



FANAP
A Faculdade

Faculdade Nossa Senhora Aparecida

www.fanap.br | (62) 3277-1000

FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA - FANAP

DEPARTAMENTO DE DIREITO

Trabalho de Conclusão de Curso II

RONALDO ALVES PEREIRA

**A CONCILIAÇÃO E A MEDIAÇÃO JUDICIAL COMO MECANISMOS EFETIVOS
DE RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS**

Aparecida de Goiânia - GO

2018

RONALDO ALVES PEREIRA

**A CONCILIAÇÃO E A MEDIAÇÃO JUDICIAL COMO MECANISMOS EFETIVOS
DE RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Banca Examinadora da Faculdade Nossa Senhora Aparecida - FANAP como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^ª. Ma Núbia S. F. Medeiros.

APARECIDA DE GOIÂNIA

2018

A CONCILIAÇÃO E A MEDIAÇÃO JUDICIAL COMO MECANISMOS EFETIVOS DE RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS

Ronaldo Alves Pereira

RESUMO

O artigo apresenta uma abordagem sobre a conciliação e mediação, como meios alternativos para solução de conflitos, no ordenamento jurídico brasileiro. Direcionou-se a problematização para as possibilidades de utilização desses mecanismos em matéria trabalhista e as perspectivas de sua aplicação no contexto da Reforma Trabalhista. Com a aplicação do método dialético, mediante levantamento bibliográfico, a pesquisa procurou comparar e conhecer os direitos processuais cíveis, nos termos do Código de Processo Civil de 2015 e da Lei nº13.467/2017, que promoveu alterações na Consolidação das Leis trabalhistas. Os resultados induzem à compreensão de que a conciliação e a mediação alcançam sua efetividade ao mostrar para a sociedade as possibilidades de se julgar, mais rapidamente, aqueles conflitos de pouca relevância ofensiva. Quanto às perspectivas da aplicação destes recursos no contexto da Reforma Trabalhista, a opinião dos autores converge para o entendimento de que se o acordo homologado beneficia o empregador, na medida em que impede a rediscussão da matéria em juízo, também propicia ao empregado obter rápido e certo cumprimento dos direitos acordados, evitando o desgaste de um processo judicial comum. As inferências do CPC/2015 permitem concluir que esses mecanismos configuram-se como real oportunidade de mudança cultural, destituída de cunho litigioso, na busca de uma justiça negociada na solução dos conflitos.

Palavras-chave: Conciliação. Mediação. Acordo extrajudicial. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The article presents an approach on conciliation and mediation, as alternative means for conflict resolution, in the Brazilian legal system. It focused on the possibilities of using these mechanisms in labor matters and the perspectives of their application in the context of the Labor Reform. With the application of the dialectical method, through a bibliographical survey, the research sought to compare and know about civil procedural rights, under the terms of the Civil Procedure Code of 2015 and Law 13467/17, which promoted changes in the Consolidation of Labor Laws. The sources used are the result of a bibliographic survey that includes books, collection articles, dissertations, periodicals and specialized journals, as well as scientific articles published in databases. The results lead to the understanding that conciliation and mediation reach their effectiveness by showing society the possibilities of judging, more quickly, those conflicts of little offensive relevance. Regarding the perspectives of the application of these resources in the context of the Labor Reform, the opinion of the authors converges to the understanding that if the approved agreement benefits the employer, inasmuch as it prevents discussion of the matter in court. It also allows the employee to obtain fast and certain rights, avoiding the erosion of a common judicial process. The CPC/2015 inferences regarding the process for approval of an out-of-court settlement, allow us to conclude that conciliation and mediation are a real opportunity for cultural change, devoid of contentiousness, in the search for a negotiated justice in the solution of the conflicts.

Keywords: Conciliation. Mediation. Extrajudicial agreement. Labor Reform.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 CONCEPÇÕES, ORIGENS E EVOLUÇÃO DA CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO.....	6
3 OS MECANISMOS DA CONCILIAÇÃO E DA MEDIAÇÃO SOB A ÓTICA DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL BRASILEIRO DE 2015.....	12
4 CONCLUSÃO.....	23
REFERÊNCIAS	24

1 INTRODUÇÃO

Versa o presente artigo sobre os fundamentos da conciliação e mediação de conflitos, frente aos mais variados problemas que o judiciário nacional vem enfrentando para agir, e desempenhar a jurisdição aos milhares de processos distribuídos em todo o Brasil nos últimos anos. O foco delimita-se ao estudo dos avanços desses meios alternativos de conflitos, à luz do Novo Código de Processo Civil, atentando-se para a análise dos pontos legislativos existentes referentes às regras de tais institutos e como estes serão aplicados no Direito do Trabalho com o advento da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada de Reforma Trabalhista, que passou a vigorar em 11 de novembro desse mesmo ano.

A importância destes institutos está coadunada às principais características da Justiça do Trabalho, quais sejam a celeridade, a justiça gratuita, o *jus postulandi*, a oralidade, menor formalidade e o seu caráter conciliatório. Através destas características, configuradas em princípios, a Justiça Laboral busca proteger os direitos dos trabalhadores de forma célere, objetiva e efetiva. Contudo, os Tribunais Trabalhistas estão atravancados pela quantidade gigantesca de processos que chegam à sua esfera, impedindo que tais direitos sejam efetivados em seu devido tempo.

A par desta conjuntura, emergem as questões a serem investigadas neste projeto de pesquisa: É possível a utilização da conciliação e da mediação em matéria trabalhista? Quais são as perspectivas da aplicação destes recursos no contexto da Reforma Trabalhista?

A princípio, considera-se que, se na seara trabalhista, as audiências de conciliação e mediação, por suas características de assistência aos trabalhadores envolvidos em lides trabalhistas, como meios mais céleres para se alcançar a justiça, logo, supõe-se que tais institutos devam ser reconhecidos como um importante reforço da democracia, uma vez que confere às partes o poder de decidir os conflitos.

Desta forma, o objetivo geral do artigo consiste em apresentar uma abordagem sobre os avanços da conciliação e da mediação como meios alternativos de conflitos, à luz do Novo Código de Processo Civil e de suas perspectivas de aplicabilidade no contexto da Reforma Trabalhista.

No desenvolvimento dos objetivos específicos, buscou-se discorrer a respeito dos respectivos institutos, em seus aspectos históricos e significados, sob a ótica do Novo Código de Processo Civil, estabelecendo as diferenças entre eles e de sua efetivação no âmbito da Justiça Laboral, com ênfase no papel dos conciliadores e mediadores e na importância das

audiências. E, também, averiguar as perspectivas de aplicabilidade dos mecanismos da conciliação e mediação na Reforma Trabalhista, com o foco na sua história e alterações na CLT, que resultem em justa solução para os conflitos laborais.

Estruturado em três seções, para além da introdução, conclusão e referências, a pesquisa se desenvolveu mediante o emprego do método de investigação histórica, na medida em que foram observados os recortes teóricos relativos ao tema em pesquisa. Assim, para o levantamento bibliográfico, procedeu-se a seleção de livros, artigos publicados em revistas especializadas, textos publicados na internet e trabalhos acadêmicos. A partir do método dialético de abordagem, foi realizada uma análise doutrinária e legislativa.

Inúmeras são as razões que motivam a realização de um estudo acerca da viabilidade da adoção da conciliação e mediação, como meios alternativos de solução de conflitos de trabalho. A literatura jurídica pertinente evidencia que, enquanto a discussão tende sempre à restrição, sem a apresentação de formas viáveis de distribuição e acesso à ordem jurídica justa em sede trabalhista, viu-se esgotar o modelo focado no monopólio da Justiça do Trabalho.

