

**V CONGRESSO NACIONAL DA
FEPODI**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – FEPODI

Presidente - Yuri Nathan da Costa Lannes (UNINOVE)

1º vice-presidente: Eudes Vitor Bezerra (PUC-SP)

2º vice-presidente: Marcelo de Mello Vieira (PUC-MG)

Secretário Executivo: Leonardo Raphael de Matos (UNINOVE)

Tesoureiro: Sérgio Braga (PUCSP)

Diretora de Comunicação: Vivian Gregori (USP)

1º Diretora de Políticas Institucionais: Cyntia Farias (PUC-SP)

Diretor de Relações Internacionais: Valter Moura do Carmo (UFSC)

Diretor de Instituições Particulares: Pedro Gomes Andrade (Dom Helder Câmara)

Diretor de Instituições Públicas: Nevitton Souza (UFES)

Diretor de Eventos Acadêmicos: Abimael Ortiz Barros (UNICURITIBA)

Diretora de Pós-Graduação Lato Sensu: Thais Estevão Saconato (UNIVEM)

Vice-Presidente Regional Sul: Glauce Cazassa de Arruda (UNICURITIBA)

Vice-Presidente Regional Sudeste: Jackson Passos (PUCSP)

Vice-Presidente Regional Norte: Almério Augusto Cabral dos Anjos de Castro e Costa (UEA)

Vice-Presidente Regional Nordeste: Osvaldo Resende Neto (UFS)

COLABORADORES:

Ana Claudia Rui Cardia

Ana Cristina Lemos Roque

Daniele de Andrade Rodrigues

Stephanie Detmer di Martin Vienna

Tiago Antunes Rezende

A532

Anais do V Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line] organização FEPODI/ CONPEDI/ UFMS

Coordenadores: Livia Gaigher Bosio Campello; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: FEPODI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-396-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Ética, Ciência e Cultura Jurídica.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Ética. 3. Ciência. V Congresso Nacional da FEPODI (5. : 2017 : Campo Grande - MS).

CDU: 34



V CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

Apresentação

Apresentamos os Anais do V Congresso Nacional da Federação Nacional dos Pós-Graduandos em Direito, uma publicação que reúne artigos criteriosamente selecionados por avaliadores e apresentados no evento que aconteceu em Campo Grande (MS) nos dias 19 e 20 de abril de 2017, com apoio fundamental do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

Variadas problemáticas jurídicas foram discutidas durante o evento, com a participação de docentes e discentes de Programas de Pós-Graduação em Direito e áreas afins, representando diversos estados brasileiros. Em seu formato, com espaço para debates no âmbito dos 17 grupos temáticos coordenados por docentes de diversos programas de pós-graduação, o evento buscou estimular a reflexão crítica acerca dos trabalhos apresentados oralmente pelos pesquisadores.

Os Anais que ora apresentamos já podem ser considerados essenciais no rol de publicações dos eventos da FEPODI, pois além de registrar conhecimentos que passarão a nortear novos estudos em âmbito nacional e internacional, revelam avanços significativos em muitos dos temas centrais que são objeto de estudos na área jurídica e afins.

Estamos orgulhosos com a realização do V Congresso da FEPODI e com a possibilidade de oferecer aos pesquisadores de todo o país mais uma publicação científica, que representa o compromisso da FEPODI com o desenvolvimento e a visibilidade da pesquisa e com busca pela qualidade da produção na área do direito.

Campo Grande, outono de 2017.

Profa. Dra. Lívia Gaigher Bósio Campello

Coordenadora do V Congresso da FEPODI

Coordenadora do Programa de Mestrado em Direito da UFMS

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Presidente da FEPODI

O NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA – NINTER – COMO ALTERNATIVA EFICAZ PARA O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO

THE INTER-UNION NUCLEO OF LABOR CONCILIATION – NINTER – AS AN EFFICIENT ALTERNATIVE FOR ACCESSING LABOR JUSTICE

Matheus Pessoa de Faria ¹
Antonio Gomes de Vasconcelos ²
Jacqueline Ferreira Torres ³

Resumo

A sociedade contemporânea apresenta conflitos cada vez mais complexos e profundos, que, muitas vezes, não são satisfatoriamente solucionados pela tradicional jurisdição estatal. Diante disso, faz-se necessário buscar por métodos alternativos de resolução de conflitos, como, por exemplo, a conciliação. Apesar de sua celeridade e menor custo quando comparada ao processo judicial, a conciliação vem sofrendo críticas, especialmente em sua aplicação ao âmbito trabalhista. Nesse sentido, apresenta-se o Núcleo Interinstitucional de Conciliação Trabalhista – NINTER – como uma forma alternativa de solução de conflitos trabalhistas que visa efetivar o acesso à justiça, tendo em vista suas especificidades.

