

CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: FUNCIONALIDADES, RISCOS E COMPETÊNCIAS

HACER JUSTICIA EN LA CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJO: FUNCIONALIDAD, RIESGOS Y HABILIDADES.

Ruth Da Paz Camargo ¹
Mauricio Ferreira da Cruz Junior ²
Ancilla Caetano Galera Fuzishima ³

Resumo

O artigo intitulado Conciliação na Justiça do Trabalho: Funcionalidades, Riscos e Competências, trata do excesso de litígios na Justiça do Trabalho, motivando o Estado na promoção da Conciliação. O objeto da pesquisa é demonstrar um estudo sobre funcionalidades, riscos e competências da Conciliação. Se desenvolve pela forma bibliográfica, utilizando-se como fontes: artigos, leis, doutrinas, coleta de dados de órgãos públicos nacionais. A metodologia é dedutiva. Tem a finalidade de analisar a atividade conciliatória, que com o advento da Resolução CSJT nº 174/2016 se torna dinâmica. Portanto, apesar da regra ser a irrenunciabilidade dos direitos laborais, sempre haverá liberdade acordos conciliatórios.

Palavras-chave: Justiça do trabalho, Conciliação, Riscos, Funcionalidades, Resolução csjt nº 174/2016

Abstract/Resumen/Résumé

La reconciliación artículo titulado en el Juzgado de Trabajo: Características, Riesgo y habilidades, es el exceso de litigios en los tribunales laborales, fomentando el Estado para promover la conciliación. El objetivo de la investigación es demostrar un estudio sobre las características, riesgos y responsabilidades de la Reconciliación. Se desarrolla la forma bibliográfica, utilizando como fuentes: artículos, leyes, doctrinas, recopilación de datos organismos públicos nacionales. La metodología es deductivo. Su objetivo es analizar la actividad de conciliación. Por lo tanto, aunque la regla es la no renuncia a los derechos laborales, siempre habrá libertad acuerdos conciliatorios.

¹ Discente do 6º semestre do curso de Direito da UFMS/CPTL. Especialista em Administração Financeira pela UFMS/CPTL/2000. Bacharel em Ciências Contábeis pela UFMS/CPTL/1998.

² Discente Curso de Mestrado da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), campus Campo Grande /MS. Bacharel em Direito pela UFMS/CPTL/2016.

³ Docente do curso de Direito da UFMS/CPTL. Mestre em Direito pela UNITOLEDO/2007. Especialista em Direito do Trabalho pela UCDB/2000. Bacharel em Direito pela UNESP/1993.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Justiça do trabalho, Conciliação, Riesgos, Funcionalidad, Resolução csjt nº 174/2016

INTRODUÇÃO

O excesso de litígios motivou o Estado na promoção da Conciliação, visando maior dinâmica e celeridade processual, promovendo e contribuindo para o incentivo da solução de conflitos, submetendo as partes a aceitarem propostas de acordos e ocasionando a flexibilização e renúncia de direitos trabalhistas, já reconhecidos pelo ordenamento jurídico ao trabalhador.

A atividade Conciliatória é um instrumento suscetível a riscos, podendo ocasionar prejuízo ao trabalhador e a sociedade (relativo a sonegação fiscal e previdenciária), pois as ações trabalhistas versam sobre direitos adquiridos pelos trabalhadores.

A partir da Resolução CSJT nº 174 de 30 de setembro de 2016, vislumbra-se um inovador cenário na esfera dos Direitos Trabalhistas, a qual dispõe sobre: centros de métodos consensuais, presença indispensável do advogado do reclamante, capacitação e reciclagem de profissionais.

Dissertar-se-á sobre este tema, realizando as seguintes abordagens sobre a Conciliação na Justiça do Trabalho: o conceito, as funcionalidades, os riscos, as competências (a atuação do juiz e sua participação nas lides) e considerações sobre a Resolução CSJT nº 174.

A presente pesquisa justifica-se pelo fato de que, apesar da regra ser a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, existindo lide processual, haverá ampla liberdade para a promoção e ajuste de acordos conciliatórios.

