

7

Uma releitura da conciliação na Justiça do Trabalho sob a ótica do rito processual trabalhista

Cássia Barata de Moraes Santos

Juíza do Trabalho Substituta do TRT6. Mestra em Direito. Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

Eduardo Henrique Brennand Dornelas Câmara

Juiz do Trabalho Substituto do TRT6. Mestrando em Sistemas Alternativos de Resolução de Disputas.

RESUMO

O presente artigo propõe reflexões teóricas para que o aperfeiçoamento técnico das competências consensuais seja ampliado para todos os magistrados de forma continuada, incluindo os que não atuam nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs), nos mecanismos consensuais de solução de conflitos. No primeiro momento, aborda-se o contexto histórico da Política Judiciária Nacional do Poder Judiciário de tratamento adequado das disputas. No segundo momento, trabalha-se a importância de uma nova postura no procedimento da conciliação realizado dentro da atuação jurisdicional, sendo a atuação do magistrado um aspecto de destaque dentro desse novo paradigma. Num terceiro momento, o enfoque da abordagem é sob a ótica do princípio da eficiência processual, visto que o magistrado que desenvolve permanentemente suas competências consensuais se revela para os jurisdicionados um efetivo instrumento de concretização do acesso à ordem jurídica justa, que pacifica o conflito de forma mais hu-

manizada, além de contribuir para a solução célere e efetiva do processo. O presente trabalho é desenvolvido no modelo de pesquisa dogmático e com utilização do método de raciocínio dedutivo e, após análise do material bibliográfico eleito, conclui-se que a temática, além de atual, ainda precisa ser mais fomentada entre os magistrados.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho. Conciliação. Magistrado do Trabalho. Nova postura. Pacificação social.

INTRODUÇÃO

A Justiça do Trabalho é historicamente conhecida como uma justiça célere, eficiente e conciliatória.

Oportuno relembrar que a Justiça do Trabalho teve sua estruturação inicial por meio das Juntas de Conciliação vinculadas ao Poder Executivo para conciliar conflitos entre o capital e o trabalho. Somente com a Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário da União¹, mantendo a característica de Juntas de Conciliação e Julgamento. E com a Emenda Constitucional nº 24/1999, o primeiro grau passou a se chamar Vara do Trabalho, permanecendo inalteradas as diretrizes normativas da conciliação no texto da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT até os dias atuais, nos artigos 846² e 850³.

1 *Importante registrar que após a fase administrativa dentro do Ministério do Trabalho, a Justiça Especializada Trabalhista foi inaugurada em 1º de maio de 1941, mas ainda não sendo integrante do Poder Judiciário.*

2 *Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.*

3 *Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (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.*

O presente artigo propõe uma reflexão ao “novo jeito de conciliar” sob a ótica da própria atuação jurisdicional do magistrado, visto que as diretrizes da Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos não podem ficar restritas aos magistrados que atuam nos Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - CEJUSC - JT.

No entanto, o enfoque deste estudo é propor uma reflexão em torno de um novo modelo de conciliação dentro da atuação jurisdicional do magistrado, ou seja, dentro do próprio rito processual delineado pela própria CLT.

E esse novo modelo, que é proposto com base nas diretrizes das Resoluções CSJT nº 174/2016 e nº 288/2021, exige nova postura e uma atuação prática diferenciada por parte do magistrado conciliador, diferenciando-se da atuação passiva do modelo anterior em que a conciliação, em regra, se restringia apenas a uma simples pergunta às partes: “têm possibilidade de acordo?”, isso sem maior engajamento técnico do magistrado na efetiva solução conciliada. Oportuno registrar que também não pode desconsiderar os aspectos do tempo reduzido entre uma sessão e outra, respeito à autonomia da vontade das partes e total atenção à imparcialidade do magistrado.

É sob a ótica desse novo modelo que os objetivos da prática conciliatória dentro da Política Nacional de tratamento adequado de disputas são igualmente concretizados, incluindo, nesse contexto, o acesso à ordem jurídica justa, solução efetiva do processo e a pacificação social.

O tema escolhido também tem como justificativa os interesses profissionais de aprofundamento, sem deixar de destacar a atualidade da temática e os desafios da sua problemática, cujos resultados serão úteis àqueles que atuam na Justiça do Trabalho.

Registre-se que o recorte do presente artigo é voltado para o aperfeiçoamento técnico e atuação proativa dos magistrados que não atuam junto aos CEJUSCs – JT, aqueles que atuam nas fases processuais em que a possibilidade de conciliação se apresenta como parte integrante do rito processual.

