



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

SABRINA JOICE CAMPOS PEREIRA

**AUDIÊNCIA TRABALHISTA E CONCILIAÇÃO COMO FORMA DE
RESOLUÇÃO DE CONFLITO**

Assis
2015

SABRINA JOICE CAMPOS PEREIRA

**AUDIÊNCIA TRABALHISTA E CONCILIAÇÃO COMO FORMA DE
RESOLUÇÃO DE CONFLITO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito do Curso de Bacharelado em Direito.

Orientador: Leonardo de Gênova

Assis
2015

FICHA CATALOGRÁFICA

Pereira, Sabrina Joice Campos

Audiência Trabalhista e Conciliação como Forma de Resolução de Conflito / Sabrina Joice Campos Pereira. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2013.

39 folhas

Orientador: Leonardo de Gênova.

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis

1. Audiência Trabalhista 2. Conciliação 3. Resolução de Conflito

CDD: 340
Biblioteca da FEMA

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha família e amigos, com carinho, e ao meu orientador Leonardo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que me fez capaz de concluir mais uma etapa da minha vida, a minha família que acreditou em mim desde o início me dando todo apoio e suporte, aos meus amigos que estiveram do meu lado torcendo por mim, agradeço a todos de todo coração, pois cada pessoa que esteve ao meu lado compartilhando momentos tanto difíceis como os melhores, tem o mérito de receber o meu singelo agradecimento.

Ao meu orientador, Prof. Leonardo de Gênova, pela orientação e dedicação como professor.

RESUMO

Desenvolveu-se neste trabalho um estudo sobre o Direito Processual do Trabalho, desde os primórdios, a evolução até os nossos dias atuais. Analisou-se também, de forma detalhada os meios usados para solução de conflitos na sociedade. Contudo, o presente trabalho teve como escopo tratar o instituto da conciliação como método consensual de solução de conflito mais adequado, proporcionando maior celeridade e efetividade aos processos trabalhistas.

Palavras-chave: 1.Audiência trabalhista 2.Conciliação 3.Resolução de Conflito

ABSTRACT

This work developed a study about Labor Procedural Law, the evolution from the earliest times to the present day. It also analyzed, in a thorough way, the dispute settlement means in society. However, the presente work has the purpose of discuss about the reconciliation institute as a suitable consensual method of dispute settlement, which provides more celerity and effectiveness to labor processes.

Key words: 1.Labor hearing 2.Conciliation 3.Conflict resolution.

LISTA DE ABREVIATURAS

- CF** Constituição Federal
- CLT** Consolidação das Leis do Trabalho
- CPC** Código de Processo Civil
- TRT** Tribunal Regional do Trabalho
- TST** Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1. ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO.....	14
1.1 CONCEITO E DEFINIÇÃO.....	14
1.2 ABRÂNGENCIA	14
1.3 EVOLUÇÃO	15
1.4 NO ÂMBITO MUNDIAL	15
1.5 NO BRASIL	17
2. DOS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	20
2.1 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE.....	20
2.2 PRINCÍPIO DA VERDADE REAL.....	20
2.3 PRINCÍPIO DA ORALIDADE.....	21
2.4 PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO.....	21
2.5 PRINCÍPIO DA HIPOSSUFICIÊNCIA DO EMPREGADO.....	21
3. ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO	22
3.1 NOÇÕES GERAIS.....	22
3.2 VARAS DO TRABALHO.....	23
3.3 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO.....	23
3.4 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.....	25
4. DO PROCEDIMENTO NO PROCESSO DO TRABALHO.....	26
4.1 DO PROCEDIMENTO SUMÁRIO.....	26

4.2 DO PROCEDIMENTO SUMÁRISSIMO.....	26
4.3 DO PROCEDIMENTO ORDINÁRIO.....	28
5. DA AUDIÊNCIA NO PROCESSO DO TRABALHO.....	30
5.1 CONCEITO E DEFINIÇÃO.....	30
5.2 GENERALIDADES.....	30
6. DA CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO.....	34
6.1 NOÇÕES GERAIS.....	34
6.2 CONCEITO E DEFINIÇÃO DE CONCILIAÇÃO.....	35
6.3 PRINCÍPIOS DA CONCILIAÇÃO.....	36
6.3.1 Princípio da Autonomia da vontade.....	36
6.3.2 Princípio da Boa Fé.....	37
6.3.3 Princípio da Aptidão Técnica.....	37
6.3.4 Princípio do Empoderamento.....	37
6.3.5 Princípio da Celeridade.....	38
6.3.6 Princípio da Confidencialidade.....	38
6.4 O PAPEL DAS PARTES ENVOLVIDAS NO PROCESSO CONCILIATÓRIO.....	38
6.5 CONCILIAÇÃO: VANTAGENS E DESVANTAGENS.....	39
7. CONCLUSÃO.....	40
REFERÊNCIAS.....	42

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem por tema a audiência trabalhista e a conciliação como forma de solução de conflito trabalhista.

A monografia ora apresentada é dividida em seis capítulos, o primeiro aborda os aspectos fundamentais do Direito Processual do Trabalho, sua evolução no decorrer do tempo, tanto no âmbito mundial como no Brasil. Ao analisarmos a origem do Direito Processual do Trabalho, verificamos que a jurisdição do trabalho surgiu em ocasiões diferentes em cada país.

No Brasil a evolução do Direito processual do trabalho se deu em três fases, sendo a institucionalização, a constitucionalização e a consolidação. Para esta abordagem a obra de Sergio Pinto Martins e Amauri Mascaro Nascimento.

No segundo capítulo houve uma verificação dos princípios aplicáveis no Direito Processual do Trabalho, com base na apostila de SHIGUEMORE Cursos Jurídicos, na qual estes princípios são de importância nas decisões dos magistrados.

A essência do terceiro capítulo é o detalhamento da organização da Justiça do Trabalho, os órgãos da Justiça do Trabalho, que são o Tribunal Superior do Trabalho; os Tribunais Regionais do Trabalho; e Juízes do Trabalho.

No quarto capítulo foi abordado os procedimentos no processo do trabalho, o procedimento sumário, procedimento sumaríssimo e o procedimento ordinário, apontando as suas características. O Procedimento Sumaríssimo tem a finalidade de tornar o processo trabalhista mais célere, para esta abordagem a obra de Sergio Pinto Martins foi imprescindível.

Analisou-se também, no quinto capítulo como se procedem a audiência no processo do trabalho, contudo, analisamos a importância da conciliação entre as partes na audiência, sendo a tentativa de conciliação obrigatória, porém as partes não são obrigadas a se conciliarem, mas a tentativa deve ser obrigatória em qualquer momento.