O Juiz do Trabalho não avalia se os valores acordados estão fundamentados no fato e no direito postulados na ação; melhor dizendo, não ocorre uma análise de ponderação e proporcionalidade entre os valores pactuados e o que está sendo postulado na ação.

Por outro aspecto, a Resolução CSJT nº 174 vislumbra inovadoras técnicas de solução de conflitos, nas quais a prática e a realidade demonstrarão os ajustes necessários (mecanismos de adaptação).

Objetiva demonstrar um estudo sobre as funcionalidades, os riscos e as competências da Conciliação na Justiça do Trabalho, sempre tendo como referencial normativo a Resolução CSJT nº 174/2016.

1. DISCUSSÃO

Durante esta abordagem observou-se que o excesso de demandas litigiosas, na medida de que a Justiça do Trabalho não estava preparada para instruir, julgar e executar as sentenças condenatórias proferidas (em quase todos os processos que lhe forem ajuizados), tornou a conciliação uma peça indispensável do sistema Judiciário, no que tange a celeridade, a transparência, a organização e a democracia.

“ Perguntei ao [Ives] Gandra quantos processos tramitam na justiça do trabalho: ele disse que 2 milhões entraram até agosto. Ao todo, tramitam 9 milhões de processos. Isso sugere, de novo, uma mini guerra civil, contou o ministro, fazendo referência a conversa com o presidente do Tribunal Superior do Trabalho. A guerra entre empregador e empregado. Há algo de errado nesse modelo. Deixamos a solução judicial como que solução única. O ministro do STF, Gilmar Mendes, falou ainda sobre a importância de se repensar a cultura do litígio e mostrou preocupação com a falta de mecanismos para a resolução de conflitos. Uma sociedade que se organiza exclusivamente para organizar seus conflitos com base no judiciário certamente não é uma sociedade devidamente organizada dentro dos padrões civilizatórios. [...] O ministro Dias Toffoli, do Supremo, também falou durante o evento. Frisou a importância do ensino das práticas de mediação e conciliação nas universidades – que considera, até hoje, espaços muito voltados para o litígio. Na universidade, somos incentivados a querer derrotar nosso oponente, a outra parte. Isso precisa mudar. ” (MUNIZ, 2016, p.1)

Todo e qualquer sistema jurídico será operacional e funcional, se suas normas jurídicas forem espontaneamente (na maioria dos casos) observadas e respeitadas por seus destinatários.

" As normas jurídicas têm, por si mesmas, uma eficácia 'racional ou intelectual', por tutelarem, usualmente, valores que têm ascendência no espírito dos homens. Quando, todavia, deixa de ocorrer a submissão da vontade individual ao comando normativo, a ordem jurídica aciona um mecanismo de sanção, promovendo, por via coercitiva, a obediência a seus postulados. Mas essa é a exceção. Como bem intuiu André Hauriou, se não houvesse, em grande parte, uma obediência espontânea, se fosse necessário um policial atrás de cada indivíduo e, quem sabe, um segundo policial atrás do primeiro, a vida social seria impossível." (BARROSO, 2015, p. 74-75)

Diante do exposto, é impossível que à máquina judiciária estatal consiga solucionar todos os dissídios, mediante sentença; onde na maioria dos casos, ainda precisarão ser executadas após o seu trânsito em julgado. Se todas as vezes que surgir um conflito de interesses, no âmbito da Justiça do Trabalho, for necessário esgotar todas as etapas e fases

processuais para obter efetiva satisfação de direitos (reconhecidos como existentes); nenhum recurso público será suficiente para estruturar e custear um aparato jurisdicional, que seja capaz de solucionar de forma satisfatória e em tempo razoável a todos esses litígios. (PIMENTA, 2000, p. 32-33)

A conciliação como um instrumento alternativo de pacificação dos conflitos intersubjetivos de interesses e de racionalização da atividade jurisdicional, contribui para mudança do supramencionado cenário; propiciando a celeridade, a transparência, a democracia e a redução de processos judiciais, ou seja, contribui para redução de seu tempo de tramitação global e preservação da própria qualidade da atuação dos organismos Judiciários. (PIMENTA et al, 2014, p. 31)