Palavras-chave: Crise do judiciário, Acesso à justiça, Resolução de conflitos, Conciliação trabalhista, Ninter

Abstract/Resumen/Résumé

Today's society presents conflicts more complex and profound. Constantly, those conflicts are not appropriately solved by traditional state jurisdiction. Therefore, it is necessary to search for alternative dispute resolution methods, as the conciliation. Despite of the promptness and low cost of the conciliation method when compared with the regular jurisdictional process, the conciliation has received several critics, especially when applied to the labor area. Therefore, the Inter-Union Nucleo of Labor Conciliation – NINTER – is presented as an alternative way to solved employer employee conflict accomplishing the access to justice.

¹ Graduando em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG); Bolsista de Iniciação Científica pelo PIBIC/CNPQ.

² Prof. Dr. pela Faculdade de Direito da UFMG. Juiz titular da 45ª Vara da Justiça do Trabalho. Coordenador Geral/fundador do Programa Universitário PRUNART-UFMG. Mestre e doutor em Direito Constitucional.

³ Mestranda em Direito pela UFMG. Bacharel em Ciências do Estado pela UFMG. Coordenadora discente do Programa Universitário PRUNART/UFMG. Realiza estudos comparativos entre o sistema NINTER e as CCP's.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Crisis of judiciary power, Access to justice, Conflict resolution, Labor conciliation, Ninter

1. INTRODUÇÃO

A visão clássica do acesso à jurisdição tem como cerne o monopólio estatal. Dessa forma, o Estado, ao coibir a justiça privada, chamaria para si a responsabilidade de oferecer aos jurisdicionados meios de concretização de seus direitos e resolução de seus conflitos (THEODORO JR, HUMBERTO, 2016, p.150). Há, portanto, na jurisdição estatal, a chamada heterocomposição, à medida que “(...) um terceiro substitui a vontade das partes e determina a solução do problema apresentado” (DIDIER JUNIOR, 2010, p. 84).

No entanto, a pluralidade, o multiculturalismo e a globalização, características da sociedade contemporânea, acarretam o surgimento de lides mais complexas e profundas do que as que comumente eclodiam na sociedade moderna (ALMEIDA, 1999). Diante disso, faz-se necessário submeter essa sociedade à uma crítica que transgrida suas fronteiras sociais, culturais, políticas, epistemológicas e teóricas (SANTOS, 2007, p.6).

De acordo com Boaventura de Sousa Santos (2007, p.6-7), é com base nesta posição que tem-se defendido o repensar radical das concepções dominantes do direito. Toma-se como premissas principais a crítica ao monopólio estatal e científico do direito, o questionamento de seu suposto caráter despolitizado e uma ampliação da compreensão do direito como princípio e instrumento universal da transformação social politicamente legitimada.

Ao criticar o monopólio estatal e científico do direito, Santos (2007, p. 6-7) sugere que sejam desenvolvidas alternativas ao dogmatismo e positivismo jurídico, apostando numa concepção pluralista e política do direito.

Um questionamento ao suposto caráter despolitizado do direito reforça a necessidade de “reconfigurar o papel da principal instância de resolução de conflitos e aplicação do direito erigida nos marcos da modernidade, os tribunais” (SANTOS, 2007, p.7). Tendo em vista um posicionamento clássico “ante os desafios e dilemas do acesso à jurisdição, do garantismo de direitos, do controle da legalidade, da luta contra a corrupção e das tensões entre a justiça e a política, os tribunais foram mais vezes parte do problema do que parte da solução” (SANTOS, 2007, p.7). Sendo assim, as transformações do significado sociopolítico do Estado perpassam por um entendimento mais amplo sobre as funções do sistema judicial, exigindo, para além das funções institucionais, a assunção de funções políticas e simbólicas (SANTOS, 2007, p.7).