E no sexto e último capítulo, analisamos a conciliação como uma forma mais adequada para resolução de conflito, os princípios que norteiam e também o papel

das partes envolvidas no processo conciliatório. E por fim as vantagens que a conciliação trás como também suas desvantagens. Desta maneira, para a realização deste trabalho foram feitas pesquisas bibliográficas.

1. ASPECTOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

1.1 CONCEITO E DEFINIÇÃO

Martins (2013, p. 19) conceitua o Direito Processual do Trabalho como “o conjunto de princípios, regras e instituições destinado a regular a atividade dos órgãos jurisdicionais na solução dos dissídios, individuais ou coletivos, sobre relação de trabalho”.

Portanto, o Direito Processual do Trabalho é o ramo do Direito que disciplina o processo do trabalho, objetivando a solução jurisdicional dos conflitos trabalhistas, sejam elas relações individuais ou coletivas de trabalho.

Além do mais, disciplinam ainda a organização e a competência da Justiça do trabalho, determinando os procedimentos, a forma que o processo deve ser realizado, bem como o comportamento das partes na relação processual.

1.2 ABRÂNGENCIA

Como vimos, o Direito Processual do Trabalho tem a finalidade de solucionar os conflitos individuais e coletivos no âmbito do processo do trabalho.

Assim, pode-se dizer que este instituto pode ser de natureza individual ou coletiva, dependendo essencialmente da natureza do litígio.

Os conflitos individuais de trabalho, também chamado de dissídio individual, envolvem partes determinadas, com interesses distintos, evidenciada entre o empregado e o empregador.

Por outro lado, os conflitos coletivos de trabalho, também denominados dissídio coletivo, envolvem interesses coletivos, freqüentemente representados pelo sindicato da categoria profissional, e um empregador ou grupo de empregadores representados pelo sindicato da sua categoria.

O objetivo principal do conflito acima mencionado é obter melhores condições de trabalho, melhores salários, além de melhor interpretação das normas jurídicas aplicáveis a categoria profissional.

1.3 EVOLUÇÃO

No decorrer do tempo, o Direito Processual do Trabalho foi se desenvolvendo e evoluindo na mesma proporção dos métodos de solução dos conflitos de trabalho.

Segundo Ferreira (1962, apud MARTINS, 2013, p. 2): “nenhum jurista pode dispensar o contingente do passado a fim de bem compreender as instituições jurídicas dos dias atuais”.

1.4 ÂMBITOS MUNDIAL

O trabalho sofreu ao logo do tempo muitas modificações, em todo o mundo, inicialmente eram atribuições dos escravos e servos, em um tempo em que os nobres jamais se propunham a realizá-lo.

A Revolução Industrial foi um dos marcos principais para o surgimento de novas condições de trabalho, havendo a partir de então um aumento de mão de obra disponível no mercado, haja vista o grande nível de desemprego e diminuição dos salários pagos, surgindo, a partir deste momento diversos conflitos trabalhistas, no qual os operários passaram a reivindicar novas condições de trabalho. (MARTINS, 2013, p.1)

Registra-se, segundo Martins (2013, p. 1) que o Estado não intervia nos conflitos entre empregados e empregadores, contudo, devido os inúmeros conflitos, que estavam causando prejuízos para todos os lados, verificou que era necessário intervir para solucionar os conflitos trabalhistas.

A partir deste momento, o direito do trabalho passou a evoluir a passos longos, assegurando grandes conquistas para os trabalhadores, tais como melhores condições de trabalho, melhores salários, entre outros.

Ademais, ao analisarmos a origem do Direito processual do trabalho verificamos que a jurisdição do trabalho surgiu em ocasiões diferentes em cada país.

Na França os *Conseils de Prud'hommes*, que segundo Martins (2013, p.2), tem o significado de "conselhos de homens prudentes, sisudos ou íntegros, de alguma sabedoria, que são versados em certa matéria".

Esses homens resolviam os dissídios individuais dos trabalhadores, objetivando solucionar questões entre fabricantes de seda e comerciantes, o objetivo anteriormente era resolver pequenas desavenças, porém, mais tarde esses conselhos passaram a solucionar os conflitos entre indústrias e operários.

Passando por varias modificações, esse conselho foi extinto em 1776, mas essa tentativa de extinção não obteve êxito, pois atualmente os conselhos de *Prud'hommes* continuam a ser um órgão jurisdicional paritário.

A principal finalidade do conselho é julgar dissídios individuais que discutem a interpretação ou o cumprimento do contrato de trabalho (art. L. 511-1 do Código do Trabalho).

Equivalente aos *Prud'hommens* franceses, segundo Martins (2013, p.6), na Itália foi instituído em 1878 os *Collegi di Proviviri*, que também solucionava conflitos econômicos. Mas em 1928 esse conselho foi extinto, sendo substituídos pela magistratura do trabalho, hoje os dissídios individuais são submetidos a julgamento por juízes togados, e os coletivos resolvidos por meio de greves, convenções coletivas, arbitragem e mediações.

Nos Estados Unidos, o sistema é bem diferenciado dos citados acima, pois existem poucas Leis Trabalhistas, porém muitos acordos entre os sindicatos e as empresas. Os conflitos individuais são resolvidos pela arbitragem privada, escolhidas pelas próprias partes e os conflitos coletivos por meio de acordos ou convenções coletivas. O Estado tem o papel de encorajar as negociações entre as partes. (MARTINS, 2013, p.10)

Já no sistema alemão, foram instituídos em 1890, os Tribunais Industriais em diversas partes da Alemanha, resolvendo tanto os conflitos individuais como os coletivos.

Em 1934, com a Carta do Trabalho do III Reich, surgiu a interferência do Estado, contudo, a Lei de 10-04-1934 criou os Tribunais do Trabalho com a seguinte divisão: Tribunais do Trabalho da Primeira Instância; Tribunais do Trabalho de Apelação e Tribunais do Trabalho de Reich. Hoje os conflitos são resolvidos pelo Tribunal do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho, Tribunal Federal do Trabalho e o Supremo Tribunal Constitucional. (MARTINS, 2013, p.5)

Já o sistema alemão é bastante parecido com o brasileiro, matéria que será objeto de discussão do próximo tópico.

1.5 NO BRASIL

No Brasil, também houve uma grande evolução no Direito Processual do Trabalho, sendo que podemos subdividir em 03 (três) fases: a institucionalização, a constitucionalização e a consolidação.

Os primeiros órgãos para a solução de conflitos trabalhista no Brasil, que visava solucionar as divergências entre capital e o trabalho, segundo Martins (2013, p.12) foram os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem no período de institucionalização no ano de 1907.

Em 1922, criam-se os Tribunais Rurais do Estado de São Paulo, para resolver conflitos do meio rural, pois a economia na época era basicamente rural. Este era composto pelo juiz de Direito da comarca e dois outros membros designados pelo trabalhador e o outro pelo fazendeiro.

