

Diálogo pessoal com as partes fomenta composição dos envolvidos

Se pararmos para refletir a respeito dos principais referenciais normativos que, no âmbito do processo do trabalho, envolvem o tema da conciliação, não há dúvida de que ganha destaque, desde logo, o quanto disposto no artigo 764, caput da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como segue: “Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação”.

Trata-se de enunciado legal consagrador do princípio da conciliação, cuja tônica é tão marcante que o legislador decidiu não fazer qualquer restrição ao sistema de jurisdição acionado[1]. Seja na órbita de dissídios individuais, seja na órbita de dissídios metaindividuais, o processo do trabalho há de ser marcado pelo contínuo estímulo a uma solução conciliatória da demanda. Ou seja, a rigor, na órbita juslaboral, não há ambiente inapropriado para uma conciliação[2].

O dispositivo em tela destaca ainda que, no fundo, não há “ocasião certa” para a realização da conciliação. Ao usar o advérbio “sempre”, o texto consolidado esclareceu que em qualquer momento da marcha processual faculta-se a abertura do diálogo e o travamento de discussão tendente a uma solução negociada do dissídio. Ou seja, a rigor, não há também tempo inoportuno para uma conciliação.

Mas não é só. O parágrafo 1º do artigo 764 da CLT está assim vazado: “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”.

Aqui, como é fácil inferir, a referência do legislador é o magistrado trabalhista, que, independente de grau de jurisdição em que vinculado (seja atuando em Vara Trabalhista, seja integrando Tribunal do Trabalho), não apenas deve perguntar às partes se há possibilidade de conciliação, mas – assim exige a lei – empenhe-se, denode-se, esforce-se nessa árdua missão de esclarecer os litigantes sobre os *riscos* do prolongamento do conflito e as *benesses* de uma composição amigável.

Logo, para bem além de um simples e rápido questionamento (“Há acordo?”), deve o magistrado trabalhista se dispor a conversar com as partes, compreender suas realidades, tomar conta da real dimensão dos fatores processuais, inteirando-se, mais de perto, da lide jurídica, e enxergar, também, o tanto quanto possível, a chamada lide sociológica, quer dizer, os fatores reais e concretos que, embora extrajurídicos e quase sempre não expressamente visualizados na causa, nela interferem de modo decisivo.

Quando chega a esse ponto, de conciliar as partes após tocar o verdadeiro âmago da questão – para além do verniz jurídico que a reveste –, o magistrado logra êxito não apenas em extinguir um processo. Mais que isso: ele soluciona um conflito. Não só granjeia números para sua estatística pessoal, em proveito da sua carreira – a sanha do momento –, Também agrega valor à sua atuação jurisdicional, em proveito da sociedade[3].

Impõe-se, portanto, que o juiz trabalhista, com boa dose de dedicação, equilíbrio e serenidade, despenda algum tempo estimulando os litigantes com precisas colocações técnicas e, em alguns casos, também

com adequadas acentuações éticas. Perceba-se, uma vez mais, que, dentro desse viés, a formulação da proposta conciliatória, para o juiz trabalhista, deve ser muito mais que um simples ato de formalidade. Urge que seja encarada, *in vero*, como um estímulo argumentativo rumo à construção da melhor solução para a causa: aquela em que as próprias partes, livres e conscientes, entabulam, aos cuidados técnicos e éticos do juiz, os próprios termos da decisão que porá fim à demanda[4].

Outro dispositivo que tem muito a ver com a conciliação é o sempre citado artigo 765 da CLT, cujo teor segue: “Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas”. De fato, homologado acordo que dá solução a um processo de conhecimento, fecha-se, para as partes, qualquer discussão recursal, o que implica a economia de precioso tempo, redundando, justamente por isso, considerável celeridade.

Insta conduzir o tema, agora, para o seu devido aporte constitucional, trazendo à baila o que consta do artigo 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal (incluído pela Emenda Constitucional nº 45/2004), *in verbis*: “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”[5].

Aqui, há de se enfatizar: o processo do trabalho, no momento em que incorpora o princípio da conciliação como um de seus principais vetores axiológicos – na medida em que tendente a assegurar uma ágil resolução das demandas –, aproxima-se, contundentemente, do modelo constitucional de processo. Destarte, a processualística laboral, quanto mais pende a valorizar a conciliação (registre-se: conciliação segura [tecnicamente escoreita] e séria [eticamente defensável[6]]), mais afinada fica com a elevada principiologia constitucional.

