

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE ITUVERAVA  
FACULDADE DR. FRANCISCO MAEDA**

**Amanda de Oliveira Colombari**

**AS PRÁTICAS CONCILIATÓRIAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO  
DA 15ª REGIÃO FRENTE À REFORMA TRABALHISTA**

**ITUVERAVA  
2020**

**AMANDA DE OLIVEIRA COLOMBARI**

**AS PRÁTICAS CONCILIATÓRIAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO  
DA 15ª REGIÃO FRENTE À REFORMA TRABALHISTA**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
à Faculdade Dr. Francisco Maeda. Fundação  
Educativa de Ituverava para obtenção do  
título de Bacharel em Direito.**

**Orientador: Prof. Dr. Wander de Bortoli  
Pereira**

**ITUVERAVA  
2020**

**AMANDA DE OLIVEIRA COLOMBARI**

**AS PRÁTICAS CONCILIATÓRIAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO  
TRABALHO DA 15ª REGIÃO FRENTE À REFORMA TRABALHISTA**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Faculdade Dr. Francisco Maeda. Fundação  
Educativa de Ituverava para obtenção do título de  
Bacharel em Direito.**

Ituverava, 28 de agosto de 2020.

Orientador: \_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Wander de Bortoli Pereira

Examinadora: \_\_\_\_\_  
Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Renata Romani de Castro

Examinadora: \_\_\_\_\_  
Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Priscilla Ferro

## AS PRÁTICAS CONCILIATÓRIAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO FRENTE À REFORMA TRABALHISTA<sup>1</sup>

COLOMBARI, Amanda de Oliveira<sup>2</sup>  
PEREIRA, Wander de Bortoli<sup>3</sup>

**RESUMO:** Com a finalidade de alterar o cenário de morosidade do Poder Judiciário, bem como de fomentar a pacificação social, os métodos alternativos de resolução de litígios foram implantados no ordenamento jurídico brasileiro, mediante a Resolução nº 125 de 2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas do Poder Judiciário do Trabalho (CEJUSC-JT) se destacam na realização das práticas conciliatórias. Entretanto, a Lei nº 13.467 de 2017 modificou inúmeros institutos jurídicos da Justiça do Trabalho. Desta forma, a importância de se fazer essa pesquisa consistiu em demonstrar a relevância da atuação do CEJUSC-JT, na aplicação da mediação e conciliação, no contexto pós-reforma trabalhista. O objetivo do presente trabalho foi investigar os possíveis impactos advindos da Reforma Trabalhista, em relação à eficácia das práticas conciliatórias do CEJUSC-JT, do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15), entre o período de 2017 a 2019. A metodologia deste trabalho foi uma revisão bibliográfica crítica com o uso de artigos científicos, livros, jurisprudências e análise estatística. No segundo tópico foram abordadas as conceituações e aplicações da mediação e da conciliação nas searas processual civil e do trabalho. No terceiro tópico foram expostas as principais mudanças ao conjunto normativo trabalhista, promovidas pela Lei nº 13.467/2017, as quais reduziram a proteção resguardada ao trabalhador. No quarto tópico foram apresentados os dados de 2017 a 2019, referente às práticas conciliatórias realizadas no CEJUSC-JT do TRT-15, assim como os resultados da presente pesquisa.

**Palavras-chave:** Conciliação. Mediação. Reforma Trabalhista. Pacificação social. Justiça do Trabalho.

## THE CONCILIATORY PRACTICES OF THE REGIONAL LABOUR COURT THE 15<sup>th</sup> REGION AHEAD OF THE LABOUR REFORM

**SUMMARY:** In order to change the slowness scenario of the judiciary, as well as to promote social pacification, alternative methods of dispute resolution were implanted in the Brazilian legal system, through resolution no. 125 of 2010, of the National Council of Justice (NCJ). The Judicial Centers of Consensual Methods of Disput Resolution, the Labour Judiciary (JCCMDR-LJ) stand out in the realization of conciliatory practices. However, importance of doing this research was to demonstrate the relevance of the performace of JCCMDR-LJ, in the application of mediation and conciliation, in the context of post-labor reform. The objective of this study was to investigate the possible impacts arising from the labor reform, in relation to the efiectiveness of conciliatory practices of JCCMDR-LJ, the Regional Labor Court of the 15<sup>th</sup> Region (RLC-15), between the period 2017 to 2019. The methodology of this work was a critical literature review with the use of scientific articles, books, jurisprudence and statistical analysis. In the second topic were addressed the concepts and applications of mediation and conciliation in the civil procedural and labor fields will be addressed. In the third topic were exposed the main changes to the labor normative set, promoted by law no. 13.467/2017, which reduced the protection afforded to the worker. In the fourth topic were presented the data, from 2017 to 2019, of the conciliatory practices carried out in JCCMDR-LJ, RLC-15, as well as the results of this research.

**Keywords:** Conciliation. Mediation. Labor Reform. Social peace. Labour court.

---

<sup>1</sup> Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso à Faculdade Dr. Francisco Maeda. Fundação Educacional de Ituverava.

<sup>2</sup> Graduanda no curso de Direito. E-mail: [amanda.oliveiracolombari@gmail.com](mailto:amanda.oliveiracolombari@gmail.com)

<sup>3</sup> Orientador, Pós-Doutor em História do Direito: Filosofia e Constituição, Pós-Doutor em Criminologia, Doutor e mestre pela Universidade Federal de Uberlândia. Especialista em Direito Público e Filosofia do Direito, Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Docente da FE/FAFRAM.

## **1. INTRODUÇÃO**

O Poder Judiciário é responsável pela solução dos conflitos de interesses dos indivíduos. Todavia, os ramos da Justiça brasileira encontram-se sobrecarregados no julgamento dos feitos, em razão do demasiado grau de litigiosidade da sociedade contemporânea, o que torna a prestação jurisdicional extremamente morosa. Com a finalidade de alterar este panorama, o ordenamento jurídico brasileiro sofreu modificações para a implantação dos métodos alternativos de resolução dos litígios. Tais mecanismos são instrumentos de pacificação social céleres e eficazes. Ademais, visam assegurar o acesso à justiça dos cidadãos e o aperfeiçoamento jurisdicional.

A Justiça do Trabalho se sobressai na utilização dos meios consensuais de solução das controvérsias, especialmente, no que tange às práticas de mediação e conciliação. No entanto, a Reforma Trabalhista trouxe drásticas mudanças aos mais variados institutos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), atenuando a proteção que era garantida ao trabalhador.

A importância de se fazer essa pesquisa consistiu em demonstrar a relevância da atuação dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas, do Poder Judiciário do Trabalho (CEJUSC-JT), do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, na aplicação dos métodos alternativos de resolução de conflitos, no contexto pós-reforma trabalhista.

O objetivo do presente trabalho foi investigar quais os possíveis impactos advindos da Reforma Trabalhista, em relação à eficácia das práticas conciliatórias dos CEJUSC-JT, do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, entre o período de 2017 a 2019.

A metodologia deste trabalho foi de uma revisão bibliográfica crítica com o uso de artigos científicos, livros, jurisprudência e análise estatística.

