

Artigos

Recebido: 24.08.2025

Aprovado: 18.02.2026

Publicado: 05.2026

DOI <http://dx.doi.org/10.18316/REDES.v14i1.13040>

Cartografia das conciliações trabalhistas: uma análise empírica dos acordos homologados no Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região

*Ressú Ferreira Pires*ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1515-1819>*Luciano Athayde Chaves*ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5174-9527>

Resumo: A Resolução nº 125/2010, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), buscou ampliar a prática da autocomposição no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, ancorada em uma política pública que apresenta, como uma inovação institucional, os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCS). Na Justiça do Trabalho, houve um desdobramento dessa política de conciliação, por meio da Resolução nº 174/2016, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, mostrando-se como segmento do Judiciário que possui maior índice de conciliação, segundo o relatório de 2024, do CNJ. O objetivo deste estudo é investigar a atuação dos CEJUSCS no âmbito da Justiça do Trabalho, em particular o do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, contribuindo para a compreensão crítica do processo institucional de construção de uma política pública judiciária baseada em evidências, alinhada ao objetivo 16 - “Paz, Justiça e Instituições eficazes” para o desenvolvimento sustentável, constante na agenda 2030 da Organização das Nações Unidas. A pesquisa é descritiva, de perfil empírico e de abordagem mista, adotando o método de estudo de caso, ancorada em quadro teórico interdisciplinar. Os dados analisados indicam que os resultados institucionais de políticas públicas judiciárias nem sempre dependem do grau de sua incorporação aos fluxos de trabalho e práticas processuais. É muito presente a influência de fatores externos, políticos, sociais ou econômicos, nos incentivos e estímulos à participação dos atores sociais e processuais nos seus propósitos. Os achados da pesquisa também permitem concluir que, apesar dos avanços normativos e institucionais, a política de conciliação trabalhista no âmbito do tribunal ainda enfrenta entraves estruturais em relação à gestão da informação, imprescindível para assegurar a efetividade do direito do trabalho e o acesso à justiça.

Palavras-chave: Acesso à justiça; Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC); Conciliação; política pública judiciária; Justiça do Trabalho.

Cartography of labour settlements: an empirical analysis of judicial agreements homologation by Brazilian Federal Labour Court of 21^a Region

Abstract: Resolution No. 125/2010 of the National Council of Justice (CNJ) sought to expand the practice of self-composition within the Brazilian Judiciary, anchored in a public policy that presents, as an institutional innovation, the Judicial Centers for Consensual Methods of Dispute Resolution (CEJUSCS). In the Labor Courts, this conciliation policy was further developed through Resolution No. 174/2016 of the Superior Council of Labor Justice, demonstrating that it is the segment of the Judiciary with the highest conciliation rate, according to the 2024 report from the CNJ (National Council of Justice). This study aims to investigate the performance of the CEJUSCs (Special Courts for Conciliation and Mediation) within the Labor Courts, particularly the Regional Labor Court of the 21st Region, contributing to a critical understanding of the institutional process of building an evidence-based judicial public policy, aligned with objective 16 - “Peace, Justice and Strong Institutions” for sustainable development, as stated in the 2030 Agenda of the United Nations. This descriptive, empirically based, and mixed-methods research employs a case study methodology, grounded in an interdisciplinary theoretical framework. The data analyzed indicates that the institutional outcomes of judicial public policies do not always depend on the degree of their incorporation into workflows and procedural practices. The influence of external factors—political, social, or economic—is very present in the incentives and stimuli for the participation of social and procedural actors in their objectives. The research findings also allow us to conclude that, despite normative and institutional advances, the labor conciliation policy within the research court still faces structural obstacles regarding information management, which is essential to ensure the effectiveness of labor law and access to justice.

Keywords: Access to justice; Judicial Centers for Consensual Methods of Dispute Resolution (CEJUSC); Conciliation; Judiciary; public policy, Labour Justice.

Introdução

O Poder Judiciário tem desempenhado um papel político e institucional importante nas sociedades contemporâneas (Garapon, 1999; Avritzer et al, 2013). O crescimento do papel da Justiça não está restrito apenas ao exercício da sua função tradicional, voltado a salvaguardar os direitos dos proprietários ou garantir o cumprimento das obrigações contratuais, mas também de moldar o comportamento dos jurisdicionados ao materializar direitos fundamentais e promover a justiça social (Lino, 2013).

Tal relevância posicionou a eficiência das instituições judiciais como elemento central nos regimes constitucionais contemporâneos, refletindo-se na inclusão do objetivo 16 - “Paz, Justiça e Instituições Eficazes” - entre as metas de desenvolvimento sustentável pela Agenda 2030 da ONU. Este reconhecimento internacional evidencia a expansão da influência exercida pelos sistemas judiciais globalmente nas últimas décadas (Tate; Vallinder, 1995), inserindo o Poder Judiciário no campo de estudos de políticas públicas para a melhoria do sistema de justiça e a construção de boas práticas de governança judicial (Gomes, 2013).

