

DA CONCILIAÇÃO COMO APARATO DE GARANTIA DO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO: UM ESTUDO NO MUNICÍPIO DE MONTES CLAROS/MG EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19

Brenda Guedes Barbosa*

Priscila Gabrielle Rodrigues Carvalho**

Tereza Helena Lopes de Paula***

Dalton Caldeira Rocha****

Cynara Silde Mesquita Veloso*****

RESUMO

A conciliação, prevista no art. 764 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), destaca-se como o principal método alternativo de resolução de conflitos no âmbito da Justiça do Trabalho. Diante disso, e considerando as mudanças causadas pela pandemia do COVID-19, o presente artigo científico busca analisar de que forma a conciliação contribuiu para eficiência na garantia do acesso à justiça no âmbito da Justiça do Trabalho, sobretudo, na comarca de Montes Claros/MG em tempos de Covid-19. Quanto à metodologia, utilizou-se o método de abordagem dedutivo, bem como uma abordagem quali-quantitativa, por meio de pesquisa bibliográfica, através de pesquisa em artigos, doutrinas e dados de relatórios referentes à atuação do Judiciário. Também,

* Acadêmica de Direito na Universidade Estadual de Montes Claros - UNIMONTES; brendague6@gmail.com.

** Acadêmica de Direito no Centro Universitário FIPMoc - UNIFIPMoc; jus.priscilacarvalho@gmail.com.

*** Acadêmica de Direito na Universidade Estadual de Montes Claros - UNIMONTES; terezahelenalp@gmail.com.

**** Professor do Curso de Direito da UNIMONTES. Orientador deste artigo; dalton.caldeira@unimontes.br.

***** Doutora em Direito pela PUC Minas. Mestre em Direito pela UFSC. Graduada e pós-graduada em Direito pela UNIMONTES. Coordenadora do Curso de Direito da UNIFIPMoc. Professora do Curso de Direito da UNIFIPMoc e UNIMONTES. Coordenadora do Projeto Conciliação Judicial e Extrajudicial em Montes Claros do Curso de Direito da UNIMONTES. Orientadora deste artigo; direito@unifipmoc.edu.br.

utilizou-se a pesquisa documental, por meio do estudo da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) e da CLT. Como resultado, observou-se que, apesar de a conciliação ser incentivada e de ser consagrada como instrumento garantidor do acesso à justiça no âmbito da Justiça do Trabalho, os índices de conciliação ainda são considerados baixos, motivo pelo qual se faz necessária a desconstrução da cultura do litígio e a construção da cultura da pacificação social.

Palavras-chave: Conciliação. Justiça do Trabalho. Acesso à justiça. Covid-19.

INTRODUÇÃO

O trabalho a ser apresentado estuda a aplicação da conciliação como instrumento de garantia do acesso à justiça. O objetivo geral é analisar, à luz da CLT e dos princípios do Direito do Trabalho, o método de conciliação utilizado no município de Montes Claros em tempos de pandemia de Covid-19 e sua eficiência na garantia do acesso à justiça e da prevalência dos direitos indisponíveis.

De início, é necessário dizer que, embora o termo “acesso à justiça” se apresente como de difícil definição, este serve para determinar um dos princípios básicos do sistema jurídico: o acesso ao Poder Judiciário tem que ser igualitário e seus resultados devem ensejar no meio social de forma justa e individualizada.

Considerando que o acesso à justiça vai além da simples possibilidade de o indivíduo fazer uso do instrumento jurídico, mas sobre uma justa composição do litígio para os conflitos de interesses, o tema apresenta considerável relevância social.

O contexto de crise sanitária provocado pelo vírus da COVID-19 desencadeou profundas mudanças em todo o mundo, e no sistema judiciário brasileiro não foi diferente. Em decorrência da pandemia, foi estabelecido no Brasil o Estado de Emergência de Saúde Pública de Importância Nacional, por meio da Portaria n.º 188 do Ministério da Saúde de 03 de fevereiro de 2020, estabelecendo o emprego urgente de medidas de prevenção, controle e contenção de riscos, danos e agravos à incolumidade pública, dentre eles o distanciamento social.

Desde então, seguindo as regras de isolamento social, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no qual Montes Claros/MG está inserido, colocou todos os juízes e servidores em regime especial de trabalho em

casa, determinando assim a designação das audiências presenciais para audiências *online* ou semipresenciais. Evidentemente, essas mudanças trouxeram impactos ao acesso à justiça, especialmente para os menos esclarecidos.

Nesse sentido, a presente pesquisa pretende analisar de que forma a conciliação está sendo realizada na Justiça do Trabalho de Montes Claros durante a pandemia para possibilitar o acesso à justiça. Para tanto, utilizou-se o método de abordagem dedutivo, bem como uma abordagem qualitativa, por meio de pesquisa bibliográfica, através de pesquisa em artigos, doutrinas e dados de relatórios referentes à atuação do Judiciário. Além disso, utilizou-se a pesquisa documental, por meio do estudo da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Por fim, cumpre destacar que o trabalho foi desenvolvido no âmbito do Projeto Conciliação Judicial e Extrajudicial em Montes Claros do Curso de Direito da UNIMONTES.