“Na conciliação, pode não haver a figura do terceiro, pois as partes se conciliam sozinhas, fazendo concessões recíprocas. O conciliador é um terceiro que nem faz propostas ou mediação, apenas aproxima as partes. As próprias partes depois chegam à conciliação. Coordena o conciliador as tratativas, ouve e ajuda as partes, mas não faz propostas. A conciliação tanto pode ser judicial, como extrajudicial. A mediação, geralmente, é extrajudicial.” (MARTINS, 2016, p. 101)

2. DO CONCEITO E DAS FUNCIONALIDADES

A conciliação trata-se de um meio alternativo de pacificação social, sendo utilizado em conflitos onde as partes não possuem vínculo emocional ou afetivo.

Esse instituto é empregado em litígios esporádicos, mais simples ou em conflitos patrimoniais (a exemplo de: colisão de veículos, recálculo de dívida, relações de consumo, etc.). Portanto, aplica-se a conflitos de relações não contínuas. (MERLO, 2012, p. 22)

“ A conciliação é um método utilizado em conflitos mais simples, ou restritos, no qual o terceiro facilitador pode adotar uma posição mais ativa, porém neutra com relação ao conflito e imparcial. É um processo consensual breve, que busca uma efetiva harmonização social e a restauração, dentro dos limites possíveis, da relação social das partes.” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2011, p. 1)

Conciliação é um mecanismo de solução de conflitos em que as partes agem na composição, mas dirigidas por um terceiro, que se mantém com os próprios sujeitos originais da relação jurídica conflituosa. Entretanto, é relevante salientar que a força condutora conciliatória desse terceiro é real, muitas vezes conseguindo alcançar resultados que não eram esperados ou desejados pelas partes. (SENA, 2007, p. 6)

“Conciliação, finalmente, é ato judicial, através do qual as partes litigantes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial. [...] se distingue em três níveis: no plano subjetivo, em virtude da interveniência de um terceiro e diferenciado sujeito, a autoridade judicial; no plano formal, em virtude de ela se realizar no corpo de um processo judicial, podendo extingui-lo parcial ou integralmente; no plano de seu conteúdo, em virtude da conciliação poder abarcar parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada.” (DELGADO, 2015, p. 219)

3. DOS RISCOS

A Conciliação é um instrumento que enseja riscos, principalmente na esfera trabalhista, onde a maioria dos dissídios, individuais e coletivos, tem por objeto direitos fundamentais sociais.

Esse instituto, trata de direitos de aparente natureza patrimonial e expressão pecuniária, que são dotados de função essencialmente extrapatrimonial, de assegurar ao trabalhador e familiares condições dignas de vida e de subsistência; englobando, também questões relativas ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. (SALES et al, 2014, p. 259)

“[...] que a conciliação, judicial ou extrajudicial, não é uma panaceia universal e nem é um instrumento que não enseja riscos. Os próprios Cappelletti e Garth advertem que, nessa questão, é preciso ter cuidado, pois, embora a conciliação se destine, principalmente, a reduzir o congestionamento do Judiciário, devemos certificar-nos de que os resultados representam verdadeiros êxitos, não apenas remédios para problemas do Judiciário, que poderiam ter outras soluções. Não se trata, portanto, de extirpar do âmbito trabalhista a possibilidade de conciliação, judicial ou extrajudicial, como forma de solução dos conflitos individuais de interesses. A verdadeira e crucial questão a ser enfrentada é como poderá o magistrado do trabalho, quando for apreciar a possibilidade de conciliação entre as partes do processo trabalhista, distinguir os casos em que será possível a transação de direitos cuja natureza e finalidade são direitos fundamentais e de cunho alimentar (e, como tais, essenciais à sobrevivência digna do trabalhador e de seu núcleo familiar) daqueles outros em que, sob a capa da transação se oculta a desproporcional e irrazoável renúncia a direitos indisponíveis, cujo interesse em sua concretização integral e oportuna transcende à esfera individual daquele seu titular para alcançar o interesse de todo um conjunto de trabalhadores e do próprio Estado Social e Democrático de Direito constitucionalmente estabelecido.”(PIMENTA et al, 2014, p. 35)

4. DA COMPETÊNCIA (ATUAÇÃO DO JUIZ DO TRABALHO)

Como competência para as conciliações judiciais, considera-se a necessidade de o magistrado da Justiça do Trabalho, ao promover e homologar a conciliação dos litigantes em cada processo, assegurar, por intermédio de sua atuação jurisdicional, a vontade concreta da lei.