Ainda na fase da institucionalização em 1932, foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento para resolver os conflitos individuais, e para os conflitos coletivos, foram criadas Comissões Mistas de Conciliação.

As Juntas de Conciliação e Julgamento segundo Martins (2013, p.13) eram compostas por um juiz presidente, não tendo este, interesse pessoal nas partes, sendo de preferência um advogado e dois vogais, um dos empregados e outro do empregador, e também, dois suplentes escolhidos em listas remetidas pelas associações e sindicatos ao Departamento Nacional do Trabalho.

Os membros da Junta votavam no feito, e era admitida a reconvenção, os julgamentos eram feitos em uma única instância, mas não poderiam ser executado pelas juntas, mas somente na justiça comum.

As Comissões Mistas de Conciliação eram compostas por um presidente, alheio aos interesses das partes, que poderia ser um advogado, um magistrado ou um funcionário federal, estadual ou municipal, e também representantes de empregados e empregadores, escolhidos em listas enviadas pelos sindicatos ou associações, contudo, pouco eram os conflitos decorrentes de convenções coletivas, funcionando esta mais como órgão arbitral. (MARTINS, 2013, p.13)

Na audiência de conciliação o presidente aconselhava as partes à solução pelo juízo arbitral, contudo, se as partes aceitassem tinham que assinar um termo que iriam obedecer a decisão, era enviado um laudo arbitral para o Ministério do Trabalho, onde era guardado para o cumprimento da decisão. No caso das partes recusassem a solução, era remetido o processo ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para proferir a decisão. Apenas os empregados sindicalizados tinham acesso as Juntas ou Comissões Mistas (art. 1º do Decreto n 22.132/32).

Na segunda fase, denominada de Constitucionalização, tem início em 1934, surge então a Justiça do Trabalho, que segundo Nascimento, (2013, p.82) possui as seguintes características:

- a) não estava incluída no Poder Judiciário, mas foi reconhecida a sua função jurisdicional; b) do convencimento da necessidade de sua instituição como órgão permanente no País resultou a sua inserção nas Constituições Federais de 1934 (art. 122) e 1937 (art. 139); c) passou a ser disposta em três níveis de órgãos: as Juntas de Conciliação e Julgamento ou juízes de direito, estes nas localidades onde não existiam Juntas com competência para conciliar e julgar os dissídios individuais entre empregados e empregadores, bem como os contratos de empreiteiros operário ou artífice, compostas de um presidente, bacharel em direito nomeado pelo Presidente da República, e dois vogais, representantes dos empregados e empregadores; os Conselhos Regionais do Trabalho, sediados em diferentes regiões do País, competentes para decidir os recursos das decisões das Juntas e, originalmente, os dissídios coletivos verificados no espaço geográfico onde exercem a sua jurisdição; e o Conselho Nacional do Trabalho, órgão de cúpula funcionando com duas Câmaras, a Câmara da Justiça do Trabalho e a Câmara de Previdência Social; d) instituiu-se a

Procuradoria da Justiça do Trabalho, funcionando junto ao Conselho Nacional do Trabalho, subdividida em Procuradorias Regionais, com atribuições para officiar nos processos e promover medidas diversas; e) as Juntas foi assegurado o poder de executar as próprias decisões, circunstâncias que revela o seu caráter jurisdicional.

A constituição de 1937, ainda não incluía a Justiça do Trabalho entre os órgãos do Poder Judiciário, mas o Decreto-Lei nº 9.777 de 9 de Setembro de 1946, organizou a Justiça do Trabalho como um órgão do Poder Judiciário.

Atualmente, a Justiça do Trabalho é dividida em: Varas do Trabalho; Tribunais Regionais do Trabalho; e o Tribunal Superior do Trabalho.

Segundo Nascimento (2013, p.86), a Justiça do trabalho enfrenta desafios como a sobrecarga de processos; a ampliação da sua competência; e o crescimento da litigiosidade na sociedade pós-industrial, sofrendo impacto da transformação na realidade econômica, do desemprego, das funções de empresas, livre negociações de salários. Cresceu a idéia da utilização de equivalentes jurisdicionais como filtros para atenuar o elevado número de processos judiciais, como comissões de conciliação prévia.

Com a Aprovação da Emenda Constitucional nº 24 de 199, pelo Congresso Nacional, a representação classista foi extinta, contudo extintos os cargos de juízes classistas em todos os níveis.

Por fim, a terceira e última fase, denominada de consolidação, se dá com a integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário por meio da Constituição de 1946, bem como na atual Constituição que está em vigor.

2. DOS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Haverá posteriormente, uma verificação sobre alguns princípios que devem ser aplicados nas decisões dos magistrados, com base na apostila de SHIGUEMORE Cursos Jurídicos.

Os princípios que compõe as disposições legais permitem ao legislador uma exata compreensão e inteligência, em virtude de refletirem a racionalidade do sistema constitucional.

2.1 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE

O Princípio da Irrenunciabilidade prevê a liberdade de contratar entre empregadores e empregados, desde que o contrato não viole as normas de proteção ao trabalhador, o artigo 444 da CLT dispõe: “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha as disposições de proteção ao trabalho.” Assim, conclui-se que o empregado não pode renunciar seus direitos trabalhistas a favor do seu empregado, sendo nula qualquer convenção neste sentido.

2.2 PRINCÍPIO DA VERDADE REAL

O Princípio da Verdade Real tem como finalidade buscar a primazia da realidade. Este Princípio ganhou espaço direto no corpo da lei, como pode ser verificado no artigo 765 da CLT, que diz: - “os juízos e tribunais do trabalho terão ampla liberdade na direção do processo, e velarão pelo andamento rápido das causas, por determinar qualquer diligência necessária para o esclarecimento dela”. Ou seja, o disposto em lei faculta ao Juiz dirigir o processo com ampla liberdade.

2.3 PRINCÍPIO DA ORALIDADE

O Princípio da Oralidade estipula que os advogados e as partes, devem e podem se expressar oralmente perante o magistrado, sem a necessidade do formalismo da escrita, contudo, desenvolvem-se o procedimento em audiência oralmente.

Assim, segue o pensamento de Amauri Mascaro Nascimento:

Princípio da oralidade, porque o processo individual e coletivo no seu trâmite deve ser célere, e os recursos cabem somente nos casos estritamente previstos; “a oralidade do procedimento trabalhista constitui, sem favor, uma das melhores tradições do Direito Judiciário brasileiro e, sem dúvida, ainda hoje, é a garantia do bom funcionamento da Justiça do Trabalho”. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 2012, p. 142-143).

