e cumprir o disposto no inciso II do próprio artigo.

Do mesmo modo, os arts. 277 e 331 do então Código de Processo Civil, previa que, nos procedimentos sumários, o juiz deveria designar audiência de conciliação a ser realizado em um prazo de 30 (trinta) dias, podendo o juiz ser auxiliado por um conciliador. Percebe-se, com isso, que a figura do juiz ainda era presente e determinante para que ocorressem as conciliações e que o conciliador, não vestido dos mesmos poderes que o magistrado, era figura secundária e auxiliar.

Reforçando a possibilidade de conciliação, os arts. 447 e 448 dispunham que em litígios que versassem sobre direitos patrimoniais de caráter privado o juiz tentaria conciliar as partes antes de iniciar a instrução.

Mais a frente, a Constituição da República de 1988 trouxe, no capítulo dos direitos e deveres individuais e coletivos, a utilização de alternativas adequadas e céleres para resolução de conflitos, ao estabelecer, em seu art. 3º, inciso I, e art. 5, LXXVIII, que a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

Neste contexto, mereceu destaque a Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que, mesmo de forma tímida e em âmbito administrativo, instituiu a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos.

Referida resolução considerou caber ao Judiciário estabelecer política pública de tratamento adequado dos problemas jurídicos e dos conflitos de interesses, tendo em vista a ocorrência destes em larga e crescente escala na sociedade. Dessa forma, a Resolução

pretendia organizar, em âmbito nacional, não somente os serviços prestados nos processos judiciais, como também os que possam ser prestados mediante outros mecanismos de solução de conflitos, em especial dos consensuais, como a mediação e a conciliação.

O documento parte da premissa de que a conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, de solução e de prevenção de litígios, e conclui que a apropriada disciplina e aplicação em programas já implementados no país tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses, a quantidade de recursos e de execução de sentenças, o que contribui para o desafogamento do judiciário e, mais ainda, proporciona a solução de um conflito de forma mais célere.

Observa-se, tanto das disposições do CPC de 1973, bem como da Constituição da República, quanto da Resolução nº 125/2010 do CNJ., que os meios alternativos de resolução de conflitos englobavam a própria estrutura interna do judiciário, de modo que caberia a ele estabelecer as diretrizes e os mecanismos de soluções de controvérsias.

Assim, de modo mais audacioso e inovador, o Novo Código de Processo Civil, Lei nº 13.105/2015, conferiu bastante ênfase aos métodos alternativos de resolução de conflito, enaltecendo a figura da mediação, da conciliação e da arbitragem.

Referida valorização demonstra uma preocupação com a atual demanda do poder judiciário, vez que hodiernamente o quadro que se visualiza é permeado pela morosidade, burocratização e alto custo. Junto a isso, encontra-se uma evolução do pensamento acerca do complexo sistemático do judiciário remanejando o protagonismo deste para as partes que buscam a solução de suas demandas.

Estabeleceu-se, no art. 3º, § 3º, que a conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos devem ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

Diferentemente das abordagens anteriores sobre o tema, o Novo CPC, dedicou a Seção V a tratar exclusivamente sobre a mediação e conciliação judiciais, e deixa claro que:

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

Observa-se que ao contrário das disposições que antecederam o CPC/2015, o juiz não é mais a figura de destaque nas possibilidades conciliatórias. Nem o juiz nem a estrutura do judiciário. E isso reforça a ideia, a necessidade e o cabimento de instituições como o Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista que, assim como estabelece o art. 175 do

CPC/2015, é órgão institucional, regulamentado por lei Específica e que atua por intermédio de profissionais independentes, no caso específico, pelos sindicatos das empresas e dos empregados.

Ada Pellegrini Grinover considera que

O novo CPC investe muito nos métodos consensuais de solução de conflitos (conciliação e mediação), que utilizam um terceiro facilitador para que as próprias partes cheguem à solução do conflito e à pacificação mais completa. Basta verificar que os coloca em um amplo quadro de política judiciária, logo nos parágrafos do art. 3º, quando estabelece, como dever do Estado, promover, desde que possível, a solução consensual dos conflitos, a ser incentivada por todas as instituições ligadas à justiça, antes ou durante o processo. (GRINOVER, 2016, p. 51).