“A necessidade de o Juiz do Trabalho participar ativamente não apenas da homologação das condições transacionadas pelas partes como também, anteriormente, de suas próprias negociações em Juízo e da formulação da proposta final delas resultante tem uma razão ainda mais importante: assim como as sentenças e suas respectivas execuções, também as conciliações judiciais exercem um profundo impacto na aplicação prática do direito material em vigor. Afinal, a própria aplicação do direito material pelos tribunais de determinada sociedade (por meio das sentenças ou das conciliações celebradas em Juízo) é, além de mecanismo de justa pacificação daquele conflito específico que foi submetido à sua apreciação e julgamento, também um poderoso instrumento de indução do cumprimento espontâneo das normas, na perspectiva mais geral da sociedade na qual eles estão inseridos.” (PIMENTA, 2000, p. 38)

Atualmente, no Poder Judiciário brasileiro predomina o apreço dos magistrados à cultura do litígio, sendo empecilho para as práticas da mediação e conciliação.

“ O velho Marx, e eu não sou de citar Marx, dizia eu cada um tem o seu ofício por verdadeiro, então a gente passa a achar que precisa dessas demandas para se legitimar. Obviamente os tribunais têm tarefas muito mais magnas do que essa de ficar resolvendo as questões no varejo. Resolver grandes questões, dramáticas, é o que se espera dos tribunais. A produção em série não é o que notabiliza um juiz ou um tribunal, cravou, o Ministro do STF Gilmar Mendes, durante a conferência magna do evento.” (MUNIZ, 2016, p. 1)

De acordo com os dados do Conselho Nacional de Justiça, o ano de 2015, utilizando a base de dados dos tribunais brasileiros, apresentou índice médio de conciliação em 11% das sentenças, resultando aproximadamente 2,9 milhões de processos finalizados de maneira autocompositiva. (BANDEIRA, 2016, p. 1)

O acompanhamento estatístico dos números relativos à implementação da Política Judiciária Nacional de Tratamento de Conflitos nos tribunais está previsto na Resolução CNJ 125/2010.

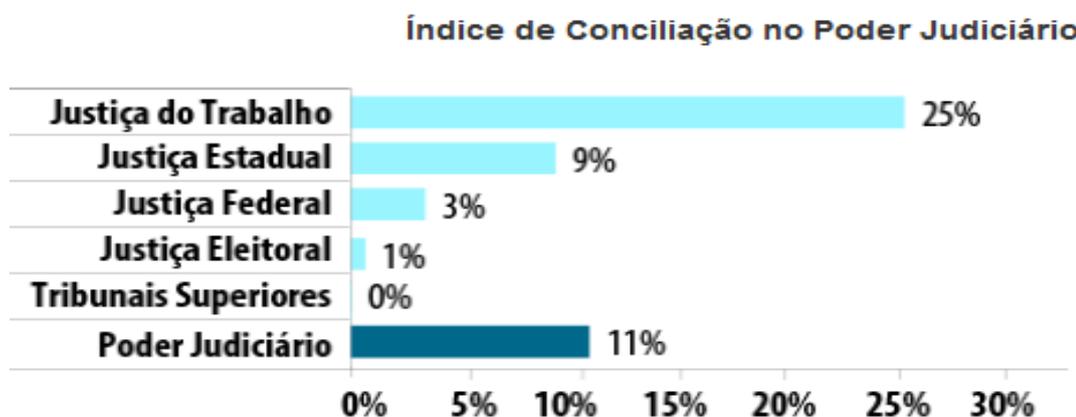


Figura 1: Índice de Conciliação no Poder Judiciário, Comparativo, referente ao ano de 2015
Fonte: BANDEIRA, 2016, p.1