## **2. A MEDIAÇÃO E A CONCILIAÇÃO APLICADAS AO DIREITO PROCESSUAL CIVIL E AO DIREITO DO TRABALHO**

O Poder Judiciário, utilizando-se da interpretação e aplicação do ordenamento jurídico se  
incumbe da resolução de litígios, conforme o princípio da tripartição dos poderes. Contudo, o maior problema do Judiciário é a morosidade causada pela ineficiência na prestação

jurisdicional. Assim, fez-se necessária a procura por uma melhora efetiva no modo de solução das controvérsias.

Segundo Almeida (2016), as controvérsias entre os indivíduos são inerentes ao convívio humano. As que decorrem de pretensões contrapostas geram os conflitos, denominados como lides. A jurisdição estatal, atualmente, constitui o método mais utilizado para a resolução das controvérsias.

Para Gonçalves (2015), antes do estabelecimento dos Estados, as partes envolvidas resolviam os próprios conflitos, fenômeno denominado autotutela. A partir do momento que os Estados se estabeleceram, estes se encarregaram do poder-dever de solucionar os conflitos.

Conforme o relatório emitido pelo Conselho Nacional de Justiça (2019), a Justiça Estadual julgou 26,1% dos feitos e a taxa de congestionamento representa 73,9 %. A Justiça do Trabalho, por sua vez, julgou 47,2 % dos feitos e a taxa de congestionamento é de 52,8%. Já a Justiça Federal julgou 30,4% dos feitos e detém taxa de congestionamento de 69,6%.

Dessa forma, compreende-se que a existência de conflitos é recorrente na sociedade. Com o estabelecimento dos Estados, o Judiciário passou a ser o poder responsável pela resolução de tais desavenças, as quais eram anteriormente solucionadas pelas próprias partes.

A partir dos dados elencados, observa-se a excessiva judicialização das controvérsias, nos mais variados campos da Justiça brasileira (Estadual, do Trabalho e Federal). Depreende-se, também, que a morosidade do Poder Judiciário é gerada pelo alto grau de litigiosidade.

Nesse contexto Tartuce (2018), explana que o conjunto normativo brasileiro das últimas décadas, com o intuito de alterar o cenário da justiça fundamentada na distribuição da litigiosidade, sofreu diversas modificações, entre elas: a Lei de Arbitragem 9.307/1996; a Resolução nº 125 de 2010, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ); o Código de Processo Civil de 2015(CPC); a Lei da Mediação (13.140/2015).

A resolução nº 125 de 2010, do CNJ dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado aos problemas jurídicos e aos conflitos de interesse, e tem o propósito de impulsionar a eficiência operacional, bem como o acesso à justiça a todos os cidadãos, mediante os mecanismos consensuais de solução dos conflitos, os quais buscam a pacificação social, a solução e a prevenção dos litígios (BRASIL, 2010).

Porém, para Watanabe (2007), a formação dos acadêmicos do Direito, no Brasil, é baseada na solução contenciosa dos conflitos, ou seja, aquela decorrente do processo judicial, por meio da sentença proferida pelo magistrado. Esse fenômeno é um grande empecilho na propagação da utilização dos métodos alternativos de resolução dos litígios.

Assim, referente às modificações no ordenamento jurídico brasileiro, nota-se que os meios alternativos surgiram como instrumentos empregados na tentativa de se alcançar a pacificação social e evitar o congestionamento do Poder Judiciário nos julgamentos dos feitos, além do aperfeiçoamento jurisdicional e a viabilização do acesso à justiça aos cidadãos. No entanto, a aplicação dos métodos consensuais de solução dos conflitos enfrenta alguns desafios, como o da preponderância da resolução contenciosa dos litígios.

De acordo com o Conselho Nacional de Justiça (2019), a Justiça do Trabalho é o ramo do Judiciário que mais pratica a conciliação. Em média, no ano de 2018, 24% dos casos foram solucionados por meio de acordos. Na fase de conhecimento de primeiro grau, o percentual de conciliação corresponde à 39%.

Nesse sentido, Luchiari (2012) explica que existem duas formas de solução pacífica dos conflitos: a autocomposição e a heterocomposição. Na primeira, as partes buscam, de maneira conjunta, a solução do litígio. Na segunda, há o enfrentamento dos interessados e a imposição de uma decisão proferida por um terceiro (árbitro ou juiz).

Deste modo, consigna-se elucidar que a arbitragem é um mecanismo heterocompositivo de resolução de conflito coletivo, realizado por um terceiro estranho à demanda, denominado árbitro, eleito pelas partes, que irá impor uma solução ao conflito. A mediação, por sua vez, é tida como um método autocompositivo, pois a intervenção realizada pelo terceiro, nomeado mediador, não detém poder decisório, ao contrário do que ocorre na arbitragem (SARAIVA; SOUTO, 2018).

Diante dos entendimentos elucidados acima, constata-se que a Justiça do Trabalho é a responsável pelos mais satisfatórios índices de conciliação, especialmente na fase de conhecimento do 1º grau, destacando-se o fato de que a arbitragem é um meio heterocompositivo de solução pacífica dos conflitos coletivos.

Segundo Romar (2018), a mediação é definida como um meio de pacificação social, resolução e prevenção de conflitos. Respalda-se na intervenção construtiva de um terceiro imparcial em relação aos interessados, que auxiliará as partes a buscarem uma solução ao conflito.

De acordo com o art. 3º da Lei de Mediação – 13.140/2015, o conflito que envolva direitos disponíveis ou indisponíveis, que admitam transação, poderá ser objeto da mediação (BRASIL, 2015).

A mediação não é considerada um meio heterocompositivo e sim autocompositivo. Na mesma linha, as diferenças entre tais métodos estão em razão do poder decisório ou não do terceiro interventor. Na arbitragem, o terceiro (árbitro) profere uma decisão que irá vincular as

partes, já que possui poder decisório em relação à demanda que lhe é submetida. No caso da mediação, o terceiro (mediador), sem poder decisório, ajudará as partes a encontrarem, conjuntamente, uma resolução ao litígio.

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho editou, em 2016, a Resolução nº 174, a qual trata da Política de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no âmbito da justiça do trabalho. O artigo 1º “*caput*” e inciso I, preconiza:

Art. 1º. Para os fins desta resolução, considera-se: I- “Conciliação” é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, com a criação ou proposta de opções para composição do litígio; (BRASIL, 2016).

O artigo acima é enfático ao definir a conciliação como um meio alternativo de composição de litígio. A terceira pessoa envolvida será o magistrado ou o um servidor público que se encarregará de nortear as partes na resolução do conflito, mediante a apresentação de propostas.

Ainda no que tange à mediação e à conciliação, o art. 166, “*caput*” e parágrafos 1º, 2º e 4º, do Código de Processo Civil, lista os princípios que as sedimentam: a) independência; b) imparcialidade; c) autonomia da vontade (é livre a autonomia dos interessados até mesmo no estabelecimento das regras condutoras do procedimento; d) confidencialidade (em todas as informações produzidas durante o procedimento e o sigilo do conciliador, mediador e membros auxiliares; e) oralidade; f) informalidade; g) decisão informada (BRASIL, 2015).

