

# 10<sup>o</sup>

# FEPEG FÓRUM

ENSINO • PESQUISA  
EXTENSÃO • GESTÃO  
RESPONSABILIDADE SOCIAL: INDISSOCIABILIDADE  
ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA



ISSN 1806-549 X

Autor(es): CYNARA SILDE MESQUITA VELOSO, CASSIA DA CRUZ SANTOS, GÉSSICA DAIANNY DOS SANTOS LIMA

## Conciliação na Justiça do Trabalho

### Introdução

O trabalho busca analisar a conciliação na Justiça do Trabalho e sua aplicação diante do princípio trabalhista da indisponibilidade de direitos, tendo em vista que a conciliação é um dos métodos alternativos de resolução de conflitos, consagrada principalmente nos conflitos individuais trabalhistas.

Considerando que a Justiça do Trabalho tem função proeminente de assegurar os direitos dos trabalhadores, e o escopo de buscar o equilíbrio na relação entre empregado e empregador, a conciliação nasce então da iminente necessidade de aliviar o judiciário, do crescente número de ações, como um dos meios não judiciais de resolução de conflitos para alcançar a efetividade dos direitos em tempo plausível.

A presente pesquisa busca responder o seguinte questionamento: como conciliar no âmbito trabalhista sem promover a renúncia aos direitos indisponíveis? Embora os direitos trabalhistas sejam irrenunciáveis, vem ocorrendo a renúncia de tais direitos nas conciliações trabalhistas, caracterizando dessa maneira, afronta ao princípio da indisponibilidade de direitos.

Nessa linha, o trabalho tem como objetivo, buscar estratégias que permitam a aplicação da conciliação no âmbito da Justiça do Trabalho, sem a renúncia aos direitos indisponíveis, bem como analisar a obrigatoriedade da participação do Ministério Público do Trabalho nos conflitos que envolvem direitos individuais indisponíveis, na Justiça do Trabalho.

Cumpram ressaltar que, a realização desta pesquisa, justifica-se pela necessidade de imposição de limites aos direitos conciliáveis na Justiça do Trabalho, tendo em vista o caráter alimentício de grande parte das verbas salariais, objeto de demandas judiciais, buscando resguardar garantias mínimas do trabalhador, ditos direitos indisponíveis.

### Material e métodos

Para a efetivação do trabalho, a metodologia constitui-se de pesquisa bibliográfica e documental, através da pesquisa em doutrinas, artigos e banco de dados para o levantamento de informações. Cumpram enfatizar que inicialmente foi realizado o estudo e a análise de informações acerca da conciliação no âmbito da Justiça do Trabalho, e posteriormente, a revisão da literatura, arrolando os principais autores que abordam sobre a conciliação frente ao princípio trabalhista da indisponibilidade de direitos.

### Resultados e discussão

A conciliação judicial trabalhista, conforme conceitua Schiavi (2016, p.40) "é forma de solução do conflito trabalhista, mediante o ingresso do conciliador entre as partes, o qual as aproximará buscando a solução dos conflitos mediante concessões recíprocas".

Diante disso, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, "traduz a inviabilidade técnica-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato" (DELGADO, 2016, p.204).

Nesse sentido, o princípio da indisponibilidade de direitos, visa assegurar ao empregado, os seus direitos e garantias, de maneira que não admite a ele renunciar aos seus direitos, em permuta de supostos benefícios oferecidos pelo empregador. Assim, este princípio revela um caráter imprescindível das normas trabalhistas, bem como sua finalidade social, em que o caráter protetivo reflete o interesse público e coletivo restringindo os direitos das partes nas negociações trabalhistas, visando resguardar os direitos do trabalhador.

No entanto, no momento em que é realizada a conciliação em ações trabalhistas, o empregado/trabalhador, algumas vezes sente-se obrigado, a renunciar parte dos seus direitos, para vê-los, atendidos no mínimo parcialmente, em virtude da premente necessidade em que se encontram quando recorrem ao Poder Judiciário para solução dos seus conflitos. Uma vez que, as verbas salariais, discutidas em ações trabalhistas, têm cunho alimentício, conseqüentemente, a renúncia aos direitos assegurados pela lei aos trabalhadores, configura ultraje ao princípio da indisponibilidade de direitos.

É de observar que, as ações trabalhistas poderão ser submetidas à conciliação em qualquer momento processual, a fim de garantir uma solução pacífica e justa as partes envolvidas na demanda judicial, notadamente ao trabalhador, parte

# 10<sup>o</sup>

# FEPEG FÓRUM

ENSINO • PESQUISA  
EXTENSÃO • GESTÃO

RESPONSABILIDADE SOCIAL: INDISSOCIABILIDADE  
ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA



ISSN 1806-549 X

hipossuficiente da relação trabalhista, conforme dispõe o artigo 764 da CLT: “Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação”.