A Figura 1 apresenta que o índice de conciliação na Justiça Estadual foi de 9,4% (nove, quatro por cento), com 1,8 milhão de sentenças finalizadas com acordo; a Justiça do Trabalho está melhor colocada, com 25,3% (vinte e cinco, três por cento) das sentenças e decisões obtidas dessa forma, contemplando 1 (um) milhão de acordos. A explicação do alto número de acordos na Justiça Trabalhista pode estar no próprio rito processual desse ramo, onde a tentativa de conciliação entre as partes ocorre em audiência antes de concluído o processo judicial. (BANDEIRA, 2016, p.1)

“ No Brasil, são previstos na CLT vários dispositivos que exigem a conciliação. O art. 764 esclarece que os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação. Os juízes e tribunais empregarão seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos (art. 764, § 1o). Inexistindo acordo, o juízo conciliatório transforma-se em arbitral (§ 2o do art. 764). Mesmo após encerrado o juízo conciliatório, as partes poderão celebrar acordo para pôr fim ao processo (§ 3o do art. 764). Em dois momentos, a conciliação é obrigatória: antes da contestação (art. 846) e após as razões finais (art. 850). Uma das funções principais dos juízes classistas era aconselhar as partes à conciliação (art. 667, b, da CLT) ”. (MARTINS, 2016, p. 100)

5. DAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A RESOLUÇÃO CSJT nº 174/2016

Com o advento da Resolução CSJT nº 174 de 30 de setembro de 2016, da lavratura do Presidente do CSJT, ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho¹; sobre a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no âmbito da Justiça do Trabalho. Institui um plano nacional de estímulo à mediação e à conciliação na solução de conflitos na seara trabalhista.

“ Originalmente a Resolução 125 do CNJ, de 2010, tratava da conciliação e mediação relativa a todo Poder Judiciário. Com a emenda nº 2, de março de 2016, a Justiça do Trabalho ficou de fora do alcance da Resolução do CNJ, o que trouxe uma situação de vazio normativo. O CSJT, entendendo que a situação demandava uma norma específica da Justiça do Trabalho e que cabe ao CNJ tratar de normas gerais e ao CSJT tratar de normas específicas da Justiça do Trabalho, começou, a partir de provocação e de uma primeira proposta de Resolução enviada pela vice-presidência do CSJT, discutir o tema, que redundou no ato aprovado em Plenário hoje. ” (GEISEL, 2016, p. 2)

A instalação de um espaço dedicado, exclusivamente, para fins conciliatórios, não é a única inovação trazida pela Resolução CSJT nº 174, mas há a observância do Artigo 133 da Constituição Federal de 1988, o qual dispõe que o Advogado é indispensável à Administração da Justiça. (FREITAS, 2011, p.1)

¹ Ministro do Tribunal Superior do Trabalho desde 14 de outubro de 1999, assinou no dia 30 de setembro de 2016 a Resolução CSJT 17, que institui um plano nacional de estímulo à conciliação.

O conteúdo da supramencionada resolução contribui para o término da crise enfrentada pela Justiça do Trabalho, colaborando fundamentalmente para que as relações trabalhistas sejam otimizadas.

“ Quanto ao conteúdo da Resolução, o qual reflete o seu processo de construção, merecem destaque os seguintes pontos: I. Esclarecimento da diferença conceitual entre conciliação e mediação, inclusive de modo a evitar confusões relacionadas à incompreensão do tema (artigo 1º, I e II). Tal definição foi estabelecida principalmente para deixar claro que mediação não se confunde com Câmara Privada de Conciliação e Mediação, na medida em que a primeira consiste em atividade de facilitação da busca da solução de consenso, podendo ser praticada até mesmo pelo magistrado, ao passo que a segunda consiste em mecanismo externo ao Poder Judiciário, que por sua vez não foi admitido no Processo do Trabalho, conforme se verá adiante. Tal distinção acaba por evitar desgastes inúteis, decorrentes da incompreensão ou confusão quanto aos referidos conceitos; II. Determinação de criação de Centros de Conciliação na Justiça do Trabalho, (artigo 6º, caput); III. Restrição à atuação como conciliadores e mediadores aos servidores ativos, bem como servidores e magistrados togados inativos (artigos 6º, parágrafos 6º e 8º). Ou seja, houve inclusive a preocupação de deixar claro que os magistrados aposentados seriam apenas os togados, o que afasta a possibilidade de atuação de classistas aposentados; IV. Necessidade da presença física e visualmente disponível do juiz no ambiente onde se realiza as audiências de conciliação e/ou mediação (artigo 6º, parágrafo 1o), bem como limitação da supervisão de 06 sessões concomitantes por magistrado (artigos 7º, parágrafo 8º); V. Obrigatoriedade da participação do advogado do reclamante nas audiências realizadas nos Centros de Conciliação (artigo 6º, parágrafo 1o); VI. Vedação à atuação na fase pré-processual para dissídios individuais, em função da definição do conceito de “disputa” no art. 1º, V, bem como do disposto no artigo 7º, parágrafo 6º; VII. Vedação à admissão de acordos firmados em Câmaras Privadas de Conciliação e Mediação (artigo 7º, parágrafo 6º); VIII. Criação do Código de Ética de Conciliação e Mediação para a Justiça do Trabalho (Anexo II). ” (PINHEIRO, 2016, p. 5)