1. O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA E DO SISTEMA MULTIPORTAS.

As soluções alternativas de conflito são frutos da evolução histórica do conceito de acesso à justiça. Cappelletti e Garth (1988) evidenciam que, primitivamente, nos estados liberais burgueses, o acesso à justiça dizia respeito ao direito formal do indivíduo de propor ou contestar uma ação, dentro das suas capacidades intelectuais e financeiras.

Assim, no Estado Liberal,

[...] direito ao acesso à proteção judicial significava essencialmente o direito *formal* do indivíduo agravado de propor ou contestar uma ação. A teoria era a de que, embora o acesso à justiça pudesse ser um “direito natural”, os direitos naturais não necessitavam de uma ação do Estado para sua proteção. Esses direitos eram considerados anteriores ao Estado; sua preservação exigia apenas que o Estado não permitisse que eles fossem infringidos por outros. O Estado, portanto, permanecia passivo, com relação a problemas, tais como a aptidão de uma pessoa para reconhecer seus direitos e defendê-los adequadamente, *na prática*. (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 10).

Ao passo que os Estados liberais burgueses cresciam em tamanho e complexidade, o conceito de direitos humanos tomava caráter cada vez mais coletivo, no sentido de reconhecer os direitos e deveres sociais dos governos, comunidades, associações e indivíduos. (CAPPELLETTI; GARTH, 1988).

Dentre os direitos garantidos no Estado Social destacam-se o direito ao trabalho, à saúde, à segurança material e à educação. O acesso à justiça, para Cappelletti e Garth (1988, p.12), ganhou particular atenção nesse novo Estado, podendo “[...] ser encarado como o requisito fundamental - o mais básico dos direitos humanos - de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos.”

Com o crescimento dos estados e a estruturação da sociedade moderna, o Estado assume a responsabilidade de aplicar a lei diante dos litígios com o objetivo de evitar que os cidadãos utilizem de armas ou força para fazer valer seus direitos. (BACELLAR, 2007, p. 18).

Destaca-se, assim, o acesso à ordem jurídica justa no Estado Democrático de Direito, que inclui um processamento da forma mais adequada, efetiva e em tempo razoável. A expressão “acesso à justiça” “[...] está consubstanciada em uma das funções do próprio Estado, a quem compete, não apenas garantir a eficiência do ordenamento jurídico, mas notadamente proporcionar a realização da justiça aos cidadãos.” (BACELLAR, 2007, p. 54).

Concomitante ao crescimento das sociedades, as ações e relacionamentos assumiram caráter mais coletivo que individual; logo tornou-se evidente a importância dos direitos humanos: o direito ao acesso efetivo à justiça tornou-se requisito fundamental de um sistema jurídico moderno e igualitário. Passa-se, gradualmente, de uma visão individualista dos direitos para uma visão coletiva e plural.

Nas palavras de Cappelletti e Garth (1988, p. 15), a efetividade do acesso à justiça relaciona-se com a igualdade de armas:

[...] embora o acesso efetivo à justiça venha sendo crescentemente aceito como um direito social básico nas modernas sociedades, o conceito de “efetividade” é, por si só, algo vago. A efetividade perfeita, no contexto de um dado direito substantivo, poderia ser expressa como a completa “igualdade de armas” - a garantia de que a condução final depende apenas dos méritos jurídicos relativos das partes antagônicas,

sem relação com diferenças que sejam estranhas ao Direito e que, no entanto, afetam a afirmação e a reivindicação dos direitos.

Ainda segundo Cappelletti e Garth (1988), a expressão “acesso à justiça” determina as finalidades do sistema jurídico, quais sejam, meio pelo qual as pessoas podem reivindicar seus direitos e resolver seus litígios de modo a produzir resultados individuais e socialmente justos.

Corroborando com essa definição, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) firmou o princípio do direito de ação ao garantir o acesso à justiça como um direito fundamental, mencionando em seu artigo 5º, inciso XXXV, que “[...] a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito.” (BRASIL, 1988).

Não obstante a tutela constitucional, é possível ainda hoje identificar inúmeros obstáculos ao acesso efetivo à justiça que necessitam ser superados. No Brasil destacam-se os altos custos para ajuizamento de ações, que podem representar a maior barreira e impedir a busca pela tutela jurisdicional dos direitos subjetivos.

Cappelletti e Garth (2002) apresentam outros dois fatores que fazem com que as custas judiciais se tornem um obstáculo ainda maior: os custos das pequenas causas e o tempo. Quando as ações são de pequena causa, as custas e os honorários podem se tornar uma carga muito onerosa para a parte, a ponto de exceder o valor da causa, consumindo o conteúdo do pedido ou tornando a demanda uma futilidade.

Quanto ao tempo, em muitos países como o Brasil, as partes que buscam uma solução judicial precisam esperar dois anos ou mais por uma decisão, o que pode gerar consequências econômicas desfavoráveis aos litigantes, desde prejuízos relacionados aos índices de inflação até o acúmulo do custo do processo ao longo do tempo.