Nessa concepção, o presente trabalho recomenda a participação do Ministério Público do Trabalho em conflitos que envolvem direitos individuais indisponíveis para resguardar estes direitos nas conciliações da Justiça do Trabalho. Dessa forma, será possível promover um tratamento adequado dos conflitos de interesses nas relações laborais, e conseqüentemente, evitar as recorrentes desigualdades, injustiças e reduções ilimitadas de direitos dos trabalhadores, e, sobretudo, a violação dos direitos irrenunciáveis.

Segundo entendimento de Theodoro Júnior (2016, p.76), o legislador preconiza a solução consensual dos conflitos, atribuindo ao Estado o encargo de promover essa prática pacificadora, sempre que possível. Além disso, Theodoro Júnior (2016, p.76) assevera que o Novo Código de Processo Civil (NCPC), não se limita a estimular a solução consensual dos conflitos, pois prevê a criação, pelos tribunais, de Centros Judiciários de solução consensual de conflitos, os quais serão responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação, assim como pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.

Vale salientar que, algumas comarcas já implantaram os Centros Judiciários para solução consensual dos litígios, através da conciliação e mediação, como métodos alternativos de resolução de conflitos.

Dessa forma, a conciliação no âmbito trabalhista tem sido objeto de estudo de vários pesquisadores, cujos resultados demonstram ser um dos maiores questionamentos frente à proteção dos direitos indisponíveis do trabalhador. Tendo em vista, que a crescente quantia de conflitos trabalhistas, tem aumentando consideravelmente as demandas judiciais, sobretudo na Justiça do Trabalho, tornando-se precária a prestação jurisdicional.

Segundo dados do levantamento anual com base no relatório “Justiça em Números”, feito pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), apontam que no ano de 2014, havia 8.387.090 milhões de processos tramitando na Justiça do Trabalho, e atualmente, existem aproximadamente 6 milhões de processos em tramitação pela Justiça do Trabalho.

Isto posto, através da análise de dados emitidos pelo Conselho Nacional de Justiça, observa-se que o número de processos resolvidos por meio de acordos, fruto de conciliações, ao longo do ano de 2015, em toda a Justiça brasileira, revelou índice médio de conciliação em 11% das sentenças, resultando aproximadamente 2,9 milhões de processos finalizados de maneira autocompositiva.

Diante de tais informações, constata-se a indiscutível contribuição da conciliação para aliviar o grande número de demandas impostas ao Poder Judiciário.

## Considerações finais

Diante das razões expostas, o trabalho tem como objetivo, buscar estratégias que permitam a aplicação da conciliação no âmbito da Justiça do Trabalho, sem a renúncia aos direitos indisponíveis, bem como analisar a obrigatoriedade da participação do Ministério Público do Trabalho nos conflitos que envolvem direitos individuais indisponíveis, na Justiça do Trabalho.

Dessa forma, demonstrar a aplicabilidade da conciliação no âmbito da Justiça do Trabalho frente ao princípio trabalhista da indisponibilidade de direitos, com a intervenção do Ministério Público do Trabalho nos conflitos trabalhistas, a fim de promover um tratamento adequado dos conflitos de interesses nas relações laborais, e evitando assim, a violação dos direitos irrenunciáveis.

Por fim, cabe ressaltar que, a aplicação sistemática do princípio da indisponibilidade, justifica-se como uma das questões de versatilidade deste princípio, a fim de garantir e assegurar os direitos dos empregados, por meio da conciliação no âmbito trabalhista.

## Referências bibliográficas

BONADIMAN, Daniela. A conciliação na Justiça do Trabalho: garantia ou flexibilização dos direitos? Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=14297](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14297). Acesso em: 01 Set. 2016.

BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. Institui a **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília, 1943.

BRASIL. Lei 13..105, de 16 de março de 2015. Institui **Código de Processo Civil**. Diário Oficial da União, Brasília, 2015.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Relatório Justiça em números traz índice de conciliação. Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/83676-relatorio-justica-em-numeros-traz-indice-de-conciliacao-pela-1-vez>>. Acesso em: 15 Out. 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. - São Paulo: LTr, 2016.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10 ed. de acordo com o Novo CPC - São Paulo: LTr, 2016.

# 10<sup>o</sup>

# FEPEG

FÓRUM ENSINO • PESQUISA  
EXTENSÃO • GESTÃO

RESPONSABILIDADE SOCIAL: INDISSOCIABILIDADE  
ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA



ISSN 1806-549 X

Realização:



Apoio:



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