Conforme os preceitos descritos no artigo acima, percebe-se a que a confidencialidade se refere ao sigilo funcional (dos sujeitos conciliador, mediador e membros auxiliares). Atinente à autonomia da vontade é a liberdade das partes em definirem as regras para a solução do litígio.

Segundo Luchiari (2012), a conciliação é um método autocompositivo, pois o terceiro atua apenas como facilitador e condutor da composição. É útil para dilemas superficiais e de rápida solução, que não envolvem repercussão futura e relação entre as partes, diferentemente da mediação que engloba procedimentos mais complexos.

No Direito do Trabalho, a transação é um ato bilateral em que os litigantes fazem concessões recíprocas, firmam direitos e obrigações, em virtude da existência da incerteza (*res dubia*). A conciliação, porém, é um ato judicial, no qual as partes, sob a intervenção do magistrado, acordam sobre a demanda discutida no processo judicial e nem sempre acarretará



a transação, já que o empregador poderá quitar todas as verbas devidas, em juízo, ao empregado (SARAIVA; SOUTO, 2018).

A partir do diploma legal citado e dos posicionamentos dos doutrinadores brasileiros, vê-se que a mediação e a conciliação se respaldam nos mesmos preceitos e são métodos autocompositivos de solução pacífica dos conflitos. Entretanto, a conciliação é aplicada para questões mais simples e no direito do trabalho, nem sempre implicará na transação. No caso da mediação, é um procedimento mais complexo que a conciliação, em que as partes construirão, conjuntamente, uma solução para a controvérsia.

Para Tartuce (2018), os mecanismos alternativos proporcionam as seguintes vantagens: a obtenção de resultados rápidos; a ampliação de diversas opções ao cidadão no tratamento do conflito; o aperfeiçoamento do sistema de justiça estatal por força da redução do número de processos; a interação produtiva entre as pessoas, bem como o cumprimento voluntário de certas iniciativas pela parte contrária. Contudo, o enfraquecimento do Direito e do aparato legislativo são desvantagens destes meios.

A cautela é um requisito essencial para não afastar da apreciação jurisdicional as causas de proteção de interesses difusos e de classe ou que envolvam direitos constitucionais (CAPELLETI; GARTH, 1988).

Nesse sentido, é válido ressaltar que, em regra, na seara trabalhista, o empregado, diante da sua condição de inferioridade econômica e de o ordenamento jurídico ter lhe assegurado garantias mínimas, não poderá transacionar ou renunciar seus direitos laborais (SARAIVA; SOUTO, 2018).

Diante de todo o explanado, percebe-se que os métodos consensuais de resolução de conflitos buscam o descongestionamento dos julgamentos dos feitos. São uma ferramenta de pacificação social, célere e eficaz. Todavia, é imprescindível a tomada de alguns cuidados para que os direitos já resguardados no ordenamento jurídico não sejam atenuados, especialmente no que tange à homologação de acordos trabalhistas. A fim de que não ocorra a renúncia das garantias indisponíveis do obreiro, considerado a parte hipossuficiente na demanda.

É importante frisar que a Justiça do Trabalho sofreu modificações substanciais em seu ordenamento jurídico, com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, alterações essas que podem influenciar as práticas conciliatórias. É relevante que tais mudanças sejam analisadas, tendo em vista que a Justiça do Trabalho é a seara do Judiciário que mais homologa acordos.

### **3. REFORMA TRABALHISTA: REDUÇÃO DA LITIGIOSIDADE SEM RISCO E ESTÍMULO À CONCILIAÇÃO EXTRAJUDICIAL**

O trabalho é o elemento essencial ao desenvolvimento e à manutenção financeira dos indivíduos. O Direito do Trabalho, por ser um ramo jurídico dotado de autonomia, é norteado por princípios específicos e ordenamento jurídico próprio- CLT.

Segundo Leite (2017) a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada Reforma Trabalhista, foi publicada em 14 de julho de 2017, no Diário Oficial da União e entrou em vigor no dia 15 de novembro de 2017, ou seja, 120 dias após a data de publicação.

No que tange às modificações à legislação trabalhista, o Projeto de Lei 6.787/16, apresentado pelo relator Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), que tratava da Lei 13.467/2017 e tramitou no Congresso Nacional, teve como principal objetivo a redução da litigiosidade nas relações de trabalho, por meio da superação do conceito da litigância sem risco - a restrição do direito à assistência jurídica integral, o pagamento de honorários periciais pela parte beneficiária da justiça gratuita e a inserção do instituto dos honorários sucumbenciais - e do estímulo à conciliação extrajudicial - jurisdição voluntária e arbitragem (BRAGHINI; SIMON; SANTOS FILHO, 2019).

Logo, verifica-se que a Reforma Trabalhista almejou a superação do conceito de litigância sem risco – limitação da condição de hipossuficiência do empregado – e o incentivo à conciliação extrajudicial, a qual engloba a homologação de acordos extrajudiciais.

Referente à assistência judiciária gratuita. O dispositivo 5º, LXXIV, da CF, estatui que o Estado prestará assistência judiciária gratuita aos indivíduos que comprovarem a escassez de recursos (BRASIL, 1988).

A Assistência Judiciária Gratuita equivale ao direito da parte, hipossuficiente, de ser representada por um advogado do Estado. Na esfera processual trabalhista, a assistência judiciária é prestada pelo sindicato da categoria profissional a que o trabalhador pertencer, conforme a Lei 1.060, de 5 de fevereiro de 1950 (BRASIL, 1950).

Destarte, nota-se que o direito à assistência judiciária gratuita se encontra previsto na Lei Maior e corresponde à representação da parte hipossuficiente - com recursos financeiros limitados - por advogado do Estado ou do sindicato (no caso da seara trabalhista).

No que diz respeito à Justiça Gratuita, esta equivale ao direito de dispensa no pagamento das despesas processuais (taxas judiciárias, custas, emolumentos, honorários periciais, etc), consoante o art. 790, § 3º da CLT (BRASIL, 1943).

Para Martins (2018), Justiça Gratuita é espécie de assistência judiciária, compreendendo a isenção de custas e honorários periciais. As custas correspondem às despesas judiciais que a parte paga para postular em juízo devido aos serviços prestados pelo Estado. A nova redação do art. 789 da CLT determina que as custas serão calculadas à base de 2% observado o limite mínimo de R\$10,64.

Contata-se assim, que o instituto da assistência judiciária é gênero, enquanto a Justiça Gratuita enquadra-se como espécie. Esta se refere à dispensa do pagamento das despesas processuais. Entretanto, as alterações promovidas no ordenamento jurídico trabalhista trouxeram diversas modificações ao benefício da justiça gratuita.

De acordo com Schiavi (2017), na sistemática anterior, para obter a Justiça Gratuita, o empregado deveria receber salário não superior a dois mínimos ou apresentar declaração de seu estado de miserabilidade, firmada pelo empregado ou por seu procurador com poderes especiais.