Nas Varas do Trabalho, por exemplo, o prazo médio de um processo de conhecimento do ajuizamento até a prolação de sentença é de 7 meses e 28 dias. Já o prazo médio do início até o encerramento da execução é de aproximadamente 2 anos, 9 meses e 22 dias. Caso seja necessário ir a instâncias superiores, nos Tribunais Regionais do Trabalho o prazo médio da autuação até a baixa do processo é de 8 meses e 24 dias. (BRASIL, 2018).

Ainda em relação ao tempo, o sistema judiciário brasileiro apresenta uma demora na resolução dos litígios em decorrência do grande número de processos judiciais e da capacidade instalada dos tribunais de atender a demanda. Para exemplificar esse acúmulo, na Justiça do Trabalho, durante o

ano de 2017, o quantitativo de casos novos por Magistrado foi de 929 processos; no Tribunal Superior do Trabalho foram 7.662 processos por Ministro; na 2ª Instância, foram 1.466 processos e, na 1ª Instância, de 851. (BRASIL, 2018).

Outro obstáculo ao efetivo acesso à justiça é a aptidão pessoal para reconhecer um direito e propor uma ação ou uma defesa. Observa-se que o acesso à justiça se torna ainda mais difícil ao se dirigir às classes menos favorecidas:

[...] mesmo consumidores bem informados, por exemplo, só raramente se dão conta de que sua assinatura num contrato não significa que precisem, obrigatoriamente, sujeitar-se a seus termos, em quaisquer circunstâncias. Falta-lhes o conhecimento jurídico básico não apenas para fazer objeção a esses contratos, mas até mesmo para perceber que sejam passíveis de objeção. (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 23).

Nesse sentido, surge a necessidade de um novo enfoque de acesso à justiça com múltiplas alternativas e a tentativa de atacar diretamente as barreiras, em geral, que impediam o acesso à justiça, de modo mais articulado e compreensivo. Essa terceira onda renovatória

[...] inclui a advocacia, judicial ou extrajudicial, seja por meio de advogados particulares ou públicos [...]. Ela centra sua atenção no conjunto geral de instituições e mecanismos, pessoas e procedimentos utilizados para processar e mesmo prevenir disputas nas sociedades modernas.

Considerando o crescente número de processos e seu acúmulo nos tribunais, Bacellar (2007) propõe no Brasil, dentre as ondas de acesso à justiça, a quinta onda, voltada ao desenvolvimento de ações em dois aspectos: a) saída da justiça, considerando os conflitos judicializados e; b) oferta de meios e métodos adequados à resolução de conflitos.

No que diz respeito à resolução de conflitos, o acesso à justiça deve ser visto como aquele que propicia a oferta de métodos e meios adequados, dentro ou fora do Estado. Assim, o sistema judicial poderá ser o melhor método de resolução de conflito em uma situação, ao passo que em outra poderá ser aplicada a mediação ou arbitragem. Nenhum método sobrepõe o outro em grau de importância. (BACELLAR, 2007, p. 27).

Na seara do Direito do Trabalho, verificam-se vários meios para solução de conflitos, quais sejam, autodefesa, autocomposição ou heterocomposição. Na autodefesa as próprias partes defendem seus interesses através das greves. A autocomposição é a negociação direta entre as partes interessadas sem a intervenção de um terceiro. Já na heterocomposição, uma vez que as partes, utilizando de suas próprias forças, não conseguem dirimir o conflito, recorrem a um órgão ou um agente externo e desinteressado da lide que irá solucioná-la e sua decisão será imposta às partes de forma coercitiva. (MARTINS, 2011).

É correto dizer que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, foi aprimorada ao logo da sua existência para acomodar meios alternativos de solução de conflito, especialmente os consensuais. Não por acaso, o vocábulo “conciliação” aparece no texto da CLT sessenta e cinco vezes e, dentro de um processo, é proposta obrigatoriamente antes da contestação e nas razões finais, conforme artigos 846 e 850, respectivamente.

A Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467 de 2017, trouxe as mais recentes alterações na CLT, dentre elas, o processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial, nos artigos 855-B a 855-F. Anteriormente, essa jurisdição não era usual pela ausência de segurança jurídica, ou seja, alguma das partes poderia recorrer ao Judiciário para discutir matéria já tratada no acordo. Hoje, as partes, devidamente representadas por seus advogados, podem chegar a um acordo e levá-lo ao Juiz do Trabalho, em até 15 dias, para sentença homologatória, não podendo discutir a matéria do acordo em ação judicial posterior.

O que se observa é que, embora o acesso à justiça tenha sofrido grande evolução, as barreiras para sua efetiva aplicação ainda existem e precisam ser superadas, especialmente através de meios alternativos de resolução de conflito.

Assim, a próxima seção tratará da conciliação, tendo em vista sua relevância como meio de promoção do acesso à justiça na Justiça do Trabalho.

2. CONCILIAÇÃO COMO FORMA DE ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO.

Dentre os métodos alternativos de resolução de conflitos, a conciliação se destaca no âmbito da Justiça do Trabalho como o principal meio de solucionar as lides; tal afirmação é possível ser abstraída do art.