Foram vários os atores, que participaram desse processo, tais como: magistrados, Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho, Coordenadores de Núcleos de Conciliação e a Advocacia.

Um dos principais protagonistas, durante o processo de aprovação dessa resolução, foram os coordenadores de Núcleos de Conciliação da Justiça do Trabalho, os quais correspondem a magistrados de 1º (primeiro) e 2º (segundo) graus, que sem prejuízo da jurisdição e de suas atividades, dedicam-se de forma incansável às políticas judiciárias de solução autocompositiva de conflitos, vislumbrando a pacificação social e a contribuição satisfatória da prestação jurisdicional da justiça laboral. (PINHEIRO, 2016, p. 4)

"Um dos aspectos positivos da Resolução, é que ela contou com ampla contribuição também dos coordenadores de Núcleos de Conciliação, ou seja, de gestores que estão na ponta executando as políticas judiciárias de solução adequada de conflitos," acrescenta o juiz auxiliar da Vice-Presidência, Rogério Pinheiro Neiva. ” (GIESEL, 2016, p.1)

Em sua versão final, houveram as seguintes participações: ministros do Tribunal Superior do Trabalho, conselheiros do Conselho de Justiça do Trabalho e presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho; o perfil consensual desses atores que iniciaram e provocaram o processo, resultou na aprovação da Resolução CSJT nº 174/2016. Contudo, a prática e a realidade possibilitam ajustes necessários, ou seja, mecanismos facilitadores e adaptações. Medida relevante para a implantação desta Resolução. (PINHEIRO, 2016, p. 4)

“Para o vice-presidente do CSJT, ministro Emmanoel Pereira, a resolução beneficiará também a sociedade. "Além de subsidiar as Varas de Trabalho e os TRTs, a Justiça do Trabalho estará, com este instrumento, ainda mais engajada para realizar uma conciliação mais célere, mais segura e mais transparente para o jurisdicionado”, afirmou.” (GIESEL, 2016, p. 1)

Após a publicação da resolução, os Tribunais Regionais do Trabalho terão 180 (cento e oitenta) dias para se adaptarem às novas regras.

“A Resolução prevê ainda que cada Tribunal Regional do Trabalho criará, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de publicação desta Resolução, um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas –NUPEMEC-JT, composto por magistrados e servidores ativos designados para busca da autocomposição entre as partes e SEMPRE com a presença do Advogado do reclamante.” (ARAÚJO, 2016, p.1)

Frente ao exposto, a essência da Resolução supramencionada, é o incentivo à autocomposição entre as partes, finalizando o litígio e promovendo a pacificação social por meio da conciliação e mediação, consequentemente, ensejando a redução de processos judiciais e celeridade (o tempo de resposta pela solução do problema jurídico submetido ao judiciário).

