

## CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO AS DUAS FACES DO DIREITO

Vanderlei Pascoal MORAES<sup>1</sup>

**RESUMO:** É cediço que no Processo do Trabalho, quando envolvidas duas ou mais partes, independentemente do interesse de cada qual, seja empregado, empregador, Poder Judiciário ou terceiro envolvido, podemos nos deparar com conflitos de interesses. O Estado, visando prestar a adequada e efetiva prestação jurisdicional, muitas vezes se vê coagido pelos prazos e pelo exagerado acúmulo de processos *sub judice*. Acaba por incentivar além do normal o desfecho das disputas, submetendo as partes principais, empregador e empregado, a aceitar uma proposta de acordo, muitas vezes injusta, tanto para uma como para outra parte. O empregador pode acabar pagando o que não deve, e o empregado aceitando um acordo muito aquém daquilo que efetivamente teria direito. O Judiciário tem que agir com cautela, exercendo sua função com inteligência, e sobrepondo-se à vontade das partes quando a situação assim o exigir. Não pode se comportar como mero figurante e expectador, principalmente frente a flagrante violação a direito de interesse público, os denominados direitos irrenunciáveis.

**Palavras-chave:** Conciliação. Processo do Trabalho. Direito do Trabalho. Prestação Jurisdicional. Princípio da Conciliação.

Este artigo tem o propósito de demonstrar que a “Conciliação”, exercida antes de demandarem as partes, levando-se o acordo, fruto desta conciliação, à homologação, assim como a ocorrida durante a audiência, perante a autoridade judiciária trabalhista, pode representar, para as Varas do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, uma ótima opção para a efetiva entrega da

---

<sup>1</sup> O autor é Bacharel em Direito, graduado nas Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente, pós-graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela mesma Faculdade, e atua como Supervisor Administrativo em Presidente Epitácio/SP., na empresa Rousselot Gelatinas do Brasil S/A.

prestação jurisdicional, acelerando a solução dos conflitos de interesses submetidos ao judiciário, como, por outro lado, pode representar um campo minado, fazendo vítimas, tanto empregador como empregado, na medida que suas obrigações e direitos são submetidos ao sacrifício da transação ou da renúncia.

Podendo ocorrer tanto no órgão judiciário, visando obter o ajuste entre os interessados, como extrajudicialmente entre os particulares, a Conciliação, pela sua origem, talvez seja um das mais eficazes formas de solução, ou composição de conflitos, pois visa levar as partes a encontrarem, por si mesmas, a solução de suas divergências.

Palavra derivada do latim “*conciliatione*”, a conciliação remonta os tempos desde as leis da antiga Grécia e na lei das Doze Tábuas, segundo afirma STAFFORINI et al. (1955, p. 75) apud GIGLIO (1997, p. 13). “Significa ato ou efeito de conciliar; ajuste, acordo ou harmonização de pessoas desavindas; conagraçamento, união, composição ou combinação” (GIGLIO, 1997, p. 11). E ainda acrescenta Wagner Giglio (1997, p. 11):

Em sentido jurídico, diz Reynals, entende-se por conciliação o ato judicial celebrado perante autoridade pública, entre autor e réu, *visando a arregalar amigavelmente sus respectivas pretenciones o diferencias*, de acordo com as lições de GALLINAL, MANRESA E ARRAZOLA, lembrados por Cristóvão Piragibe TOSTES MALTA.

Na concepção de Ruprecht (1995, p. 44):

A conciliação é o acordo a que chegam as partes sobre seus direitos mediante a intervenção de um terceiro que pode ser o juiz, um funcionário administrativo ou alguém designado com a concordância das partes. Diferencia-se da transação pela intervenção desse terceiro.

Para Américo Plá Rodriguez (1997, p. 109):

A conciliação constitui uma tentativa de solucionar, por via amistosa uma divergência que foi ou que vai ser submetida à Justiça. Nela intervém necessariamente um funcionário estatal que, em contato direto com as partes, busca uma solução de comum acordo.

Tamanho é a importância dada à conciliação que a CLT tem-na como obrigatória no início e no final da audiência de julgamento, conforme podemos constatar através da leitura dos artigos 846, “caput” e 850, “caput”:

Art. 846, “caput”. Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

Art. 850, “caput”. Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente a dez minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

A Lei 9.022/95 deu nova redação ao art. 846 da CLT que previa a primeira conciliação após a defesa. Como bem assevera Oliveira (1999, p. 85):

A modificação foi salutar, posto que com a leitura da defesa os ânimos poderão se acirrar.