764 da CLT: "Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação." (BRASIL, 1943). Nassif (2005, p. 152) conceitua a conciliação judicial como

[...] o procedimento irritual, oral e informal, realizado antes ou depois de instaurado o processo (contraditório), com vistas a buscar uma solução da controvérsia fora da jurisdição e do processo, mediante a elaboração de um acordo que, após homologado por despacho, substitui eventual medida cautelar ou sentença, faz coisa julgada imediata e adquire a qualidade de título executivo judicial.

Nas palavras de Delgado (2002, p. 665),

[...] a conciliação é o método de solução de conflitos em que as partes agem na composição, mas dirigidas por um terceiro, que se mantém com os próprios sujeitos originais da relação jurídica conflituosa. Todavia, é importante frisar que a força condutora dinâmica conciliatória por esse terceiro é real, muitas vezes conseguindo programar resultado que, originalmente, não era imaginado ou querido pelas partes.

Em suma, a conciliação judicial pode ser definida como um método no qual as partes em litígio se colocam diante da autoridade jurisdicional, no âmbito de um processo judicial, com o objetivo de buscar uma solução próxima ao interesse de ambos, possibilitando, inclusive, negociações que não seriam possíveis na esfera privada. Portanto, difere-se dos outros métodos nos planos subjetivo, formal e de conteúdo. (DELGADO, 2019).

Em razão da prioridade que é dada para conciliação no âmbito na Justiça do Trabalho, muito se discute sobre a possibilidade de esse método de resolução de conflitos ensejar um melhor acesso à Justiça do Trabalho.

E um melhor acesso à Justiça do Trabalho

[...] significa a criação contínua, pelo Poder Público, de condições cada vez mais propícias a facilitar o acesso de todos ao sistema jurídico em sua plenitude, assegurando a igualdade de oportunidades e a paridade na utilização de instrumentos jurídicos eficazes, viabilizando, além de outras nuances, a efetividade da tutela dos direitos

previstos no ordenamento pátrio, consideradas as diferentes posições sociais e as específicas situações de direito substancial. (FERNANDES, 2019, p. 26).

Com o intuito de ampliar a compreensão sobre esse tema, a doutrina estabelece princípios básicos inerentes ao acesso à justiça, segundo os quais é necessário construir uma via de defesa de direitos que seja baseada na operosidade, proporcionalidade, utilidade e acessibilidade. (FERNANDES, 2019).

A operosidade está ligada à forma como os indivíduos agem dentro do sistema jurídico para a obtenção de um resultado mais proveitoso. Dessa forma, as pessoas que fazem parte do sistema jurídico devem se munir de instrumentos e institutos processuais eficazes para assegurar o efetivo acesso à justiça. (FERNANDES, 2019).

A proporcionalidade caracteriza-se como um critério de justiça a ser utilizado nas decisões jurídicas. Segundo Barroso (2003), o julgador, diante do conflito de princípios em uma demanda, deve fazer uma análise dos possíveis resultados, comparar os interesses das partes e optar por aquele que mais se alinha com os fins que informam determinado ramo do Direito.

Constata-se que a conciliação se adequa a esses princípios, uma vez que se coloca perante a lide como um instrumento não só capaz de chegar a uma solução juridicamente adequada, como também de atender a realidade social das partes, o que é essencial quando se trata de uma relação entre empregado e empregador. Dessa forma entende Figueira Júnior (2007, p. 497); segundo ele:

[...] a sentença, por intermédio do comando específico a ela agregado, gerador da coisa julgada material, produz para os litigantes segurança e estabilidade jurídica na questão. Porém, deixa a parte sucumbente, em regra, insatisfeita, quando o mesmo não acaba ocorrendo, também o autor, nas hipóteses de improcedência, ou de acolhimento parcial de pretensão. Trata-se de um típico ato de império, portanto, de violência admitida pelo sistema, representada pela imposição da ordem jurídica aos jurisdicionados litigantes, em que exista, necessariamente, correlação com a solução da lide sociológica. Em contrapartida, o acordo firmado pelas partes traz ínsita a pressuposição de aceitação mútua de questões conflituosas existentes entre eles. Por isso,

a composição amigável fortalece a pacificação social, compondo a lide jurídica e o conflito intersubjetivo de interesses.

Outrossim, Sena afirma que apenas a conciliação é capaz de possibilitar a conservação da relação entre as partes em litígio. Tal assertiva pode ser retirada do seguinte trecho:

[...] sempre que as partes estão envolvidas em relações multiplexas, isto é, relações de múltiplo vínculo (opostas às relações circunstanciais, de vínculo único, que se estabelecem entre estranhos), a continuidade das relações por sobre o conflito tende a criar um peso estrutural a cujo equilíbrio só a conciliação pode adequar. (SENA, 2007, p. 144).

Quanto à utilidade, essa se divide em dois aspectos que se complementam, a celeridade e a efetividade da execução das decisões jurídicas. Para que o sistema jurídico seja útil, é necessário que os conflitos sejam solucionados em um prazo razoável, pois quanto maior o tempo do processo menor a utilidade do vencedor de poder usufruir o direito que lhe cabe. (CARNEIRO, 2003).