Por fim, Boaventura adverte acerca da necessidade de uma “revolução democrática da justiça” que promova a valorização da cultura política pluralista e do pensamento jurídico

crítico. Para isso, faz-se necessária a compreensão do direito como princípio e instrumento universal da transformação social politicamente legitimada. (SANTOS, 2007, p.7-8)

Diante desse cenário, faz-se necessária a busca por métodos de solução de conflitos alternativos à tradicional jurisdição estatal. Isso porque o sistema Judiciário não tem apresentado soluções condizentes com os pilares constitucionais do Estado Democrático de Direito a todas as situações litigiosas emergentes na contemporaneidade.

Destaca-se que, não obstante a interpretação conservadora do artigo 5º, inciso XXXV da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CF/88 – (“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”), pode-se interpretar o texto constitucional de modo democrático, aberto e arejado, no que diz respeito à resolução de conflitos. Tem-se assim a criação de políticas de fomento à solução extrajudicial de conflitos pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ, a saber o Plano Estratégico do Poder Judiciário – Resolução/CNJ nº 70/2009 – (BRASIL, CNJ, 2009); a Política Nacional Judiciária – Resolução/CNJ nº 125/2010 – (BRASIL, CNJ, 2010); e o Planejamento e Gestão Estratégica do Poder Judiciário – Resolução/CNJ nº 198/2014 – (BRASIL, CNJ, 2014b). Além disso, a entrada em vigor da Lei de Mediação e da Lei de Arbitragem, bem como do Novo Código de Processo Civil, – CPC/2015 – elucida a atual tendência de desmonopolização da jurisdição.

Dentre esses métodos, ganham destaque a conciliação e a mediação. A conciliação, técnica de intermediação na qual “o conciliador, através de intromissão no mérito da causa, tenta com que as partes, livremente, entrem em acordo” (MAGALHÃES, 2008, p.27), teve sua utilização ampliada para a resolução de conflitos trabalhistas com a entrada em vigor do CPC/2015, o qual se aplica subsidiariamente ao processo do trabalho. A mediação, apenas da grande importância, não será abordada no seguinte artigo.

Aponta-se que conciliação proporciona maior celeridade e menor custo às partes quando comparada ao processo judicial. No entanto, critica-se sua utilização para a solução de qualquer conflito trabalhista, sem adequada cautela e prévia análise das peculiaridades do caso concreto, uma vez que essa técnica pode resultar na supressão de direitos fundamentais do empregado.

Nesse contexto, apresenta-se o Núcleo Interinstitucional de Conciliação Trabalhista – NINTER, cuja sistema simultâneo de prevenção e resolução de questões trabalhistas propõe oferecer formas adequadas de resolução para diversas lides trabalhistas, tendo em vista a dignidade e efetividade de direitos do trabalhador.

2. CONCILIAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: PRINCIPAIS VANTAGENS E DESVANTAGENS

Diante da busca por novas formas de resolução de controvérsias, inerente à contemporaneidade, a solução consensual ganha cada vez mais espaço entre juristas de todo o mundo. Ademais, com a emergência de vários novos conflitos desde a ditadura militar, a judicialização de contendas aumentou consideravelmente, desacompanhada do adequado preparo jurisdicional (FARIA, 2005). Para o judiciário brasileiro, algumas das consequências desse fenômeno foram seu saturamento e a morosidade do processo, o que reforçou a necessidade de busca por formas alternativas de resolução de conflitos.

No Brasil, com a vigência do CPC/2015, atribuiu-se suma importância ao acordo. O Código determina, inclusive, a obrigatoriedade da realização de audiências preliminares de mediação e conciliação nos conflitos ajuizados (BRASIL, CPC. 2015).

Uma solução consensual propicia autonomia às partes litigantes na gestão de seus conflitos. Como pondera Humberto Theodoro Júnior, “muitas vezes, é mais prático, mais rápido e conveniente que as próprias partes solucionem seu conflito de interesses” (THEODORO JR., HUMBERTO. 2016. p. 859).

Um dos principais métodos autônomos de solução de conflitos é a conciliação, que só é possível nas causas sujeitas à audiência. Basicamente, trata-se de um acordo formalizado entre as partes em litígio, mediante audiência previamente agendada. Ao contrário do que ocorre nas transação, a conciliação é provocada pelo magistrado, de ofício e independentemente de provocação das partes, bem como mediada pelo julgador ou por auxiliares do juízo (THEODORO JR., HUMBERTO. 2016. p. 860).