Ao final, destaca-se a relevância da formação permanente e contínua de todos os magistrados no desenvolvimento das competências autocompositivas.

I. A POLÍTICA JUDICIÁRIA NACIONAL DE TRATAMENTO ADEQUADO DAS DISPUTAS DE INTERESSES

I.1. Aspectos históricos e normativos

O Conselho Nacional de Justiça, a partir da Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010, inaugurou um novo cenário para o exercício da jurisdição, de modo descentralizado e especializado, com a instituição da Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses.

Em seguida, o Código de Processo Civil (Lei nº 13.105, de 16 março de 2015) e a Lei da Mediação (Lei nº 13.104, de 26 de junho de 2015), consolidaram junto à Resolução CNJ nº 125/2010 o microsistema⁴ preponderante de normas voltadas aos fins e objetivos desse novo paradigma de tratamento e solução de conflitos.

4 Dentro desse microsistema é importante registrar que há normativos pioneiros como a própria CLT, a Lei n.º 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem) e a Lei n.º 9.099, de 26 de setembro de 1995, além de outros que serão citados no decorrer deste capítulo.

No caso específico da Justiça do Trabalho, historicamente conhecida como uma justiça conciliatória em sua origem e essência, teve seu modelo de atuação impactado pelo excesso de processos até 2017, fator que interferiu na qualidade da prestação jurisdicional causando morosidade e, conseqüentemente, diminuição da sua efetividade. E com base nesse contexto, o Poder Judiciário Trabalhista passou a priorizar e fomentar ainda mais, por meio de normas administrativas, a prática efetiva da solução consensual de conflitos. Diante disso, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) publicou a Resolução nº 174, de 30 de setembro de 2016, propondo um novo modelo de conciliação, além de legitimar o uso da mediação.

E quando se fala em legitimar o uso da mediação, é importante lembrar que a Lei da Mediação (Lei nº 13.140/15) prevê no parágrafo único do art. 42 que a mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria. Lei específica que ainda não existente no nosso ordenamento jurídico, prevalecendo as diretrizes da Resolução CSJT nº 174/2016 como o principal instrumento normativo regulamentador da mediação no âmbito da Justiça do Trabalho, além de outros normativos estruturantes.

Sem desprezar uma visão sistêmica do arcabouço normativo, torna-se possível a apropriação dos conceitos, regras e princípios previstos na Lei, que servem como norte geral para qualquer microsistema de tratamento adequado de conflitos.

No entanto, mesmo antes da Resolução CSJT nº 174/2016, já havia normativos esparsos e específicos que legitimavam o manuseio da mediação no âmbito trabalhista para situações específicas, a exemplo da Lei nº 10.192/2001, oriunda da conversão da MP nº 2.074/2001, que dispunha sobre medidas complementares ao Plano Real e dava outras providências, além de estabelecer no artigo 11 que *frustrada a negociação entre as partes, promovida diretamente ou através de mediador, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.*

A Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, prevê expressamente o uso da mediação como mecanismo de solução do litígio no caso da negociação, visando que a participação nos lucros ou resultados da empresa não resulte em impasse (art. 4º, inciso I).

O contexto histórico acima apresentado é relevante para trazer a reflexão que o novo paradigma de tratamento adequado dos conflitos, inaugurado no cenário brasileiro, pode ser utilizado dentro da própria atuação jurisdicional e não apenas na perspectiva da atuação restrita dos CEJUSCs- JT.

2. UM NOVO MODELO DE CONCILIAÇÃO

2.1. O contexto da quebra do paradigma inicial da CLT

É possível fazer a mesma coisa de um jeito novo, inovador e diferente?

A atuação célere e eficiente é meta constante da Justiça do Trabalho e entre os diversos instrumentos processuais disponíveis, o Poder Judiciário, por meio de instrumentos normativos administrativos, implantou a Política Judiciária Nacional de incentivo e aplicação prática da solução consensual de conflitos.

A conciliação, de acordo com disposto no artigo 1º, I, da Resolução nº 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 30 de setembro de 2016, é definida como:

“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.” (grifo nosso)

Já a mediação é definida no art. 1º, II, da Res. nº 174/16 como:

“o meio adequado de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por aquele sempre supervisionado – a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio; (grifo nosso)

Não se pode negar que a solução consensual de conflitos por meio da conciliação na Justiça do Trabalho ainda é vista com certa reserva e preconceito por parte de alguns participantes do processo ainda presos às fragilidades do modelo anterior de conciliação, caracterizado por uma postura meramente formal do rito processual.