O dispositivo 790, §3º, da CLT estabelece que para a concessão do benefício da justiça gratuita, o obreiro deverá ter remuneração igual ou inferior a quarenta por cento do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Acima deste valor, o obreiro necessita comprovar a insuficiência de recursos para o pagamento das custas processuais, nos moldes do art. 790, § 4º, da CLT (DELGADO; DELGADO, 2017).

Segundo Leite (2017), a exigência da comprovação de hipossuficiência econômica obsta o direito fundamental de acesso à Justiça (art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal). Ademais, viola o princípio da vedação ao retrocesso social.

Desta maneira, percebe-se que a nova sistemática da legislação trabalhista faculta aos magistrados concederem este benefício, desde que estejam presentes os requisitos: percepção de salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social; ou a comprovação de insuficiência de recursos para o pagamento das custas processuais, não sendo suficiente a simples declaração de pobreza.

Todavia, os novos critérios fixados para a concessão do benefício da justiça gratuita são empecilhos ao direito fundamental do acesso à justiça dos trabalhadores com remuneração superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou dos que não consigam comprovar a insuficiência de recursos para o custeio das despesas processuais.

Para Schiavi (2017) quanto aos honorários periciais e conforme a redação anterior da CLT, quando a parte sucumbente na perícia era beneficiária da justiça gratuita, estava isenta

dos honorários periciais e era designado à União a responsabilidade de arcar com o pagamento dos peritos.

Contudo a nova legislação trabalhista, em seu art. 790-B, autoriza o desconto dos honorários periciais dos créditos que o obreiro irá receber no processo ou em outra demanda, mesmo que beneficiário da Justiça Gratuita, desde que seja sucumbente na perícia. A responsabilidade da União, no tocante aos honorários periciais, tornou-se secundária (CASSAR; BORGES, 2017).

Consoante o art. 790-B, § 4º, da CLT, a União responderá pelo encargo dos honorários periciais apenas na hipótese de os créditos recebidos não sejam suficientes de suportar a despesa (BRASIL, 1943).

Levando em consideração tais entendimentos, observa-se uma mudança considerável em relação aos honorários periciais, tendo em vista que a responsabilidade da União em relação ao pagamento dos peritos, passou a ser subsidiária, já que o beneficiário da Justiça Gratuita, quando sucumbente na perícia, arcará com os honorários, mediante o abatimento dos créditos obtidos em juízo, fato este que não ocorria, anteriormente.

As alterações desestimulam os pedidos atinentes à tutela do meio ambiente, pois, na maioria dos casos faz-se necessária a realização de prova pericial, conforme o disposto no art. 195, § 2º, da CLT (LEITE, 2017).

Neste sentido, é provável, também, que ocorra a redução dos pedidos de adicionais de insalubridade e periculosidade, requeridos pelo reclamante, em virtude da sistemática atual dos honorários periciais.

De acordo com Delgado e Delgado (2017), art. 791-A, *caput* e §§ 1º ao 5º, inserido pela Lei nº 13.467/2017, trata dos honorários advocatícios de sucumbência, os quais serão fixados entre o mínimo de 5% e o máximo de 15%, sobre o valor que resultar a liquidação da sentença. Este instituto é tido como um dos aspectos mais impactantes da reforma, pois pode impossibilitar o direito do trabalhador à Justiça Gratuita e o acesso à justiça, já que o processo judicial trabalhista é composto por riscos econômico-financeiros. A sucumbência poderá ser do trabalhador ou do empregador.

Segundo Martins (2018) o art. 791-A, § 3º, da CLT, estabelece que quando houver o acolhimento parcial do pedido, serão arbitrados honorários de sucumbência recíproca, sendo proibida a compensação entre os honorários. Conforme o § 5º do art. 791-A, os honorários sucumbenciais também são devidos na reconvenção.

Nesse contexto complementam Cassar e Borges (2017) que os honorários sucumbenciais serão arbitrados conforme cada pedido. Na hipótese de o beneficiário da Justiça Gratuita ser sucumbente na demanda, arcará com os honorários, por meio dos créditos havidos naquele ou em outro processo. Caso os créditos recebidos não sejam suficientes para a quitação dos honorários, a exigibilidade destes ficará suspensa pelo prazo de dois anos e só será extinta se o credor, após decorrido este prazo, não conseguir comprovar que a hipossuficiência econômica do obreiro deixou de existir.

Desta forma, depreende-se que este instituto jurídico, por dificultar os direitos da justiça gratuita e do acesso à justiça do trabalhador, pode desestimular os trabalhadores a postularem ações na Justiça do Trabalho.

Os honorários sucumbenciais devem ser fixados pelo magistrado entre 5% e 15% do valor da liquidação da sentença. Há possibilidade de sucumbência recíproca dos honorários advocatícios. Caso a parte sucumbente seja beneficiária da Justiça Gratuita e não possua créditos suficientes para saldar os honorários advocatícios, haverá a suspensão da exigência da obrigação, pelo período de dois anos, a qual se extinguirá se o credor não comprovar alteração na situação econômica do devedor.

O art. 725, inciso VIII, do Código de Processo Civil, de 2015, autorizou a homologação de acordos extrajudiciais, pelos magistrados, em jurisdição voluntária. Com a inclusão do art. 855-B e seguintes à CLT, pela Lei 13.467/2017, o juiz do trabalho poderá homologar acordos extrajudiciais de temas relativos à extinção do contrato de trabalho e que versem sobre divergências de interpretações ou de interesses (diferenças salariais advindas da equiparação, horas extras, adicional de insalubridade, entre outros) ocorridos durante a vigência da relação trabalhista (CASSAR; BORGES, 2017).

O art. 855-B, da CLT, trata do procedimento de homologação de acordo, o qual será iniciado por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado, não podendo esta ser comum (BRASIL, 1943).

Nesta senda, Leite (2017) salienta que a homologação de acordo extrajudicial não admite o *jus postulandi*, compreendido no art. 791 da CLT, pois a representação das partes por advogado é requisito indispensável. O autor também afirma que para o sistema de proteção jurídica dos direitos humanos dos trabalhadores brasileiros não ser aniquilado, o juiz do trabalho deverá ter a máxima cautela diante da homologação das autocomposições extrajudiciais.

Logo, observa-se que o Código de Processo Civil de 2015 e a Lei 13.467/2017 possibilitaram a conciliação extrajudicial. Entretanto, na seara trabalhista, o *jus postulandi*

não é aplicável às autocomposições extrajudiciais. As partes (empregado e empregador) necessitam de representação por advogado não comum, diante da vulnerabilidade do obreiro na relação trabalhista; na Justiça do Trabalho, as homologações extrajudiciais poderão versar sobre a extinção do contrato de trabalho, bem como assuntos decorrentes deste.

Em virtude do Novo Código de Processo Civil de 2015, a Súmula 418 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a qual trata da homologação de acordo, recebeu nova redação:

MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO.  
A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança. (Nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017 (TST, 2017, s.p.).