Portanto, fica-nos assente, nesta primeira parte, que o texto celetista, às claras, é mesmo expresso em afirmar que os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação (CLT, artigo 764, caput), o que nos leva a concluir que, para o Juiz do Trabalho, a perspectiva de uma solução conciliada do conflito não sofre preclusão, tampouco pode ser encarada como “perda de tempo”. É, desse modo, um imperativo insistente e arrebatador, que o acompanha a cada segundo, ao longo de toda a marcha processual.

Registre-se, por oportuno, que esse reconhecido cariz conciliatório, intrinsecamente enraizado na dinâmica processual trabalhista, decerto integra aquilo que abalizada doutrina tem chamado, com inteira percuciência, de devido processo laboral[7], ou seja, uma particularização da cláusula geral do devido processo legal, quando sensível às especificidades da processualística trabalhista. É dizer: não há como pensar a incidência do devido processo legal no processo do trabalho sem considerar a especial ênfase conferida por esse sistema ao paradigma processual da conciliação.

Concentremo-nos, agora, um pouco mais, nessa nuance: o diálogo enquanto fator de efetividade junto a todas as fases do processo trabalhista. Ou, noutras palavras: a transversalidade do paradigma conciliatório na seara da processualística laboral. Vejamos, então.

De pronto, confira-se que, no âmbito da fase cognitiva, tão logo aberta a audiência, antes mesmo da apresentação da resposta do réu, recai sobre o magistrado trabalhista o dever de instigar as partes a uma

solução conciliatória da demanda (CLT, artigo 846, caput[8]). Percebe-se, pois, com isso, que logo na abertura da sessão, em plena etapa postulatória, onde ainda estão se firmando as balizas daquilo que será discutido nos autos (litiscontestatio), a conciliação surge como um elemento primaz no processo do trabalho[9].

Isso fica ainda mais evidente quando o primeiro ato formal de postulação, a petição inicial, já traz a liquidação dos pedidos, expediente que a prática tem demonstrado ser altamente facilitador de conciliações, quando da sessão inaugural. A propósito, esse é um dos objetivos do legislador ao instituir o rito sumaríssimo, onde a peça inaugural necessariamente deve trazer pleitos líquidos (CLT, artigo 852-B, I[10]).

A mesma preocupação conciliatória é visualizada ao longo de toda a etapa instrutória. É mesmo comum nas salas de audiência, após o depoimento das partes, a oitiva de alguma testemunha ou mesmo em seguida à confecção de um laudo pericial, o magistrado trabalhista, ainda que informalmente, em meio à sessão, relembrar aos litigantes as vantagens de uma solução negociada, tendo em conta a qualidade de cada um desses elementos probatórios. Nesse sentido, veja-se o importante comando celetista estampado no artigo 852-E[11], voltado expressamente para as lides sujeitas ao rito sumaríssimo, mas cuja orientação decerto também é possível de ser tranquilamente aplicada a toda e qualquer demanda trabalhista, independente do rito processual a que está sujeita, à vista de preceitos mais gerais, constantes dos artigos 764[12] e 765[13] da CLT.

Também é certo afirmar que mesmo antes da prolação da sentença cuida a lei de rememorar aos litigantes, por nova intervenção do juiz, acerca da possibilidade de se resolver a demanda de modo não conflituoso (CLT, artigo 850, caput[14]). Nesse momento, prévio à etapa decisória, constituem trunfos do magistrado trabalhista a *res dubia* e os riscos decorrentes do ônus da prova. No cotidiano forense, não é difícil ver situações onde a conciliação só é alcançada depois da coleta probatória e de um bom diálogo com as partes, fato que redundará em maior êxito quando a sentença costuma ser prolatada na mesma sessão.

Nada obsta, todavia, que, mesmo depois de proclamada a decisão, as partes cheguem a uma composição. Nesse caso, o próprio comando decisório (fruto de uma cognição exauriente) e seus desdobramentos (pessoais e jurídicos), revela-se um poderoso trunfo em um sadio diálogo tendente a pôr fim à lide. Essa negociação, posterior à etapa decisória, está expressamente autorizada pelo artigo 764, parágrafo 3º, da CLT[15].

No âmbito da fase recursal, tem sido alvissareira a prática, realizada por alguns magistrados trabalhistas, no sentido de agendar pautas específicas para tentativa de conciliação em processos que se encontram em meio à etapa recursal.