2.4 PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO

O Princípio do Contraditório determina que “aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral, são assegurados o contraditório e a ampla defesa” (Art. 5º, Lv, CF/88), dessa forma, o acusado tem a possibilidade de efetuar a mais completa defesa quanto à imputação que lhe foi realizada. Assim, todas as possibilidades concedidas a uma parte, deverão ser concedidas a outra.

2.5 PRINCÍPIO DA HIPOSSUFICIÊNCIA DO EMPREGADO

O Princípio da Hipossuficiência do Empregado leva em consideração que em regra o empregado é menos favorecido que o empregador, na relação processual trabalhista. Para prevalecer o princípio da igualdade o magistrado e a Justiça do Trabalho, deve este dispender tratamento diferenciado ao empregado, por força do artigo 9º da CLT, que prevê que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos consolidados, bem como a tese de Ruy Barbosa, que determinava tratamento desigual aos desiguais. Estes são alguns princípios adotados pela justiça do trabalho para orientar os magistrado em suas decisões, havendo, porém, outros.

3. ORGANIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

3.1 NOÇÕES GERAIS

A Constituição Federal de 1946 incluiu nos órgãos do Poder Judiciário a Justiça do Trabalho, fixando regras básicas de sua composição e competência.

Ademais, atribuiu à União a competência para legislar sobre o Direito Processual do Trabalho, além de dispor no seu artigo 111 da CF, os órgãos da Justiça do Trabalho, que são o Tribunal Superior do Trabalho; os Tribunais Regionais do Trabalho; e Juízes do Trabalho, competência e garantias e condições de exercícios dos órgãos da Justiça do Trabalho (art. 113), competência (art. 114).

Atualmente, a Constituição Federal ainda assegura garantias processuais comuns ao Judiciário, aplicáveis também na Justiça do Trabalho.

O Decreto-Lei Nº 5.425 de 1º de Maio de 1943, sancionada pelo Presidente Getúlio Vargas, aprova a Consolidação do Trabalho, que regula as normas do Direito do Trabalho, com o objetivo de regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho.

DECRETO-LEI Nº 5.425, DE 1º DE MAIO 1943

Art. 1º Fica Aprovada a Consolidação das Leias do Trabalho, que a este Decreto-Lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

A CLT é composta por oito capítulos que abrangem e especificam direitos de grande parte dos grupos trabalhistas brasileiros. Dentre os seus 922 artigos, são encontradas informações como: identificação profissional, duração (jornada) do trabalho, salário mínimo, férias anuais, segurança e medicina do trabalho, proteção ao trabalho da mulher e do menor, previdência social e regulamentações de sindicatos das classes trabalhadoras.

É importante ressaltar, que nos casos de omissão da CLT, segundo o disposto na CLT, Artigo 769, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas específicas, portanto, o Código de Processo Civil tem aplicação meramente subsidiária nos casos em que houver omissão da CLT.

3.2 VARAS DO TRABALHO

As Varas do Trabalho foram instituídas pela EC 24/99 como órgãos julgadores de primeiro grau, sendo que a sua jurisdição é local, abrangendo somente um ou alguns municípios.

Ademais, a sua competência territorial deve ser fixada por Lei e a sua jurisdição é exercida por um juiz singular, conforme dispõe o Art. 116 da CF/88. Senão vejamos:

Art. 116. Nas Varas do Trabalho, a jurisdição será exercida por um juiz singular.

Por fim, cumpre ressaltar, que o Art. 114, I à IX, da CF/88 dispõe que competem as Varas do Trabalho processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho, bem como, por exclusão, aquelas ações que não sejam da competência originária dos outros tribunais trabalhistas.

3.3 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

O Tribunal Regional do Trabalho é o órgão de segundo grau da Justiça do Trabalho. O Art. 674, da CLT, dispõe da jurisdição do referido tribunal de acordo com cada região do nosso território nacional, sendo que atualmente é dividido da seguinte forma:

1ª Região: Rio de Janeiro;

2ª Região: São Paulo, que abrange as seguintes cidades: Arujá, Barueri, Biritiba-Mirim, Caieiras, Cajamar, Carapituba, Cotia, Cubatão, Diadema, Embu das Artes, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha,

Guararema, Guarujá, Guarulhos, Itapeçerica da Serra, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Juquitiba, Mairiporã, Mauá, Mogi das Cruzes, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Praia Grande, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Salesópolis, Santa Isabel, Santana do Parnaíba, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Vicente, Suzano e Taboão da Serra;

3ª Região: Minas Gerais;

4ª Região: Rio Grande de Sul;

5ª Região: Bahia;

6ª Região: Pernambuco;

7ª Região: Ceará;

8ª Região: Pará e Amapá;

9ª Região: Paraná;

10ª Região: Distrito Federal e Tocantins;

11ª Região: Amazonas e Roraima;

12ª Região: Santa Catarina;

13ª Região: Paraíba;

14ª Região: Rondônia e Acre;

15ª Região: São Paulo (área não abrangida pela 2ª Região);

16ª Região: Maranhão;

17ª Região: Espírito Santo;

18ª Região: Goiás;

19ª Região: Alagoas;

20ª Região: Sergipe;

21ª Região: Rio Grande do Sul;

22ª Região: Piauí;

23ª Região: Mato Grosso;

24ª Região: Mato Grosso do Sul

Ademais, nos termos do Art. 115, da CF/88, os referidos tribunais são compostos de no mínimo sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos.

Além do mais, os TRTs são compostos, via de regra por turmas com cinco juízes em cada uma delas, sendo que após a realização de um sorteio, três fazem parte dos julgamentos processuais, denominados “juiz relator”, o “revisor” e o “presidente”, que somente vota nos julgamentos que houver empate.

Por derradeiro, ressalta-se que existem ações que são exclusivamente de competência dos TRTs, tais como os dissídios coletivos, mandados de segurança e ações rescisórias, além de julgar os recursos contra decisões das Varas do Trabalho.

3.4 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

O Tribunal Superior do Trabalho é o órgão máximo da Justiça do Trabalho, instituído pela Constituição Federal, de acordo com a EC 45/2004. Antes esse Tribunal era composto por 27 ministros, no qual 10 eram Ministros Classistas, porém, esses foram extintos com a promulgação da EC 24/1999.

Atualmente, sua composição é de 27 ministros, todos togados. O TST é composto por três órgãos, dos quais um é administrativo, denominado pleno do TST, e os outros dois órgãos são efetivamente julgadores. O TST possui duas instâncias distintas dentro do mesmo tribunal, os quais são denominados de Turma, Seção de Dissídios Individuais e Seção de Dissídios Coletivos.