A partir do entendimento jurisprudencial acima, verifica-se que o magistrado não está obrigado a homologar acordos extrajudiciais, não sendo cabível a impetração de mandado de segurança, em virtude de não existir direito líquido e certo, pois as pretensões de acordo devem ser examinadas detalhadamente pelo juiz do trabalho.

Nesta linha Delgado e Delgado (2017) complementam que a recusa de homologação de acordo extrajudicial poderá incidir sobre a minuta em sua totalidade ou apenas parcialmente (abranger determinadas cláusulas, verbas, entre outras).

Na hipótese de o juiz negar a homologação do acordo, o prazo prescricional da ação voltará a fluir no dia útil seguinte ao da decisão de recusa, conforme o disposto no art. 855-E, § único (SCHIAVI, 2017).

Destarte, nota-se que a homologação extrajudicial é facultada ao magistrado; quando houver a recusa deste diante de tal homologação, o prazo prescricional voltará a fluir do trânsito em julgado da decisão que a denegou. Por fim, e mais relevante, é imprescindível o máximo de rigor do juiz do trabalho em relação às homologações extrajudiciais para evitar que os direitos da classe trabalhadora não sejam renunciados.

Tendo em vista que os escopos da Reforma Trabalhista foram a redução da litigiosidade nas relações de trabalho e o estímulo à conciliação extrajudicial, as mudanças promovidas por esse instrumento normativo, afetaram diretamente nas demandas postuladas na Justiça do Trabalho, principalmente no tocante às práticas conciliatórias realizadas por este âmbito da justiça.

#### **4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DAS ESTATÍSTICAS DOS CEJUSC-JT DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO ENTRE 2017 A 2019**

Os Centros Integrados de Conciliação, da Justiça do Trabalho encontram-se implantados em várias localidades do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e visam a solução pacífica dos conflitos, possuindo como fundamento a Política Nacional de Tratamento dos Conflitos de Interesses.

A resolução administrativa 12/2014 do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT 15), de 03 de outubro de 2014 (BRASIL, 2014), foi responsável por determinar a criação e a instalação dos CEJUSC, no Tribunal supra, após a promulgação da Resolução nº 125 de 2010 do Conselho Nacional de Justiça (BRASIL, 2010).

O art. 2º da Resolução Administrativa nº 12/2014, do TRT da 15ª Região, preceitua:

Art. 2º - Compete aos Centros Integrados de Conciliação propor a mediação e a conciliação em processos em qualquer fase ou instância, inclusive naqueles pendentes de julgamento perante o Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2014).

O dispositivo trata da possibilidade de resolução pacífica dos conflitos, no campo da Justiça do Trabalho, por meio da conciliação ou da mediação, as quais poderão ocorrer nas fases de conhecimento, liquidação ou execução, e até mesmo em processos que esperam uma solução do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Referente à iniciativa de conciliação dos processos trabalhistas, o art. 11, da Resolução administrativa nº 12 de 2014, do TRT da 15ª Região, prevê:

Art. 11- Os Centros Integrados de Conciliação poderão conciliar processos em qualquer fase processual, com anuência do responsável pela direção do processo, por iniciativa de: I – Núcleo de Conciliação Integrado da Justiça do Trabalho, ou similar; II- qualquer parte ou interessado, que poderá solicitar, preferencialmente, por meio de formulário eletrônico disponibilizado pelo “Projeto Conciliar”, ou diretamente no processo; III- Juiz ou Desembargador atuante no Centro Integrado de Conciliação; IV- Integrante do Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 2014).

Logo, verifica-se que o artigo acima é enfático ao possibilitar a iniciativa da conciliação pelos membros do Núcleos de Conciliação; juiz ou desembargador dos centros; Ministério Público do Trabalho e pelas partes ou qualquer interessado na demanda, com o intuito de incentivar a utilização desse mecanismo para a resolução do litígio.

De acordo com o TRT da 15ª Região (2015), a implantação dos CEJUSC, ocorreu, em janeiro de 2015, no 2º Grau. Os Centros, em 1º grau, foram instalados nos municípios de

Bauru; Campinas; Presidente Prudente; e Ribeirão Preto, em julho de 2015 e em agosto, do mesmo ano, nos municípios de Araçatuba; São José do Rio Preto; São José dos Campos e Sorocaba.

Ainda consoante o TRT da 15ª Região (2018), no ano de 2018, houve uma expansão significativa dos Centros Integrados de Conciliação, em 1º grau, no interior paulista. Tais Centros foram incorporados nos municípios de Araraquara, Franca, Jundiaí, Limeira, Piracicaba e Taubaté.

Para fins desta pesquisa, será feita, abaixo, uma análise da eficácia das práticas conciliatórias dos CEJUSC– JT, a partir dos dados disponibilizados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, entre o período de 2017 a 2019. As estatísticas que serão listadas tratam dos índices de audiências designadas na fase de conhecimento e na fase de liquidação/execução; o número de audiências realizadas no conhecimento e na liquidação/execução; a média percentual de processos conciliados e os valores pagos aos reclamantes nas fases de conhecimento e liquidação/execução, bem como as homologações de acordos extra pauta.

Segundo o TRT da 15ª Região (2017), em relação aos dados cumulados da conciliação em 2º grau, no 1º semestre, de 2017, a média de processos conciliados se manteve abaixo de 40%, com exceção do mês de maio, o qual obteve 50,9%. Entre os meses de julho a dezembro, desse mesmo ano, o número de audiências realizadas aumentou e o percentual mensal de processos conciliados, se manteve de forma constante, acima de 44%. Foram designadas, ao todo, 4.138 audiências e 3.808 as realizadas. A média anual de processos conciliados foi de 45,5%.

Conforme o TRT da 15ª Região (2017), o mês de novembro, de 2017, teve média de 53,5%. Foi o mês com os mais elevados índices de audiências designadas (729) e realizadas (692) pelos Centros. Gerou o montante de R\$ 28.381.361,91 (vinte e oito milhões, trezentos e oitenta e um mil, trezentos e sessenta e um reais e noventa e um centavos) de valores pagos aos reclamantes, sendo o somatório anual de R\$ 118.952.573,78 (cento e dezoito milhões, novecentos e cinquenta e dois mil, quinhentos e setenta e três reais e setenta e oito centavos). Consoante aos acordos extra pauta, a somatória anual de processos conciliados foi de 929 e os valores pagos aos reclamantes chegou ao total de R\$ 93.044.827,73 (noventa e três milhões, quarenta e quatro mil, oitocentos e vinte e sete reais e setenta e três centavos).

É importante frisar que para o propósito desta pesquisa, no que se refere aos dados de 2017, foram considerados apenas os cumulados da conciliação em 2º grau e os acordos extra pauta, tendo em vista a não disponibilização dos dados cumulados, no geral, do 1º grau, deste



ano. Verifica-se, também, que o mês de novembro alcançou o percentual mais significativo de processos conciliados e o maior somatório de valores pagos aos reclamantes, superando a média anual.