Determinados juízes, por exemplo, têm o costume de agendar sessões de conciliação prévias à exarcação do juízo de admissibilidade frente ao recurso ordinário, ou seja, antes de remeter os autos do processo ao respectivo Tribunal do Trabalho. Já em alguns regionais impera a boa prática de, antes do juízo de admissibilidade do recurso de revista, tentar uma última solução conciliatória. Em ambos os casos, são

trunfos importantes na tarefa de persuasão conciliatória os depósitos recursais constantes dos autos e o possível baixo grau de potencial exitoso do apelo recursal.

No âmbito da fase liquidatória, naqueles regionais onde a prolação de sentenças ainda não se dá de forma líquida, tem sido relevante a prática de realização sessões de conciliação em meio à fase de liquidação do título executivo. Não raro discussões intermináveis a respeito de detalhes da conta podem ser solucionadas, com inteiro bom senso, na própria mesa de audiências. São trunfos, nesse caso particular, a dúvida quanto à conta, os depósitos recursais e o comando sentencial[16].

No âmbito da fase executiva diante de devedores públicos, é relevante destacar as audiências que têm sido levadas a efeito para fins de conciliação de processos na espera de quitação de precatórios. A possibilidade de cessão de créditos, agora expressamente autorizada pela Constituição Federal (artigo 100, parágrafo 13[17]), é outro elemento que tem maximizado o grau de eficácia desse importante recurso técnico de solução conciliada das demandas.

No que toca aos devedores privados, alguns juízes têm agendado audiências antes do deflagrar do trâmite executivo, logo após tenha notícia de trânsito em julgado de decisão lavrada em sede recursal. Ou seja, o intento conciliatório do magistrado vem expressado pouco antes da etapa de intimidação, aquela condizente com o mandado de citação ou intimação específica portador de ameaça de penhora em caso de não quitação da dívida no prazo assinado. São trunfos, aqui, o esgotamento da discussão cognitiva, eventuais depósitos recursais, além dos próprios dissabores naturalmente decorrentes de uma execução trabalhista.

Outros realizam audiências de execução logo após a penhora de bens, mesmo havendo oposição de embargos. Na etapa de constrição, o maior trunfo está na restrição patrimonial decorrente da própria constrição judicial, acentuada, em alguns regionais, pela possibilidade de iminente remoção dos bens. Também não é incomum verificar a realização de audiências de conciliação em plena etapa de alienação, consistentes, por exemplo, em sessões agendadas pouco antes de praças e leilões já publicados. O grande trunfo, nesse caso, está possibilidade de iminente expropriação dos bens[18].

Fácil inferir, diante de tudo o que fora exposto, que, bem ao contrário do que muitos imaginam, as instigações conciliatórias, no processo do trabalho, não se resumem às simplórias disposições contidas nos artigos 846 e 850 da CLT. É que o diálogo possui mesmo uma importância nodal para a eficácia do processo, máxime para o processo do trabalho – que, sabemos, lida, de regra, com créditos de natureza alimentar.

Nesse contexto, impõe-se, pois, que não se deixe eclipsar, nas brumas do estarrecedor cotidiano forense, a consciência de que o diálogo pessoal com as partes, através de audiências, constitui uma importante ferramenta não apenas para traçar diretrizes técnicas adequadas ao caso concreto, mas, sobretudo, para fomentar a sadia composição dos envolvidos.

É certo que, mercê da costumeira conflituosidade ínsita ao ambiente processual, nem todo encontro pessoal deterá o predicado da agradabilidade. Não sem razão, vez que, nesse particular, impera a sobranceira formalidade do Fórum. Nos corredores, viceja a insegurança dos olhares. Na sala de espera, desponta a angústia pela incerteza quanto aos destinos da causa...

Ora, tudo isso, de fato, constitui um cenário reconhecidamente inibidor do afloramento das intenções conciliatórias.

Todavia, a prática tem demonstrado e alguns já o dizem: não há nada que um sincero sorriso não conquiste. Principalmente quando o relaxar da face e o estender dos lábios é praticado por quem tantas vezes é apontado como juridicamente frio, no que tange ao processo, e pessoalmente insensível, no que tange às partes: o juiz.

Mas se, ainda assim, do sorriso do magistrado se seguirem faíscas entre os “litigantes”, nada de desânimo. Isso é natural nesse instigante tabuleiro de sensibilidades e emoções que alguns chamam de processo[19].

A dica, porém, fica dada: um belo sorriso abre portas – e, por vezes, também transforma perigosas faíscas em fulgurante luz.