Prova disto, tem-se que o relatório “Justiça em Números”, de 2017, divulgado anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), mostra a apuração 3 milhões de processos trabalhistas novos no ano de 2016, com taxa de resolução de 97% e acervo pendente de 10 milhões de demandas. Todavia, o fator determinante, que justifica a realização desta pesquisa, centraliza-se na constatação de que a conciliação e a mediação surgiram como um importante meio de pacificação de conflitos originados de relações de trabalho, e se caracterizam como formas de não prolongar por anos a fio, um processo que poderia ter solução mais rápida e eficiente para as partes.

2 CONCEPÇÕES, ORIGENS E EVOLUÇÃO DA CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO

Literalmente, conforme expresso no Novo Dicionário do Aurélio (2014, p. 446), o termo conciliação é “derivado do latim *conciliatio*, de *conciliare* (atrair, harmonizar, ajudar), entende-se o ato pelo qual duas ou mais pessoas desavindas a respeito de seu negócio ponham fim a divergência amigavelmente”. De Plácido e Silva (2014, p. 329), por sua vez, entende a conciliação como “O ato pelo qual duas ou mais pessoas desavindas a respeito de certo negócio, ponham fim à divergência amigavelmente. Está, assim, na conformidade de seu sentido originário de harmonização”.

A conciliação configura-se como processo, por meio do qual o Conciliador procura fazer com que as partes evitem ou desistam da jurisdição. Todavia, sua principal finalidade é promover o entendimento entre os litigantes, quer renunciando parte do seu direito, quer sujeitando-o ao de outrem, ou mesmo aquiescendo nos termos previstos na Lei Civil.

Em termos doutrinários, Cachapuz (2003) relata que há registros que apontam uma menção a conciliação já no Código de Hamurabi, com citações que remetem a existência de meios alternativos de solução de conflitos em sociedades remotas à cerca de 3000.a.C.

Na lição de Surgik (2005), observa-se que, modernamente, o primeiro país a instituir a conciliação por meio de órgãos oficiais (juízes conciliadores) foi a Holanda. A Revolução Francesa de 1789 introduziu o instituto da conciliação no direito francês moderno, por meio do Decreto de 16 de agosto de 1790, da Assembleia Constituinte, que criou os chamados “juízes de paz” (*juges de paix*), inspirando-se na legislação holandesa, na qual havia, desde há muitos anos, a figura do “fazedor de paz” (*faiseur de paix*).

Já, o termo mediação origina-se do latim *mediare*, que significa intervir, mediar (SILVA, 2014). Consiste em um meio não-jurisdicional de solução de litígios. Lília Maia de Moraes Sales conceitua-a como “[...] procedimento consensual de solução de conflitos por meio do qual uma terceira pessoal imparcial – escolhida ou aceita pelas partes – age no sentido de encorajar e facilitar a resolução de uma divergência.” Trata-se de um procedimento que objetiva aproximar as partes, através da ajuda de um terceiro - o mediador, para que estas conversem e construam uma solução eficaz para o conflito. Busca-se reunir os litigantes, a fim de levantar as controvérsias existentes, facilitando a comunicação.

A história da mediação teve início nos anos 70, nos Estados Unidos da América (EUA), espalhando-se para o Canadá, a China e alguns países da Europa. Diversos são seus meios de atuação: meio ambientes, trabalhistas, educacionais, familiares, comerciais, comunitários e relações internacionais e firmou-se pela própria sociedade que buscava resolver seus próprios conflitos (MARASCA, 2007).

Pelo grau de importância na resolução de conflitos, seja na esfera judicial, como na extrajudicial, a conciliação e a mediação tem recebido destaque no meio jurídico com implantação de projetos nos diversos tribunais brasileiros, com foco na resolução desburocratizada e célere dos conflitos, valorizando-as por serem extremamente úteis para desafogar o Judiciário e aproximar o cidadão da Justiça.

A comprovação desses ganhos pode ser constatada no Relatório “Justiça em Números” 2018 (ano-base 2017), publicado em 27 de agosto deste ano, no site institucional do CNJ, cujos

dados estatísticos revelam que, em toda a Justiça brasileira, foi de 12,1% o índice de processos resolvidos em 2017 por meio de acordos, mediante intervenção da mediação ou conciliação. Em termos absolutos, o número de sentenças homologatórias em 2017 foi de 3,7 milhões, em um universo de 31 milhões de sentenças (CNJ, 2018).

Os índices de conciliação também foram analisados e comparados em relação à fase em que o conflito se encontra. Na fase de conhecimento, o 1º grau da Justiça merece destaque. O índice de conciliação foi de 17%. A Justiça do Trabalho foi o ramo que mais fez conciliação: houve acordos em 38% dos processos na fase de conhecimento. O índice de conciliação, na mesma fase, na Justiça Federal foi de 10%.

O mesmo relatório evidencia que, pelo menos, 15% dos processos que chegaram à Justiça do Trabalho no ano passado têm como tema verbas rescisórias e rescisão do contrato de trabalho. Em segundo lugar, aparecem as ações que tratam da responsabilidade civil do empregador e de indenização por dano moral. Segundo o relatório do CNJ, isso se deve ao pequeno número de assuntos cadastrados para os processos trabalhistas: são apenas 241, quando, na Justiça Estadual, a classificação por assunto leva em conta mais de 2 mil temas.

Outro dado citado na publicação diz respeito ao número de Centros Judiciários de Solução de Conflitos (Cejuscs) na Justiça Estadual, por tribunal. Utilizando a base de dados dos tribunais, o Relatório revelou crescimento no número desses centros, onde as sessões de conciliação e mediação se concentram. A Justiça Estadual passou de 362 Cejuscs, em 2014, para 654, no ano de 2015, chega a 808 em 2016 e terminam com 982 Cejuscs instalados em 2017.

Em Goiânia, dados divulgados pelo Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (Nupemec) em novembro de 2016, mostram as estatísticas das Audiências Concentradas de Conciliação dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania do mês de Outubro, quando foram realizadas 491 audiências, com 312 acordos encaminhados, o que representa o percentual de 63,5%. O total arrecadado pelos acordos realizados nos seis centros judiciários foi de R\$ 6.620.740,79.

A mediação, a exemplo do que ocorre com a Conciliação, ainda não possui seus números oficiais divulgados de forma ampla e sistemática pelo CNJ, até porque a obrigatoriedade de sua audiência só foi positivada por força da Lei 13.140/2015, o art. 334 do NCPC. Dessa forma, percebe-se um avanço significativo para a mediação que passa a ser executada de forma obrigatória, aumentando a incidência de casos resolvidos por meio de resolução de conflitos.

No entendimento de Aguiar (2016), a mediação proporciona diversos benefícios para ambas as partes do conflito, dentre os quais podem ser citados: rapidez na solução do conflito; diminuição dos custos para a solução de um litígio; controle do procedimento pelos próprios participantes, ao invés de deixá-lo a cargo de um terceiro estranho à relação jurídica; sua flexibilidade e informalidade; a manutenção da confidencialidade do conflito; e o fato de possuir valor judicial.

Contudo, deve-se buscar o uso desses métodos não apenas com a intenção de desafogar a máquina judiciária, mas de buscar uma mudança de pensamento, deixando de ver o Poder Judiciário como a única solução para o conflito. Passando a ver a mediação e a conciliação como métodos que visam uma decisão mais democrática, que dá voz as partes, que as possibilita escolher a melhor solução, que incentiva a cidadania e que busca a cultura de paz.

Os diversos fatores vivenciados pela sociedade contemporânea, a exemplo da globalização e a facilidade de relacionar-se comercialmente, têm provocado inúmeras pendências judiciais nas várias áreas do Direito, as quais requerem a interferência do Estado na harmonização das relações sociais, com o escopo de se atingir a pacificação social.

Todavia, devido à precária estrutura do Poder Judiciário, tornou-se necessário buscar meios alternativos para compor a justiça, equivalentes à jurisdição, sem ferir os mecanismos da lei, mas capazes de conter a crise jurídica, acelerando o procedimento de resolução das lides.