De acordo com Sena, a conciliação judicial promove uma maior celeridade e efetividade processual, garantindo a redução do número de processos judiciais e, conseqüentemente, viabilizando um melhor desempenho do Judiciário, como é possível observar no trecho a seguir:

A conciliação judicial, em especial aquela que possa ser obtida logo no início do iter procedimental, é extremamente interessante, por razões de funcionalidade do próprio sistema e, também, porque atende aos princípios da celeridade e efetividade, tão importantes quando se trata de tutela jurisdicional desejável.

Por outro lado, a conciliação recupera faixas contenciosas que ficariam em estado potencial (as chamadas pequenas causas). E, uma vez que atenua a pressão numérica dos processos judiciais, contribui para reduzir o tempo de tramitação global dos processos, preservando a qualidade da atuação dos organismos judiciários. (SENA, 2007, p. 144).

Ademais, é possível afirmar que, por objetivar a resolução da lide por meio de um acordo, a conciliação permite unir vários atos processuais em um único, proporcionando uma maior celeridade. (PEREIRA, 2015).

Já com relação à acessibilidade, esta se liga à capacidade de as pessoas estarem em juízo e serem aptas a movimentar os instrumentos jurídicos e extrajudiciais para que possam obter a efetivação de seus direitos sem nenhuma barreira de natureza financeira. (FERNANDES, 2019).

Nessa perspectiva, a conciliação caracteriza-se como um redutor de gastos, visto que tal método dispensa a necessidade de determinados profissionais, que seriam essenciais em um processo, como, por exemplo, peritos técnicos. Além disso, não há que se falar em gastos oriundos de possíveis ônus sucumbenciais. (BERNARDO, 2010). Dessa forma, a conciliação diminui as barreiras entre a parte hipossuficiente, o empregador, e a justiça.

Em pesquisa realizada nos anos de 2010 e 2011, em parceria com as instituições CNPq e FUNDEP/SANTANDER, ao analisar os efeitos da conciliação na conjuntura social e na praxe forense, por meio de audiências na Justiça do Trabalho, em Belo Horizonte, e entrevistas das partes, as bolsistas constataram que

[...] as partes apresentaram diversos benefícios que justificaram a feita do acordo entre elas, dentre os quais convém citar: 1) a natureza célere da conciliação, de trazer mais rápido a solução do problema, evitando o desgaste psicológico; 2) o fato de a natureza das verbas guerreadas em juízo serem de cunho alimentar, pelo que o trabalhador precisa do dinheiro de forma mais rápida possível; 3) o afastamento de quaisquer riscos de um provimento jurisdicional que não lhes sejam favoráveis, haja vista a existência de entendimentos doutrinários e judiciais diferentes sobre as questões acordadas; 4) a redução de gastos, evitando o dispêndio de verbas com o trâmite processual; 5) a possibilidade de parcelamento do débito pelo empregador; 6) a possibilidade de o empregado ser recontratado posteriormente pelo empregador, evitando um litígio entre eles, eis que a conciliação é uma solução amigável; 7) razões tributárias, porquanto, quando da conciliação, permite-se às partes acordar como e quando pagar, sem que haja imediata retenção de imposto de renda na fonte. (ORSINI; MELLO; AMARAL, 2011, p. 52)

A conciliação se consagra como uma forma de acesso à Justiça do Trabalho, visto que é compatível com os princípios inerentes a essa, permitindo a resolução do conflito de forma eficiente, célere e menos dispendiosa.

Entretanto, em razão da pandemia causada pelo COVID-19, o sistema jurídico precisou se adaptar à nova realidade. Nesse contexto, faz-se necessário analisar de que forma as audiências de conciliação contribuíram para a efetivação do acesso à justiça no âmbito da Justiça do Trabalho, em especial, na comarca de Montes Claros/MG.

3. CONCILIAÇÕES NO CONTEXTO DA PANDEMIA E A EFETIVAÇÃO DO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DE JANEIRO DE 2019 A JANEIRO DE 2021.

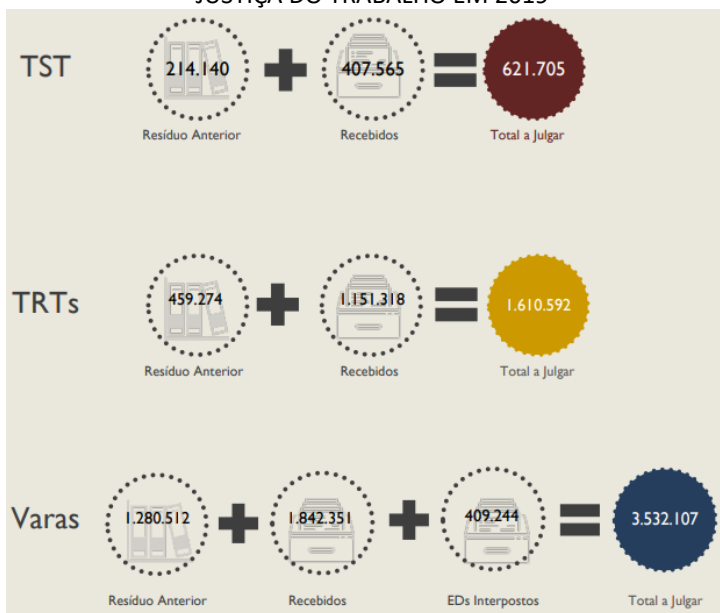
A presente seção objetiva analisar as conciliações na Vara do Trabalho em Montes Claros/MG, no período de janeiro de 2019 a janeiro de 2021. Os dados foram coletados através de relatórios enviados pelo Juiz do Trabalho de Montes Claros a partir de perguntas encaminhadas por ofício pela Coordenação do Projeto Conciliação Judicial e Extrajudicial em Montes Claros. Além disso, foram utilizados os dados do Diagnóstico do TST de 2010 e os dados do Relatório Justiça em número de 2020.