Além disso, a processualista considera que uma série de fatores contribuiu para demonstrar a insuficiência ou inadequação da exclusividade da tutela estatal, a saber: o formalismo, a complicação procedimental, a burocratização, a dificuldade de acesso ao Poder Judiciário, o aumento das causas de litigiosidade em uma sociedade cada vez mais complexa e conflituosa e a própria mentalidade dos operadores do direito (GRINOVER, 2016, p. 52).

Desse modo, o sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista é medida antecipada aos preceitos do Novo Código de Processo Civil, pois, identificando todos esses empecilhos que dificultavam a busca pela paz social e a solução pacífica dos conflitos, bem como seu resultado útil, repassa o protagonismo dessas relações do Judiciário para os próprios atores do conflito. E é exatamente essa a colocação que Grinover faz diante da prevalência dos métodos alternativos de conflito no Novo CPC:

Na autocomposição, ao contrário, nada se decide. São as próprias partes, por intermédio de um terceiro facilitador, que trabalham o conflito, podendo chegar a um acordo (que normalmente é uma transação, em que cada parte cede e ganha algo em relação ao conflito, mas nada impede que seja um reconhecimento ou uma renúncia). (GRINOVER, 2016, p. 53).

Para Barbosa e Silva (2015, p. 19), o acesso à Justiça sempre foi um dilema a ser solucionado pela humanidade

Nesse processo contemporâneo de crescente litigiosidade, a qual precisa ser necessariamente solucionada a fim de evitar uma verdadeira ebulição social, inflamada pelas frustrações e pelo descrédito nas instituições, os meios pacíficos de resolução de litígios passam a ser uma das respostas às contínuas demandas da sociedade civil. E, dentro desse raciocínio, insere-se, em última ratio, toda a filosofia e o próprio idealismo daqueles que estão empenhados em mudanças razoáveis e factíveis para que outras perspectivas e outros horizontes se abram, para a efetividade da Justiça, com a utilização de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (Conciliação, Mediação e Arbitragem).

(...)

Instala-se a conscientização, na sociedade brasileira de que os referidos métodos são eficazes para a solução de conflitos. Isto fortalece a confiança, não só pela celeridade com que resolve a demanda, mas também, pelo estado psicológico de paz que envolve os litigantes. Tal panorama instiga a percepção de que estamos passando por uma revolução na forma de fazer Justiça, caminhando, com a reengenharia do processo, para uma modificação estrutural e funcional do Judiciário.

Assim, pode-se dizer que o sistema Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista encontra respaldo e incentivo não só pela Consolidação das Leis Trabalhistas, a partir do art. 625-H, como também é estimulado pelo Novo Código de Processo Civil que agora passa a modernizar as relações, a empoderar as partes e a reconhecer o participante de um conflito como aquele apto a compor o próprio litígio.

## **CONCLUSÃO**

Os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista apresentam-se, no cenário do Novo Código de Processo Civil como instituição apta a promover a interação das demais instituições do trabalho, permitindo uma aproximação dialógica, cooperativa e co-constitutiva, da realidade entre as instituições que atuam localmente, segundo parâmetros de uma ética de responsabilidade.

A instituição do sistema Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista está apta a promover cumprimento do papel intermediário e instrumental de materializar uma estrutura capaz de integrar e viabilizar o “diálogo social” e a “concertação social”, bem como de possibilitar ações articuladas a partir de uma compreensão totalizadora dos problemas trabalhistas sobre os quais incidem essas ações.

Diferentemente das Comissões de Conciliação Prévia os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista são instituições autônomas, sem fins lucrativos que buscam otimizar a relação com o poder público, a estimular a permanente negociação coletiva auxiliando na adequação da legislação trabalhista e na desburocratização, a atuar na prevenção e na solução pacífica dos conflitos sejam eles coletivos ou individuais.

Por fim, o sistema Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, fortalece e valoriza a autonomia coletiva, perfazendo-se em um dos pilares de sustentação da organização do trabalho, promovendo a prática do “diálogo social” e da “concertação social” entre as instituições do trabalho, operando de modo pragmático-jurídico-dogmático-operacional, com vistas a valorizar os métodos de ação estatal suasória (diálogo social) por intermédio da

interação entre as instituições do trabalho e os entes intermediários de representação da sociedade civil, os sindicatos.