A escassez de estudos nesse campo de pesquisa é observado por Oliveira (2017), que assinala sobre o fato de que muito embora o CNJ tenha contribuído para o desenvolvimento de uma governança judicial mais centralizada, com elaboração de políticas judiciárias de alcance nacional, aponta-se a necessidade de pesquisas e incentivos à elaboração de políticas judiciárias que reflitam a situação de segmentos da justiça ou das unidades judiciárias locais, com base na micropolítica para uma adequada administração da justiça e enfrentamentos dos problemas estruturais que lhe são próprios, em razão da heterogeneidade organizacional inerente ao Poder Judiciário Brasileiro, muito fragmentado e integrado por corpos que desfrutam de larga autonomia administrativa (Chaves, 2019; Nalini, 2010; Renault, 2005).

Uma das primeiras políticas judiciárias de caráter nacional elaborada pelo CNJ foi a do tratamento adequado dos conflitos, instituída pela Resolução nº 125/2010 que criou os Centros Judiciários de Solução do Conflito e Cidadania (CEJUSC's), de maneira a ampliar o acesso à justiça, por meio do fornecimento de uma estrutura institucional gratuita para a população buscar resolver, por meio de mecanismos autocompositivos, seus problemas individuais, coletivos e estruturais existentes tanto na fase pré-processual como judicial. Antes, ainda nos anos 2000, o CNJ adotou iniciativas seminais nessa direção, como o programa “conciliar é legal”, já inserindo, assim, esse tema no horizonte de suas prioridades institucionais.

Essa política judiciária pode ser compreendida como um reflexo do movimento internacional das ondas renovatórias do acesso à justiça (Cappelletti; Garth, 1988), no qual os mecanismos alternativos de resolução de disputas surgem como espaços públicos que possibilitam o exercício de uma participação democrática de reconhecimento e afirmação de Direitos (Wolkmer, 2001). A mediação e a conciliação, em especial, inauguram um novo paradigma processual na denominada transmodernidade jurídica, proporcionando a realização de procedimentos e estratégias orientados por uma ética pedagógica da alteridade, de forte caráter emancipatório (Warat, 2010).

Apesar dos esforços institucionais para a consolidação da política judiciária de tratamento adequado de conflitos, são baixos os índices de conciliação registrados pelo relatório da justiça em números de 2024, elaborado pelo CNJ, ano base 2023. Isso porque o Poder Judiciário, como um todo, proferiu aproximadamente 12,1% de sentenças homologatórias de acordo, comparativamente ao total de sentenças e decisões terminativas proferidas naquele ano (CNJ, 2024).

Ainda de acordo com o referido relatório, o segmento do Poder Judiciário que mais concilia é o Trabalhista, solucionando 20,2% de seus casos por meio de acordo. Ao considerar apenas a fase de conhecimento do primeiro grau, o maior índice de acordos permanece sendo da Justiça do Trabalho com o percentual de 36,5%.

No segundo grau, os índices de conciliação costumam ser ainda mais baixos, sendo apenas 1% de homologação de acordos no Poder Judiciário como um todo, também nessa instância, a Justiça do Trabalho aparece com o maior índice de conciliação, em torno de 1,9%. Tendência que vêm se confirmando ao longo dos anos, com exceção do ano de 2016, em decorrência da entrada em vigor do atual Código de Processo Civil, que tornou obrigatória a audiência de conciliação (CNJ, 2024).

Diante deste cenário, mostra-se relevante investigar, a partir de uma amostragem local e focalizada, o funcionamento da política judiciária de tratamento adequado de conflitos no âmbito da Justiça do Trabalho, de modo a oferecer uma análise da política pública judiciária baseada em evidências, alinhada ao objetivo 16 - “Paz, Justiça e Instituições eficazes” para o desenvolvimento sustentável constante na agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) e inserida no campo emergente de pesquisa sobre administração da Justiça (Gomes; Guimarães; Guarido; 2018; Akutsu; Guimarães, 2015; Zaffaroni, 1995; Galanter, 1941; Sadek, 2002; Vianna; Carvalho; Melo; Burgos, 1997).

Neste sentido, este estudo teve como objetivo geral a análise da política judiciária de resolução dos conflitos do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-21). Em relação aos objetivos específicos, pode-se enumerar: a) descrever a política judiciária nacional de tratamento adequado de conflitos no âmbito trabalhista; b) compreender a dinâmica dos acordos trabalhistas e c) identificar o comportamento dos acordos trabalhistas no TRT-21.

A metodologia empregada para o alcance dos objetivos da pesquisa foi a mista (quali-quantitativa), de natureza empírica e de caráter descritivo, utilizando os procedimentos do levantamento bibliográfico e documental e

o método de estudo de caso como estratégia de pesquisa (Creswell, 1998; Yin, 2005; Gil, 2008). O TRT-21, foi o escolhido como recorte institucional para a realização do estudo, em razão de sua jurisdição abranger um cenário socioeconômico representativo das dinâmicas do Nordeste brasileiro, combinando os polos industriais e de serviços de Natal e Mossoró com economias rurais dos demais municípios que compõem o Estado do Rio Grande do Norte, contexto que reproduz desafios nacionais, como informalidade laboral e desigualdade social, recorte que permite examinar como mecanismos conciliatórios operam em realidades contrastantes, oferecendo dados importantes sobre adaptação institucional em contextos periféricos.