De forma resumida, as principais vantagens da conciliação são a maior celeridade na resolução da lide, quando comparada à duração média de um processo judicial, o baixo custo do procedimento e a possibilidade de satisfação de ambas as partes, uma vez que, homologado o acordo, a princípio, não há a “vitória” de uma parte sobre a outra. No entanto, não obstante os benefícios que a conciliação pode propiciar às partes, inúmeras críticas podem ser feitas à sua utilização desmedida e desarrazoada.

Segundo Owen Fiss:

“o entendimento de que a adjudicação e o acordo devem ser priorizados, em benefício das partes em conflito, baseia-se em premissas equivocadas, como, por exemplo, uma relativa igualdade entre os litigantes.” (FISS, Owen, 2004, pág. 123-124).

Por certo, referida ponderação evidencia-se em uma considerável parcela dos conflitos trabalhistas brasileiros. Por exemplo, é muito comum que o trabalhador, quase sempre a parte economicamente mais fraca no conflito trabalhista, opte pela conciliação a fim de evitar o alto custo e a longa duração do processo judicial.

Tratando-se de verba salarial, na maioria das vezes, o empregado necessita obtê-la com urgência para não comprometer gravemente seu sustento e subsistência, o que o leva à realização de um acordo, ainda que o valor oferecido pelo empregador, na audiência de conciliação, seja inferior à quantia à qual verdadeiramente tem direito o trabalhador.

Salienta-se que, ao contrário do que ocorre nas relações jurídicas no âmbito cível, nas relações trabalhistas, pressupõe-se a hipossuficiência do empregado. Por esse motivo, a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, CLT, 1943) elenca um rol de direitos fundamentais e indisponíveis, dos quais o trabalhador não pode abrir mão. No entanto, isso não impede que acordos trabalhistas desfavoráveis aos hipossuficientes sejam firmados.

Outrossim, como pondera Owen Fiss, “o acordo é também um produto dos recursos de que dispõem cada uma das partes para financiar o processo judicial, sendo que tais recursos são, frequentemente, distribuídos de maneira desigual” (FISS, 2004, p. 124).

Dessa forma, ainda que se reconheça os benefícios da conciliação trabalhista, sua utilização deve se consolidar de maneira cautelosa, mediante prévia análise das peculiaridades de cada caso concreto, a fim de impedir que o empregado sofra danos graves decorrentes de supostos acordos que lhe sejam prejudiciais.

No presente trabalho, busca-se apresentar o sistema NINTER como uma alternativa viável para a resolução de grande parcela das lides trabalhistas, na busca pela concretização do almejado acesso à justiça, direito constitucionalmente garantido ao trabalhador brasileiro.

3. O SISTEMA NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA – NINTER – E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA O ACESSO À JUSTIÇA

O Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista – NINTER – surge para viabilizar e sustentar a prevenção e soluções extrajudiciais de conflitos trabalhistas, de modo simultâneo. É constituído na forma de uma pessoa Jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, por um sindicato de trabalhadores e um sindicato patronal em determinado setor de atividade. Tem como objetivo promover melhorias nas relações de trabalho da categoria em que se insere (VASCONCELOS & SENA, 2015, p.84). Sua estrutura e funcionamento estão

detalhados nas obras de Antônio Gomes de Vasconcelos, o coordenador e idealizador de todo o Sistema (VASCONCELOS, 1999; 2000; 2001a; 2001b; 2014a; 2014b).

O Sistema funda-se nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da iniciativa (art. 1º, III e IV, CF/88). Sua existência está calcada nos princípios da livre associação (art. 5º, XVII, CF/88), autonomia coletiva (art. 7º, XXVI, CF/88), negociação coletiva (art. 8º, III, CF/88) e legalidade.

Além disso, o NINTER faz-se presente na CLT (BRASIL, 1943), nos termos do art.625-H, segundo o qual: “Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)”.