A Constituição Federal do Brasil de 1988, art. 98, inciso I, previu a instituição dos Juizados Especiais, no âmbito do Poder Judiciário, atribuindo-lhes competência para o julgamento e a execução de causas cíveis de menor complexidade (ARGOLLO, 2010).

Para facilitar o acesso à justiça, foi instituída a Lei 9.099, de 26 de setembro de 1995, que regulamentou os juizados especiais cíveis e criminais, com o objetivo de “criar condições para que problemas simples possam ser solucionados de uma maneira mais rápida e eficiente por todos os cidadãos, principalmente aqueles mais humildes” (CARVALHO, 2009, p. 5).

O intento legal relaciona-se ao congestionamento da justiça e ao acúmulo de processos, os quais fazem com que se deixem de lado as soluções de tipo convencional, e se vá em busca de novas fórmulas em busca da esperada melhoria da justiça. Destarte, a revitalização da justiça através de sistemas extrajudiciais, como a mediação e conciliação, métodos alternativos à jurisdição judicial, tende a um descongestionamento dos tribunais convencionais, solucionando os conflitos em menor tempo visto, também, que são de menor complexidade.

Para a efetividade dos princípios que nortearam Lei nº 9.099/95, os arts. 21 a 26 consignam o instituto da conciliação e o da mediação como mecanismos de solução de conflitos

de sua competência, visando a uma solução rápida, eficaz e satisfatória para as partes. No âmbito do Juizado Criminal, a Conciliação somente pode ocorrer quando se referir a crime de ação penal privada ou pública, condicionada à representação, conforme preceitua o art. 76 da Lei 9.099/95. Dentre os exemplos de conflitos mediados pela conciliação podem ser citados o envolvimento nas relações de consumo, a reparação de danos materiais e outros.

No que tange à mediação, vivenciou-se no Brasil o momento do marco legal da mediação, a partir da produção de bases normativas, com o objetivo de regulamentar o processo de mediação, para oferecer maior segurança jurídica aos procedimentos, além de estabelecer diretrizes capazes de estabilizar uma política pública de disseminação no Poder Judiciário, bem como, fomentar a sua utilização em diferentes espaços, públicos e privados, para tratar de diversos tipos de conflitos (CAHALI, 2015).

As principais normas gerais são: a Resolução n.º 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Novo Código de Processo Civil e a Nova Lei de Mediação (Lei n.º 13.140/2015). Muito se têm discutido sobre estas normas, suas possíveis deficiências e potencialidades.

A resolução de n.º 125 foi editada pelo CNJ em 29 de novembro de 2010, partindo da premissa que cabe ao Judiciário estabelecer a solução justa de eventuais conflitos que viessem a surgir, e garantir os direitos fundamentais de todos os cidadãos. A presente resolução acerca questões relativas aos conflitos que possam ser solucionados através de métodos consensuais, especialmente a conciliação e a mediação, e sua incorporação à rotina do Poder Judiciário.

Em seu Capítulo I, a referida Resolução dispõe sobre a Política Pública de tratamento adequado dos conflitos de interesses, *in verbis*:

Art. 1º Fica instituída a Política Judiciária Nacional de tratamento dos conflitos de interesses, tendente a assegurar a todos o direito à solução dos conflitos por meios adequados à sua natureza e peculiaridade.

Parágrafo único. Aos órgãos judiciários incumbe, além da solução adjudicada mediante sentença, oferecer outros mecanismos de soluções de controvérsias, em especial os chamados meios consensuais, como a mediação e a conciliação, bem assim prestar atendimento e orientação ao cidadão.

Art. 2º Na implementação da Política Judiciária Nacional, com vista à boa qualidade dos serviços e à disseminação da cultura de pacificação social, serão observados: centralização das estruturas judiciárias, adequada formação e treinamento de servidores, conciliadores e mediadores, bem como acompanhamento estatístico específico.

Art. 3º O CNJ auxiliará os tribunais na organização dos serviços mencionados no art. 1º, podendo ser firmadas parcerias com entidades públicas e privadas. (CNJ, 2010).

Nos termos da resolução supracitada, o CNJ estabelece a política nacional de disseminação da mediação e conciliação no Poder Judiciário, atrelando orientações para todos os Tribunais brasileiros. Para tanto a referida resolução dispõe sobre a rede para tratamento adequado dos conflitos, estabelecendo que cada tribunal deverá ter dois órgãos: i) o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos; e ii) os Centros Judiciários de Solução de Conflitos. Ao primeiro órgão compete fomentar os métodos consensuais naquele tribunal, com políticas internas, a exemplo da qualificação da equipe técnica, enquanto que segundo órgão deve funcionar como câmaras para gerir os conflitos (CAHALI, 2015).

A proposta para autocomposição das partes na fase de conhecimento não é exclusividade do Processo do Trabalho, porém é nele que ela se destaca. O Processo do Trabalho prevê em vários de seus artigos a possibilidade de resolução dos litígios por meio da conciliação e da mediação, mas é importante ressaltar que o Juiz do Trabalho não deve ficar restrito apenas aos momentos previstos legalmente para tentar a autocomposição (AGUIAR, 2016).

Informa-se que a Resolução n.º 125/2010, quando publicada, inovou ao estabelecer outras formas de administração de conflito, ao lado do processo judicial, para garantir o acesso à justiça, sendo este a mediação, que por sua vez evidencia-se como um processo justo, adequado, devido, com garantia a direitos e deveres, bem como com atenção à satisfação do jurisdicionado. Nesse sentido:

Consolida-se no Brasil, então, com Resolução 125/2010 a implantação do chamado Sistema Multiportas, sistema pelo qual o Estado coloca à disposição da sociedade, alternativas variadas para se buscar a solução mais adequada de controvérsias, especialmente valorizados os mecanismos de pacificação (meios consensuais), e não mais restrita a oferta ao processo clássico de decisão imposta pela sentença judicial. Cada uma das opções (mediação, conciliação, orientação, a própria ação judicial contenciosa etc.) representa uma “porta”, a ser utilizada de acordo com a conveniência do interessado, na perspectiva de se ter a maneira mais apropriada de administração e resolução do conflito (CAHALI, 2015, p. 53).

Destarte, evidencia-se que o foco da Resolução n.º 125/2010, do CNJ (Art. 1º), encontra-se atrelado à tentativa de atendimento do acesso à justiça, através da satisfação do público, com serviços de pacificação social, conforme expressa Tarso Genro, no Prefácio do Manual de Mediação Judicial do CNJ em sua 5º edição. Assim,

[...] estabeleceu-se que o acesso à Justiça não se confunde com acesso ao Judiciário, tendo em vista que não visa apenas a levar as demandas dos necessitados àquele Poder, mas realmente incluir os jurisdicionados que estão à margem do sistema para que possam ter seus conflitos resolvidos [por heterocomposição ou autocomposição] (BRASIL, CNJ, 2015, p. 29).

Nota-se, pois, que o acesso à justiça está mais relacionado à satisfação do usuário (ou jurisdicionado) a respeito do resultado final do processo de resolução de conflito, do que com o mero acesso ao Poder Judiciário (BRASIL, 2015).

Acresce que a Resolução n.º 125/2010, do CNJ influenciou para o início da propagação de uma cultura de consenso e de diálogo voltada à resolução de conflitos, inclusive no interior do Poder Judiciário. Foi o primeiro passo para a transformação de paradigma. Mas, por ser uma resolução interna do Poder Judiciário e não uma lei federal, muitos tribunais se delongaram e não realizaram estas atualizações, de maneira que, em alguns Estados, esta não teve aplicabilidade (CAHALI, 2015).

Eis que surge o Novo Código de Processo Civil, estabelecido na Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015. Através deste diploma legal houve a institucionalização da mediação nos processos judiciais, conhecida como mediação judicial. O objetivo desta inovação é conferir celeridade à resolução dos conflitos. Nesse sentido, o Novo Código traz dentre as suas principais mudanças o amplo incentivo aos métodos executados em esfera extrajudicial.