[1] Assim se dá porque “a solução negociada do conflito de interesses é a mais democrática forma de colocar fim ao processo judicial, atende aos princípios da celeridade, economia e efetividade da decisão judicial e promove a maior aproximação entre as partes (o que implica humanização do processo) e implica reconhecimento de que as partes têm capacidade para definir o seu próprio destino” (ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Direito Processual do Trabalho*. 3ª Edição. Belo Horizonte : Del Rey, 2009, p. 84).

[2] “A Justiça do Trabalho, tradicionalmente, é a *Justiça da Conciliação*. Historicamente, os primeiros órgãos de composição dos conflitos trabalhistas foram, eminentemente, de conciliação” (SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 3ª Edição. São Paulo : LTr, 2010, p. 102).

[3] Exatamente por isso, a conciliação deve ser vista não apenas como um mero instrumento técnico de eliminação de processos. Cabe-nos ver na conciliação uma poderosa forma de “responsabilização dos envolvidos pela decisão, o que prestigia a democracia, a igualdade de tratamento, a solidariedade, a prevenção de novos litígios, a harmonização e, talvez a mais significativa, a própria transformação social, pois, quando as partes resolvem amigavelmente uma contenda, acabam retirando muitas lições que representam um avanço nos seus ideais, construindo uma nova realidade” (SAMPAIO JÚNIOR, José Herval. *Processo Constitucional: Nova Concepção de Jurisdição*. São Paulo : Método, 2008, p. 200).

[4] No âmbito do direito comparado, interessante acentuar recente alteração na legislação italiana no sentido de que, na busca da conciliação em audiências trabalhistas, o magistrado deverá não apenas

lançar seus bons argumentos no sentido de persuadir as partes a uma solução conciliatória da demanda, mas, sobretudo, a partir de agora, também fazer consignar, expressamente, sua própria proposta de conciliação, para reflexão dos litigantes. A novel disposição legal italiana chega ao ponto de prever que a pertinência da recusa dos envolvidos, no tocante à proposta do juízo, poderá ser objeto de apreciação judicante, quando da prolação da sentença. Trata-se da nova dicção impressa ao artigo 420 do Código de Rito italiano, derivado do quanto disposto pela Lei nº 183, de 04-11-2010 (“*collegato lavoro*”). Para aprofundar o tema, confira-se: SANDULLI, Piero; SOCCI, Angelo Matteo. *Il Processo del Lavoro*. Seconda Edizione. Milano : Giuffrè Editore, 2010, p. 74-75.

[5] “A busca por um processo rápido e efetivo não mais se resume às formulações de índole acadêmica e passa a integrar nosso ordenamento como diretriz ideológica básica e influenciadora de todos os ramos da processualística. Tratando-se, pois, de direito fundamental, a garantia da celeridade de tramitação do processo vincula a atividade jurisdicional em todos os seus níveis” (CORDEIRO, Wolney de Macedo. *Manual de Execução Trabalhista*. Rio de Janeiro : Forense, 2010, p. 14).

[6] “A despeito do princípio conciliatório que permeia todo o andamento processual, compete ao Judiciário Trabalhista coibir acordos que impliquem renúncia, incentivando a transação justa e equilibrada de direitos” (GONÇALVES, Leandro Krebs. *Conciliação Judicial Trabalhista: Transação ou Renúncia?* In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (organizadores). *Direito Processual do Trabalho: Curso de Revisão e Atualização*. Rio de Janeiro : Elsevier, 2011, p. 108)

[7] “(...) cremos já ser passada a hora de se reconhecer, no âmbito do processo laboral, os precisos contornos do “*due process of law*” (para além do contraditório e da razoabilidade/proporcionalidade), seguindo o exemplo recente do processo penal. Com efeito, os processualistas penais procederam, nos anos oitenta e noventa, a uma *particularização* do conceito de devido processo legal (formal), chegando à concepção do chamado “devido processo penal”. Nessa alheta, e com iguais pretensões, temos designado por **devido processo laboral** o princípio de que decorre a concordância harmônica de todos os demais princípios do processo do trabalho para a obtenção, em tempo razoável, da justa composição do litígio perante o juiz do trabalho natural, independente e imparcial, a que as partes acederão em condições de pleno acesso à Justiça, atendendo-se a que as garantias processuais do réu jamais obstem a satisfação ideal dos direitos sociais violados ou a satisfação integral dos créditos alimentares sonegados” (FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Princípios do Direito Processual do Trabalho*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães (coordenador). *Fênix: por um novo processo do trabalho*. Colaboradores: Gerson Lacerda Pistori, Jorge Luiz Souto Maior e Manoel Carlos Toledo Filho. São Paulo : LTr, 2011, p. 33).