São objetivos elencados pelo Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista (VASCONCELOS, SENA,2015, p. 85):

- a) criação de um espaço institucionalizado destinado à democratização das relações sindicais e das relações entre os sindicatos e as instituições encarregadas da organização do trabalho;
- b) instituição de espaço de comunicação (diálogo social) e de concertação de ações entre instituições do trabalho/autoridades, a fim de dar coerência a essas ações frente a um mesmo contexto de realidade ou a uma mesma situação de fato, bem como dar transparência e publicidade a essas ações, submetendo-se à participação de todos os envolvidos;
- c) desenvolvimento da negociação coletiva como instrumento de suprimento de ‘ausências normativas’, de adequação da legislação do trabalho às condições e às singularidades da realidade local e de fortalecimento da autonomia coletiva;
- d) institucionalizar a prática do Tripartismo de base local para promover a melhoria, a racionalização e o aperfeiçoamento das relações de trabalho;
- e) estudar, analisar e discutir o modo como se verificam as relações de trabalho para dar maior suporte à negociação coletiva das categorias envolvidas;
- f) prevenir litígios através do estímulo das partes ao exercício dos seus direitos e cumprimento de suas obrigações trabalhistas;
- g) cumprir um papel pedagógico em relação a trabalhadores e empregadores das categorias representadas pelos sindicatos signatários;
- h) assistir as rescisões em busca da correção do acerto rescisório;
- i) estimular e valorizar a negociação coletiva como meio de adequação da legislação trabalhista à realidade local, bem assim, como modo de prevenção de litígios através do exercício do direito de auto-regulamentação amplamente deferido aos sindicatos a partir da Constituição Federal editada em 1988;
- j) instituir mecanismos mais ágeis de atualização e evolução da regulamentação das relações de trabalho substituindo-se a data base por uma negociação coletiva permanente;
- k) instituição de mecanismos alternativos de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas: conciliação (regra), mediação (excepcionalmente) e arbitragem coletiva e intersindical.

O princípio da paridade caracteriza a composição orgânica do NINTER, no que tange a representação entre os sindicatos nos órgãos colegiado que compõe a estrutura interna do núcleo. Essa estrutura é formada por: a) Conselho Tripartite; b) Diretoria Executiva; c) Seção

Intersindical de Conciliação – SIC; d) Conselho de arbitragem; e) Secretaria (VASCONCELOS, GADINHO, 1999, p. 146-153).

Tem-se que a institucionalização é ponto crucial para o funcionamento do NINTER. De acordo com Vasconcelos (2014a, p. 242-243) “sua ideia significou a explicitação dos princípios éticos e normativos, dos objetivos e das regras concernentes aos processos discursivos entre as instituições locais”. A institucionalização garante a neutralização de efeitos degenerativos de impasses incontornáveis, possibilitando a condução harmônica de tais questões e a aproximação dos atores envolvidos. Assim sendo, o estatuto sobre o qual se institucionalizaram os diversos mecanismos de resolução de conflitos do núcleo confere maior segurança e efetividade de direitos sociais. Tem-se isso como fato distintivo entre o sistema NINTER e as Comissões de Conciliação Prévias – CCP’s.

Ressalta-se ainda outras diferenças substanciais entre o NINTER e a CCP. Especialmente, eles possuem diferentes formas de criação, distinta organização interna e composição orgânica, além de atribuições, finalidades, objetivos, princípios e fundamentação diversas (VASCONCELOS, SENA, 2015, p. 87). Resume Vasconcelos, em sua argumentação contra a afirmativa de Pinto Martins (2001, p. 46) de que “alguns sindicatos já tinham Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, que poderão ser aproveitados como comissões de conciliação prévia”:

Em outros termos, se o sistema Núcleos Interinstitucionais de Conciliação Trabalhista contempla objetivos definitivamente mais abrangentes, não é apropriado afirmar que estes poderão ser aproveitados como Comissões, nem mesmo em relação à conciliação prévia, já que os procedimentos da Seção Intersindical de Conciliação (órgão do NINTER) contemplam também uma dimensão preventiva. Além disso, essa instância de prevenção e de conciliação de conflitos tem o condão de proceder à apreensão de elementos de realidade das categorias envolvidas, os quais são tomados pelos sindicatos como subsídios à negociação coletiva. Fora do campo das soluções não judiciais de conflito, que no sistema NINTER não se restringe à mera tentativa conciliatória, constituem-se como características essenciais as práticas institucionais inspiradas nos princípios da governança (diálogo social e concertação social) e da subsidiariedade ativa inseridas no âmbito das funções concernentes ao Conselho Tripartite, não abordadas por Pinto Martins” (VASCONCELOS, 2014a, p. 316).