3 OS MECANISMOS DA CONCILIAÇÃO E DA MEDIAÇÃO SOB A ÓTICA DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL BRASILEIRO DE 2015

Instituído por força da Lei n.º 13.105/2015, o novo Código de Processo Civil (CPC), trouxe a efetividade processual caracterizada pelo equilíbrio entre celeridade processual e garantias fundamentais do direito de defesa e do devido processo legal. E, com maior relevância, “tem-se o direito fundamental do devido processo legal (art.5º, LIV, CRFB/1988), que diz que todos têm direito a um processo justo.” (MARINONI et al. 2016, p.142).

No mesmo sentido, foi positivado no artigo 1º do NCPC que: "O processo civil será ordenado, disciplinado e interpretado conforme os valores e as normas fundamentais estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil, observando-se as disposições deste Código." (BRASIL, 2015).

Segundo Marinoni, Arenhart e Mitideiro (2016) os princípios do acesso à justiça e da efetividade têm enorme importância no NCPC. Esses princípios tencionam a real satisfação do direito material. Ademais, o princípio da primazia do julgamento de mérito disposto no artigo 4º do NCPC visa a celeridade e satisfação integral do mérito. Isto é, “o formalismo processual não pode impedir que a parte obtenha uma resposta do judiciário.” (BORBA, 2016, p. 24).

Ao recepcionar os anseios do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o novo CPC destacou

em seu texto os mecanismos da mediação e conciliação, no intento de resolver as questões de morosidade da justiça, em função da demora na resolutividade dos processos. A própria exposição de motivos evidencia a relevância da conciliação e da mediação como meios alternativos de resolução dos conflitos e que esse modelo deve ser acatado pela cultura jurídica brasileira (SIMÃO, 2016). Estes institutos passam a integrar um sistema em que o objetivo não significa o julgamento do processo e evolui para a resolução do conflito e pacificação social.

Apesar das similaridades entre si e estarem inseridos dentro da política de Meios Alternativos de Resolução de Conflitos, os mecanismos da conciliação e mediação guardam características próprias, sendo que o CNJ faz a necessária diferenciação entre ambos, a saber:

A Mediação é uma forma de solução de conflitos na qual uma terceira pessoa, neutra e imparcial, facilita o diálogo entre as partes, para que elas construam, com autonomia e solidariedade, a melhor solução para o problema. Em regra, é utilizada em conflitos multidimensionais, ou complexos. [...] 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 (BRASIL, 2015, p. 20).

Em outras palavras, a mediação constitui técnica distinta da conciliação, sendo que as diferenças mais expressivas estão no papel do mediador, na forma de abordagem do conflito e no procedimento utilizado para a resolução do conflito. Porém, a diferença fundamental da mediação em relação à conciliação, consoante Cahali (2015, p. 41), “[...] é que naquela o mediador não faz propostas de acordo, mas apenas tenta aproximar as partes para que elas próprias consigam alcançar uma situação consensual de vantagem”.

Sales (2007, p. 38), por sua vez, entende que:

A diferença fundamental entre a mediação e a conciliação reside no conteúdo de cada instituto. Na conciliação, o objetivo é o acordo, ou seja, as partes, mesmo adversárias, devem chegar a um acordo para evitar um processo judicial. Na mediação, as partes não devem ser entendidas como adversárias e o acordo é consequência da real comunicação entre as partes. Na conciliação, o mediador sugere, interfere e aconselha. Na mediação, o mediador facilita a comunicação, sem induzir as partes ao acordo.

Destarte, enquanto o conciliador é mais participativo na negociação, podendo inclusive sugerir soluções para a controvérsia, o mediador tem um papel diverso. A este segundo, conforme entendimento de Pinho (2008), cabe servir como forma de comunicação entre os litigantes, facilitando a comunicação entre as partes para que compreendam o que está em conflito e esclareçam seus interesses de forma mais autônoma, chegando a um consenso com benefício para ambas. O autor acrescenta:

[...] A distinção entre mediação e conciliação é tarefa um tanto árdua. Podemos, então, estabelecer três critérios fundamentais: Quanto à finalidade, a mediação visa resolver, da forma mais abrangente possível, o conflito entre os envolvidos. Já a conciliação contenta-se em resolver o litígio conforme as posições apresentadas pelos envolvidos. Quanto ao método, o conciliador assume posição mais participativa, podendo sugerir às partes os termos em que o acordo poderia ser realizado [...], ao passo que o mediador deve abster-se de tomar qualquer iniciativa de proposição, cabendo a ele apenas assistir as partes e facilitar a sua comunicação, para favorecer a obtenção de um acordo de recíproca satisfação. Por fim, quanto aos vínculos, a conciliação é uma atividade inerente ao Poder Judiciário, sendo realizada por juiz togado, por juiz leigo ou por alguém que exerça a função específica de conciliador (PINHO, 2015 *apud* GADENZ; SANTOS, 2015, p. 110).

Uma terceira distinção entre mediação e conciliação refere às técnicas utilizadas em tais institutos. Segundo Spengler e Spengler Neto (2010), enquanto o objetivo da conciliação é a resolução do conflito, a mediação tem o escopo de pacificar pessoas (ainda que pessoas jurídicas). Na lição destes autores, em nenhum desses dois institutos há a possibilidade de constrangimento por parte do terceiro com o intento de que as partes conciliem.

Entendem Spengler e Spengler Neto (2010) que, tanto uma quanto outra podem ocorrer por meio judicial (no caso de já existir processo em trâmite) e extrajudicial. No segundo caso é importante classificar os terceiros como auxiliares da justiça, tendo em vista que, as regras relativas aos auxiliares se aplicam a estes, inclusive nos casos de impedimento e suspeição.

Independentemente da distinção conceitual entre a mediação e a conciliação, fato é que ambos são meios alternativos de resolução de conflitos, por meio do qual terceiro auxilia as partes na construção de um acordo que resolva o conflito sem que seja necessária a decisão do Juiz togado e ambos devem observar os princípios da autonomia da vontade das partes, independência, confidencialidade, oralidade, informalidade, entre outros (WAMBIER; WAMBIER, 2016).

Inobstante a conciliação já fizesse parte de uma realidade na prática forense brasileira, indiscutivelmente, o Novo CPC instituiu um novo peso para a conciliação e a mediação constituindo, inclusive, pressuposto processual para o desenvolvimento válido do processo (SIMÃO, 2015). O Juiz ao receber a petição inicial, antes mesmo da apresentação de defesa pelo réu, deverá designar audiência de conciliação ou de mediação, sendo que a audiência somente não será realizada se (i) ambas as partes manifestarem expressamente desinteresse na composição consensual ou (ii) quando a lide não admitir autocomposição (artigo 334).

Enfim, parece-nos realmente que o Novo CPC pretendeu inaugurar uma nova era do Direito Brasileiro superando a cultura do litígio e reconhecimento da conciliação e da mediação como eficazes instrumentos de pacificação dos conflitos sociais.

Convém mencionar que até a instituição do Novo CPC, não havia uma norma que definisse quem era o Conciliador. O código sancionado em 2015 prevê dentre alguns pontos importantes que a partir de agora os Conciliadores serão auxiliares da Justiça como corrobora o art. 149 do novo CPC (BRASIL, 2014), *in verbis*:

Art. 149. São auxiliares da Justiça, além de outros cujas atribuições sejam determinadas pelas normas de organização judiciária, o escrivão, o chefe de secretaria, o oficial de justiça, o perito, o depositário, o administrador, o intérprete, o tradutor, o mediador, o conciliador judicial, o partidor, o distribuidor, o contabilista e o regulador de avarias.

A partir de então, o Conciliador judicial, ganha novo status em nosso ordenamento jurídico, a lei nº 13.105/2015 valoriza a atividade do Conciliador, que hoje atuam como meros voluntários. E sendo agora auxiliares da Justiça e recaem sobre eles os mesmos impedimentos e suspeição dos magistrados, sendo os Conciliadores equiparados aos demais auxiliares da Justiça, como prevê o art. 148.