As conciliações e mediações realizadas na Justiça do Trabalho somente terão validade nas hipóteses previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, tais como: a homologação pelo magistrado que supervisionou a audiência e a mediação pré-processual de conflitos coletivos, sendo inaplicáveis à Justiça do Trabalho as disposições referentes às Câmaras Privadas de Conciliação, Mediação e Arbitragem, e normas atinentes à conciliação e mediação extrajudicial e pré-processual previstas no Código de Processo Civil de 2016. (ARAÚJO, 2016, p.1)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sociedade brasileira encontra-se enferma, pois somente organizar seus conflitos perante o Poder Judiciário, não consegue se fundamentar dentro de padrões civilizatórios.

Melhor dizendo, a sociedade somente resolve suas diferenças com terceiros acionando o Judiciário, considerando a cultura do litígio o melhor meio para resolução de seus conflitos; sendo o diálogo espontâneo entre as partes suprimido na convivência social.

O excesso de litígios motivou o Estado-Juiz na promoção da conciliação judicial, visando maior dinâmica e celeridade processual; fato que contribui para o incentivo da solução de conflitos, submetendo as partes a aceitarem propostas de acordo, ocasionando a flexibilização e renúncia de direitos, já reconhecidos pelo ordenamento jurídico ao trabalhador.

Apesar da regra ser a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, existindo lide processual, haverá ampla liberdade para a promoção e ajuste de acordos; extinguindo-se a própria relação jurídica de direito material, onde há a redução do valor pactuado.

O Juiz do Trabalho não avaliava se os valores acordados estavam fundamentados no fato e no direito postulados na ação; melhor dizendo, não havia uma análise de ponderação e proporcionalidade entre os valores pactuados e o que estava sendo postulado na ação.

Nesse contexto, surge a Resolução CSJT nº 174 de 30 de setembro de 2016, que regulamentou as políticas de conciliação na Justiça do Trabalho. O documento institui um plano nacional de estímulo a mediação e conciliação na solução de conflitos trabalhistas. A norma dispõe sobre a Política Judiciária de Tratamento Adequado de Conflitos da Justiça do Trabalho, tem como essência regulamentar e contribuir com o avanço de métodos autocompositivos para a solução de conflitos na esfera trabalhista. Trata-se de um marco inovador e democrático na seara trabalhista.

O texto da Resolução CSJT nº 174, prevê: a criação de Centros de Conciliação na Justiça do Trabalho (CEJUSCS), limita a atuação dos conciliadores e mediadores aos quadros da Justiça do Trabalho (ou seja, a servidores ativos e inativos e magistrados aposentados), diferencia os conceitos de conciliação, mediação e considera indispensável a presença do advogado do reclamante nas audiências, vedação à atuação na fase pré-processual para dissídios individuais, vedação à admissão de acordos firmados em Câmaras Privadas de Conciliação e Mediação e criação do Código de Ética de Conciliação e Mediação para a Justiça do Trabalho.

Portanto, a resolução supramencionada, representa uma evolução social na obtenção de solução de conflitos gerados pelas relações laborais.

Torna-se necessária a implantação de ensino das práticas de mediação e conciliação nas universidades e faculdades, ensejando uma mudança cultural; abandonando o incentivo a cultura do litígio, ou seja, há necessidade de se derrotar o oponente.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ARAÚJO, Cristiane Carvalho. **Quente! Aprovada a Resolução 174 do CSJT que Determina a Presença do Advogado nas Centrais de Conciliação**. Jusbrasil, p.1, 2016. Disponível em: < <https://advogadobh.jusbrasil.com.br/artigos/396261400/quente-aprovada-a-resolucao-174-do-csjt-que-determina-a-presenca-do-advogado-nas-centrais-de-conciliacao>>. Acesso em: 11 de fevereiro de 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 11 de fevereiro de 2017.

BRASIL. **Resolução CNJ nº 125 de 29 de novembro de 2010**. Conselho Nacional de Justiça, p. 1-16. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2579>>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2017.

BRASIL. **Resolução CSJT nº 174 de 30 de setembro de 2016**. Conselho Superior da Justiça do Trabalho, p.1-26. Disponível em: **Resolução CSJT nº 174 de 30 de setembro de 2016**. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/c/documentt_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2017.