Do ponto de vista operacional, o TRT-21 destaca-se por inovações replicáveis: implementou sistemas de avaliação contínua de conciliações via pesquisas de satisfação, além de desenvolver metodologias pioneiras em proteção de dados pessoais, em parceria com o TRE-RN, garantindo transparência no tratamento de informações processuais. Essas iniciativas alinham-se às diretrizes do CNJ para modernização judiciária, conformando um laboratório natural para análise de políticas judiciárias. A existência de Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs) com atuação itinerante busca ampliar o acesso à justiça em localidades remotas, fator estratégico para estudos sobre equidade no sistema trabalhista.

O período estudado corresponde aos cinco primeiros anos de atividade do CEJUSC do TRT-21, que ocorreu no ano de 2018. Os resultados esperados, para além de identificar e descrever as práticas e procedimentos adotados pelo TRT-21 para o tratamento adequado de conflitos trabalhistas, repousam na contribuição de um debate acadêmico sobre as tensões entre produtividade judiciária e justiça social, na medida em que as assimetrias de poder percebidas nas negociações entre empregados e empregadores podem, muitas vezes, ocasionar supressão de direitos.

A estrutura deste artigo divide-se por temas, que guardam relação com a problemática instituída, a saber: premissas e fundamentações teóricas da política judiciária de conciliação, a cultura de conciliação na Justiça do Trabalho e a política judiciária nacional de tratamento adequado de conflitos trabalhistas e a experiência do TRT21, por fim as considerações finais.

Premissas e fundamentações teóricas da política judiciária de conciliação

Historicamente, o instituto processual da conciliação não é uma novidade no Brasil, existindo desde o período colonial, nas ordenações Afonsinas (1446), Manuelinas (1521) e Filipinas (1603), tornando-se um dos elementos de condição da ação em processos cíveis no Brasil pela Carta Constitucional do Brasil Império de 1824.

No entanto, ao longo do século XIX, essa exigência foi gradualmente reduzida e, posteriormente, abolida, em razão das dificuldades práticas observadas, como a baixa eficiência do procedimento, a ausência das partes nas audiências de conciliação e a limitada eficácia das sanções aplicáveis à revelia. Além disso, o crescente envolvimento dos juízes de paz em disputas políticas locais contribuiu para o enfraquecimento do instituto, afastando-o do seu propósito original de promover a pacificação social (Campo; Franco, 2017).

Durante a Primeira República, embora o movimento federalista e descentralizador tenha levado à exclusão da conciliação de códigos processuais estaduais, como o do Espírito Santo, o instituto manteve-se vigente no ordenamento jurídico nacional. Essa permanência decorreu da determinação do Ministro Campos Salles, que assegurou a aplicação da Lei de Processo Comercial de 1850 às ações e execuções cíveis.

Contudo, com o declínio da República Velha e a ascensão do Estado Novo (1937–1945), marcado por centralização política e autoritarismo, a competência para legislar sobre Direito Processual foi transferida ao

Congresso Nacional. Esse contexto culminou na promulgação do Código de Processo Civil de 1939, que restringiu a conciliação à reconciliação conjugal, condicionando-a a requerimento conjunto e homologação judicial. Essa reforma refletiu a consolidação do formalismo processual e a concentração de poderes no juiz togado como método supostamente mais civilizado de resolver conflitos, alinhando-se ao projeto modernizador do regime que priorizava a eficiência burocrática (Campo; Franco, 2017).

A retomada da conciliação como fase obrigatória no ordenamento jurídico brasileiro só ocorreu em 1943, com a entrada em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ainda que não como pré- condição para a propositura da ação, seguida pela Lei nº 968/1949, que estabeleceu a conciliação em caráter obrigatório, para as ações de desquite (atualmente, divórcio) litigioso e de alimentos.

Posteriormente, com o Código de Processo Civil de 1973 e a Lei nº 7.244/1984, que instituiu o Juizados de Pequenas Causas, adotou-se o referido instituto processual da conciliação como mecanismo facultativo para a solução do litígio, ganhando status constitucional na Constituição Cidadã de 1988, em seu preâmbulo, quando se afirmou o compromisso do Estado brasileiro com a solução pacífica das controvérsias, diretiva replicada no art. 21 da Lei nº 9.099/1995, que regulamenta os juizados especiais, passando a ser obrigatória a audiência de conciliação com o Código de Processo Civil de 2015 (art. 334),

evidenciando, assim, que:

Os mecanismos de tratamento dos conflitos sociais não obedecem a uma rigorosa sucessão linear que iria da autotutela, como modo correspondente à fase da barbárie, até se chegar à jurisdição como modo correspondente ao estágio mais civilizado. [...] essa maneira de tratar o tema é ideológico porque parte do pressuposto, não demonstrado, de que a história obedece a alguma razão moral ou princípio de justiça que dirigiria sempre para a perfeição, enquanto na verdade a experiência mostra que a história humana é guiada puramente por condições materiais (interesses, sobretudo) (Rocha apud Moraes, 1999, p.116).