4. DOS PROCEDIMENTOS NO PROCESSO DO TRABALHO

4.1 DO PROCEDIMENTO SUMÁRIO

O procedimento sumário, também chamado de “causa de alçada”, foi criado pela Lei n.º 5.584/70, com a finalidade de empreender maior celeridade às causas trabalhistas com valor de até dois salários mínimos.

Nos processos de exclusiva competência das Varas do trabalho, é facultativo ao juiz, o resumo dos depoimentos, devendo somente expor na ata a conclusão quanto à matéria de fato.

Ressalta-se, que conforme redação do Art. 2º, § 4º da referida Lei, não caberá quaisquer recursos contra as sentenças proferidas pelos juízes das Varas do Trabalho, exceto ser versar sobre matéria constitucional.

Ainda, pode-se utilizar este procedimento mesmo nas causas em que figurem pessoas jurídicas de direito público, consoante redação da Súmula 303 do TST, segundo o qual dispõe que não há remessa necessária nas causas de valor até 60 (sessenta) salários mínimos.

4.2 DO PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO

O procedimento sumaríssimo, criado pela Lei 9957/2000, tem a finalidade de tornar o processo trabalhista mais célere e simples, em causas cujo valor não exceda 40 salários mínimos.

Este procedimento tem início com a petição inicial, sendo que o pedido deve ser certo e quantitativamente determinado, indicando o valor da causa. Tal é o entendimento de Sérgio Pinto Martins, que assim diz: “A indicação do correto valor da causa é essencial”.

O Art. 852-B, II, da CLT, dispõe que não se fará citação por edital. Destarte, só há citação pessoal ou por oficial de justiça, mesmo nos casos em que a parte contrária obstar o livre prosseguimento do ato. Tal fato se justifica pela celeridade do procedimento, aliado ao fato de que não há omissão da lei trabalhista nesse tema, não se aplicando o Código de Processo Civil, que abre vaza à citação via edital.

A apreciação da reclamação deverá ocorrer no prazo máximo de 15 dias de seu ajuizamento, porém, na prática necessita-se de um prazo de mais de 15 dias para que seja feita a citação.

A primeira audiência, segundo Martins (2013, p. 285):

Tem de ser realizada num prazo de até 30 dias, para maior segurança, pelo fato de que os juízes estão sobrecarregados de processos onde há varas que tem pauta de julgamento de até dois anos. Sendo o prazo para conclusão da audiência e proferida a sentença em 30 dias, e não em 15 dias.

Em caso relevante e justificado nos autos pelo juiz da causa, a audiência poderá ser interrompida por doença de uma das partes. Interrompida a audiência o prazo para julgamento do processo é de 30 dias.

Outra questão relevante é a inexigibilidade de relatório na sentença, fundamental no procedimento ordinário. Não obstante, deve o juiz fazer um breve resumo dos fatos relevantes (Art. 852-I). Desse modo, há um relatório, sendo imprópria a expressão da Lei quando menciona a dispensa do relatório. O que há é a desnecessidade de um relato profundo sobre o processo, embora subsista o próprio relatório.

Na ata da audiência estarão registrados os atos essenciais, constando se restou frutífera ou infrutífera a conciliação, conforme prevê o disposto no artigo 852-F da CLT. “Na ata da audiência serão registrados resumidamente os atos essenciais, afirmações fundamentais das partes e as informações úteis a solução da causa trazida pela prova testemunhal.”

Ressalta-se, que a audiência será obrigatoriamente una. Neste caso, há uma exigência específica da CLT no artigo 852-C, não podendo haver a subdivisão que normalmente ocorre no procedimento sumário.

Um fator importante sobre o procedimento sumaríssimo, é que aqui vigora o princípio dispositivo, o qual, através do art. 852-D da CLT, confere ao magistrado

ampla liberdade para ordenar a produção das provas que julgar pertinente, além de excluir ou limitar as que julgar impertinentes.

A prova pericial deve ser deferida pelo magistrado quando a lei impuser ou o fato exigir. Deve-se nomear perito, determinando o objeto e fixando prazo para realização da mesma. Quanto à insalubridade e periculosidade, estas só podem ser comprovadas por perito técnico, seguindo o procedimento comum. As partes serão intimadas no prazo comum de 5 (cinco) dias para manifestação sobre o laudo.

Martins afirma que a conciliação é sempre tentada na Justiça do Trabalho, o que anteriormente se empregava a denominação de Junta de conciliação e Julgamento, que tentava a conciliação antes de proferir o julgamento.

Sobre a conciliação, a lei diz que o juiz deve persuadir as partes para tal, durante toda a audiência. Não há, entretanto, um momento obrigatório como no procedimento normal, no qual a falta gera nulidade processual.

Haverá arquivamento no processo em caso previsto pelo artigo 844 da CLT, que diz: Artigo 844 CLT. “O não-comparecimento do reclamante a audiência importa em arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto a matéria de fato.”

Portanto, na data e horário designado para a audiência, deve o reclamante comparecer sob pena de arquivamento do processo, e o reclamado, por sua vez, deve se fazer presente sob pena de confissão quanto a matéria de fato.

4.3 DO PROCEDIMENTO ORDINÁRIO

O procedimento ordinário está regulamentado pelo Art. 837 ao 852 da CLT, e dentre todos os procedimentos é o mais utilizado no âmbito do Direito Processual do Trabalho.

Pela redação do Art. 843, da CLT, constata-se que as ações individuais de trabalho devem ser solucionadas em uma única audiência, contudo, na prática, a audiência passa a ser dividida em três partes: Audiência Inaugural de Conciliação; Audiência de Instrução e Audiência de Julgamento.

Na audiência inaugural de conciliação, devem as partes comparecer acompanhadas ou não dos seus representantes, inclusive dos seus advogados. Ao réu, é facultado fazer-se representar pelo gerente ou preposto que tenha conhecimento dos fatos. Nas ações individuais plúrimas, os empregados poderão ser representados pelo sindicato da sua categoria profissional. Já no caso ausência do empregado por algum motivo, pode este se fazer representar por outro empregado da mesma profissão ou pelo sindicato de sua categoria.

Iniciada a audiência, o juiz se faz cumprir o disposto do Art. 846, da CLT, propondo a conciliação entre as partes litigantes. Caso não haja acordo, o reclamado terá vinte minutos para apresentar a sua defesa, após a leitura da ação, porém, na prática esta defesa é escrita, sendo que o juiz dá ciência para o reclamante impugnada em um prazo que lhe achar conveniente.

Assim, as partes saem intimadas da data e horário para a realização da audiência de conciliação.

Desta forma, no dia e horário designado para audiência de instrução, as partes compareceram sob pena de confissão quanto à matéria de fato, oportunidade em que prestarão os seus depoimentos, bem como as oitivas de suas testemunhas.