BANDEIRA, Regina. **Relatório Justiça em Números Traz Índice de Conciliação**. Conselho Nacional de Justiça, p. 1-4, 2016. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/83676-relatorio-justica-em-numeros-traz-indice-de-conciliacao-pela-1-vez>>. Acesso em: 06 de junho de 2016.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os Conceitos Fundamentais e a Construção do Novo Modelo**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502228061/cfi/0>. Acesso em: 05 de março de 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Movimento Pela Conciliação**. CNJ, 2011, p. 1-3. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/conciliacao-e-mediacao-portal-da-conciliacao/movimento-conciliacao-mediacao>. Acesso em: 05 de março de 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. – São Paulo: LTr. 2015.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de Direito Processual Civil**. Vol. 1 - 6ª ed. São Paulo: Malheiros, 2006. Disponível em: <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAgEzgAF/candido-dinamarco-instituicoes-direito-processual-civil-volume-i-livro-i-os-fundamentos-as-instituicoes-fundamentais?part=3>. Acesso em: 05 de março de 2017.

FREITAS, Vladimir Passos de. **O Advogado Como Parte da Administração da Justiça**. Consultor Jurídico 4 de dezembro de 2011, p.1-3. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2011-dez-04/segunda-leitura-advogado-parte-administracao-justica>>. Acesso em: 28 de fevereiro de 2017.

GIESEL, Taciana. **Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho Regulamenta Políticas de conciliação na Justiça do Trabalho**. Tribunal Superior do Trabalho 5 de outubro de 2016, p.1. Disponível em: http://www.tst.jus.br/mais-lidas/-/asset_publisher/P4mL/content/resolucao-do-csjt-regulamenta-politicas-de-conciliacao-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 11 de fevereiro de 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 38. ed. – São Paulo: Saraiva, 2016.

MERLO, Ana Karina França. **Mediação, Conciliação e Celeridade Processual**. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 105, p. 1-39, 2012. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12349&revista_caderno=21>. Acesso em mar 2017

MUNIZ, Mariana. **Conflitos Trabalhistas Colocam País em “Mini Guerra Civil”, diz Gilmar Mendes**. 2016. JOTA 5 de outubro de 2016, p.1. Disponível em: <http://jota.info/trabalho/donflitos-trabalhistas-colocam-pais-em-mini-guerra-civil-diz-gilmar-mendes-05102016>>. Acesso em: 11 de fevereiro de 2017.

PINHEIRO, Rogério Neiva. **Resolução 174 do CSJT é Exemplo de Construção Democrática no Judiciário**. Consultor Jurídico 11 de outubro de 2016, p. 1-5. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2016-out-11/rogerio-pinheiro-resolucao-174-csjt-exemplo-democratico>>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2017.

PIMENTA, José Roberto Freire. **A Conciliação Judicial na Justiça do Trabalho Após a Emenda Constitucional no. 24/1999: Aspectos de Direito Comparado e o Novo Papel do**

Juiz do Trabalho. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. - Belo Horizonte, p. 29-50, jul/dez 2000. JUSLABORIS Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73091/2000_pimenta_jose_conciliacao_judicial.pdf?sequence=1>. Acesso em: 06 de dezembro de 2016.

PIMENTA, José Roberto Freire; LOCKMAN, Ana Paula Pellegrina. **A Conciliação na Esfera Trabalhista - Função, Riscos e Limites.** São Paulo: LTR, p. 22-73, 2014. VLEX. Disponível em: <http://app.vlex.com/#WW/search/content_type:4/Arbitragem%2C+media%C3%A7%C3%A3o+e+comiss%C3%A3o+de+concilia%C3%A7%C3%A3o+pr%C3%A9via+no+direito+do+trabalho+brasileiro/WW/vid/536279562>. Acesso em: 06 de dezembro de 2016.

SALES, Lilia Maia de Moraes; CHAVES, Emmanuela Carvalho Cipriano. **Mediação e Conciliação Judicial - a Importância da Capacitação e de seus Desafios.** Florianópolis: ISSN 2177-7055, 2014. SCIELO, p. 255-259, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S217770552014000200011&lng=en&nrm=isso&tlng=pt>. Acesso em: 06 de dezembro de 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Ministros do Tribunal Superior do Trabalho.** s.p. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/ministros>. Acesso em: 28 de fevereiro de 2017.