Nesse contexto, é um grande desafio eliminar os aspectos negativos do modelo anterior de conciliação mediante formação e conscientização específica dos operadores do direito a respeito da credibilidade, importância e efeito prático positivo dessa nova conciliação na Justiça do Trabalho.

Importante pontuar que, de acordo com a Política Judiciária Nacional apresentada pela Res. CSJT nº 174/2016 e 288/2021, o conciliador que atua junto aos CEJUSCs-JT deve ter formação adequada para exercer a conciliação e mediação em prol da boa qualidade dos serviços e da disseminação da cultura de pacificação social (art. 3º, II).

A Resolução atribui a cada Tribunal Regional instituir, junto com a Escola Judicial Regional, cursos de formação continuada específicos nas técnicas de conciliação e mediação perante a Justiça do Trabalho (art. 5º, VIII, Res. CSJT nº 174/16).

Como se observa, a formação específica com base na perspectiva do novo modelo precisa ser ampliada para alcançar os magistrados que não atuam com exclusividade nos CEJUSC- JT, tudo em prol de uma prestação jurisdicional eficiente e da construção de uma consciência clara a respeito da efetividade desse importante instrumento de solução de conflitos.

Revela-se oportuno ainda esclarecer sobre a diferença conceitual de mediação e conciliação trazida pelo CPC e pela Res. CNJ nº 125/2010, para confirmar a tese suscitada de que, para um novo paradigma, é necessário requalificar conceitos.

O artigo 165, § 1º do CPC, estabelece que o conciliador atuará preferencialmente em casos em que não houve vínculo anterior, já o § 2º do mesmo artigo escreve que o mediador atuará preferencialmente nos casos em que houve vínculo anterior entre as partes.

Difere dos conceitos acima citados dos previstos para os mesmos institutos na Res. CSJT nº 174/2016, pois as relações de emprego e de trabalho pressupõem um vínculo pretérito, o que em si não afasta, nem é óbice, à utilização de qualquer técnica de negociação, mediação ou conciliação, apenas baseada nesta distinção.

No conceito trabalhista desses métodos de tratamento de conflitos há um amálgama de escolas, teorias e institutos que classifica a atuação do terceiro neutro de acordo com o posicionamento de ser mais ou menos ativo na condução das tratativas.

Dessa forma, vê-se a necessidade de lançar o presente questionamento a respeito de um novo método de tratamento de disputas inerente à Justiça do Trabalho, que implica na necessidade de revisão dos métodos empíricos de sua gênese, para uma atuação técnica e qualificada de futuro.

2.2. Formação adequada e continuada do magistrado na perspectiva do novo modelo de conciliação

Nesse contexto, o princípio da eficiência, positivado como norma processual por força do art. 8º do Código de Processo Civil, se destaca em importância com o fim de garantir credibilidade às partes, maior legitimidade do procedimento conciliatório e, a partir dessa nova proposta, a obtenção de resultados cada vez mais justos, efetivos e humanizados.

A conciliação, com base no novo modelo, não possui como objetivo exclusivo a mera homologação de um acordo visando o encerramento do processo. O novo modelo impõe solução célere, equilibrada e efetiva, com acesso à ordem jurídica justa e à pacificação social.

Nesse sentido, destaca PIMENTA, 2014:

Não é qualquer conciliação que deve ser homologada, também por essa consideração eminentemente prática: se a maior parte dos acordos trabalhistas homologados em juízo tiver seu conteúdo muito inferior ao conjunto de direitos abstratamente assegurados pelo direito material trabalhista que deveria reger o relacionamento mantido pelas partes, aqueles que são destinatários daquelas normas substantivas e que, ao menos, em princípio, estariam obrigados a seu estrito cumprimento, sempre vão poder contar com a homologação, pelo Estado-Juiz, e um acordo correspondente a condições de

trabalho (e a direitos) em patamares inferiores, por isso mesmo muito mais vantajosos para ele, empregador, que o simples cumprimento da lei. Nesse quadro, existe o perigo de as conciliações judiciais serem usadas como um instrumento de esvaziamento e de inefetividade, na prática, do direito material trabalhista: as empresas razoavelmente organizadas e que, em sua maioria, são o que a doutrina mais autorizada já identificou como litigantes habituais, sempre farão uma análise global da relação custo/benefício, sabendo muito bem quando lhes convém, ou não, cumprir a lei trabalhista.