A proposta conciliatória é, sem dúvida, a parte mais importante do procedimento trabalhista. Nesta oportunidade as partes descem dos seus pedestais, analisam friamente o que restou firmado para discussão futura, a possibilidade probatória de cada um, os riscos e percalços próprios de uma demanda, os riscos de ambas as partes da perda total, os riscos e os ônus de prova pericial etc. Tudo isso deverá ser levado em conta para que as partes se conciliem.

Não se trata aqui de faculdade do juiz, sendo-lhe obrigatório propor a conciliação. Apesar do Princípio da Celeridade Processual informar todos os ramos do Direito, na Justiça do Trabalho ele é mais incentivado e expressamente disposto no art. 765 da CLT. Como bem assenta Giglio (1997, p. 28), apesar desta obrigatoriedade existir, “não significa que a proposta conciliatória formulada pelo juiz deva ser necessariamente aceita, como é óbvio, mas sim que a conciliação das partes deve ser tentada”.

Abrimos aqui um parênteses para demonstrar o protesto de Valentim Carrion (2007, p. 581-582), quando tece comentários ao Princípio da Celeridade:

Celeridade. É princípio almejado do processo em geral, previsto na CLT (art. 765) e no CPC (art. 125, II). Batalha a define como uma das variantes do princípio da economia processual, juntamente com a concentração, eventualidade e saneamento, exigindo prazos exíguos e improrrogáveis (Tratado, cit.). A referência à celeridade processual seria cômica, se não fosse trágica; a realidade mostra o substantivo oposto, a parcimônia processual. A causa principal, senão a única, é

o volume excessivo de processos submetidos a todos os órgãos de jurisdição nacionais, desde a mais humilde vara do interior até o STF, passando por todos os graus de jurisdição, em todos dos ramos do Poder Judiciário, federais ou estaduais. A formação das faculdades de direito, inspirada mais nas Ordenações Filipinas do que na era da cibernética, junto com os preconceitos de nós juizes e o corporativismo da advocacia, fez com que a justiça tenha perdido o trem da modernidade; não sendo apenas o exercício de uma espécie de sacerdócio, como a consideramos os juizes, mas um autêntico serviço público, pior não poderia ser a entrega da prestação jurisdicional; e a parcimônia não se reduz apenas à intolerável demora da coisa julgada, mas, por causa da angústia dos juizes, triturados no excesso desumano de processos e o desejo, traço-necessidade de tentar solucionar o impossível encargo, produz o efeito da improvisação e o afogadilho, no juízo singular e nos colegiados e, portanto, a má qualidade freqüente dos julgados. Lança-se mão dos mutirões ou das pautas centenárias, além dos procedimentos para sentenças improvisadas de conhecimento incompleto, como é a tutela antecipada e as cautelares satisfativas. Não se aperfeiçoará a justiça com a multiplicação dos números de juizes e de Varas do Trabalho, que a carência do país impede, nem com a supressão dos recursos, nem com a simplificação das leis processuais, que já o estão, mas com uma autêntica transformação da organização judiciária e processual.

Retomando o cerne de nosso tema, Valentin Carrion, ao tecer comentários à CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, lembra que a (2007, p. 764-765)

(...) homologação judicial do que as partes acórdão nos litígios cabe a todos os órgãos jurisdicionais nos feitos em que funcionar; entretanto, é na Justiça do Trabalho que o constituinte dá relevo a essa atividade referindo-se expressamente à sua competência judiciária para *conciliar e julgar*.

Uma vez desrespeitados os mandamentos consolidados, o julgamento será anulado, determinando-se que um novo seja proferido depois de tentada a conciliação. Este é o entendimento que prepondera na doutrina, onde podemos citar como defensor desta corrente, Francisco Antonio de Oliveira (1999, p. 387):

Nula será a sentença proferida sem as propostas conciliatórias. A doutrina e a jurisprudência têm amenizado o rigor processual, a saber: a) ausência de ambas as propostas tem como conseqüência a nulidade da sentença; b) presença da primeira e ausência da segunda proposta conciliatória tem como conseqüência a nulidade da sentença; c) ausência da primeira e presença da segunda proposta conciliatória não constitui nulidade da sentença.