Art. 148. Aplicam-se os motivos de impedimento e de suspeição:
I - ao membro do Ministério Público;
II - aos auxiliares da justiça;
III - aos demais sujeitos imparciais do processo (BRASIL, 2015).

Importante inovação trazida pelo CPC/2015 refere-se à determinação para que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios criem Câmaras de Mediação e Conciliação, “com atribuições relacionadas à solução consensual de conflitos no âmbito administrativo” (artigo 174). Isto mostra a necessidade de os entes públicos também participarem das políticas de conciliação e mediação especialmente considerando que mais da metade dos processos judiciais no Brasil envolvem entes públicos.

No entendimento de Oliveira e Boscatto (2016), a respectiva norma reproduz àquilo que estava previsto na Resolução nº 125/2010 do CNJ e que determinou a criação de Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania, que serão responsáveis pela realização de audiências de conciliação e mediação pré-processuais (artigo 8º).

Mesmo diante da obrigatoriedade dos Tribunais de manter Centros Judiciários de Solução de Conflitos, as partes podem escolher, de comum acordo, o mediador ou a câmara priva de mediação, sendo que não há obrigatoriedade de o mediador estar cadastrado no Tribunal (artigo 168 e §1º). O novo CPC trouxe a previsão legal para que o Estado crie esses centros, assim como preceitua o art. 165, caput da Lei 13.105/2015:

Art. 165. Os tribunais criarão centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição (BRASIL, 2015).

Argumentam os autores Cunha e Azevedo Neto (2014), que o Estado não deverá envidar esforços na capacitação de pessoal, criação de estrutura física, esclarecimento da população e treinamento dos servidores de dos profissionais do meio jurídico em geral. Caberá também aos magistrados, ao ministério público e aos advogados estimular o uso da conciliação, mediação e demais mecanismos consensuais de resolução de conflitos, sendo dever do Estado promover a solução consensual dos conflitos.

Quanto às atribuições conciliador e do mediador, o novo CPC inova ao distinguir de maneira expressa de seus papéis. Ambos têm em comum o fato de serem terceiros estranhos ao conflito, que auxiliam as partes na busca de uma solução consensual. O que os diferencia é a técnica empregada para auxiliar os conflitantes. Os métodos de atuação do mediador, de modo geral, são mais passivos e prestativos diferentes do conciliador, que de modo geral, é mais ativo e negocial. O §2º do art. 165 mostra a forma de como o conciliador deverá atuar:

Art. 165

[...]

§ 2º. O conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem (BRASIL, 2015).

Nos termos do parágrafo 3º, do mesmo artigo, o mediador atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliando os interessados a compreender as questões, mas não irá sugerir soluções, sendo que as partes vão identificar por si mesmas as soluções consensuais (Lei 13.105/15).

A distinção trazida pelo código, no que tange aos métodos de atuação dos conciliadores e mediadores, embora seja básica e não unânime por parte da doutrina é inovadora e necessária. (TARTUCE, 2013). Fica claro ao analisar alguns dispositivos do novo código de processo civil que o legislador incentivando a prática da conciliação traz a figura do conciliador como um ofício, uma profissão, ou seja, o novo CPC está trazendo o início da profissionalização do conciliador e do mediador, como se depreende artigos 167, 169, 170 e 172, *in verbis*:

Art. 167. Os conciliadores, os mediadores e as câmaras privadas de conciliação e mediação serão inscritos em cadastro nacional e em cadastro de tribunal de justiça ou de tribunal regional federal, que manterá registro de profissionais habilitados, com indicação de sua área profissional.

[...]

Art. 169. Ressalvada a hipótese do art. 167, § 6o, o conciliador e o mediador receberão pelo seu trabalho remuneração prevista em tabela fixada pelo tribunal, conforme parâmetros estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça.

[...]

Art. 170. No caso de impedimento, o conciliador ou mediador o comunicará imediatamente, de preferência por meio eletrônico, e devolverá os autos ao juiz do processo ou ao coordenador do centro judiciário de solução de conflitos, devendo este realizar nova distribuição.

[...]

Art. 172. O conciliador e o mediador ficam impedidos, pelo prazo de 1 (um) ano, contado do término da última audiência em que atuaram, de assessorar, representar ou patrocinar qualquer das partes (BRASIL, 2015).

Com a publicação da Lei Federal n. 13.105, de 16 de março de 2015, que deu vida ao novo Código de Processo Civil Brasileiro, o procedimento comum foi totalmente modificado, e, seguindo as tendências do neoprocessualismo, o legislador trouxe para o início do processo a solenidade processual que tem como propósito viabilizar a solução extrajudicial do litígio.

Com vistas à obtenção da celeridade processual e propiciar maior destaque aos meios alternativos de resolução de conflitos, o legislador aditou no artigo 334 do CPC de 2015 os dispositivos a serem ressaltados em todas as ações civis, para a efetivação de audiências de conciliação ou de mediação, anterior à fase instrutória.

Muito embora tais mecanismos já fizessem parte de uma realidade na prática forense brasileira, indiscutivelmente, o Novo CPC instituiu um novo peso para a conciliação e a mediação constituindo, inclusive, pressuposto processual para o desenvolvimento válido do processo (SIMÃO, 2016), cujas audiências podem ocorrer na fase pré-processual, (aquela onde ainda não existe um processo), e na fase processual, que se configura quando já existe um processo em trânsito, aguardando uma decisão judicial para a sua resolução.

A este respeito, Aguiar assevera que:

O novo CPC prestigia e destaca a conciliação em seu art. 334, o qual prevê a necessidade de designação de audiência de tentativa de conciliação ou mediação pelo juiz da causa, logo no início do processo, antes de recebida a contestação. Por sua vez, na seara laboral, a conciliação não é apenas uma norma trabalhista (art. 764 da CLT), porém, mais do que isto, é um princípio que norteia toda a construção da CLT e a exegese a ser dada às normas laborais, o que acarreta a conclusão de que, a conciliação pode existir em qualquer fase do processo (AGUIAR, 2016, p. 43).

Impende ressaltar que a regra da obrigatoriedade de tentativa de conciliação ou mediação por parte do juiz prevista no artigo 334 do novo CPC não pode ser aplicada, porém isso não impede que o magistrado trabalhista possa vir a recorrer a esses mecanismos, quando vislumbrar a possibilidade de uma composição entre as partes. Aceita a petição inicial pelo juiz, será caso de audiência de conciliação e mediação após a citação do réu. “Ocorrerá a dispensa

da audiência em duas hipóteses: se ambas as partes de comum acordo desistirem ou quando a lide não admitir autocomposição.” (WAMBIER; WAMBIER; 2016, p. 223).

Em conformidade com Wambier e Wambier (2016), as audiências poderão ser renovadas e ocorrer por mais de uma sessão. Não há limite para o número de audiências, desde que elas ocorram no lapso temporal de 2 (dois) meses da data da primeira sessão. A renovação das sessões ocorre com o objetivo de satisfação das partes, visto que a finalidade das audiências é a autocomposição.

O NCPC tem como novidade a audiência de conciliação e mediação por meio eletrônico, através de vídeo conferência. E, também, exige a presença física das partes e procuradores na audiência (DIDIER JÚNIOR, 2016). Porém, excepcionalmente, será admitida a dispensa da parte, caso em que será necessária a representação por um preposto ou pelo próprio advogado.

Nas audiências de conciliação, cabe ao conciliador prestar auxílio ativamente às partes na resolução do conflito, orientando-as a respeito de medidas plausíveis para a solução do litígio, lembrando que não deve haver vínculo anterior entre conciliador e as partes, (art. 165, § 2º). Nas audiências de mediação, a função do mediador consiste apenas em orientar as partes, sem, no entanto, intervir ou propor na solução desse conflito e deverá ter, preferencialmente, entre mediador e partes, vínculo anterior (art. 165, §3º).