A respeito da importância da conciliação legítima, pontua ORSINI, 2014:

A conciliação, por sua força antilitigiosa, é instituto salutar de inegável utilidade para as partes e também para a coletividade. Todavia, como já se consignou acima, não é toda e qualquer transação que é salutar ou que contém tal força. E, por outro lado, para que a transação tenha efetividade, alguns requisitos (de existência e de validade) deverão se respeitados. São chamados de requisitos de existência: convenção das partes; reciprocidade das concessões; incerteza (subjetiva) sobre a quem pertence o direito (res dúbia); incerteza sobre o resultado do processo (res litigiosa) e se tratar de direitos patrimoniais de caráter privado. Por outro lado, os requisitos de validade poder ser assim enumerados: capacidade; licitude e possibilidade do objeto (não pode ser fraudulento, atentatório aos cofres públicos, fraudar direitos de terceiros, atentar contra a ordem pública, em face de direitos “fora do comércio” reconhecidos e/ou confessados (v.g.

alimentos futuros, salários, bens públicos) e que a forma seja prescrita ou não defesa em lei”.

Diante disso, o princípio da eficiência processual traduz importante diretriz do novo procedimento conciliatório, principalmente na concretização do resultado célere e justo do processo. Portanto, cabe aos órgãos de administração da Justiça do Trabalho promover o novo procedimento de conciliação mediante preparação/formação específica e continuada dos seus juízes, além de disponibilizar os instrumentos materiais e adequados necessários ao procedimento.

Na lição de Didier Júnior (2010): “o princípio da eficiência, aplicado ao processo jurisdicional, impõe a condução eficiente de um determinado processo pelo órgão jurisdicional”.

É oportuno destacar a importância da conscientização dos participantes do processo para que aprendam a negociar consensualmente a solução de conflitos, trocando a cultura da sentença, profetizada por Watanabe (2005), voltada apenas para o processo com uma solução adjudicada, pela solução consensual, apropriada pelas partes, por meio do diálogo e consenso, fato que depende, em parte, da eficiência prática e credibilidade que devem ser repassadas pelos órgãos de jurisdição⁵ em relação ao novo modelo.

Para Tartuce (2016):

As barreiras para a adoção do modelo consensual de abordagem de conflitos são muitas, podendo se aduzidos como centrais os seguintes óbices: a formação acadêmica de operadores do Direito, que não contempla tal sistemática; a falta de informação sobre a disponibilidade de meios consensuais para tratar controvérsias; o receio

⁵ Observe que não estamos tratando da atuação conciliatória realizada pelos CEJUSCs-JT, mas dentro da própria atuação jurisdicional.

de perda de poder e autoridade das instituições tradicionais de distribuição de justiça.

Um importante elemento na realização dos objetivos do novo modelo de conciliação é o papel magistrado, visto que o resultado prático e efetivo exige mudança de mentalidade e postura dos participantes do processo (magistrado, partes e advogados), destacando-se, no presente trabalho, a atuação do juiz do trabalho.

Desse modo, para o magistrado ter um desempenho diferenciado na condução do procedimento é importante conhecer e explorar os institutos teóricos que envolvem a temática, ter consciência da nova visão de conflito embasada pela moderna teoria do conflito, conhecimento das técnicas de negociação e até mesmo das técnicas de mediação que podem ser aplicadas com algumas adequações no decorrer da atuação jurisdicional.

Outrossim, o conhecimento transdisciplinar e sistêmico do conciliador e a visão ampla das dimensões (social, econômica, política e psicológica) que envolvem o conflito não podem ser desconsiderados na formação e atuação prática do conciliador, valendo-se o conciliador preparado desses múltiplos saberes, melhor será a compreensão dos conflitos, objeto da conciliação, e a realização dos fins do processo.