Ademais, poderão as partes requerer produção de provas, inclusive pericial, sendo que, posteriormente, cada parte terá dez minutos destinados para as suas razões finais, e em seguida, o juiz irá novamente propor a conciliação, que caso não seja obtida, será designado audiência de julgamento.

Todavia, na prática esta audiência não é realizada e muito menos as partes se fazem presentes na data designada, pois trata-se somente de um prazo para o juiz analisar os autos e proferir a sua sentença.

Por fim, o prazo de início para a interposição de um eventual recurso começa a contar a partir da publicação da sentença, ou da data da juntada da ata de audiência contendo a decisão.

5. DA AUDIÊNCIA NO PROCESSO DO TRABALHO

5.1 CONCEITO E DEFINIÇÃO

Segundo, Martins (2013, p. 277), “Audiência vem do latim *audientia*, que é o ato de escutar, de atender. A audiência consiste no ato praticado sob a presidência do juiz de ouvir ou de atender as alegações das partes.”

Portanto, a audiência é um ato processual solene, na qual é presidido pelo Juiz, a fim de resolver um processo.

É nas audiências que concentra-se a maioria nos atos processuais, é contínua e una, não sendo concluída em um só dia.

5.2 GENERALIDADES

Segundo, Martins (2013, p. 277) A audiência una, é quando a contestação, a instrução e o julgamento são praticados numa única audiência. Contudo, na maioria das Varas, é adotada a prática de três audiências, uma para tentar conciliar as partes, a segunda é destinada para a instrução do processo, onde são ouvidos os depoimentos pessoais e testemunhais, e por fim, a terceira em que, é proferida a sentença (julgamento).

Em varas que realizam audiências unas, há grande probabilidade de acordos entre as partes, ficando a cargo de o juiz determiná-las se deverá ser una ou contínua.

As audiências são públicas, conforme previsto no artigo. 813 da CLT, mas no caso que houver segredo de justiça, será realizada de portas fechadas. Serão realizadas em dias úteis (segunda a sexta-feira), previamente fixados, entre 8 e 18 horas, não podendo ultrapassar cinco horas seguidas, salvo se houver matéria urgente.

Em casos especiais poderá ser designado outro local para a realização das audiências, mediante edital afixado com 24 horas de antecedência.

Nos termos do Provimento GP/CR 23/2006, os prazos para a designação da audiência serão:

Art. 28. “A audiência de instrução e julgamento deverá ser designada, a contar do dia da distribuição, nos seguintes prazos: I – médio de quinze dias úteis, no rito sumaríssimo; II – médio de trinta dias, nos processos de alçada exclusiva das Varas; III - médio de quarenta dias, no rito ordinário, quando a audiência inaugural for fracionada em instrução e julgamento; IV – não superior a 180 (cento e oitenta) dias, no rito ordinário, quando se tratar de audiência una.”

Deverão estar presentes na audiência, o juiz, as partes, os escrivães ou chefes de secretaria. Se caso o juiz não comparecer até 15 minutos a hora marcada, os presentes poderão se retirar-se, devendo constar no livro de registros das audiências.

O juiz sendo detentor de autoridade conferido pelo Estado possui poder de polícia na audiência, conforme previsto nos termos dos artigos 816 da CLT e 445 do CPC, devendo manter a ordem e o decoro na audiência.

O não comparecimento do reclamante (autor) a audiência, acarretará no arquivamento do processo. O reclamante que der causa a dois arquivamentos fica punido com a perda pelo prazo de seis meses, do direito de reclamar perante a justiça do trabalho, conforme artigo 732 da CLT, sendo dois arquivamentos seguidos e não alternados.

Quando houver ausência do réu, não comparecendo este ao juízo quando é citado na ação, importa em revelia, que vem a ser a ausência de defesa por parte do réu. Ocorrendo motivo relevante a audiência poderá ser adiada (parágrafo único do artigo 844. Da CLT).

O reclamante pode ser substituído em audiência pelo sindicato ou pelo empregado da mesma profissão, apenas para adiar a audiência, desde que comprovado o motivo para tanto (§ 2º do artigo 843 da CLT).

O empregador poderá fazer-se substituir por gerente ou qualquer outro preposto, que tenha conhecimento dos fatos. Nos dissídios coletivos (art. 861 da CLT), poderá também ser substituído pelo preposto na audiência.

A presença das partes na audiência no processo do trabalho está ligada a tentativa de conciliação, o que talvez não ocorra quando estiverem presentes somente seus advogados.

Segundo Martins, (2013, p. 282) “preposto vem do latim *praepostus* de *praeponere*, que tem o significado de posto adiante a testa da operação, para conduzi-la ou dirigi-la.” O gerente ou preposto representam o empregador em audiência, mas não o substituem porque não são partes no processo.

O reclamante (autor) e o reclamado (réu) comparecerão a audiência juntamente com suas testemunhas, não sendo necessária fazer requerimento por provas na inicial ou na contestação, e sim na audiência.

Na audiência é obrigatória a tentativa de conciliação antes de apresentar a contestação (art. 846 da CLT) e após o oferecimento das razões finais.

Quando proposta a conciliação, mas não houver acordo, o presidente ou juiz, antes de passar a instrução da causa, fixa o valor para determinação da alçada, se este for indeterminado no pedido (art. 2º da Lei nº 5.584/70).

Quanto a produção de provas em audiência será feita da seguinte forma: a) serão interrogadas as partes, primeiro o autor e depois o réu (art. 848 da CLT); b) serão ouvidas as testemunhas (do autor depois o réu), os peritos e os assistentes técnicos, se houver. Após a defesa são produzidas provas orais, começando pelo depoimento das partes.

Ao terminar as provas orais, as partes podem apresentar alegações finais, no prazo de 10 minutos (CLT, art. 850). Depois a última tentativa de conciliação (CLT, art. 850). Não havendo o acordo o juiz propõe a solução do litígio e decide pela procedência ou improcedência da presente ação.

Ao proferir a decisão no processo, dois são os tipos fundamentais de sentença, que são as sentenças terminativas e as definitivas.

A sentença terminativa, segundo Nascimento, são sentenças nas quais a Vara decide o processo sem analisar o mérito, quando é acolhida uma exceção de incompetência, houve decisão no processo, mas não foi apreciado o mérito.

Já a sentença definitiva, são sentenças nas quais a Vara aprecia e resolve o mérito, acolhendo ou rejeitando o pedido do autor.

6. DA CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO

6.1 NOÇÕES GERAIS

A Conciliação tem por finalidade obter pacificação social entre os envolvidos no litígio. Antes da Emenda Constitucional nº 24/99, havia a Junta de Conciliação e Julgamento como já vimos no primeiro capítulo deste presente trabalho, o qual, antes de julgar, tentava formalizar a conciliação entre as partes.