A novidade existe na medida em que as audiências de conciliação ou mediação são obrigatórias, em regra, em todas as ações cíveis, e devem ocorrer antes da apresentação da contestação pelo réu. Explanam Didier Jr., Braga e Oliveira (2015, p. 25) que, na audiência de conciliação (momento separado dos demais pela rotina forense), o “juiz-conciliador/mediador tenta fazer com que as partes cheguem à autocomposição”, o que põe em foco sua razão de ser.

Segundo Aguiar (2016, p. 39), “[...] em regra, a audiência deve ser sempre designada, salvo indeferimento/determinação de emenda da inicial ou improcedência liminar”. O novo CPC trouxe expressamente hipóteses de não realização da audiência de conciliação, em seu artigo 334, § 4º:

Art. 334. Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de conciliação ou de mediação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ser citado o réu com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência.

[...]

§ 4º A audiência não será realizada:

I - se ambas as partes manifestarem, expressamente, desinteresse na composição consensual;

II - quando não se admitir a autocomposição.

[...] (BRASIL, 2015).

A determinação dos prazos é precisamente dar tempo à parte interessada de manifestar-se previamente se deseja ou não a audiência de conciliação, reafirmando que uma atitude

silenciosa de sua parte resultará na aceitação da audiência. A manifestação do réu deverá ser no prazo mínimo de 10 dias antes da audiência designada (§ 5º, art.334).

Consoante Didier Jr. (2015, p. 624), para o cancelamento da audiência de conciliação, há necessidade de manifestação expressa de vontade de ambas as partes. O autor deve indicar, na petição inicial, seu desinteresse na autocomposição (artigo 319, VII, do novo CPC), e o réu, por petição, apresentada com dez dias de antecedência, contados da data da audiência (artigo 334, § 5º, do novo CPC), cujo protocolo será o termo inicial para a contagem do prazo referente à apresentação da peça defensiva (artigo 335, II, do novo CPC).

A audiência deixará de ser efetuada na incoerência do pedido liminar (art. 334, *caput*, do CPC), e se houver contestação em que o réu alegue a incompetência do juízo. Neste caso, o réu poderá protocolar a defesa no foro de seu domicílio e a audiência de conciliação, será suspensa, conforme consta do art. 340, §3º do CPC (MARINONI et al., 2016).

As previsões elencadas pelo legislador são essenciais ao entendimento da performance das audiências de conciliação e mediação. Todavia, convém atentar-se ao que prevê o §8º do art. 334 do CPC no que tange ao não comparecimento injustificado do autor ou do réu à audiência de conciliação, ao dispor que esta ausência configura “[...] ato atentatório à dignidade da justiça e será sancionado com multa de até dois por cento da vantagem econômica pretendida ou do valor da causa, revertida em favor da União ou do Estado.”

Destarte, vislumbra-se a relevância da previsão de efetivação da audiência de conciliação ou mediação conforme o §8º do art. 334 do CPC, devido à penalidade para aquele que deixa de apresentar-se à audiência, sem justificativa. Além de considerar a falha da parte como “ato atentatório à dignidade da justiça, tem-se a penalização de até 2% do proveito econômico ou do valor da causa, que será revertida em favor da União ou do Estado” (BORBA, 2016, p. 31).

Nesta perspectiva, Petrarca e Nascimento (2016) alertam para a relevância da cautela do advogado do autor do litígio, quanto à declaração pela audiência de conciliação ou mediação na inicial, mas especialmente pelo réu que, além da admissível condenação de seu processo, se não comparecer na audiência sem qualquer justificativa, poderá ser punido com multa. De outra banda, ainda que não seja possível o comparecimento pessoal do autor ou do réu, o legislador estabeleceu a possibilidade de que a parte seja representada por procurador, com poderes específicos para negociar e transigir, consoante os termos do §10º do art. 334 do novo Código de Processo Civil.

Atenta-se, novamente, quanto ao reforço da cautela do advogado das partes para esta audiência, ressaltando a obrigatoriedade de sua presença (§9º, art. 334 do CPC). Ressalte-se, entretanto, a não obrigatoriedade de ser o procurador um advogado.

Insta salientar que os mecanismos em estudo, enquanto meios alternativos para a solução de conflitos, representam uma convergência mundial, na qual o cidadão é figura principal da lide, por meio do diálogo e do consenso, o que condiciona a sua aplicabilidade na Justiça Trabalhista. No pensamento de Dias e Farias (2016), é essencial que a sociedade seja conscientizada, no sentido de valorizar os métodos de solução consensual de conflitos, abstendo-se da cultura da litigiosidade, como já previa o nosso ordenamento jurídico, antes mesmo da publicação da Lei n.º 13.467/2017, que promoveu inúmeras alterações na legislação trabalhista. Justificam os autores:

A valorização da mediação e da conciliação faz com que a aproximação das partes, com a presença de um terceiro neutro (conciliador ou mediador) e do advogado ou defensor, permita que os próprios envolvidos solucionem o conflito de maneira célere, simples e barata. Ademais, a conciliação e a mediação podem resolver não apenas o litígio, mas também o próprio conflito entre as partes, contribuindo, assim, para a pacificação social (DIAS; FARIAS, 2016, p. 21).

A relevância dos meios consensuais de tratamento de conflitos encontra-se expressa ao longo de todo o CPC/2015, na medida em que intenta instituir um espaço no âmbito do Judiciário para a para o julgamento e solução de conflitos, propiciando um redimensionamento e democratização do papel do Poder Judiciário e do modelo de prestação jurisdicional (MOREIRA, 2017).

Entretanto, a redução do conflito de origem trabalhista, em face da burocracia processual-judicial, nem sempre resulta em solução representativa daquilo que se espera (UNTURO NETO, 2017). E é, é precisamente nesse o aspecto que os meios alternativos de solução objetivam incidir, com a proposta de tratamento integral do conflito real, para que se construa uma solução que signifique pacificação. Na prática, diz o autor:

[...] para que seja criada uma cultura de mediação nas relações de trabalho, é recomendável a inserção em todos os contratos de trabalho de cláusulas de submissão de controvérsias à mediação, antes que as partes recorram a outros meios de solução de controvérsias, incluindo a Justiça do Trabalho.

Caso haja o acordos entre as partes, decorrentes de eventuais conflitos surgidos na relação entre empregado e empregador, ficam o mediador e a câmara de mediação responsáveis pela formalização dos termos da composição, com especificação da verbas e direitos que

compõem a transação, prazos para pagamento e demais condições, com quitação passada por ambas as partes (MOREIRA, 2017). Para este autor, trata-se de sistemática nova e recente, que vem sendo priorizada inclusive pelo Conselho Nacional de Justiça, que determinou que os tribunais estimulem a conciliação e a mediação como meios de solução de conflitos, tendo sido ainda instituído um cadastro de câmaras de mediação pelos tribunais.

Neste contexto, encontra-se a chamada Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), que tem declaradamente por um dos seus principais objetivos a diminuição da litigiosidade na esfera das relações de trabalho. Embora não trate explicitamente da conciliação e da mediação “[...] a Reforma Trabalhista trouxe importante ferramenta de estabilização da solução mediada das controvérsias trabalhistas. Trata-se das disposições referentes ao procedimento de jurisdição voluntária de homologação de acordo.” (UNTURO NETO, 2017, p. 6).

Aliás, a criação do processo para homologação de acordo extrajudicial é o que mais tem chamado a atenção na publicações que versam sobre as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista e que se encontra disposta no Capítulo III-A, na seção IV, da nova CLT, conforme consta dos artigos 855-B a 855-E.

Perondi (2018) explica que o início do processo deve ocorrer por petição conjunta, ou seja, reclamante e reclamada, sendo obrigatória a representação das partes por advogado, não podendo ser o mesmo para ambos. E, ainda, atenta para o fato de que o processo de homologação não afasta a multa do art. 477, § 8º, da CLT. Assim, o pagamento das verbas rescisórias deve ser efetuado até 10 dias contados a partir do término do contrato.