Apesar da etimologia do termo “conciliação” estar associada ao Direito Romano, referindo-se ao trabalho dos lavadeiros que realizavam o esgarçamento dos tecidos, conhecido como “cília”, o sentido atribuído pelo Digesto italiano para a palavra conciliar significa “esforçar-se para tornar alguém benévolo a si, ou, aos outros” (Naves, 2002, p. 238). A sua origem remonta à antiguidade clássica, quando os gregos já utilizavam a conciliação como um mecanismo eficaz para a resolução de conflitos, conforme registrado em passagens da Ilíada no século VIII a.C., sendo inclusive documentada na Lei das Doze Tábuas (451 a.C.) e mencionada na tradição bíblica, fatos estes que ensejaram teses de que a origem da conciliação seja, na realidade, proveniente do Direito Canônico (Surgik, 1985).

No entanto, a prática da conciliação transcende os limites da cultura ocidental e da tradição católica, estando presente em diferentes contextos culturais e religiosos ao redor do mundo como, por exemplo, em comunidades de pescadores escandinavos, tribos africanas, kibutzim israelenses e nas tradições islâmicas, hinduístas, budistas, confucionistas e indígenas (Tartuce, 2019). Registros históricos apontam ainda o uso de técnicas autocompositivas, na obra clássica de Sun Tzu, “A arte da guerra”, na qual a conciliação e a busca pelo acordo são valorizadas como estratégias superiores à imposição coercitiva (Guilherme, 2016).

Na China, a influência do Confucionismo foi determinante para consolidar a conciliação como método preferencial de resolução de conflitos, pautada na persuasão moral e na construção de consensos. De modo semelhante, no Japão, a tradição conciliatória é tão enraizada que se reflete na baixa demanda por advogados, uma vez que a conciliação e a mediação permeiam tanto a legislação quanto os costumes sociais (Folberg; Taylor, 1996).

Estudos no campo da antropologia jurídica revelam o caráter instrumental da conciliação como tecnologia de controle social em contextos coloniais. As análises dos sistemas de justiça dos Zapotecas no México e do Panchayat na Índia britânica demonstram como o discurso religioso cristão, introduzido por missionários, operou como vetor de transformação cultural e reorganização dos mecanismos locais de resolução de conflitos. Nesse processo, a retórica da harmonia social funcionou como dispositivo duplo: enquanto estratégia aparente de pacificação, ocultava dinâmicas de dominação que silenciavam resistências e naturalizavam hierarquias coloniais (Nader, 1994).

Nesse sentido, Nader (1994) conceitua harmonia coercitiva como resultado da combinação dos projetos de colonização europeia com a evangelização cristã que sob o véu do acordo mútuo, consolidaram as assimetrias estruturais de poder que perpetuaram relações de subalternidade entre a colônia e a metrópole, convertendo instrumentos jurídicos aparentemente neutros em ferramentas de governabilidade imperial. Esse fenômeno mostra como os mecanismos conciliatórios podem servir a agendas de poder, mascarando conflitos sob a retórica da ordem social harmoniosa.

É importante registrar também que, no final do século XX, entre as décadas de 1980 e 1990, houve uma mudança no cenário internacional quanto ao “padrão de conduta mais civilizada de resolução de disputas”, que antes se dava predominantemente nos tribunais, passando a ocorrer, então, por meio de mecanismos autocompositivos. Isso porque os tribunais internacionais passaram a proferir decisões favoráveis aos Estados pós-coloniais. Exemplos emblemáticos ilustram essa dinâmica, como o litígio entre Nova Zelândia e Austrália contra a França, em 1974, e o processo movido pela Nicarágua contra os Estados Unidos, em 1984.

Esses episódios demonstram a função niveladora de poder dos tribunais internacionais. No entanto, a recusa de países como os Estados Unidos em cumprir determinações da Corte Internacional de Justiça, inclusive com a retirada do acordo de jurisdição voluntária, expõe os desafios para a efetividade das decisões dos tribunais. Por outro lado, pesquisas empíricas sobre as disputas internacionais, envolvendo rios, como por exemplo os casos do Rio Douro, Ganges e Jordão, demonstram que as soluções negociadas bilaterais ou multilaterais tendem a favorecer sempre os países economicamente mais fortes, uma vez que as negociações não possuem a proteção da lei, elas estão condicionadas aos fatores reais de poder (Nader, 1994).