Acerca da judicialização no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) no ano 2019, observou-se que: no TST foram recebidos 332.222 casos novos; 37,9% a mais que em 2018. Nos TRTs, foram recebidos 900.801 casos novos; 3,0% a menos que em 2018. Nas Varas, foram recebidos 1.823.440 casos novos; 5,4% a mais que em 2018. Os 3 estados com maior quantitativo de casos novos ajuizados foram São Paulo, com 31,5%, Rio de Janeiro, com 9,7%, e Minas Gerais, com 9,0%, todos estados da Região Sudeste, que, sozinha, ajuizou 51,8% dos casos novos no País. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2019, p. 41).

No TST, os processos recebidos mais os pendentes de anos anteriores totalizaram 621.705 processos para solução. Nos TRTs, os processos recebidos mais os pendentes de anos anteriores totalizaram 1.610.592 processos para solução. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2019, p.53).

Nas Varas, as ações ajuizadas somadas aos pendentes de anos anteriores e aos Embargos de Declaração interpostos totalizaram 3.532.107 processos na fase de conhecimento para solução. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2019, p. 53).

FIGURA 1 - TOTAL A JULGAR NAS TRÊS INSTÂNCIAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2019



Fonte: (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2019, p. 62)

A imagem acima ilustra a proporção de inúmeras demandas que ainda estão pendentes de julgamento, bem como novas recebidas e uma totalidade alta a ser dirimida. Bacellar (2003) faz uma análise a respeito da judicialização, segundo ele

[...] em face da judicialização, deslocou-se a preocupação do acesso à justiça para a saída da justiça de maneira adequada, não qualquer forma de extinguir processos (matar processos) - sem resolução do conflito.

Assim, para um efetivo acesso à justiça, necessita-se de ponderação quanto à natureza do conflito e à resolução dos conflitos de maneira adequada, pois os dados apontam um congestionamento do sistema judiciário às demandas, em decorrência da judicialização excessiva.

No que diz respeito à judicialização, outro ponto que merece ser analisado é o tempo de duração dos processos. A figura abaixo apresenta o tempo médio de duração do processo na Justiça do Trabalho.

FIGURA 2 - TEMPO MÉDIO DO PROCESSO BAIXADO NA JUSTIÇA DO TRABALHO.



Fonte: (Justiça em Números 2020: ano-base 2019/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2020, p. 55)

De acordo com o Relatório da Justiça em números a duração da tramitação processual na Justiça do Trabalho, comparada com as outras searas do direito, é mais célere; essa celeridade pode ser observada, em especial, após a reforma trabalhista. Mas, para ocorrer de forma ainda mais célere e embasada ao acesso de todos à justiça, é recomendada a utilização das práticas alternativas de resolução de conflitos. (CNJ, 2020).

Diante da judicialização verifica-se que a conciliação é um instrumento que pode auxiliar a desafogar o Judiciário e pacificar as lides trabalhistas, fomentando a celeridade e a economia processual.

Nesse sentido VELOSO *et al.* apontam que:

[...] ao analisar a judicialização dos conflitos sociais, a conciliação nasce como um método alternativo para se obter soluções consensuais entre as partes envolvidas, sem a obrigação de recorrer ao Poder Judiciário. Dessa forma, é imprescindível a viabilização de mecanismos que proporcionem aos interessados a composição de soluções para os seus litígios. Não obstante, sejam perceptíveis as razões que muitas vezes induzem as partes à judicialização dos conflitos. (VELOSO *et al.*, 2018, p. 04).

Veloso *et al.* abordam a conciliação como um método facilitador e eficaz para resolver conflitos, sem congestionar o sistema judiciário. Dessa maneira, ressaltam em sua pesquisa a importância da descaracterização da cultura do litígio, da cultura violenta. Salienta-se ainda que um ponto positivo da utilização de métodos consensuais de conflitos é a satisfação das partes, que possuem autonomia para resolução do seu conflito.

Observa-se que, apesar de os dados do relatório analítico da Justiça do Trabalho apontarem que no ano de 2019 houve o nível mais baixo de conciliação, que foi de 42,9, também se verificou que em algumas varas do trabalho houve um número significativo de conciliações, conforme se infere dos dados abaixo:

O percentual de conciliações no País foi de 42,9%, o nível mais baixo desde 2010. Destaca-se, no entanto, que 411 varas (26,1% do total de instaladas) apresentaram índice de conciliação maior ou igual a 50,0%. Dentre essas, 89 varas apresentaram índice entre 60,0% e 70,0% e 20, índice superior a 70,0%. O percentual de conciliações, no rito sumaríssimo, foi de 58,0%; no rito ordinário, foi de 34,1%. (TST, 2019, p. 70).