Ademais, um dos fundamentos primordiais da conciliação, é viabilizar um consenso entre as partes litigantes sem a intervenção do Estado. Pela redação da CLT a conciliação não é obrigatória, ou seja, as partes não são obrigadas a se conciliarem, mas a tentativa de conciliação é obrigatória. O juiz a qualquer momento poderá tentar a conciliação entre as partes, conforme prevê o artigo 125, inciso III do CPC.

Estabelece o Provimento nº 953/2005 aqueles que podem atuar como conciliador:

“Artigo 3º - Poderão atuar como conciliadores, voluntários e não remunerados, magistrados, membros do Ministério Público e procuradores do Estado, todos aposentados, advogados, estagiários, psicólogos, assistentes sociais, outros profissionais selecionados, todos com experiência, reputação ilibada e vocação para a conciliação, previamente aferida pela Comissão de Juízes ou Juiz coordenador, quando não constituída a Comissão.”

A Lei Complementar nº 851/1998, que dispõe sobre o sistema de Juizados Especiais também faz referência àqueles que podem ser conciliadores:

“Artigo 10 - Os Conciliadores, com a função específica de tentar o entendimento e a composição entre as partes, são auxiliares da Justiça, recrutados, preferencialmente, entre os bacharéis em Direito, de reputação ilibada e que tenham conduta profissional e social compatíveis com a função.”

A atuação do conciliador contribui de maneira significativa para uma melhor prestação jurisdicional, isto porque, pode agilizar a realização da audiência de conciliação daqueles processos que estão agendados há tempos na pauta de

audiência, e ainda, por disporde mais tempo para realizar a conciliação, ao contrário dos juízes, que têm uma pauta sobrecarregada diariamente.

6.2 CONCEITO E DEFINIÇÃO DE CONCILIAÇÃO

A palavra Conciliação, segundo Martins (2013, p.320) “vem do latim *conciliare*, de acerto dos ânimos em choque”

A conciliação é um processo autocompositivo no qual um terceiro imparcial – o conciliador - auxilia as partes em conflito a fim de encontrar uma solução satisfatória para todos os envolvidos.

Segundo Sena (2011, p. 121) a conciliação “é o método de solução de conflitos em que as partes agem na composição, mas dirigidas por um terceiro.” E complementa:

Compreende-se a conciliação em um conceito muito mais amplo do que o acordo formalizado. A conciliação significa entendimento, recomposição de relações desarmônicas, empoderamento, capacitação, desarme de espírito, ajustamento de interesses (SENA, 2011, p. 122).

Assim, a conciliação permite que o real interesse das partes sejam identificados e trabalhados de uma maneira mais adequada. Oportuna é a consideração de Cappelletti e Garth (1988, p. 84): [...] a conciliação – ao contrário do processo judicial, que geralmente declara uma parte vencedora e a outra vencida – oferece a possibilidade de que as causas mais profundas de um litígio possam ser examinadas para restaurar um relacionamento complexo e prolongado.

A conciliação tem como objetivo maior a pacificação das partes em conflito, sendo que as mesmas atuam, conjuntamente, na elaboração das decisões. Mesmo que o conciliador possa sugerir soluções, fica a cargo das partes a decisão final.

O procedimento conciliatório pode ser utilizado tanto na esfera extraprocessual quanto na processual, isto é, antes de iniciado o processo ou durante seu curso – o objetivo é o mesmo, qual seja estimular as próprias partes a chegarem num consenso. Cumpre ressaltar que na esfera penal não há a previsão de conciliação fora do processo.

Entretanto, se realizada extrajudicialmente, isto é, diretamente entre os interessados, sem intervenção do Poder Judiciário, o acordo celebrado terá validade como título executivo extrajudicial, nos termos do artigo 585, inciso II do CPC. Para se obter a validade de título executivo judicial, o acordo deverá ser levado para homologação judicial, conforme preceitua o artigo 475-N, incisos III e V do CPC.

Dessa forma, em linhas gerais, a conciliação se constitui em um conjunto de vários atos procedimentais, no qual o conciliador trabalha no sentido de facilitar a negociação, fazendo apontamentos e sugestões, bem como estimular o diálogo entre as partes envolvidas para que encontrem a melhor solução para a contenda, satisfazendo suas necessidades e interesses numa relação.

6.3 PRINCÍPIOS DA CONCILIAÇÃO

No Direito, tem-se que os princípios fundamentam o ordenamento jurídico, inspirando as normas e dando sentido a elas. Em linhas gerais, sem pretensão de adentrar e esgotar o tema, tais princípios dividem-se em princípios informativos e fundamentais.

Os informativos referem-se mais às questões técnicas, de cunho axiomático. Já os princípios fundamentais constituem as verdadeiras premissas da ciência processual. Nos dizeres de Gonçalves (2011, p.43): “Os princípios gerais erigem-se em verdadeiras premissas, pontos de partida, nos quais se apóia toda ciência.”

Assim, conforme pesquisado no manual de conciliadores do Tribunal de Justiça de Minas Gerais, oportuno destacar a existência de alguns princípios que são peculiares ao procedimento conciliatório.

6.3.1 Princípio da Autonomia da Vontade

O princípio da autonomia da vontade deve ser sempre a máxima a ser observada na conciliação. Isto porque, para que se produzam efeitos satisfatórios, as partes devem querer se compor por livre e espontânea vontade, pois tal postura pressupõe

concessões mútuas, tendo inclusive, a possibilidade de se ter de abrir mão de parte do direito.

De grande importância a observância desse princípio, pois uma vez que a solução é construída pelas partes, mesmo que com o auxílio do conciliador, os acordos tendem a ser mais facilmente cumpridos, ao contrário de quando a solução é imposta por um terceiro.

6.3.2 Princípio da Boa Fé

A conciliação deve ser pautada pela boa-fé das partes, pressupondo que estas assumam um comportamento com o intuito de se chegar a um acordo que satisfaça às necessidades de ambas as partes, de forma que uma não leve vantagem sobre a outra, mantendo-se o respeito mútuo, bem como o respeito às leis.

6.3.3 Princípio da Aptidão Técnica

O processo de conciliação deve ser estruturado e conduzido com base em técnicas adequadas no transcorrer de seu desenvolvimento e no alcance da solução, e não baseado em achismos ou na intuição do conciliador.

O conciliador deve ser imparcial, sob pena de se comprometer os resultados da conciliação.

Uma conciliação pautada em técnica adequada faz com que as partes se sintam mais seguras e confortáveis, além de transmitir maior confiabilidade no papel exercido pelo conciliador e, conseqüentemente, em suas propostas.