Apesar das expressões “conciliação” e “acordo” aparecerem, às vezes, como sinônimas no ordenamento jurídico, há diferença entre estes dois termos. São figuras jurídicas conexas, porém, distintas. MALTA et al. (1960, p. 67) apud GIGLIO (1997, p. 37) foi um dos primeiros autores, assim como o autor mexicano, Mario de la Cueva, a identificar, no termo “conciliação”, um duplo sentido:

Conciliação, tanto se emprega com sentido de procedimento de órgão judiciário visando a obter o ajuste entre os interessados, como equivale ao próprio acerto efetuado entre as partes.

Há, portanto, um sentido de direito material, além do sentido de direito processual, segundo Giglio (1997, p. 37):

No primeiro sentido, é denominado “acordo” pela nossa legislação, o que vem acrescentar outro problema ao já existente, pois o termo “acordo” também tem mais de um significado: sob o aspecto volitivo, quer dizer ‘a junção, o ajuste, a combinação, a concordância<sup>2</sup>’ ou convergência de vontades, e sob o aspecto objetivo, o resultado dessas vontades, ou seja, o conteúdo da avença.

Em Carrion, “Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho” (2007, p. 764):

A *conciliação* é a declaração da paz no litígio. Nem sempre significa transação, pois é o gênero de três espécies em que se subdivide: desistência (do direito, não apenas de ação, acrescentamos nós) pelo autor; acordo, que é a sub-rogação contratual da sentença, e o reconhecimento do direito do autor pelo réu (Carnelutti, Couture, *Estudios*).

A verdade é que na prática, os litígios trabalhistas normalmente envolvem questões de fato e de direito; e pela dificuldade de se provar os fatos alegados ou mesmo contestá-los, além da incerteza de vitória pelo empregado, até pela ignorância sobre seus reais direitos, estas pendengas são conduzidas a um acordo, criando-se, todavia, verdadeiras injustiças, ora pagando mais do que deve o empregador, ora recebendo menos do que tem direito o empregado.

---

<sup>2</sup> Sinônimos de acordo extraídos do Dicionário de Direito Individual do Trabalho, p. 10, de autoria de Aluysio Mendonça Sampaio.

ROCHA et al. (p. 325-326) apud GIGLIO (1997, p. 41), em artigo publicado na Revista LTr, v. 34, sob o título “O acordo e a fraude no Direito Brasileiro do Trabalho”, aponta, sob o aspecto prático, os vícios do acordo:

(...) está servindo para acobertar todo tipo de irregularidade praticada durante o contrato de trabalho. Assim, o empregador não paga salário mínimo, não recolhe contribuições previdenciárias, não registra o empregado nem lhe anota a Carteira Profissional e nem faz o depósito do FGTS. Depois, se demandado (salvo as hipóteses de punições pela fiscalização do Ministério do Trabalho ou da Previdência Social), faz o acordo. E fica tudo, praticamente, sacramentado, inclusive do ponto de vista judicial, porque, feito o acordo, não há defesa e não há prova, sequer da fraude. (...) o acordo, incrustado na lei com motivação de concórdia social, se transformou, na prática, em lamentável fatos de deturpação. No mais das vezes é sombra para a fraude de empregadores, ensina o empregado a mentir, ajuda os caça-níqueis e prejudica a Justiça do Trabalho.

Ruprecht, com outras palavras, inclina-se para a mesma esteira de Osiris Rocha (1995, p. 45) ao confirmar que na

(...) conciliação, o que se deseja, tanto pelas partes como pelo julgador, é se chegar a uma rápida solução; sem passar por um longo processo e aliviar a tarefa sempre cansativa dos tribunais. *Na conciliação chega-se, atualmente, a uma verdadeira renúncia de direitos.* (grifo nosso)

A conciliação tem sido classificada como um mal necessário e de fato o é, principalmente pela morosidade dos tribunais na solução de conflitos ou pela insegurança de suas sentenças, pois, se os reclamantes obtivessem rapidamente o que é seu direito e houvesse confiança na justiça, pouco campo haveria para a conciliação e a transação.

No tocante a aceitação da conciliação judicial, evidente que, uma vez respeitadas as condições de admissibilidade e de validade do ato, seja pelas partes interessadas ou mesmo pelo julgador, não há porque fazer restrição a esta possibilidade de solução de conflitos, que entre todas é a que se reveste de maior credibilidade, visto tramitar perante o Judiciário.

Problemas encontraremos na conciliação praticada fora das vistas do Judiciário, denominada “transação extrajudicial”.