[8] CLT, art. 846, *caput*: “Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação”.

[9] A respeito, vale transcrever as sábias palavras de Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich, *in verbis*: “Na primeira fase conciliatória busca-se abrir espaço para um diálogo franco e aberto, porém, respeitoso, entre as partes, com vistas a uma solução equitativa para o litígio [...]. Não se trata de promover o cumprimento literal de textos legais, mas sim de encontrar soluções que acomodem os interesses das partes, sem arranhar os valores da Justiça Social. Não se trata, igualmente, de estabelecer uma instância prévia de aferição de direitos, de modo a nortear o julgamento futuro ou estabelecer parâmetros para a própria conciliação. Sabendo-se que a certeza jurídica, em regra, só se tem com a formação da coisa julgada, seria um rematado absurdo afirmar que o trabalhador teria direito a este ou

aquele título enquanto ele fosse litigioso, ou supor que a empresa não devesse ceder quanto a este ou aquele outro ponto, porque estaria resguardada por este ou aquele argumento ou prova. [...] O papel do juiz deverá ser então tão cauteloso quanto o de um médico que ausculta um paciente em busca de detalhes que conduzam ao diagnóstico preciso; tão rápido, perspicaz e dinâmico quanto o de um negociante, que lê nos olhos e nos gestos dos contendores suas preferências, suas certezas, suas vaidades e suas vilezas, para contorná-las em favor da solução mais proveitosa para todos e tão neutro e impassível quanto o de um sacerdote diante da mais ímpia e escandalosa das confissões” (ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. *Comentários à CLT – Consolidação das Leis do Trabalho*. 2ª Edição. Rio de Janeiro : Forense, 2010, p. 415).

[10] CLT, art. 852-B, I: “Nas reclamações enquadradas no procedimento sumaríssimo: I – o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente”.

[11] CLT, art. 852-E: “Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência”.

[12] CLT, art. 764, *caput*: “Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação”.

[13] CLT, art. 765: “Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas”.

[14] CLT, art. 850, *caput*: “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”.

[15] CLT, art. 764, § 3º: “É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório”.

[16] Segundo Douglas Alencar Rodrigues, com a realização de audiências em fase de execução, “inúmeros atos processuais são concentrados – entre os quais a homologação dos cálculos, a citação do devedor, caso não seja realizada a conciliação, que pode inclusive indicar bens à penhora já naquele instante –, com considerável economia de tempo e recursos do Estado. Assim, por exemplo, estando as partes cientes dos cálculos, podem discutir aspectos diversos da conta elaborada, inclusive fixando de comum acordo, caso surja alguma controvérsia, o próprio montante devido” (RODRIGUES, Douglas Alencar. *Princípios Constitucionais e Infraconstitucionais do Processo*. In: CHAVES, Luciano Athayde (organizador). *Curso de Processo do Trabalho*. São Paulo : LTr, 2009, p. 115-116).

[17] CF/1988, art. 100, § 13º: “O credor poderá ceder, total ou parcialmente, seus créditos em precatórios a terceiros, independentemente da concordância do devedor, não se aplicando ao cessionário o disposto nos §§ 2º e 3º”.

[18] A realização de audiências de execução compõe uma das medidas a serem fomentadas nas Semanas

Nacionais da Execução Trabalhista, projeto instituído pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (ATO CSJT.GP.SG. nº 195, de 14 de setembro de 2011) e que deverá ser anualmente realizado junto aos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau (Varas e Tribunais Regionais do Trabalho) na primeira semana completa do mês de junho. Em 2011, excepcionalmente, o evento aconteceu no período de 28 de novembro a 2 de dezembro, simultaneamente à Semana Nacional de Conciliação. A próxima Semana Nacional da Execução Trabalhista ocorrerá de 11 a 15 de junho de 2012.

[19] Para se degustar uma interessantíssima reflexão a respeito dos fatores extraprocessuais que por vezes acabam repercutindo no próprio conteúdo da sentença, tais como o jeito de olhar da testemunha, a forma que a parte se veste, o gesto de impaciência do preposto e até a cor da tinta usada na peça processual do advogado, vale conferir: VIANA, Márcio Túlio. O Segundo Processo. In: VELOSO, Gabriel; MARANHÃO, Ney (coordenadores). *Contemporaneidade e Trabalho: Aspectos Materiais e Processuais*. São Paulo : LTr, 2011, p. 260-269)

Date Created

09/04/2012