Na opinião de Cequinel (2018), o novo mecanismo significa apresentar uma alternativa às partes, que podem evitar desgastes e a morosidade dos litígios comuns, porém com a segurança da chancela judicial sobre o pactuado, e por consequência, pode desafogar o poder judiciário trabalhista e ajudar a promover a conciliação.

O ministro aposentado do TST, Manuz (2018) faz referência aos artigos 841, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê oferecimento da defesa por meio eletrônico e o artigo 847, parágrafo único, que prevê o oferecimento da defesa até a audiência, modificando não só o momento do oferecimento da contestação no processo do trabalho, como o próprio conceito de revelia, que se caracteriza em nosso processo pela ausência imotivada do reclamado em audiência. Também acrescenta o artigo 844, parágrafo 5º da CLT, introduzido pela Lei 13.467/17, que possibilita a juntada de contestação e documentos pelo advogado do reclamado, ainda que este esteja ausente à audiência.

Por isso, é compreensível que no cenário criado pela Reforma, as formas alternativas de resolução de conflitos terão força excepcional e deverão ser profundamente estudados. Os itens que serão tratados nas negociações coletivas passarão a prevalecer sobre o previsto na legislação dentro dos limites previstos no Art. 611-A da CLT (MOREIRA, 2017).

Ainda, consoante Moreira (2017), por tratar de questões econômicas importantes, tanto para empregados quanto para empregadores, o diálogo será de fundamental importância e o sucesso das negociações estará intrinsecamente ligado às qualidades e habilidades dos negociadores. Como também foi inserido a competência das Varas do Trabalho, de acordo com a alínea “f” do art. 634, para homologarem os acordos extrajudiciais em matérias de competência da Justiça do Trabalho, as partes agora têm condições e capacidades de negociarem as questões pertinentes a relação de emprego.

Mesmo que se evidencie o uso desses mecanismos com a intenção de desafogar a máquina judiciária, há de se considerar como ponto fundamental a busca de mudança de pensamento, deixando de enxergar o Poder Judiciário como a única solução para o conflito (DIAS; FARIAS, 2016). Destarte, a mediação e a conciliação passam a configurar-se como métodos de decisão mais democrática quando as partes ganham voz e possibilidades de escolher a melhor solução, incentivando a cidadania e a busca da cultura de paz.

Consoante Pereira e Pedroso (2015), a retomada do diálogo entre as partes, na busca de soluções benéficas para ambas, abre possibilidades de uma transformação no pensamento dos litigantes, modificando a situação que tinham em relação ao conflito, em que apenas um poderia ser o vencedor. Essa mudança provoca a modificação da sistemática social, e por consequência a quebra de antigos paradigmas.

Ratificando tal entendimento, Pereira e Pedroso (2015, p. 15) concordam que seja “[...] um erro pensar que devemos trabalhar exclusivamente no sentido de obter uma sociedade sem conflitos ou litígios.” Isto porque é comum a sua ocorrência em qualquer sociedade e constituem elementos naturais do processo de desenvolvimento e de progresso.

Em complemento, Cunha e Lopes (2011, p. 39) asseveram:

Em sociedades abertas e democráticas, a pluralidade de posições e a possibilidade de confrontar as diferentes perspectivas e preferências constituem peças fundamentais para o saudável funcionamento das mesmas. A funcionalidade da sociedade depende não da inexistência de conflitos, mas da existência de mecanismos apropriados para a sua resolução, ou melhor, para uma gestão construtiva.

Na visão de Schiavi (2015), a mediação e a conciliação devem sempre ser incentivadas pela Justiça do Trabalho. Assevera o autor:

Na Justiça do Trabalho, tanto a mediação como a conciliação, tanto judiciais como extrajudiciais, devem ser estimuladas. Alguns Tribunais Regionais do Trabalho já criaram núcleos específicos de resolução de conflitos, sob supervisão de Juízes do Trabalho, como a atuação intensa de conciliadores e mediadores. Esses núcleos têm obtido excelentes resultados com baixo custo (SCHIAVI, 2015, p. 41).

Entende-se, pois, que a Justiça do Trabalho deve, com passar do tempo, abrir cada vez mais espaço para os meios alternativos para a resolução dos seus litígios, pois os resultados obtidos por essa prática têm apresentado resultados positivos.

4 CONCLUSÃO

O tema explorado neste estudo pautou-se na intenção de desvendar os avanços da conciliação e da mediação como meios alternativos na solução de conflitos, à luz do CPC e da Reforma Trabalhista. Ao colocar em evidência as inovações trazidas em ambos os dispositivos, no que concerne aos litígios laborais, a pesquisa bibliográfica realizada leva à compreensão de tais mecanismos alcançam sua efetividade, ao mostrar para a sociedade as possibilidades de se julgar, mais rapidamente, aqueles conflitos de pouca relevância ofensiva.

Nesse contexto, constata-se sua importância como ferramentas crucial para a legitimação do ambiente de negociação, uma vez que podem ser realizadas em ambientes neutros, por terceiros imparciais sem poder decisório, mas com suporte legal, tanto na Lei nº 13.140/2015 (Lei da Mediação) como no Código de Processo Civil e na Reforma Trabalhista, calcada na premissa de que o negociado se sobrepõe ao legislado.

O que o presente estudo conseguiu absorver, em termos de uma aprendizagem acadêmica bastante significativa, configura-se na compreensão de que há a expectativa de busca da justiça pela solução mediadora e conciliatória, que propõe divergência de interesses e ideias diversamente oposta ao modelo tradicional, que fomenta a diferença entre as partes.

No que tange às perspectivas da aplicação destes recursos no contexto da Reforma Trabalhista, a opinião dos autores converge para o entendimento de que se o acordo homologado beneficia o empregador, na medida em que impede a rediscussão da matéria em juízo, também propicia ao empregado obter rápido e certo cumprimento dos direitos acordados, evitando o desgaste de um processo judicial comum.

Observou-se na literatura analisada o consenso de doutrinadores e estudiosos do assunto a respeito da aplicação cuidadosa dos mecanismos da conciliação e a mediação, cujas características permitem abranger a um maior número de processos direcionados à solução

de conflitos, não somente na seara trabalhista, corroborando para o descongestionamento do Poder Judiciário.

Para concluir, pode-se dizer que este estudo não teve a pretensão de apresentar uma versão determinante sobre o tema, até mesmo pelas limitações em relação ao tempo, tendo em vista tratar-se de um assunto que exige maior disponibilidade na realização da pesquisa. O limite mais crucial, na verdade, é a escassez de uma bibliografia mais concreta sobre o assunto, quando se trata das perspectivas da aplicabilidade dos mecanismos da conciliação e mediação na Reforma Trabalhista, mais por sua contemporaneidade. Afinal, são apenas 12 (doze) meses de vigência. Tem-se a convicção de que os resultados apresentados na pesquisa exigem a continuidade desses estudos.

REFERÊNCIAS

ARGOLLO, Elaina de Araújo. *Juizados Especiais Criminais: (O real papel do Conciliador)*. 2010. 73f. Monografia (Especialização em Direito Processual Penal) - Programa de Pós-graduação em Direito, Universidade Gama Filho. Lauro de Freitas – BA, 2010.

AGUIAR, Ana Paula de Rosso. *A mediação e a conciliação judicial nos dissídios individuais do trabalho como instrumento para o restabelecimento da paz social nas relações trabalhistas*. 2016. 62f. Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2016.

BORBA, Mozart. *Diálogos sobre o novo CPC*. 2. ed. Recife: Editora armador, 2016.

BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 05 out.1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 24 ago. 2018.

_____. *Lei n° 9.099, de 26 de setembro de 1995*. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências. Código penal, legislação. São Paulo: Saraiva, 2004.