Para a primeira corrente, o problema gira em torno da interpretação do texto do § 2º do art. 477 da CLT. É que o aduzido artigo deixa dúvidas sobre o alcance do valor pago no acordo, ou seja, se se restringe ao valor e não à parcela, podendo ser futuramente reclamada a suposta diferença, ou se o valor pago quita integralmente a verba, ou parcela pleiteada. Para esta corrente, uma vez quitadas as parcelas reclamadas, seja no seu valor inicial ou aquém do pleito, ficará o reclamado exonerado, liberado contra eventuais e futuras cobranças relativas às mesmas parcelas. Neste sentido comungam da mesma idéia Clóvis C. Salgado, Mozart Victor Russomano, além do saudoso Ministro sulino, Renato Machado que a reproduziu em julgados, formando, inclusive corrente jurisprudencial.

Neste sentido lecionou o professor MACHADO et al. (p. 362-363) apud GIGLIO (1997, p. 57-58), em artigo publicado na Revista LTr, v. 36, sob o título “Quitação e transação”:

(...) os valores são efeito. A causa, a fonte geradora, está no título que foi pago – nas parcelas. A afirmativa contrária, *data venia*, não tem lógica. Se a quitação, como declara a lei, prevalece apenas para as mesmas parcelas, não se refletindo nas importâncias respectivas, não haveria nunca a quitação almejada.

Para outra corrente, a quitação somente libera o devedor até o montante da quantia efetivamente paga. Para SÜSSEKIND et al. (1981, p. 193) apud GIGLIO (1997, p. 58), defensor deste posicionamento, assim leciona:

Sempre sustentamos, com apoio na doutrina e na própria jurisprudência, que a quitação deve ser interpretada restritivamente, valendo pelas verbas efetivamente pagas, motivo por que a expressão *parcelas*, a que se refere o precitado § 2º, deve ser entendida como significando partes do pagamento efetivamente realizado.

Para Oliveira (1999, p. 85):

Se do acordo constar que a parte quita as verbas pleiteadas e o contrato de trabalho a parte não poderá mais nada reclamar. Se quitar somente as verbas pleiteadas na inicial nada impedirá que através de ação autônoma venha pleitear outros direitos.

A jurisprudência neste sentido se sedimentou, editando a Súmula 41 do TST. Por ainda continuar contrariando a doutrina e como o direito é vivo, evoluindo-se, tendo como combustível os debates na doutrina e jurisprudência, visando por fim a esta discussão, o TST reformou a Súmula 41, aprovando a Súmula 330, com a seguinte redação:

A quitação passada pelo empregado, com assistência da Entidade Sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo.

Tamanha foi a revolta manifestada por doutrinadores, trabalhadores e lideranças sindicais que, após inúmeras objeções, provocou o TST a reformular o texto da Súmula para pacificar de vez a questão, que acrescentou no final, após a expressão “(...) no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas”. GÍGLIO (1997, p. 61-62) teceu algumas considerações a saber:

(...) considerando que a Súmula 330 ao dispor sobre a eficácia liberatória do recibo de quitação com a assistência sindical, não impede o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho; considerando que a quitação, como está expresso na Súmula, não alcança parcela omitida e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que constantes do recibo; considerando, que a possível insuficiência do valor pago, relativamente a cada parcela, não impede sejam consignadas ressalvas no recibo de quitação, desde que expressas indicando com clareza a parcela impugnada, possibilitando o exato entendimento do alcance da quitação e, considerando que como a possibilidade dessa ressalva não constou expressamente da redação da Súmula, resolveu acrescentar a parte final acima expressa.

O TST, através do RO-AR 255.945/96.8, Luciano de Castilho, Ac. SBDI-2 5.115/97, avançou estes limites, como pode se verificar através da ementa do referido Acórdão:

A quitação pelo pedido inicial e também pelo extinto contrato de trabalho significa que o empregado confere recibo não só pelas parcelas mencionadas na inicial como ainda por todas as demais parcelas ou pedidos, que pudesse, eventualmente, reclamar em virtude do contrato de trabalho mencionando na inicial ou no termo de conciliação. Este recibo é mais amplo que aquele e não permite ao empregado reclamar nada mais, mesmo com relação a pedidos não mencionados na inicial.