Para o TRT da 15ª Região (2018), em 2018, no que tange aos dados cumulados dos CEJUSC – JT, no 2º grau, foram designadas 5.179 audiências e 5.088 as realizadas. A média anual de processos conciliados foi de 46,5%. O número de acordos extra pauta foi de 1.307. Os valores pagos aos reclamantes nas fases de conhecimento; liquidação/execução e acordos extra pauta foi de R\$ 180.200.515,81 (cento e oitenta milhões, duzentos mil, quinhentos e quinze reais e oitenta e um centavos); R\$ 30.639.211,79 (trinta milhões, seiscentos e trinta e nove mil, duzentos e onze reais e setenta e nove centavos) e R\$ 128.293.091,05 (cento e vinte e oito milhões, duzentos e noventa e três mil, noventa e um reais e cinco centavos), respectivamente. A soma dos montantes representou R\$ 339.132.818,65 (trezentos e trinta e nove milhões, cento e trinta e dois mil, oitocentos e dezoito reais e sessenta e cinco centavos).

Relativo aos CEJUSC de 2º grau, em 2019, de acordo com o TRT da 15ª Região (2019), foram designadas 3.896 audiências sendo 3.721 as realizadas. A média anual de processos conciliados foi de 42,9%. Na fase de conhecimento o montante de valores pagos aos reclamantes representou R\$ 140.658.826,21 (cento e quarenta milhões, seiscentos e cinquenta e oito mil, oitocentos e vinte e seis reais e vinte e um centavos). Não houve pagamentos aos reclamantes em fase de liquidação ou execução decorrentes da conciliação em 2º grau. O número de acordos extra pauta foi de 2.349, sendo R\$ 162.054.383,69 (cento e sessenta e dois milhões, cinquenta e quatro mil, trezentos e oitenta e três reais e sessenta e nove centavos) o total dos valores pagos aos reclamantes, nessa modalidade.

Ao equiparar as estatísticas dos anos de 2017, 2018 e 2019 observa-se que o somatório de audiências realizadas no segundo grau, foi de 3.808, 5.088 e 3.721, respectivamente. Logo, o ano de 2018 foi o que mais se destacou na utilização dos meios alternativos, em segundo grau. Houve o crescimento de 1% da média percentual de processos conciliados, entre os anos de 2017 e 2018, sendo que 2019 apresentou uma queda, nesse sentido.

Em 2017, a soma dos valores pagos aos reclamantes foi de R\$118.952.573,76 (cento e dezoito milhões, novecentos e cinquenta e dois reais e quinhentos e setenta e três reais e setenta e seis centavos). Entretanto, os valores pagos aos reclamantes, na fase de conhecimento, em 2º grau, no ano de 2018, representaram R\$ 180.200.515,81 (cento e oitenta milhões, duzentos mil, quinhentos e quinze reais e oitenta e um centavos), ou seja, são mais expressivos do que a somatória do total arrecadado em todas as fases dos processos trabalhistas de 2017.

Apesar de o ano de 2019 ter obtido os menores índices da média de processos conciliados, em 2º grau, o montante gerado de dinheiro pago aos reclamantes na fase de conhecimento foi de R\$ 140.658.826,21 (cento e quarenta milhões, seiscentos e cinquenta e oito mil, oitocentos e vinte e seis reais e vinte e um centavos), logo, nesse aspecto, superou o ano de 2017. É notório que diante de todos os elementos analisados, os resultados de 2018, dos CEJUSC em 2º grau são mais satisfatórios que os de 2017 e 2019.

No que diz respeito às homologações de acordos extra pauta, os anos de 2017, 2018 e 2019 pagaram aos reclamantes o valor total de R\$ 93.044.827,73 (noventa e três milhões, quarenta e quatro mil, oitocentos e vinte e sete reais e setenta e três centavos), R\$ 128.293.091,05 (cento e vinte e oito milhões, duzentos e noventa e três mil, noventa e um reais e cinco centavos) e R\$ 162.054.383,69 (cento e sessenta e dois milhões, cinquenta e quatro mil, trezentos e oitenta e três reais e sessenta e nove centavos), respectivamente. Portanto, 2019, nesse quesito, teve resultados mais satisfatórios que os anos de 2017 e 2018.

Segundo o TRT da 15ª Região (2018), no ano de 2018, no CEJUSC em 1º grau, foram designadas 36.513 audiências e realizadas 35.135. A média percentual de processos conciliados foi de 44,1%. A soma dos valores pagos aos reclamantes correspondeu a R\$ 801.349.646,60 (oitocentos e um milhões, trezentos e quarenta e nove mil, seiscentos e quarenta e seis reais e sessenta centavos). O CEJUSC de Sorocaba foi o que mais designou audiências (5.515), enquanto o CEJUSC de Araraquara deteve os menores números de audiências designadas.

Contudo, consoante o TRT da 15ª Região (2019), o CEJUSC em 1º grau, no ano de 2019, designou o total de 44.898 audiências e desse número foram realizadas 43.070. A média de processos conciliados foi de 45,2%. Os valores pagos aos reclamantes chegaram a R\$ 873.592.910,22 (oitocentos e setenta e três milhões, quinhentos e noventa e dois mil, novecentos e dez reais e vinte e dois centavos). O CEJUSC de Sorocaba obteve o maior número de audiências designadas (4.964) e realizadas - 4.956. No entanto, o CEJUSC de Araraquara teve os menores índices de audiências designadas (1.208) e realizadas - 1.156.

É válido ressaltar que para o intuito desta pesquisa, em relação aos anos de 2018 e 2019, foram analisados os dados cumulados da conciliação em 1º e 2º grau, bem como os acordos extra pauta. Nos CEJUSC de 1º grau, entre os anos de 2018 e 2019, Sorocaba teve o maior e Araraquara o menor número de audiências designadas e realizadas.

Outrossim, a soma de audiências designadas e realizadas; o percentual de processos conciliados e o montante de valores pagos aos reclamantes nos CEJUSCS de 1º grau, são maiores que os dos CEJUSCS de 2º grau. Houve um aumento do número de audiências

designadas e realizadas, média de processos conciliados e dos valores pagos aos reclamantes no ano de 2019, em comparação aos de 2018.

Para o CNJ (2010), a conciliação e a mediação são tidas como mecanismos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios, implementados no país, mediante programas apropriados, com o objetivo de amenizar a excessiva judicialização dos conflitos, o número de recursos e de execução de sentenças.

De acordo com Porto (2017), vice-presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), a Reforma Trabalhista viola a Convenção nº 98, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), já que torna possível a prevalência da negociação coletiva em detrimento dos trabalhadores, bem como precariza as normas de segurança e saúde no ambiente laboral, atinentes aos limites de insalubridade.

Conforme o presidente da ANAMATRA, Feliciano (2017), referente ao acesso à justiça, a Justiça do Trabalho será o único ramo do Judiciário em que é deferida a justiça gratuita ao trabalhador hipossuficiente, no entanto o mesmo estará sujeito ao pagamento dos honorários periciais e custas advocatícias.