Diante desse contexto, destaca Nunes (2016):

No mundo do Direito o conflito é visto, num primeiro olhar, como fenômeno jurídico e é trabalhado como lide, com os paradigmas da adversidade. No campo da autocomposição vamos trabalhar o conflito do ponto de vista da complexidade, numa perspectiva interdisciplinar, com construções conjuntas de significados, através do conhecimento de várias áreas, para ligar ideias, aprofundar as percepções, focalizar a atenção colaborativa e criar um movimento

para a frente. Nos processos autocompositivos é possível ir mais a fundo na análise do conflito e ele precisa ser visto com toda a complexidade intrínseca À vida humana e social, com interação interdisciplinar, a exigir a interconexão de saberes e análises referentes à identificação das emoções e da razão; do passado, presente e futuro; dos sentimentos e das necessidades, entre outros. As várias disciplinas que envolvem a mediação, a multidisciplinaridade, como o Direito, a Filosofia, a Psicologia, a Comunicação, a Complexidade, a Teoria dos Jogos, a Ética, entre outras, precisam de intensa intercomunicação entre elas, a interdisciplinaridade, para gerar sinergia e o enriquecimento recíproco na atuação do mediador. Essa abordagem transversal, esse cruzamento entre os saberes, gera a transdisciplinaridade.

Nessa perspectiva, o novo modelo de conciliação, quando instrumentalizado por um profissional eficientemente preparado para dosar e administrar, de forma equilibrada, as perdas e ganhos das partes, mediante o uso predominante da lógica e da racionalidade em contraposição à emoção e à irracionalidade que, muitas vezes, predominam entre os litigantes, inclusive a prevenção de outros impasses, realiza igualmente os fins de processo.

A conciliação se destaca como exemplo de concretização de acesso à Justiça, por ser um efetivo mecanismo de solução de controvérsias, alternativa à jurisdição, a qual se encontra em sintonia com o postulado da celeridade processual, bem como atenta à realidade social vivenciada pelos litigantes. Induidoso que a negociação direta entre as partes é a melhor e mais eficiente forma de solução dos conflitos, eis que ninguém tem mais conhecimento do impasse

a ser resolvido do que os próprios litigantes envolvidos, possuindo, portanto, melhor aptidão para solucioná-lo, encontrando o ponto comum que levará à celebração da avença. (LOCKMANN, 2014)

De modo geral, sabe-se que as pessoas têm capacidade nata para negociar, uma habilidade natural. Para muitos, faltam preparação específica, sendo necessário desenvolver suas competências. A formação, tanto inicial como permanente, do juiz conciliador, é elemento de destaque no novo modelo de resolução consensual de conflitos, certificando-lhe aptidão para negociar processualmente mediante atuação processual direcionada pelas seguintes condutas: competência, dever de informação, boa-fé objetiva, ética, imparcialidade, igualdade, proporcionalidade, medidas de equilíbrio dos atos processuais, respeito na vontade das partes na solução consensual, sensibilidade na identificação da disponibilidade dos direitos a ser conciliado etc.

É fundamental a adequada formação e permanente preparação do terceiro imparcial que irá participar de algum dos mecanismos para a obtenção da autocomposição. O êxito de qualquer programa nesse sentido será proporcional à capacidade do profissional para interpretar corretamente as expectativas dos envolvidos, portando-se de forma a atingir um ponto de encontro que satisfaça as exigências de todos (CALMON, 2015).

Além dos aspectos relacionados à formação específica do conciliador, importante destacar a dimensão prática do princípio da eficiência processual, visto que, cabe ao conciliador, utilizar o procedimento conciliatório como instrumento de verdadeira utilidade e efetividade do processo (*ex vi*, CPC, art. 139), sabendo identificar propostas e situações

fáticas que lesionam os direitos fundamentais, impedindo o efeito danoso da prática conciliatória.

Importante registrar que age com má-fé o conciliador que utiliza o procedimento conciliatório com o fim único de livrar-se do processo. Com efeito, relevante que a atuação desse personagem do processo seja imparcial, sem favoritismo, preferências ou preconceitos, ponderando os pontos do conflito⁶ de forma clara, acessível e contextualizada como medida de crucial importância para a legitimidade, equilíbrio, credibilidade, utilidade do procedimento da conciliação e resultado justo do processo.

Tem se firmado como ponto de convergência a consciência de que o Judiciário deverá intervir sempre que um direito fundamental estiver sendo descumprido, especialmente se vulnerado o mínimo existencial de qualquer pessoa. No processo judicial esta consciência deve gerar um juiz ativo e comprometido com a efetivação da Justiça, que esteja à frente de um processo garantista, em que as partes possam livremente participar da construção de um resultado justo (TUPINAMBÁ, 2014).

Ademais, inclui-se como característica da atuação eficiente do conciliador saber identificar o momento adequado de certas intervenções na negociação com as partes e aplicação correta das técnicas de conciliação permitidas ao procedimento, por exemplo, resumo, *rapport*, validação de sentimentos, parafraseamento, escuta ativa etc.