Neste dinamismo do Direito brasileiro, evoluindo conforme os reclames e anseios da sociedade, o TST, que acreditávamos ter colocado sobre esta discussão uma pedra, através da Resolução 108/2001, DJ, 18/04/2001, nestes termos se pronunciou, recebendo a Súmula 330 uma nova redação, atualmente em vigor:

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I – A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II – Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

Esta tem sido a prática nos acordos levados à homologação perante a Justiça do Trabalho, onde, os direitos não exigidos na inicial, dão-se por quitados quando ficar consignado no recibo de quitação o período de onde estes direitos emanam, vinculados ao contrato de trabalho.

Contudo, apesar da marcante relevância do princípio da conciliação na justiça trabalhista, segundo PEIXOTO (1997, p. 67):

(...) não pode ser obtida a qualquer custo, quando houver envolvimento de direitos outros que não os das próprias partes. Muitas vezes, esses interesses são embutidos no acordo, em prejuízo de outros, tais como a própria União, quando se trata de custas; o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), que tem direito aos seus recolhimentos; a Caixa Econômica Federal (CEF), gestora do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e pagadora do auxílio-desemprego e, por último, o próprio empregado, que pode ser ludibriado na sua boa-fé, com homologação de acordos simulados, dos quais ele nem tem conhecimento.

De verdade, a tese que rejeita a transação extrajudicial não deve subsistir, pois, assenta-se na premissa de que a pressão econômica exercida pelo empregador sobre o empregado eiva de vícios o ato. Segundo ensina Wagner Giglio (1997, p. 64):

Pressão econômica significa, na realidade, urgência de recebimento de verbas. Especificamente: o trabalhador se sente economicamente constrangido a aceitar um acordo porque, se o rejeitar, terá que aguardar o resultado de um processo que pode levar, e freqüentemente leva, entre nós, meses e anos.

Seria portanto suficiente tomar medidas para dinamizar o procedimento das ações trabalhistas, de tal sorte que as verbas devidas ao empregado lhe fossem pagas em poucos dias, como sucede nos países citados<sup>3</sup>, para eliminar a chamada coação econômica.

No estado atual de nossa legislação, a conciliação feita em juízo não assegura transação mais autêntica do que a realizada fora dele, mas apenas garante a autenticidade de *manifestação de vontade*, o que também pode ser garantido pela assistência do sindicato ou de órgão administrativo. Em si mesma, a transação será tão benéfica ou tão prejudicial ao trabalhador quanto for a sua liberdade de escolha ou seu constrangimento diante do fator econômico.

Por isso, a justificação dos autores que rejeitam as transações extrajudiciais, para aceitar a realizada em juízo, *data venia* não convence, pois a presença do Estado-juiz não libera o empregado da coação econômica, e portanto não afasta a deficiência de *formação de vontade*: se válida é a transação judicial, válida há de ser a extrajudicial.

Superada esta fase de propostas de conciliação entre as partes, uma vez obtido acordo, lavra-se o Termo de Conciliação, que homologado pelo juiz equivale a uma sentença transitada em julgado, vinculando apenas as partes litigantes, razão pela qual o acordo somente poderá ser desconstituído por ação rescisória, conforme pacificado no TST pela Súmula 259, que assim reza: “Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.”

Este é o entendimento desposado pela maioria dos doutrinadores, incluindo-se entre estes, Almir Morango (2006, p. 55), que salienta que (2006, p. 67): “A função precípua da Justiça do Trabalho é a conciliação, por isso a lei prevê duas oportunidades para ela. Todavia, a qualquer tempo, em qualquer fase processual, as partes podem conciliar-se encerrando o processo.”

Segundo os ensinamentos de Luiz de Pinho Pedreira da Silva (1997, p. 99):

---

<sup>3</sup> Os países citados são: Alemanha Ocidental, México e Espanha.

A conciliação, acordo celebrado pelas partes perante o juízo em ação trabalhista, vale como decisão irrecurável (art. 831 da CLT) e, pois, como coisa julgada. Logo, só pode ser desconstituída mediante ação rescisória, na forma e nos casos previstos no Capítulo IV do Título IX do Código de Processo Civil (art. 836 da CLT).

Amauri Mascaro Nascimento neste mesmo sentido leciona (1999, p. 392), ao dizer que a conciliação tem efeito:

(...) equiparado ao de sentença transitada em julgado. Dispõe a CLT, art. 831, parágrafo único, que, 'no caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecurável', com o que 'só por ação rescisória é atacável o termo de conciliação'(...).