_____. *Resolução n.º 125, de 29 de novembro de 2010*. Conselho Nacional de Justiça. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/atosadministrativos/.../resolucao-no-125-de-29-de-novembrode-2010>>. Acesso em: 24 ago. 2018.

_____. *Lei n° 13.105, de 16 de março de 2015*. Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>. Acesso em: 04 maio. 2018.

_____. *Lei n° 13.140, de 26 de junho de 2015*. Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de

controvérsias [...]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm>. Acesso em: 21 set. 2018.

_____. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Altera a Consolidação das **Leis** do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-**Lei** no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as **Leis** nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991[...]. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 16 mar. 2018.

_____. Conselho Nacional de Justiça. *Manual de Mediação Judicial*. AZEVEDO, André Gomma (Org.). Conselho Nacional de Justiça. 5. ed. Brasília/DF:CNJ: 2015.

_____. _____. *Justiça em números 2017 (ano-base 2016)*. Disponível em: <http://ftp.cnj.jus.br/Justica_em_Numeros/relatorio_jn2017.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2018.

_____. _____. *Conciliação: mais de três milhões de processos solucionados por acordo*. Notícias, 30/08/2018. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/87537-conciliacao-mais-de-tres-milhoes-de-processos-solucionados-por-acordo>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

CAHALI, Francisco José. *Curso de arbitragem: mediação: conciliação*: resolução CNJ 125/2010. 5 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

CACHAPUZ, Rosane da ROSA. *Mediação nos conflitos & Direito de família*. Curitiba: Juruá. 2003.

CARVALHO, Thiago Amorim dos Reis. *Orientações teóricas e práticas relativas à audiência preliminar destinada à composição dos danos nos Juizados Especiais Criminais*. Artigo, 2009. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5166/.../>>. Acesso em: 29 abr. 2018.

CEQUINEL, Maury Jorge. *A reforma trabalhista e a nova figura da homologação de acordo extrajudicial*. Artigo, 2018. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/.../nova-figura-da-homologacao-de-acordo-extrajudicial/>>. Acesso em: 19 set. 2018.

CUNHA, Leonardo Carneiro da; AZEVEDO NETO, João Luiz Lessa de. *A mediação e a conciliação no projeto do novo CPC: Meios integrados de resolução*. In: DIDIER JUNIOR, Fredie et al (org.). *Novas Tendências do Processo Civil: Estudos Sobre o Projeto do Novo Código de Processo Civil*. Salvador: JusPodivm, 2014.

CUNHA, Pedro; LOPES, Carla. *Cidadania na gestão de conflitos: a negociação na, para e com a mediação?* *Antropológicas*, n. 12, p. 38-43, 2011. Disponível em: <<http://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/3277/1/Pages/.../maquete38-43.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2018.

DIAS, Luciano Souto; FARIAS, Kamila Cardoso. *A mediação e a conciliação no contexto do novo Código de Processo Civil de 2015*. *Revista Constituição e Garantia de Direitos*, p. 20-44. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantia dedireitos/article/view/990>>. Acesso em: 19 ago. 2018.

DIDIER JR, Fredie. *Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento*. 17. Ed. Salvador: Jus Podivm, 2015.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo dicionário Aurélio da Língua Portuguesa*. 11. ed. Rio de Janeiro: Positivo, 2014.

GADENZ, Danieli; SANTOS, Saulo do Nascimento. A conciliação e a mediação no novo código de processo civil: incentivo do estado ou violação do princípio da autonomia das partes? In: BARROS, Janete Ricken Lopes de; NÓBREGA, Guilherme Pupe. *Processo Civil em Debate*. Brasília: IDP, 2015.

MANUZ, Pedro Paulo Teixeira. Reflexões trabalhistas. Lei 13.467/2017, informatização do processo do trabalho e conceito de revelia. 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-mai-18/.../processo-trabalho-conceito-revelia>>. Acesso em: 21 set. 2018.

MARASCA, Elisangela Nedel. Meios alternativos de solução de conflitos como forma de acesso à justiça e efetivação da cidadania. *Direito em Debate*, Ano X V n ° 27, 2 8, p. 35-59, jan.. An XV - j un./ jul.- dez. 2007.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO; Daniel. *Novo Código de Processo Civil comentado*. 2. ed., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

MARTINS, Veridiana Tavares. *Reforma trabalhista: conciliação e a presença de preposto*. 2017. Disponível em: <<https://veridianatmartins.jusbrasil.com.br/artigos/485491397/reforma-trabalhista-conciliacao-e-a-presenca-de-preposto>>. Acesso em: 29 ago. 2018.

OLIVEIRA, Sônia de; BOSCATTO, Neuri Antônio. *Conciliação e mediação como meio alternativo de solução de conflitos e sua eficácia na Justiça do Trabalho*. Artigo, 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/48095/conciliacao-e-mediacao-como-meio-alternativo-de-solucao-de-conflitos-e-sua-eficacia-na-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 14 set. 2018.

PEREIRA, Everton Machado; PEDROSO, Joseane Ceolin Mariani de Andrade. A mediação e a conciliação como política pública para a cultura de paz: uma análise à luz do novo Código de Processo Civil. XII SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE DEMANDAS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA. VII Mostra de Trabalhos Jurídicos Científicos, 2015.

PERONDI, Douglas Bortolotto. *Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho*. Artigo, 2018. Disponível em: <<http://www.bortolotto.adv.br/.../acordo-extrajudicial-na-justica-do-trabalho/>>. Acesso em: 14 set. 2018.

PETRARCA, Carolina Louzada; NASCIMENTO, Dannúbia. Audiências de conciliação e mediação no Código de Processo Civil: mudança de paradigmas. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/.../Audiencias+de+conciliacao+e+mediacao+no+Codigo+de+Processo+Civil>>. Acesso em: 19 set. 2018.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de. *A mediação no direito brasileiro: evolução, atualidades e possibilidades no projeto do novo Código de Processo Civil*. 2008. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura &artigo_id=9685 &revista_caderno=21>. Acesso em: 14 ago. 2018.

SALES, L. M. M. *A mediação de conflitos e a pacificação social*. In Estudos sobre mediação e arbitragem. SALES, L. L. M (Org.). Rio – São Paulo – Fortaleza: ABC Editora, 2007.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2015.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2006.

SIMÃO, Lucas Pinto. Os meios alternativos de resolução de conflitos e o dever/poder de o juiz incentivar a conciliação e a mediação. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIX, n. 147, abr 2016. Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura &artigo_id=7104>. Acesso em: 11. Set. 2018.

SPENGLER, Fabiana M.; SPENGLER NETO, Theobaldo. *A Resolução nº 125 do CNJ e o papel do terceiro conciliador e mediador na sua efetivação*. Curitiba: Multideia, 2013. Disponível em: <<http://www.unisc.br/portal/images/stories/curso-24/r125.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

SURGIK, Aloisio. *A origem da conciliação*. Tese (Doutoramento). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1984, p. 372-373. in Revista dos Juizados Especiais, n. 10. vol. 36. abr/jun, 2005.

TARTUCE, Fernanda. *Mediação no Novo CPC: questionamentos reflexivos*. 2013. In: *Novas Tendências do Processo Civil: estudos sobre o projeto do novo Código de Processo Civil*. FREIRE, Alexandre *et al.* (Org.) Disponível em: <www.fernandatartuce.com.br/artigos/daprofessora>. Acesso em: 17 abr. 2018.

UNTURA NETO, MARCOS. *Mediação e reforma trabalhista*. Artigo, 2017. Disponível em: <<http://cerqueiraleite.com.br/mediacao-e-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 29 mar. 2018.

WAMBIER, Luiz Rodrigues; WAMBIER, Teresa Arruda Alvim. *Temas essenciais do Novo CPC: análise das principais alterações do sistema processual civil brasileiro*. São Paulo: Editora dos Tribunais, 2016.