A conciliação na Justiça do Trabalho tem sido incentivada conforme se depreende da leitura do artigo 764 da CLT, podendo ocorrer em qualquer momento processual:

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos. (BRASIL, 1943).

Os dados acerca do número de conciliações realizadas no TRT 3ª Região apontam que no ano de 2020 houve um aumento das conciliações. Além da CLT, a Política Nacional de Tratamento de Conflitos instituída pela Resolução n. 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça, o incentivo à autocomposição pelo CPC/2015 podem ter influenciado a construção de uma cultura da paz em detrimento da cultura da judicialização por meio da utilização de métodos consensuais de resolução de conflitos. Os dados da conciliação realizada no TRT da 3ª Região podem ser observados na tabela abaixo:

TABELA 1 - COMPARATIVO CONCILIAÇÕES REALIZADAS NO TRT DA 3ª REGIÃO

PERÍODO	CONCILIAÇÃO TRT - 3ª Região
01/03/2019 a 31/03/2020	43,8%
01/03/2020 a 31/03/2021	47,15%

Fonte: Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.
Tabela elaborada pelos pesquisadores.

A tabela acima acerca das conciliações realizadas no TRT da 3ª Região no ano de 2021 aponta que houve um aumento das conciliações, que aumentaram de 43,8% para 47,15%.

No mesmo sentido, ao analisar os dados da Corregedoria da Justiça do Trabalho, verificou-se que houve um número elevado de acordos na resolução dos conflitos. A tabela apresenta os dados relativos ao número de ações novas e à forma de solução do conflito: se foi realizada por meio de sentença ou por meio da conciliação:

TABELA 2 - COMPARATIVO ENTRE O NÚMERO DE SENTENÇAS E ACORDOS UTILIZADOS NOS CASOS NOVOS NA VARA DO TRABALHO DE MONTES CLAROS NO ANO DE 2019

Vara do Trabalho de Montes Claros	Casos novos	Sentença	Acordo	Ano
1ª Vara	1.377	850	892	2019
2ª Vara	1.351	778	976	2019
3ª Vara	1.418	738	735	2019

Fonte: Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. Tabela elaborada pelos pesquisadores.

Por sua vez, no ano de 2020 foram observados os seguintes dados:

TABELA 3 - COMPARATIVO ENTRE O NÚMERO DE SENTENÇAS E ACORDOS UTILIZADOS NOS CASOS NOVOS NA VARA DO TRABALHO DE MONTES CLAROS NO ANO DE 2020

Vara do Trabalho de Montes Claros	Casos novos	Sentença	Acordo	Ano
1ª Vara	1.457	429	810	2020
2ª Vara	1.462	566	721	2020
3ª Vara	1.372	557	801	2020

Fonte: Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. Tabela elaborada pelos pesquisadores.

Ao analisar os dados da Corregedoria do Trabalho, verificou-se que surgiram demandas de novos casos trabalhistas no período pandêmico, visto que foi superior ao ano de 2019 na 1ª Vara e na 2ª Vara do Trabalho em Montes Claros/MG, como demonstra a tabela. Ademais, as sentenças proferidas no ano de 2020 foram inferiores às do ano de 2019, mas o número total de acordos realizados foi proporcional.

A título de curiosidade, em relação às demandas trabalhistas com temas mais recorrentes nas audiências de conciliação, os relatórios apontam em ordem: 1) muitos pedidos relacionados à rescisão indireta

(descumprimento de obrigações por parte do empregador - art. 483 da CLT), 2) atraso de salário, 3) ausência de depósito FGTS, 4) dano moral, 5) não observância de estabilidade (garantia provisória de emprego, 6) acerto rescisório não pago e 7) horas extraordinárias e intrajornada. (Relatório Geral da Justiça do Trabalho em Minas Gerais, 2021).

Dessa forma, infere-se que na conciliação há eminente exteriorização das partes de suas pretensões e a vontade de resolverem suas lides trabalhistas por meio de acordo; caso não venha ocorrer, o insucesso poderá, enfim, resultar em uma lide judicial. Entretanto, conforme demonstrado neste trabalho, as formas de autocomposição têm sido aplicadas cada vez mais no Judiciário mineiro e na cidade de Montes Claros que vem conseguindo resultados positivos em vários lados, tendo em vista que a solução de conflitos reduz as demandas processuais nos tribunais. Todavia, é necessário que haja a mudança na cultura do litígio, sobretudo pelos profissionais do Direito.

CONCLUSÃO

É fato que o acesso à justiça, ou seja, a capacidade das pessoas de reivindicar seus direitos e resolver seus litígios de modo a produzir resultados individuais e socialmente justos, ainda enfrenta obstáculos para sua efetivação, em especial, a falta de acessibilidade e a morosidade das ações judiciais.