A Justiça do Trabalho, movida por este espírito conciliatório, na busca incessante pela paz social, da estabilidade e segurança jurídica da entrega da efetiva prestação jurisdicional, lançou, recentemente, mais uma vez a Semana Nacional da Conciliação, no período de 03 a 08 de Dezembro de 2007, com o título "Conciliar é legal".

Vejamos a matéria noticiada no site do TST, em 03/12/2007 sob o título, "Trabalho concentra esforços na Semana Nacional da Conciliação", que precedeu à abertura:

(...) toda a Justiça do Trabalho – as 1.370 Varas do Trabalho e 24 Tribunais Regionais do Trabalho, além do Tribunal Superior do Trabalho – estará mobilizada para a Semana Nacional de Conciliação, grande mutirão promovido pelo Conselho Nacional de Justiça com o objetivo de realizar, até sábado (08), 215 mil audiências de conciliação.

A Semana Nacional de Conciliação envolve todos os ramos do Poder Judiciário. Os mutirões envolverão, segundo a coordenação do movimento, mais de 3 mil magistrados e 20 mil servidores. Em sua segunda edição, a iniciativa conta com o apoio da Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), da Associação dos Juízes Federais do Brasil (Ajufe) e da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra).

A meta estimada pelo CNJ para 2007, visando à resolução pacífica de disputas judiciais, supera a marca de 2006, primeiro ano do Movimento, quando foram realizadas 84 mil audiências, das quais 55% terminaram em acordo, no dia 8 de dezembro.

Além dos tribunais, participam também da Semana Nacional de Conciliação membros do Ministério Público, defensores, advogados e empresas. Este ano, participa também o Ministério da Previdência,

que tentará resolver pacificamente pendências com beneficiários.

A título de exemplo, em matéria publicada no site do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, em 14/12/2007, sob o título, “Semana da Conciliação na Justiça do Trabalho do interior paulista gera R\$ 56 mi em pagamentos aos trabalhadores”, podemos conferir o efeito da campanha:

A vice-presidência judicial do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região divulgou nesta sexta-feira, 14/12, os números finais da 15ª na Semana Nacional da Conciliação. Somando as duas instâncias (Varas do Trabalho e TRT), foram atendidas 23.658 pessoas, e o valor dos acordos totalizou R\$ 56.764.163,04, com aproveitamento de 47,5% - 5.423 acordos fechados em 11.411 audiências realizadas. O resultado supera a média histórica de 45% de conciliação obtida ano a ano na 15ª.

No âmbito do Tribunal (segunda instância), ocorreram 751 audiências. Foi obtido acordo em 527 processos - o equivalente a 70,2% do total -, no montante de R\$ 8.584.820,28.

Nas 153 Varas do Trabalho (VTs) da 15ª Região, 10.660 audiências foram realizadas, ocorrendo a conciliação em 4.896 - aproveitamento de 45,9%. Os valores conciliados atingiram o total de R\$ 48.179.342,76.

Em algumas VTs o percentual de acordos foi superior a 90%, caso da 1ª de Franca (91,3%) e 2ª de Marília (90,7%), que atingiu a marca mesmo sendo a Vara com o maior número de audiências realizadas em toda a 15ª: 236. Foi também da 2ª de Marília o recorde de acordos - lá 214 processos foram resolvidos por meio da conciliação. A VT também figura entre as sete que romperam a barreira de R\$ 1 milhão em valores pagos aos trabalhadores, decorrentes dos acordos, junto com Bragança Paulista, 7ª de Campinas, Guaratinguetá, 2ª de Jaboticabal (a campeã, com R\$ 1.833.285,68), Registro e 1ª de São José dos Campos.

No índice de acordos, a VT de Atibaia superou a expectativa mais otimista, alcançando 107,5%. Explica-se: além de a conciliação ter sido atingida nos 67 processos previamente agendados, ocorreu também em outros cinco incluídos na pauta de imediato, durante a semana, a pedido das próprias partes.

A 4ª VT de Campinas atendeu 637 pessoas e foi a primeira nesse "ranking".

Não podemos negar que esta iniciativa da Justiça do Trabalho desafoga o exagero de ações que são levadas a apreciação do Poder Judiciário. Mas, por outro lado, estamos certos que estes movimentos mutilaram milhares de trabalhadores que viam na justiça uma saída para ver reparados os seus direitos laborais. De uma forma ou de outra, foi entregue a prestação jurisdicional; se efetiva ou não, não nos cabe neste artigo discutir.