A Reforma Trabalhista procurou reduzir a litigiosidade nas relações de trabalho e estimular a conciliação extrajudicial. Após a apresentação dos dados, observa-se que os Centros Integrados de Conciliação foram implantados, posteriormente, à Resolução nº 12 de 2014, do TRT da 15ª Região. Em 2017, os CEJUSCS em 2º grau, no 2º semestre do ano, obtiveram um aumento significativo na média percentual de processos conciliados, especialmente o mês de novembro.

É importante salientar que a publicação da Lei 13.467/2017 ocorreu em 14 de julho de 2017, no Diário Oficial da União e entrou em vigor no dia 15 de novembro de 2017. As expansões desses Centros, ocorridas em 2018, são resultado das medidas que visam tornar efetivos os instrumentos de pacificação social, e conseqüentemente, auferir o descongestionamento do Judiciário na resolução dos feitos.

Com as ampliações dos Centros Integrados de Conciliação, em 1º grau, para outras cidades do interior paulista, houve um crescimento extremamente considerável no número de audiências designadas e realizadas, bem como dos valores pagos aos reclamantes.

Logo, depreende-se que os instrumentos de pacificação social, conciliação e mediação, tornaram-se mecanismos imprescindíveis para as partes solucionarem os litígios acarretados das relações trabalhistas, em um cenário de inconstitucionalidades e de violações às convenções internacionais do Direito do Trabalho.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em razão do alto grau de judicialização das controvérsias, atualmente, as diversas searas da justiça brasileira encontram-se congestionadas em relação aos julgamentos dos feitos, tornando a prestação jurisdicional extremamente morosa.

Com a finalidade de se atingir a pacificação social, o aperfeiçoamento jurisdicional e na tentativa de se evitar o congestionamento do Poder Judiciário, os métodos alternativos de resolução de conflitos surgiram, por meio da resolução nº 125 de 2010, do CNJ.

Conforme observado, a Justiça do Trabalho é o ramo do Judiciário que mais realiza a conciliação. A Lei 13.467, de 2017 promoveu modificações substanciais ao ordenamento jurídico trabalhista. Levando em consideração esses fatores, o objetivo da presente pesquisa era investigar quais os possíveis impactos advindos da Reforma Trabalhista, em relação à eficácia das práticas conciliatórias dos CEJUSC- JT, do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, entre o período de 2017 a 2019.

A partir de tudo o que foi revisado, verifica-se que a Reforma Trabalhista teve, em seu bojo, como escopos reduzir a litigiosidade nas relações trabalhistas (superação do conceito de hipossuficiência do trabalhador) e incentivar a conciliação extrajudicial.

Com as alterações trazidas à CLT, o empregado pode não conseguir a concessão do benefício da justiça gratuita quando receber remuneração superior a 40% do teto do regime geral da previdência social ou caso não comprove a escassez de recursos para o custeio das despesas processuais. Entretanto, mesmo que o benefício seja deferido, o obreiro poderá estar sujeito ao pagamento dos honorários periciais e sucumbenciais, se sucumbente na perícia ou na demanda.

Logo, o processo judicial trabalhista passou a englobar riscos econômicos ao empregado, o desestimulando a postular ações, a fim de reivindicar seus direitos, na Justiça do Trabalho, o que contraria os preceitos da justiça gratuita e do acesso à justiça, previstos na Constituição Federal.

No que diz respeito à conciliação extrajudicial, tornou-se possível a homologação de acordo extrajudicial relativo à extinção do contrato de trabalho ou sobre questões dele decorrentes. Nesta modalidade, não se admite o *jus postulandi*, pois é indispensável que as partes estejam representadas por advogados distintos. Além disso, é necessária extrema cautela do magistrado do trabalho referente a tais homologações, para que os direitos trabalhistas não sejam ainda mais atenuados.

Diante das estatísticas analisadas, constatou-se que nos CEJUSC em 2º grau do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, no ano de 2017, após a publicação da Reforma Trabalhista, os índices de processos conciliados se elevaram, especialmente, no mês de novembro, quando ocorreu a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017. Da conciliação em 2º grau, o ano de 2018 foi o que mais obteve resultados satisfatórios. Apesar da queda em 2019, esse ano foi o que mais se destacou nas homologações de acordos extrapauta.

Com as ampliações dos centros para as cidades do interior paulista, a conciliação realizada em 1º grau superou os resultados do 2º grau. O ano de 2019, em comparação ao de 2018, obteve crescimento dos resultados em todos os aspectos. Percebe-se, desta maneira, que a utilização dos meios alternativos de resolução dos conflitos, no 1º grau, entre os anos de 2018 e 2019, se manteve constante.

Portanto, tendo em vista os dados elencados e o intuito da Lei 13.467/2017, nota-se que a Reforma Trabalhista, referente ao período estudado, impactou na eficácia (produtividade) das práticas conciliatórias dos CEJUSC-JT do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, pois houve o aumento no número de designação e realização das audiências; na média de processos conciliados; nos valores pagos aos reclamantes e nas homologações de acordo extra pauta. Desta sorte, nota-se que os métodos alternativos de solução dos conflitos constituem uma ferramenta de pacificação social, acesso à justiça e de requerimento dos direitos trabalhistas, já que a proteção resguardada aos trabalhadores se tornou frágil.

Em relação às dificuldades enfrentadas para a elaboração desta pesquisa, não foram encontrados os dados cumulados, no geral, das práticas conciliatórias, em 1º grau, do ano de 2017, nos CEJUSC-JT, do TRT da 15ª Região, impossibilitando o comparativo de tais informações com as dos anos de 2018 e de 2019.

Considerando a realidade retratada, depreende-se a necessidade do fortalecimento das práticas conciliatórias para a solução dos conflitos trabalhistas, com o objetivo de fomentar o acesso à justiça dos empregados, além de amenizar o congestionamento no julgamento dos feitos na Justiça do Trabalho, por serem instrumentos céleres e eficazes.

Referente às futuras pesquisas decorrentes desta é relevante o estudo das práticas conciliatórias realizadas pelos CEJUSC-JT dos Tribunais Regionais do Trabalho de outras regiões e até mesmo das Varas Trabalhistas, com o propósito de verificar se a Reforma Trabalhista trouxe modificações na eficácia (produtividade) dessas.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Diogo Assumpção Rezende de. **Teoria Geral do Processo**. Rio de Janeiro: FGV Direito Rio, 2016. Disponível em:

[https://diretorio.fgv.br/sites/diretorio.fgv.br/files/u100/teoria\\_geral\\_do\\_processo\\_2015-2.pdf](https://diretorio.fgv.br/sites/diretorio.fgv.br/files/u100/teoria_geral_do_processo_2015-2.pdf). Acesso em: 14 fev. 2020.

BRAGHINI, Marcelo; SIMON, Andreia Martin; SANTOS FILHO, Ronaldo Fenelon. Reforma Trabalhista e os meios alternativos de solução de conflitos de interesses trabalhistas. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, Franca, v. 14, n. 1, p. 215-235, 2019. Disponível em:

<https://www.revista.direitofranca.br/index.php/refdf/article/view/816/pdf>. Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 jan. 2020.