Assim, o percurso histórico demonstra que a conciliação é um fenômeno de caráter universal, cuja presença e relevância se expressam de forma diferente em distintos contextos históricos e culturais. Diante dessa constatação, torna-se imprescindível a adoção de um recorte epistemológico que permita compreender o objeto de estudo desta pesquisa, a saber a política judiciária de conciliação da Justiça do Trabalho, fenômeno este vinculado a práticas judiciais, envolvendo o conflito entre relações de poder assimétricas, marcadas por dinâmicas socioeconômicas complexas, como a informalidade e a precarização das relações laborais.

Assim, considerando a transdisciplinaridade da temática, a escolha do referencial teórico foi orientada por uma perspectiva interdisciplinar, ancorada no diálogo entre o direito e a sociologia, compreendido aqui como capaz de oferecer melhores recursos epistêmicos para a interpretação dos conflitos como processos socialmente construídos, afastando-se de análises meramente normativas ou abstratas.

Isso porque para falar sobre a política pública judiciária de conciliação é necessário compreender o paradigma sociológico do consenso/conflito, sobre o qual existem vários modelos teóricos que apresentam semelhanças e divergências entre si, dependendo da escola de pensamento as quais se filiam, sendo inegável o reconhecimento da realidade conflituosa do ser humano, na qual o conflito encontra-se, de alguma maneira, onipresente na vida social, tanto em relação a questões individuais como coletivas, podendo assumir diversas formas, sendo a guerra a

sua forma extrema (Baltazar, 2007). É importante, para o desenvolvimento dos objetivos desta pesquisa, sublinhar o seguinte conceito de conflito:

O conflito é uma construção social, uma criação humana diferenciada da violência (pode haver conflitos sem violência, mas não violência sem conflito) que pode ser positivo ou negativo segundo o modo como se inicia ou termina, com possibilidades de ser conduzido, transformado e superado (pode converter-se em paz) pelas mesmas partes, com ou sem a ajuda de terceiros, que afecta as atitudes e compromissos das partes, e como resultado de tais disputas, é produto de um antagonismo ou uma incompatibilidade entre duas ou mais partes, o resultado complexo de valores, atitudes instintivas, afectos, crenças, etc., e que expressa uma insatisfação ou desacordo sobre coisas diversas (Fisas, 2004, p. 30).

A existência do conflito tem como consequência natural a busca de diferentes procedimentos para resolvê-lo ou minorar os seus efeitos, sendo sempre múltiplas as possíveis respostas ao conflito, desde uma tentativa de negociação com a parte adversária até à sua destruição. Logo, uma gestão de conflito classificada como ótima é aquela que limita as respostas aos conflitos, não sendo admitido o uso da violência física ou da guerra (Baltazar, 2007).

Embora a guerra seja considerada um fenômeno inevitável e, portanto, objeto útil de análise pela ciência, a paz constituiu-se como objeto de estudos na área de segurança, com o intuito de moderar, prevenir ou reduzir os conflitos armados no contexto histórico do fim da guerra fria e a emergência de uma nova ordem global multipolar (Baltazar, 2007). A guerra, então, passou a ser considerada uma patologia social que deve ser erradicada, e a paz seria uma invenção moderna, de aspiração desejável pelos líderes políticos, não podendo ser considerada um objetivo simples, tendo em vista que “a paz não é para a humanidade uma ordem natural: é artificial, delicada e extremamente instável” (Howard, 2004, p. 114).

Este novo campo de pesquisa teve como pesquisador pioneiro o sociólogo e matemático Johan Galtung, que se dedicou aos temas de mediação e transformação de conflitos, estabelecendo como premissa que a contraposição à paz não é a guerra, mas sim a violência, seja ela direta, física, verbal, estrutural ou cultural, dirigida contra o corpo, a mente ou o espírito de qualquer ser humano ou contra a natureza. Conceituando a paz em duas dimensões, a negativa e a positiva, assentou que a dimensão negativa estaria relacionada a ausência de guerra, enquanto a dimensão positiva seria a condição pela qual a comunidade humana integrada poderia transformar os conflitos, de forma positiva e criadora, por meio da cooperação aplicando uma metodologia de diálogo que pressupõe a liberdade e a justiça social (Baltazar, 2007).

Os referidos estudos embasam as diretrizes de políticas públicas de promoção de paz da ONU que estimula não só os líderes políticos dos países, como também os novos sujeitos de direito internacional que compõem a sociedade civil e a opinião pública mundial a implementar políticas públicas de promoção da paz; servindo-se do instrumento do poder dos sem poderes, que nada mais é do que o domínio da ciência, tecnologia e espiritualidade denominado de soft power como ferramenta de controle dos conflitos individuais e coletivos, por meio da comunicação e do diálogo (Nye, 2004).

As alterações observadas na comunidade internacional repercutiram na concepção clássica do Estado, desencadeando uma “crise da justiça” que pode ser definida como “o conflito entre as condições existenciais e as normas jurídicas vigentes propicia a perda da confiança nas soluções normatizadas, gerando a crise no direito; A crise do direito, como a crise das instituições relaciona-se com a inadequação da ordem jurídica às exigências de justiça, em crescente insatisfação” (Kato apud Faria, 1994, p. 172).