Observou-se que a conciliação, enquanto meio de solucionar as lides no âmbito da Justiça do Trabalho, destaca-se como instrumento de acesso à justiça para o trabalhador, uma vez que é capaz de atingir uma solução juridicamente adequada e que se ajusta à realidade social das partes, possibilitando a conservação da relação entre os litigantes, bem como promove uma maior celeridade e efetividade processual, reduzindo o número de processos judiciais. Outrossim, caracteriza-se como redutor de custos, evitando o gasto de verbas com o trâmite processual, garantindo a maior participação da parte hipossuficiente.

Os estudos apontam que no Brasil, apesar do crescimento do número de ações tramitando na Justiça do Trabalho, o ano de 2019 atingiu o número mais baixo de conciliações. Entretanto, analisando em um contexto regional e durante o período de pandemia, o cenário é diferente no TRT 3ª Região que teve um aumento no número de conciliações em 2020. Quanto ao juízo trabalhista da comarca de Montes Claros/MG, percebeu-se que no primeiro ano de pandemia houve um aumento do número de casos novos, porém a quantidade de acordos foi proporcional ao ano anterior.

Tais dados revelam que, apesar de haver certa valorização da conciliação como método de resolução de conflitos nas lides trabalhistas, a sua utilização ainda não chegou aos níveis ideais, não apenas em Montes Claros, mas em todo Brasil. Portanto, é necessário que haja a mudança na cultura do litígio, sobretudo pelos operadores do direito, a fim de incentivar a resolução consensual dos conflitos e, assim, garantir um melhor acesso à Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Carlos Augusto Medeiros de. Acesso à justiça no Brasil: obstáculos e instrumentos garantidores. *THEMIS - Revista da Escola Superior de Magistratura do Estado do Ceará*. Fortaleza, v. 5, n. 1, p. 119-157, 2007.

BACELLAR, Roberto Portugal. *Juizados especiais: a nova mediação paraprocessual*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003.

BACELLAR, Roberto Portugal. *Mediação e arbitragem*. São Paulo: Editora Saraiva, Coleção Saberes do Direito. n. 53, 2012.

BERNARDO, Leandro Ferreira. A câmara de conciliação e o novo papel da Advocacia-Geral da União. *Revista da AGU*, Brasília, n. 25, p. 164-184, jul./set. 2010. Disponível em: <https://seer.agu.gov.br/index.php/AGU/issue/view/17/20>. Acesso em: 16 maio 2021.

BRASIL. Constituição Federal 1988. *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 26 abr 2021.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 maio 2021.

BRASIL. *Lei 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 26 abr. 2021.

BRASIL. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2017*. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Brasília: Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST, 2018.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris, 1988.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Justiça em Números 2020: ano-base 2019*. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/rel-justica-em-numeros2020.pdf>. Acesso em: 08 set. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no direito do trabalho brasileiro. *Revista LTr*, São Paulo, v. 66, n. 6, p. 665, jun. 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

FERNANDES, Marília Costa Barbosa. *O acesso à justiça do trabalhador diante das mudanças introduzidas pela reforma trabalhista a partir de 2017*. 2019. 142 f. Dissertação (mestrado) - Área de concentração: Constituição, Sociedade e Pensamento Jurídico, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2019. Disponível em: http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/41954/1/2019_dis_mcbfernandes.pdf. Acesso em: 16 maio 2021.

FIGUEIRA JÚNIOR, Joel Dias. *Comentários ao código de processo civil*. 2. ed. São Paulo: RT, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NASSIF, Elaine Noronha. *Conciliação judicial e indisponibilidade de direitos: paradoxos da "justiça menor" no processo civil e trabalhista*. São Paulo: LTr, 2005.

PAULO, Gustavo Trindade. *Reforma trabalhista e princípio da proteção: homologação do acordo extrajudicial a justiça do trabalho*. 2018. Monografia (Graduação) - Centro de Ciência Jurídicas. Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita.

PEREIRA, Sabrina Joice Campos. *Audiência trabalhista e conciliação como forma de resolução de conflito*. 2013. 39 f. TCC (graduação) - Curso de Bacharelado em Direito, Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, Assis, 2015. Disponível em: <https://regrasparatcc.com.br/formatacao/como-referenciar-um-tcc-em-outro-tcc/>. Acesso em: 16 maio 2021.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; MELLO, Ana Flávia Chaves Vaz de; AMARAL, Tayná Pereira. A conciliação como concretização do acesso à justiça. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 53, n. 83, p. 41-55, jan./jun.2011.

SENA, Adriana Goulart de. Juízo conciliatório trabalhista. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 139-161, jan./jun. 2007.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Relatório Analítico da Justiça do Trabalho*. Brasília/DF: TST, 2019. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/26518944/RGJT+2019.pdf/f8c0ae2d-8247-b4d8-3479-2bbd1d821e4c?t=1593177429682>. Acesso em: 08 set. 2021.

VELOSO, Cynara Silde Mesquita *et al.* *Conciliação na justiça do trabalho: é possível ao empregado conciliar na justiça do trabalho sem que o mesmo tenha que renunciar aos direitos indisponíveis?* 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67894/conciliacao-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 08 set. 2021.