## CONCLUSÃO

É sabido que no Direito brasileiro pátrio, principalmente no Direito material e processual do trabalho, muito a que se evoluir, principalmente no que diz respeito à tutela contida e cautelosa dos direitos laborais.

Não vivemos mais em 1930, quando se fez necessária a intervenção do Estado em defesa dos hipossuficientes, termo apropriado para aquela época, mas não mais para os dias atuais. Até porque, em pleno século XXI, com a gama de informações noticiadas pelos meios de comunicação, pela facilidade com que os trabalhadores tem acesso a instrução visando alfabetizar-se e profissionalizar-se, vivendo-se num mundo globalizado sofrendo interferência de todos os países do planeta, não se pode hoje dizer que ainda existem trabalhadores, salvo raras exceções e casos específicos, que não contem com meios a promover seu equilíbrio diante de uma disputa judicial. Se houver ainda na balança algum desequilíbrio, é no tocante ao poder econômico do empregador nas composições extrajudiciais, mas, quando apresentados ao Judiciário, estando o empregado assistido por seu advogado, a balança alcança seu equilíbrio.

Portanto, mal necessário ou não, a Conciliação, atualmente, é o meio mais adequado para por fim, de maneira rápida e eficiente, porém, não eficaz, aos litígios que são apresentados à Justiça do Trabalho, devendo esta, com inteligência e cautela, dar cabo à disputa, iniciada ou não, entre empregado e empregador.

O magistrado deve atuar com imparcialidade, todavia, sem omitir-se diante de flagrante agressão aos direitos submetidos à sua análise, seja por força de acordo levado à homologação, seja por conciliação obtida durante a audiência. Percebendo fraude, erro, malícia, ignorância, abuso de poder, deverá o juiz se impor, deixando de homologar um acordo, ou ainda não aceitando a viciada manifestação de vontade das partes.

Este espírito conciliatório, desde que visando a solução da lide de maneira amigável, deve ser perseguido por todos e durante todo o processo, mesmo durante a fase executória, antes, contudo, do trânsito em julgado da sentença.

Conciliar é legal, mas não façamos disso uma bandeira ou uma regra, pois, antes de qualquer interesse do Judiciário, trabalhista ou não, o que temos que ter em foco é a tutela dos direitos trabalhistas, conquistados com sangue e suor através dos tempos.

Neste particular, o Direito Processual do Trabalho, mostra suas duas faces; uma quando visa dar celeridade e agilidade ao andamento dos processos, tendo como apoio um dos mais expressivos princípios que norteiam do Processo do Trabalho, o Princípio da Conciliação. Todavia, do outro lado, podemos ter este mesmo Direito desmoralizado, quando põe em risco a efetiva entrega da prestação jurisdicional, na medida em que privilegia e estimula a conciliação em detrimento da segurança jurídica e da finalidade maior da Justiça do Trabalho, qual seja, garantir eficazmente a tutela dos direitos trabalhistas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Pesquisa em Notícias**. Justiça do Trabalho concentra esforços na Semana Nacional da Conciliação. Notícia publicada em 03/12/2007. Disponível em: <[http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/no\\_noticias.Inicio?p\\_cod\\_area\\_noticia=ASCS](http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/no_noticias.Inicio?p_cod_area_noticia=ASCS)>. Acesso em: 01 abr. 2008

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 32. ed. Atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2007.

CNJ – Conselho Nacional de Justiça. **Semana da Conciliação na Justiça do Trabalho do interior paulista gera R\$ 56 mi em pagamentos aos trabalhadores**. Notícia publicada em 14/12/2007. Disponível em: <[http://www.cnj.gov.br/index.php?option=com\\_content&task=view&id=3684&Itemid=167](http://www.cnj.gov.br/index.php?option=com_content&task=view&id=3684&Itemid=167)>. Acesso em: 28 jan. 2008.

GIGLIO, Wagner D. **A conciliação nos dissídios individuais do trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 19. ed. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Manual de Audiência Trabalhista. Doutrina, Jurisprudência, Precedentes e Enunciados do TST**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

PEIXOTO, Bolívar Viégas. **Iniciação ao processo individual do trabalho: poder judiciário e administração da justiça**. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 2. ed., tir. 5. São Paulo: LTr, 1997.

RUPRECHT, Alfredo J.. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

SILVA, Luiz de Pinto Pereira da. **Direito do Trabalho: principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.