Essa crise decorreu, em grande medida, da incapacidade do sistema de justiça tradicional em lidar com a multiplicidade de direitos e de oferecer proteção efetiva aos diversos sujeitos que emergiram no contexto da nova ordem mundial multipolar. O aumento da complexidade social, aliado à proliferação de demandas, decorrentes do reconhecimento de novos direitos, evidenciou as limitações do modelo adversarial clássico, resultando em sobrecarga processual, morosidade e insatisfação generalizada dos jurisdicionados (Bobbio, 2004).

Essa conjuntura deu origem à corrente jurídico-filosófica do realismo jurídico nos Estados Unidos, com fundamento na sociologia dos conflitos, com o objetivo de entender como os conflitos surgem e como eles são tratados, promovendo uma análise, classificação, descrição e prescrição de estratégias para sua resolução. Entre os pensadores seminais dessa área, destaca-se Mary Parker Follett, assistente social de formação, que desenvolveu uma abordagem positiva para tratar os conflitos, orientada para a solução de problemas por meio da negociação baseada em princípios, utilizando-se de técnicas como ampliação do bolo, criação de valor, ganhos mútuos e interdependência entre as partes, de modo a abrir caminhos para o estabelecimento de acordos a partir da identificação dos verdadeiros interesses das pessoas envolvidas nos litígios (Menkel-Meadow, 2005).

Esse novo paradigma foi tema do debate da Conferência Roscoe Pound sobre as perspectivas do futuro da Justiça em 1976, nos Estados Unidos, sob a liderança do então presidente da Suprema Corte norte-americana, Warren Burger. O evento reuniu magistrados, acadêmicos e representantes da advocacia, e nele o professor Frank Sander, da Faculdade de Direito de Harvard, apresentou uma proposta inovadora de gestão de conflitos, ao sugerir um modelo de diversificação dos mecanismos de resolução de disputas do Poder Judiciário, reconhecendo que diferentes tipos de conflitos demandam métodos específicos e mais adequados do que o tradicional processo judicial adversarial (Crespo, 2012).

O referido modelo apresentava critérios objetivos para triagem dos casos, considerando fatores como a natureza do litígio, o relacionamento entre as partes, o valor envolvido, custos e a necessidade de celeridade. Essa proposta ficou conhecida como tribunal multiportas, por uma publicação da American Bar Association e, rapidamente, ganhou popularidade, promovendo assim uma verdadeira mudança de paradigma das disputas judiciais, saindo de um padrão onde se tinha vencedores e perdedores para um onde todos podem ser vencedores, substituindo a cultura da litigiosidade por uma cultura de paz (Crespo, 2012).

Os efeitos do amplo debate sobre a administração da justiça geraram reformas administrativas para a modernização da Justiça nos Estados Unidos, como a institucionalização dos métodos adequados de resolução de conflitos pelos tribunais estaduais e federais, levando à criação de centros de justiça comunitária e programas de mediação e arbitragem vinculados ao Poder Judiciário. Também foi observada mudanças na grade curricular do curso de Direito e do perfil dos profissionais da área jurídica, com a inserção de disciplinas obrigatórias de negociação, mediação e arbitragem, bem como o estabelecimento de um dever ético para a atuação dos advogados de informar aos clientes sobre os métodos alternativos de resolução de conflitos antes de judicializar a disputa (Gray, 2006).

A repercussão positiva dos métodos adequados de resolução de conflitos e a adesão dos profissionais da área jurídica ao comportamento colaborativo pode ser explicada pela propaganda simples, direta e pragmática sobre os benefícios de se alcançar o acordo feita pelo Poder Judiciário, sob o comando do Chefe de Justiça da Suprema Corte Americana Warren Burger, bem como a influência de premissas religiosas cristãs presentes na cultura norte-americana. No entanto, tais reformas administrativas não deixam de apresentar seus riscos e problemas próprios, conforme análise feita pela antropóloga Laura Nader sobre a ideologia da harmonia coerciva (Alemão; Soares, 2009).

A crítica tecida está ancorada no conceito de harmonia coerciva, no qual revela que a retórica ideológica da harmonia e eficiência como diretriz de reformas jurídicas não pretende evitar as causas estruturais das discórdias, como por exemplo, as desigualdades econômicas, assimetria de poder, a degradação do meio ambiente, mas a sua manifestação no sistema de justiça, uma vez que nem todo conflito pode ser pacificado ou prevenido, isto é, o conflito vai ser algo que sempre vai existir e é parte funcional da manutenção dos sistemas sociais (Nader, 1994).

Neste sentido, a cultura da paz tornar-se-ia uma poderosa forma de engenharia social de controle, tendo em vista que manipula a definição do conflito social e a forma de lidar com ele por meio de utilização de técnicas neurolinguísticas e psicológicas, com o objetivo de moldar as percepções e comportamento, de modo a adequar os ânimos e as atitudes no sentido de favorecer a harmonia e prevenir conflitos ao mesmo tempo em que facilita a resolução destes por vias informais e extrajudiciais (Nader, 1994).