Finalizando essa questão controvertida, aponta-se que, de acordo com a doutrina, o sistema NINTER, por suas características fáticas e estruturais, não tem seu funcionamento influenciado pela revogação da Lei nº 9.958/2000. Nesse sentido, destaca Ricardo Mohallem:

"Antes da Lei nº 9.958/00, os Núcleos Intersindicais tinham existência fática, mas não se inseriam no ordenamento legal, a despeito das boas intenções daqueles que os idealizam. A Lei nº 9.958/00 os integrou ao ordenamento jurídico, desde que constituídos em consonância com os “princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição” (MOHALLEM, 2000).

A concretização o Sistema NINTER veio em 1994, com a criação do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio (MG). A bem sucedida experiência foi premiada pelo Programa “Gestão Pública e Cidadania”, de responsabilidade da Fundação Getúlio Vargas e da Fundação Ford, sendo reconhecido como experiência inovadora de gestão pública, bem como promotora de melhorias na qualidade de vida da população local (VASCONCELOS, 2014b, p. 285). Na pesquisa realizada para a conferência do prêmio, constatou-se que o processo conciliatório promovido no NINTER–Patrocínio alcança resultados para todos os envolvidos a baixos custos e de maneira célere, com níveis de satisfação próximos à totalidade. Para o criador do NINTER “as práticas institucionalizadas compartilhadas de gestão e interações entre o órgão judicial e o NINTER–Patrocínio, orientadas pelas teorias do ‘diálogo social’, da ‘concertação social’ e da jurisdição comunicativa, tornaram possíveis os resultados concernentes” (VASCONCELOS, 2014b, p. 326).

Para a discussão aqui proposta, salienta-se a importância da Seção Intersindical de Conciliação, órgão responsável por realizar a interface entre o NINTER e as respectivas categorias usuárias, oferecendo serviços de prevenção, conciliação e mediação (se houver) dos conflitos individuais do trabalho. As funções da SIC não se resumem à conciliação dos conflitos trabalhistas, abrangendo ainda a orientação acerca dos direitos e obrigações trabalhistas e a realização de atos de acerto preventivo de pendências não conflituosas oriundas do contrato de trabalho, findo ou não. Destaca-se que esse órgão é composto por conciliadores empregados pelo próprio Núcleo e capacitados em técnicas de mediação de acordo com as diretrizes do Conselho Nacional de Justiça – CNJ (VASCONCELOS, 2014a, p. 379-380).

Antônio Gomes de Vasconcelos salienta que, em atenção ao princípio de efetividade dos direitos sociais que rege o Sistema, as conciliações dentro dele realizadas obedecem à limitações. Dentre elas, destacam-se:

- A vedação de realização de tentativa conciliatória quando se trata de controvérsia acerca da existência de vínculo empregatício, de dispensa por justa causa e de negativa da estabilidade no emprego, salvo quando a questão for resolvida em favor do trabalhador. Tais matérias, por sua complexidade, requerem maior qualificação técnica para sua apreciação e recomendam a atuação da Justiça do Trabalho, por afetarem diretamente o histórico de vida e profissional do trabalhador, v.g, a aposentadoria previdenciária.
- Restrição dos efeitos da quitação às parcelas conciliadas desde que mencionado o valor recebido pelo trabalhador.
- Vedação da cobrança de qualquer valor ao trabalhador pelos serviços de assistência e orientação prestados pelos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista.

Permissão de cobrança de taxa de manutenção a ser paga pelas empresas usuárias do sistema, vedada a auferição de lucro.

- Limite das negociações à transação de direitos, vedada a renúncia. (VASCONCELOS, 2014a, p. 380-381).

No que diz respeito à efetividade de acesso à justiça, o Núcleo apresenta resultados contundentes. Baseada nos dados apresentados na obra intitulada “Pressupostos filosóficos e políticos-constitucionais do sistema Núcleo Intersindical de conciliação Trabalhista”, Gabriela de Campos Sena (2016) objetiva comprovar a legitimidade social advinda dos resultados obtidos em 21 anos de serviços prestados no NINTER fundado em Patrocínio (MG).

Tem-se que no período de 1994 a 2006, foram ajuizadas 18.559 demandas na Vara do Trabalho no município de Patrocínio, das quais 5.889 consistiam em demandas rurais, representando 24,06% do total de ações distribuídas. No triênio seguinte à criação do Núcleo Intersindical, houve uma redução gradativa do número de ações rurais propostas da ordem de 55% em 1995, 73% em 1996 e 77% em 1997. Isso decorreu do incremento da capacidade do NINTER de prevenir e solucionar conflitos, passando ainda à contribuir com a administração da justiça local e gerando impactos nos percentuais auferidos (SENA, 2016, p. 347).