6.3.4 Princípio do Empoderamento

Falar em princípio do empoderamento é falar no caráter pedagógico da conciliação. A experiência de uma conciliação bem conduzida é capaz de produzir efeitos futuros, no sentido de influenciar na formação do cidadão que a partir da experiência

vivida, conseguirá administrar de uma maneira mais adequada os possíveis conflitos em que venha a estar envolvido.

6.3.5 Princípio da Celeridade

Como a conciliação visa à efetivação de um acordo entre as partes que estejam envolvidas num conflito de interesses, acaba por concentrar nesse acordo vários atos processuais. Assim, pode-se dizer que a conciliação propicia a influência do processo, com maior rapidez e presteza.

6.3.6 Princípio da Confidencialidade

A conciliação deve ser baseada na confiança. As partes devem confiar no conciliador, até mesmo para que possam relatar seus problemas e seus reais interesses no problema em questão. Portanto, o sigilo é essencial quando se trata do conteúdo das conversas mantidas entre as partes e o conciliador. Estes são, precipuamente, os princípios que norteiam a conciliação, e, portanto, devem ser observados quando da sua realização.

6.4 O PAPEL DAS PARTES ENVOLVIDAS NO PROCESSO CONCILIATÓRIO

Não obstante o crescente interesse do Poder Judiciário em estimular a utilização dos métodos consensuais de solução de conflitos, em especial a conciliação, mister se faz destacara importância dos agentes que atuam nesse procedimento e o papel que desenvolvem dentro da conciliação, uma vez que para que ocorra uma conciliação bem sucedida com a obtenção de um acordo que satisfaça todas as partes envolvidas no processo, imperioso se ter profissionais qualificados e bem preparados para atuarem nessa área, de forma a prestar um serviço jurisdicional de qualidade.

6.5 CONCILIAÇÃO: VANTAGENS E DESVANTAGENS

A conciliação visa proporcionar maior celeridade e efetividade aos processos trabalhistas e aprimorar os meios consensuais de resolução de conflitos. Contudo, a conciliação entre as partes, trás satisfação para ambas as partes.

Isto possibilita com maior presteza que as partes cheguem a interessantes conclusões que não poderiam ser extraídas de um julgamento completamente impessoal e imparcial proferido por um terceiro dotado de conhecimentos exclusivamente técnicos.

Por meio de uma conciliação adequadamente conduzida, portanto, os litigantes podem chegar a uma solução mais satisfatória e muito mais célere, em comparação à decisão judicial obtida após regular tramitação processual.

No entanto, a utilização inadequada da conciliação como forma de resolução dos litígios, sem a observância dos princípios e garantias constitucionalmente previstos, podem comprometer em boa parte os direitos e interesses envolvidos, gerando conseqüências indesejáveis e criando novos problemas que, um dia ou outro, serão novamente reabsorvidos pelo Poder Judiciário.

7. CONCLUSÃO

O tema discutido e analisado no presente trabalho teve por escopo tratar o instituto da conciliação enquanto método consensual de solução de conflito, bem como o seu funcionamento no âmbito do Direito Processual do Trabalho.

Para uma melhor compreensão do tema proposto fez-se, primeiramente, uma explanação sobre a evolução do Direito Processual do Trabalho ao longo da história do desenvolvimento das sociedades. E a conciliação como meio de resolver conflitos, trazendo uma forma mais célere de resolver os litígios.

No entanto, ante a ineficiência do Poder Judiciário na prestação jurisdicional, se mostra crescente o interesse na utilização dos métodos consensuais de solução de conflitos, em especial a conciliação. Isto porque, a conciliação tem se mostrado um efetivo instrumento de pacificação social, bem como uma forma mais célere de se solucionar conflitos.

A função do conciliador é de restabelecer o diálogo entre as partes, firmando apontamentos e trabalhando soluções que se mostrem satisfatórias a todos os envolvidos. No entanto, a decisão final de finalizar um acordo fica a cargo das partes.

Logo, concluiu-se que por meio da conciliação é possível identificar os reais interesses das partes, em razão de ser uma oportunidade para falarem sobre seus sentimentos em um ambiente neutro, e ainda, de ser um procedimento mais célere que o tradicional processo judicial.

Através da conciliação, estimula-se o desenvolvimento de uma cultura de pacificação na sociedade, em contraposição à solução adjudicada de conflitos por meio de uma sentença dada por juiz, a qual muitas vezes apenas resolve a lide processual, mas não a lide sociológica, ou seja, não consegue atingir e solucionar o verdadeiro conflito, aquele que está por trás do que foi exteriorizado num primeiro momento, seja em juízo ou não.

Importante salientar que a conciliação deve ser entendida a partir da idéia de complementaridade ao método judicial, uma vez que não pretende minimizar a importância dos magistrados e de suas sentenças. Na verdade, o que se propõe é a

possibilidade de se utilizar de outros métodos que melhor se adéquem aos interesses em discussão.

E assim, restou demonstrada a importância da conciliação como instrumento capaz de auxiliar na prestação jurisdicional do Estado, garantindo um efetivo acesso à Justiça, com vistas à pacificação social e ao respeito aos princípios básicos fundamentais inerentes a todo ser humano.

REFERÊNCIAS.

BRASIL. Constituição (1998). Constituição da República Federativa do Brasil. Coordenação de Alexandre Gialluca, Nestor Távora, Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2012.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Tradução de Eillen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

_____. **Consolidação das leis do trabalho**. 2 ed. Revista atualizada, São Paulo: Editora Método, 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito processual do trabalho**. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GONÇALVES, Marcus Vinicius Rios. **Novo curso de direito processual civil: teoria geral e processo de conhecimento**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 13 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 34 ed. São Paulo: Editora Atlas SA, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso do direito processual do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

OAB 1º Fase, Doutrina: Volume único / coordenação João Aguirre, Nestor Távora; coordenação pedagógica Francisco Fontenele. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2014.

_____. Provimento do Conselho Superior da Magistratura n. 953/2005, publicado em 10 de agosto de 2005. Autoriza e disciplina a criação, instalação e funcionamento do “Setor de Conciliação ou de Mediação” nas Comarcas e Foros do Estado.

SÃO PAULO. Lei Complementar n. 851/1998 de 09 de dezembro de 1998, publicada em 10 de dezembro de 1998. Dispõe sobre o sistema de Juizados Especiais.

SENA, Adriana Goulart de. A conciliação judicial trabalhista em uma política pública de tratamento adequado e efetivo de conflito de interesses. In: PELUSO, Antonio Cezar; RICHA, Morgana de Almeida (Org.). **Conciliação e mediação**: estruturação da política judiciária nacional. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

SHIGUEMORI, Gerson. **Curso de audiência trabalhista**. Apostila, São Paulo, 2013.