Por trás da retórica ou a naturalização do bom conflito, no qual a conciliação sempre permite ganhos mútuos, existem as pretensões e os cálculos subjetivos das partes em que por um lado existem aqueles que aceitam grandes perdas com o intuito de garantir ao menos uma vantagem parcial em meio a um contexto desfavorável, enquanto outros buscam a maximização dos lucros em detrimento de direito alheios, ao recusar deliberadamente o cumprimento da legislação vigente para realizar um acordo em que se é possível negociar o cumprimento da lei e o valor dos danos causados.

Inaugura-se, dessa forma, na década de 1980 o campo de pesquisas relacionadas à teoria dos jogos que estuda como a cooperação beneficia os jogadores em jogos repetitivos, ratificando a abordagem do manuseio criativo e produtivo da resolução consensual do conflito (Axelrod, 2010).

Nesse cenário, a conciliação consolida-se como um dos pilares das políticas públicas de acesso à justiça, alinhando-se à Agenda 2030 da ONU e à noção de paz positiva de Galtung para o alcance da harmonia e a pacificação social da comunidade humana integrada. Contudo, a crítica de Laura Nader à harmonia coerciva alerta para o risco de instrumentalização ideológica desse mecanismo, que pode silenciar desigualdades sob o véu do consenso, evidenciando que a conciliação não é neutra. Pelo contrário, ela reflete tensões entre eficiência processual e justiça substantiva, exigindo um diálogo contínuo entre teoria e prática para garantir que a autocomposição não reproduza assimetrias, mas promova emancipação social.

A cultura da conciliação na Justiça do Trabalho no Brasil

Para compreender melhor a cultura de conciliação da Justiça do Trabalho, faz-se necessário relembrar um pouco da sua história institucional, que teve início em 1941, como órgão de composição paritária do Ministério do Trabalho, as denominadas juntas de conciliação e julgamento, que examinavam os conflitos individuais, e as comissões mistas de conciliação e julgamento, que cuidavam dos dissídios coletivos, ambas sem poder de execução (Chaves, 2009). Tal sistema objetivava transcender o paradigma conflitivo da “luta de classes”, propondo em seu lugar um canal de diálogo entre trabalhadores e patrões, buscando substituir a “luta de classes” pela “cooperação entre as classes”, “para a pacífica solução de todas as questões suscitadas nas relações de trabalho” (Souza, 2011).

Fortemente influenciada pela “subjetivização” das normas jurídicas, representando um paradigma pós-moderno do direito, no qual a lei está restrita a formulação de diretrizes e princípios fundamentais, transferindo às partes interessadas a tarefa de concretizar esses princípios por meio da negociação, enquanto o Estado assume o papel de gestor dos “grandes equilíbrios”, traçando assim “uma nova forma de governar a cidade e fabricar a coesão social, através de novos referenciais de ação” (Nicácio, 2011).

Nesse contexto, a retórica da “pacificação social” foi a tônica da política de “conciliação” responsável pelo arranjo institucional que permitiu uma convergência entre o discurso patronal e governamental com o intuito de regulamentar o direito social do trabalho (Araújo, 1998), inspirada na *Carta del Lavoro*, na qual a conciliação era considerada como um princípio de matriz corporativista, constituindo-se como pré-condição para a propositura de uma ação judicial, tornando-se uma das bases do direito processual do trabalho no Brasil, como pode-se observar dos arts. 846 e 858 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), sendo obrigatória a tentativa de conciliação em dois momentos processuais: após a abertura da audiência e antes do julgamento, devendo os juízes e tribunais do trabalho, sempre que possível, buscar uma solução conciliatória dos conflitos, nos termos do § 1º, art. 764, da mesma CLT.

A conciliação trabalhista diferencia-se das demais modalidades autocompositivas por caracterizar-se como conciliação endoprocessual, modalidade que ocorre exclusivamente no curso do processo judicial, presidida pela própria autoridade judiciária e direcionada tanto aos litígios individuais quanto aos conflitos coletivos consoante disposição dos artigos 514, “c”, 625-A a 625-H, 764, 831, 846, 850, 852-E, 855-B, 860 e 862 da CLT, podendo resultar em acordos parciais ou totais, considerando que está vinculado à tutela de direitos sociais constitucionalmente protegidos, os quais demandam proteção diferenciada do Estado em razão da natureza indisponível ou relativamente disponível dos direitos trabalhistas. Tal proteção especial justifica-se pela constatação de que os litígios trabalhistas geralmente envolvem partes com flagrante assimetria de poder (Orsini, 2007).

Nos conflitos coletivos, a conciliação, pode ser realizada por múltiplas modalidades de negociação direta, conforme preconizado pela Organização Internacional do Trabalho¹ e ratificado pelo Tribunal Superior do Trabalho², resultando na celebração de convenções coletivas de trabalho entre sindicatos patronais e profissionais, na forma como estabelece o art. 611, *caput*, da CLT, ou, acordos coletivos de trabalho entre sindicatos profissionais e empresas, nos termos do art. 611, § 1º, da CLT.