O número de demandas rurais ajuizadas na Vara do Trabalho de Patrocínio manteve-se no patamar médio de 200 entre 1998 e 2013. Isso significou uma redução na ordem aproximada de 80,16% do movimento de demandas em relação ao registrado no ano de criação do NINTER em Patrocínio (1994), quando houve 1.008 ajuizamentos (SENA, 2016, p. 347-348).

No mesmo período de 1994 à 2013, foram 144.034 demandas atendidas no NINTER, sendo que apenas 1.781 não foram solucionadas, resultando num percentual de pendência de 1,24%. Tem-se que tais casos foram encaminhados à Vara do Trabalho local. Conclui-se que o Núcleo Intersindical do município de Patrocínio atende mais demandas que a própria Vara do Trabalho, apresentando uma média de anual de 7.851 casos no período analisado, enquanto a Justiça do Trabalho obteve média anual de 239 demandas (SENA, 2016, p. 347).

Ao analisar os dados apresentados pelo secretaria do Núcleo Interinstitucional de Conciliação Trabalhista Rural de Patrocínio para o período de 1994 a dezembro de 2015, Sena constatou resultados ainda mais espantosos: o percentual de casos não solucionados reduziu em 0,24% entre 2013 e dezembro de 2015. Isso significa que “se até 2013 apenas 1,24% dos casos eram encaminhados para a Justiça do Trabalho, em dezembro de 2015 essa taxa caiu para apenas 1% de encaminhamentos” (SENA, 2016, p. 348). Em número, isso representou que até dezembro de 2015 foram 151.660 casos atendidos pelo Núcleo de Patrocínio, sendo que 1.824 desses tiveram encaminhamento para a Vara do Trabalho.

Para além de seus resultados, tem-se que a conciliação promovida pelo sistema NINTER possui uma maior consonância com os princípios da Direito do Trabalho e com a Constituição de 1988, uma vez que garantem a promoção do diálogo social e não prejudicam a parte hipossuficiente do contrato de trabalho. Graças à vedação à renúncia de direitos, as negociações realizadas são mais pares, na medida em que os trabalhadores não precisam se preocupar em abrir mão de direito para garantir o recebimento de verbas. Nesse sentido, o NINTER pode contribuir significativamente para a tão almejada acesso à justiça, propiciando celeridade e eficiência na resolução dos conflitos trabalhistas sem passar por cima de direitos do trabalhador.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo da compreensão da complexa realidade à que está sujeita a sociedade contemporânea, faz-se veemente a crítica da realidade. Como bem destaca Boaventura de Sousa Santos, esse posicionamento pretende o repensar radical das concepções dominantes do direito.

Alinhado à crítica ao monopólio estatal e científico do direito, o artigo buscou demonstrar a tendência mundial de busca por novas formas de resolução de conflito. No contexto brasileiro, essa tendência coincide com um momento de saturação do judiciário que acarreta lentidão e insatisfação com o serviço jurisdicional prestado.

Dentre os métodos alternativos de resolução de conflitos, destacou-se a conciliação devido sua importância adquirida com a vigência do CPC/2015, que estabeleceu a obrigatoriedade da realização de audiências preliminares desse método, bem como de mediação, em conflitos ajuizados.

Apesar de suas notórias qualidades, destacadas a celeridade e o valor reduzido do processo quando comparado ao processo jurisdicional comum, observou-se que sua aplicação em processos trabalhistas deve ser feito com cautela. Isso porque as relações de trabalho possuem peculiaridades que causam hipossuficiência em uma das partes, o trabalhador, podendo fazer com que o acordo alcançado não faça jus aos direitos devidos.

Nesse sentido, apresentou-se o sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista – NINTER – como alternativa eficaz para a concretização dos princípios constitucionais democráticos apontados na CF/88. Diferenciou-se o NINTER das Comissões de Conciliação Prévia, a fim de proporcionar uma melhor entendimento daquela instituição, auferindo-lhe legitimidade.