Em um cenário de crescentes complicações no âmbito da administração da justiça, tendo em vista o crescente número de interposição de ações que abarrotam e burocratizam o judiciário, valorizar os métodos alternativos de solução de conflitos a fim de promover a pacificação social a solução de um impasse, é medida de extrema urgência. E, diante da experiência vivenciada pelo do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista do Município de Patrocínio, há de se considerar duas premissas: a primeira é que é necessário concordar que a atual configuração do judiciário não mais comporta o número crescente de demandas, as vezes de menor complexidade, a segunda é que o modelo do sistema Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista traz justamente o resultado que se busca: uma alternativa capaz de satisfazer as demandas mais recorrentes sem provocar o judiciário. Até porque, o sistema se propõe a executar um papel não só de solução de conflitos, mas também de prevenção dessas lides.

Deste modo, o sistema Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista opera em consonância com o atual Código de Processo Civil que pretende enaltecer a figura das partes em um constante diálogo social para maximizar os resultados de suas demandas, concedendo-lhe, com isso, maior efetividade da legislação trabalhista e tornando o destinatário da norma seu verdadeiro protagonista.

## **REFERÊNCIAS:**

BARBOSA, Oriana Piske de Azevêdo; SILVA, Cristiano Alves da. Os métodos consensuais de solução de conflitos no âmbito do novo código de processo civil brasileiro (lei nº 13.105/15). Disponível em: [http://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/arquivos/copy5\\_of\\_artigo.pdf](http://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/arquivos/copy5_of_artigo.pdf) Acesso em: 17 set. 2016.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. Diário da Justiça do Conselho Nacional de Justiça, Brasília, DF, n. 219, 01 dez. 2010.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. *Código de Processo Civil*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm) Acesso em: 13 jun. 2016.

CORTINA, Adela. Razon comunicativa y responsabilidad solidária. Salamanca: Ediciones Sígueme S.A., 1985.

GRINOVER, Ada Pellegrini. *Os métodos consensuais de solução de conflitos no novo Código de Processo Civil*. Revista Migalhas. Ciclo I, Volume I. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivos/2016/1/art20160105-01.pdf> p. 51-53. Acesso em 15 jun. 2016.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. Programa universitário de apoio às relações de trabalho e à administração da justiça. B. Hte.: RTM, 2012.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. Pressupostos filosóficos e político-constitucionais para a aplicação do princípio de democracia integral e da ética de responsabilidade na organização do trabalho e na administração da justiça: o sistema Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista. Estudo de caso – a questão trabalhista regional e os resultados da instituição matricial de Patrocínio-MG(1994-2006), 907 f. Tese – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2007.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. A função dos conselhos tripartites dos núcleos intersindicais de conciliação trabalhista: a organização intercategoriais das relações de trabalho (regulamentação, administração, prevenção e resolução dos conflitos) orientada pelo princípio da subsidiariedade ativa. 496 f. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, 2002.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de; GALDINO, Dirceu. Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista – do fato social ao instituto jurídico: uma transição neoparadigmática do modelo de organização do trabalho e da administração da justiça. São Paulo: LTr, 1999.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. O Sistema Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista – fundamentos, princípios, criação, estrutura e funcionamento. São Paulo: LTr, 2014.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. Núcleo intersindical de conciliação trabalhista (NINTER) – manual básico. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego (SRT), 2000a.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. Sindicatos na administração da justiça: o núcleo intersindical de conciliação trabalhista rural de Patrocínio e a institucionalização de equivalentes jurisdicionais- mediação e arbitragem voluntárias. In: AMATRA III, Associação dos Magistrados da 3ª Região (Coord.). Temas de Direito e Processo do Trabalho. Belo Horizonte: Del Rey, 1996.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. Sindicatos como agentes de transformação das relações de trabalho: núcleos intersindicais de conciliação trabalhista. In: FREDIANI, Yone (Coord.). Tendências do Direito Material e Processual do trabalho. São Paulo: LTR, 2000.