BRASIL. Decreto- Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 01 maio 1943. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 05 mar. 2020

BRASIL. Lei nº 1.060, de 1950. Estabelece normas para a concessão de assistência judiciária aos necessitados. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 05 fev. 1950. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L1060compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L1060compilada.htm). Acesso em: 15 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 mar. 2015. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em: 10 fev. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 jun. 2015. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm). Acesso em: 15 jan. 2020.

BRASIL. Resolução nº 12, de 03 de outubro de 2014. Cria os Centros Integrados de Conciliação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 03 out. 2014. Disponível em: <https://trt15.jus.br/legislacao/normas-institucionais/resolucoes/resolucao-administrativa-no-122014>. Acesso em: 07 abr. 2020.

BRASIL. Resolução n. 125 do Conselho Nacional de Justiça, de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado de conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 nov. 2010. Disponível em:

[http://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_125\\_29112010\\_03042019145135.pdf](http://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_125_29112010_03042019145135.pdf). Acesso em: 10 jan. 2020.

BRASIL. Resolução n. 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 30 de setembro de 2016. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 set. 2016. Disponível em:

[http://www.csjt.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023](http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023). Acesso em: 20 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região. **Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT)**. 2015.

Disponível em: <https://trt15.jus.br/transparencia/estatisticas-processuais/cic-cejusc>. Acesso em: 05 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região. **Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT)**. 2015.

Disponível em: [https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/v\\_estatistica\\_cic\\_cejusc/2015/2o-grau//2015-cic-2grau-vpj.pdf](https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/v_estatistica_cic_cejusc/2015/2o-grau//2015-cic-2grau-vpj.pdf). Acesso em: 05 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região. **Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT)**. 2017.

Disponível em: [https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/v\\_estatistica\\_cic\\_cejusc/2017/2o-grau/2-grau-planilha\\_12-2017\\_0.pdf](https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/v_estatistica_cic_cejusc/2017/2o-grau/2-grau-planilha_12-2017_0.pdf). Acesso em: 05 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região. **Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT)**. 2018.

Disponível em:

[https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/v\\_estatistica\\_cic\\_cejusc/2018/dados-acumulados//consolidado-cejusc\\_2018.pdf](https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/v_estatistica_cic_cejusc/2018/dados-acumulados//consolidado-cejusc_2018.pdf). Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região. **Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT)**. 2019.

Disponível em:

[https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/v\\_estatistica\\_cic\\_cejusc/2019/dados-acumulados//consolidado-cejusc\\_jan-dez2019\\_retificado.pdf](https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/v_estatistica_cic_cejusc/2019/dados-acumulados//consolidado-cejusc_jan-dez2019_retificado.pdf). Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 418. Disponível em:

[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-418](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-418). Acesso em: 23 maio 2020.

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

<https://www.ibr.org.br/app/webroot/publicacoes/diversos003/pdf.PDF>. Acesso em: 19 mar. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista: lei 13.467, de julho de 2017**. São Paulo: Método, 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2019**, ano-base 2018.

Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica\\_em\\_numeros20190919.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf).

Acesso em: 03 mar. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017.

FELICIANO, Guilherme. Anamatra: mudanças da reforma trabalhista na CLT são inconstitucionais [Entrevista concedida a SERAFIM, Flávia] **Anamatra**. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/25903-anamatra-mudancas-da-reforma-trabalhista-na-clt-sao-inconstitucionais>. Acesso em: 16 mar. 2020

GONÇALVES, Marcus Vinicius Rios. **Novo curso de direito processual civil**. Volume 1: teoria geral do processo de conhecimento (1ª parte) - 12. ed. de acordo com o Novo Código de Processo Civil – Lei n. 13.105, de 16-3-2015 – São Paulo: Saraiva, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A Reforma Trabalhista (LEI 13.467/2017) e a desconstitucionalização do acesso à justiça do trabalho: breves comentários sobre alguns institutos de Direito Processual. **Direito Unifacs – Debate Virtual**, Salvador, n. 208, p. 1-18, 2017. Disponível em: <https://amazon-c.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5087>. Acesso em: 04 mar. 2020.

LUCHIARI, Valéria Ferioli Lagrasta. Conflito, Conciliação e Mediação. **Revista de Ciências Jurídicas e Sociais**, Guarulhos, v. 2, n. 1, p. 67-70, 2012. Disponível em: <http://revistas.ung.br/index.php/cienciasjuridicasocias/article/view/1370/1164>. Acesso em: 10 abr. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**: em conformidade também com a lei n. 13.545, de 19 de dezembro de 2017. 40. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MENDES, Bruno Heitor Portella. **Conciliação Judicial**: uma perspectiva no âmbito do tribunal regional do trabalho da 4ª região. Orientador: Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles 2018. 58 f. TCC (Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais) - Departamento de Direito Econômico e do Trabalho, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/190052>. Acesso em: 02 fev. 2020.

PIMENTEL, Laís de Oliveira. **A mediação e a conciliação como formas de solução de conflitos**: análise do Cejusc na comarca de São Joaquim da Barra/SP. Orientadora: Ana Paula Bagaiolo Moraes. 2017. 71 f. TCC (Graduação em Direito) - Faculdade Doutor Francisco Maeda, Ituverava, 2017.

PORTO, Noemia. **Anamatra aponta diversas violações da reforma trabalhista a convenções internacionais da OIT**. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25413-anamatra-aponta-diversas-violacoes-da-reforma-trabalhista-em-convencoes-internacionais-da-oit>. Acesso em: 02 maio 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**: de acordo com a lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) e com a medida provisória n. 808/2017. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado).

SANTOS, Ana Carolina dos. **A conciliação é realmente eficaz para garantir direitos e justiça para os trabalhadores?** Orientador: Fábio Bellini de Oliveira Salles. 2016. 24 f. TCC (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz



de Fora, 2016. Disponível em:  
<http://repositorio.ufjf.br:8080/jspui/bitstream/ufjf/3583/1/anacarolinadossantos.pdf>. Acesso em: 07 jan. 2020.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho: concursos públicos**. Salvador: JusPodivim, 2018.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2017. Disponível em: [http://www.ltr.com.br/atualizacoes/atualizacao\\_reforma\\_mauroschiavi.pdf](http://www.ltr.com.br/atualizacoes/atualizacao_reforma_mauroschiavi.pdf). Acesso em: 12 abr. 2020.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos Conflitos Cíveis**. 4. ed. São Paulo: Método, 2018.

WATANABE, Kazuo. A mentalidade e os Meios Alternativos de Solução de Conflitos no Brasil. In: GRINOVER, Ada Pellegrini Grinover; KAZUO, Watanabe; LAGRASTA NETO, Caetano. (Coord.). **Mediação e Gerenciamento do processo: revolução na prestação jurisdiccional**. São Paulo: Atlas, 2007. 03-07 p. Disponível em:  
[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4556616/mod\\_resource/content/0/WATANABE%20-%20A%20mentalidade%20e%20Meios%20Alternativos.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4556616/mod_resource/content/0/WATANABE%20-%20A%20mentalidade%20e%20Meios%20Alternativos.pdf). Acesso em: 20 jun. 2020