Por fim, demonstrou-se, com base em dados coletados por Vasconcelos (2014b) e Sena (2016) sobre o Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural de Patrocínio no período de 1994 e dezembro de 2015, que o NINTER consiste em uma alternativa eficaz para a promoção do acesso à Justiça do Trabalho. Tem-se a confirmação empírica de que o processo conciliatório promovido no Núcleo alcança resultados para todos os envolvidos a baixos custos e de maneira célere, com níveis de satisfação próximos à totalidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Tânia. Mediação na virada de Milênio. *Gazeta Mercantil, Opinião*, 31 maio 1999. Disponível em: <http://www.mediare.com.br/08artigos_01vir_milen.htm> Acesso em: 28 fev 2017.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 194 de 26 de maio de 2014a**. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/atos_administrativos/resoluo-n194-26-05-2014-presidencia.pdf> Acesso em: 08 mar. 2017

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 198 de 1 de julho de 2014b**. Disponível em: < http://www.cnj.jus.br/images/resol_gp_198_2014_copiar.pdf> Acesso em: 08 mar. 2017

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 70 de 18 de março de 2009**. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/stories/docs_cnj/resolucao/rescnj_70.pdf> Acesso em: 08 mar. 2017.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº125 de 29 de novembro de 2010**. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/atos_normativos/resolucao/resolucao_125_29112010_compilada.pdf> Acesso em: 08 mar. 2017

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas** – Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 01 mar. 2017

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 02 mar. 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.129, de 26 de maio de 2015**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13129.htm> Acesso em: 08 mar. 2017

BRASIL. **Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm> Acesso em: 08 mar. 2017

DIDIER JUNIOR, Fredie. **Curso de direito processual civil: teoria geral do processo e processo de conhecimento**. 12a ed. rev., ampl., e atual. de acordo coma EC/45. Vol. 1. 2010

FARIA, José Eduardo. Introdução: O Judiciário e o desenvolvimento sócio-econômico. In. _____. **Direitos humanos, direitos sociais e Justiça**. São Paulo: Malheiros, 2005.

FISS, Owen. **Um novo processo civil**: estudos norte-americanos sobre jurisdição, constituição e sociedade. São Paulo: RT, 2004.

MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. **Formas Alternativas de Resolução de Conflitos**. Belo Horizonte: RHJ, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comissões de conciliação prévia e procedimento sumaríssimo**. São Paulo: Atlas, 2001.

MOHALLEM, Ricardo Antônio. Comissões de conciliação prévia (Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000). Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, v. 61, p.41-73, jan/jun. 2000.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A crítica da razão indolente** – contra o desperdício da experiência. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

_____. **Para uma revolução democrática da justiça**. São Paulo: Editora Cortez, 2007.

SENA, Gabriela de Campos. **PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS NA GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E NA ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA**: O sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista das Telecomunicações em Minas Gerais (NINTER das Telecomunicações). 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil** – Teoria Geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum – vol. I / 57. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2016.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. **Manual orientação do programa universitário de apoio as relações de trabalho** – Sistema Ninter-Cenar. Uberlândia: UNIT, 2001a.

_____. **Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista (NINTER)** – Manual Básico. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego (STR), 2000.

_____. **O Sistema Intersindical 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, 2014a.

_____. **O Sistema Ninter-Cenar – fundamentos político-constitucionais, projeto de lei dos núcleos intersindicais de conciliação trabalhista e do Sistema Ninter-Cenar**, justificção. Araguari: Fundação Cenear, Série Ninter, 2001b.

_____. **Pressupostos filosóficos e político-constitucionais do sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista** – teoria e prática da razão dialógica e do pensamento complexo na organização do trabalho e na administração da justiça: democracia integral e ética de responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2014b.

_____. **Programa universitário de apoio às relações de trabalho e à administração da justiça: pesquisa, ensino e extensão comprometidas com a concretização dos princípios, dos valores e do projeto constitucional da sociedade**

brasileira no âmbito da organização do trabalho e da administração da justiça. Belo Horizonte: RTM, 2012.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de; GADINHO, Dirceu. **Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista** – fundamentos, princípios, criação, estrutura e funcionamento. São Paulo: LTr, 1999.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de; SENA, Gabriela de Campos. **Os sindicatos e a Administração da Justiça** – o sistema NINTER. In: Sarah Campos. (Org.). Revista eletrônica Fórum de Direito Sindical - RFDS. 1ed.: , 2015, v. , p. 80-110.