Registre-se que algumas técnicas permitidas aos magistrados de CEJUSCs são incompatíveis ou têm seu alcance mitigado em razão da

6 Diferente da atuação dos juízes conciliadores juntos aos CEJUSCs, a ponderação dos pontos do conflito com as partes dentro da atuação jurisdicional deve ser realizada com cuidado para não ensejar julgamento prévio. No CEJUSC- JT, o magistrado que supervisiona a sessão não pode realizar o julgamento do referido processual em razão do aspecto da confidencialidade que rege o rito nos CEJUSCs-JT.

conciliação aqui tratada ser realizada dentro do procedimento processual em que o próprio magistrado que a conduz irá realizar o julgamento do processo no caso da conciliação não ser concretizada, pois não há a confidencialidade existente nas audiências junto aos CEJUSCs - JT.

No entanto, tais limitações no desenvolvimento das técnicas aos Magistrados Conciliadores, não os impede de desenvolvê-las ao máximo dentro do processo, posto que sua conduta deve servir como farol para a mudança de uma concepção de processo adversarial para um processo cooperativo.

A conciliação não deve ter como objetivo exclusivo a solução da lide, mas deve buscar o verdadeiro tratamento adequado do conflito, considerando-se exitoso desde que resolva quaisquer questões processuais (mesmo que não todas), já se tendo atingido o objetivo de mudança da mentalidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desse modo, pode-se concluir que a solução consensual do conflito intermediada pela atuação eficiente do conciliador possibilita um tratamento mais humanizado nas soluções de interesses que transcendem as questões jurídicas apresentadas nas peças processuais, proporcionando maior alcance social no tratamento adequado dos conflitos, promovendo e incentivando a mudança de um paradigma comportamental, tanto do Magistrado condutor do processo, quanto das partes envolvidas, migrando de um procedimento adversarial e belicoso, para um processo colaborativo e cooperativo, o que enseja resultados mais justos e efetivos em conjunto com a concretização da pacificação social de conflitos.

REFERÊNCIAS

CALMON, Petrônio. **Fundamentos da mediação e da conciliação**. 3. ed. Brasília: Gazeta Jurídica, 2015.

CAMBI, Eduardo. **Neoconstitucionalismo e neoprocessualismo: direitos fundamentais, políticas públicas e protagonismo judiciário**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

CNJ. **Manual de mediação judicial do conselho nacional de justiça**. 6. ed. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/manual-de-mediacao-e-conciliacao-promove-releitura-e-estimula-o-debate/>. Acesso em: 27 set. 2021.

DIDIER JÚNIOR, Fredie. **Curso de direito processual civil: Teoria geral do processo e processo de conhecimento**. Salvador: JusPodivm, 2010. v. 1.

CNJ. **Resolução nº 125, de 19 de novembro de 2010**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156>. Acesso em: 27 set. 2017.

CSJT. **Resolução nº 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95527>. Acesso em: 27, set. 2021.

DINAMARCO. Cândido Rangel; LOPES, Bruno Vasconcelos Carrilho. **Teoria geral do novo processo civil**. São Paulo: Malheiros, 2016.

LOCKMANN, Ana Paula. Sistema de solução de conflitos: a importância de fomentar a cultura da conciliação. p. 132/133. *In*: PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire; LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina (Coord.). **Conciliação Judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTt, 2014.

NUNES, Antônio Carlos Ozório. **Manual de mediação: guia prático da autocomposição**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

ORSINI, Adriana Goulart Sena. Acesso à justiça, solução de conflitos e a política pública de tratamento adequado de conflitos trabalhistas. *In*: PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire; LOCKMANN, Ana

Paula Pellegrina (Coord.). **Conciliação Judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014.

PIMENTA, José Roberto Freire. A conciliação na esfera trabalhista: função, riscos e limites. In: PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire; LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina (Coord.). **Conciliação Judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014.

PINHEIRO, Rogério Neiva. **Negociação trabalhista: como negociar em audiências de conciliação na justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis**. 3 ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: MÉTODO: 2016.

TUPINAMBÁ, Carolina. **As garantias do processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

WATANABE, Kazuo. Cultura da sentença e cultura da pacificação. In: *Estudos em homenagem à Professora Ada Pelegrini Grinover*[S.l.: s.n.], 2005.