Contemplando ainda o sistema jurídico brasileiro a possibilidade de mediação institucional conduzida por órgãos públicos especializados, como o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho, de acordo com a Resolução CSMPT 157/2018, e a própria Justiça do Trabalho, incluindo procedimentos na fase pré-processual de dissídios coletivos em concordância com a Resolução CSJT 176/2016 (Didier Júnior; Fernandez, 2024).

Já em relação aos conflitos individuais, exige-se do juiz-conciliador uma atuação sensível e comprometida com a redução dessas desigualdades estruturais inerentes à relação capital-trabalho, no qual o magistrado conciliador não pode se manter neutro; ao contrário, deve buscar promover condições equitativas de diálogo, impedindo que diferenças de força econômica e informacional prejudiquem o desenvolvimento do processo autocompositivo.

1 “A Organização Internacional do Trabalho estimula que a solução de problemas jurídicos trabalhistas coletivos seja construída a partir da negociação coletiva (Convenções 98 e 154, Enunciados 1.415 a 1.41836 do Comitê de Liberdade Sindical), evitando-se, sempre que possível, que seja produto de intervenção do Poder Público. As instituições públicas devem, em verdade, criar procedimentos e instrumentos que contribuam para viabilizar a negociação direta entre os entes coletivos (Convenção 154, art. 5º, apartado 2, alínea “e”), via preferencial para a resolução das controvérsias (Didier Júnior; Fernandez, 2024, p.280).

2 “Ao longo dos anos, o Tribunal Superior do Trabalho definiu alguns critérios interpretativos em relação à exigência do comum acordo: a) a figura do comum acordo não significa petição conjunta; basta a não oposição expressa ou tácita à instauração do dissídio; b) a preliminar de ausência de comum acordo pode ser suscitada até o momento de apresentação da contestação, sob pena de preclusão; c) a exigência constitucional da negociação prévia e de comum acordo para o ajuizamento de dissídio coletivo (CF (LGL\1988\3), art. 114, § 2º) aplica-se exclusivamente ao dissídio coletivo de natureza econômica; d) se, após o ajuizamento de dissídio coletivo sem observância do comum acordo, houver a deflagração de greve, considera-se suprida a exigência do mútuo consenso para a instauração do dissídio” (Didier Júnior, Fernandez, 2024, p.280).

Dessa forma, a tradicional noção de imparcialidade judicial dá lugar a uma postura mais dinâmica, denominada de “pluriparcialidade”, conceito em que o juiz-conciliador atua ora favorecendo uma parte, ora outra, sempre visando à equidade substancial e à justiça material do resultado final, promovendo o empoderamento das partes mais vulneráveis e garantindo participação consciente e informada no processo decisório (Orsini; Silva, 2016).

A exigência legal de uma conduta ativa do magistrado para uma busca de uma solução consensual para o conflito trabalhista, envolve uma atuação pedagógica e persuasiva do juiz sobre o esclarecimento das vantagens, riscos e consequências jurídicas da adesão das partes às propostas de acordo, considerando a fase processual específica em que se encontra a demanda, sendo a condução da conciliação pautada por uma orientação ética de ponderação de riscos, na qual o Juiz aponta aos litigantes, em termos hipotéticos, as possibilidades maiores ou menores de êxito em determinado ponto, com base nos elementos daquele momento processual e dos outros momentos que podem sobrevir, com a manutenção do convencimento aberto e sem incorrer no pré-julgamento (Orsini, 2007).

Essa nova perspectiva exige que o juiz-conciliador seja proativo, facilitando espaços de diálogo nos quais todos possam participar de maneira consciente e fortalecida, compreendendo seus direitos e as consequências das decisões a serem tomadas. Assim, a conciliação trabalhista passa a ser entendida não apenas como um meio de resolver conflitos específicos, mas como instrumento de promoção da cidadania, da emancipação social e da ampliação do acesso à justiça. Em vez de uma figura formal de um terceiro imparcial e distante, o juiz-conciliador assume o papel de defensor dos direitos humanos de todos os envolvidos, contribuindo para transformações sociais positivas e para uma efetiva distribuição de justiça que considere as particularidades das relações trabalhistas. (Orsini; Silva, 2016).

Ainda discutindo o tecido normativo quanto ao tema, vale destacar que é permitido às partes a celebração de acordo após a fase do juízo conciliatório, previsto no já mencionado art. 764, §3º da CLT, sendo importante registrar que os acordos homologados valem como decisão irrecorrível, nos termos do parágrafo único do art. 831 da CLT, e somente podem ser desconstituídos mediante ação rescisória, conforme o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, sedimentado na Súmula nº 259, ressalvados os direitos da Previdência Social, que permanecem preservados independentemente da transação (Romita, 2001).

Registre-se, ainda, que a Resolução nº 174/2016³ do CSJT expandiu as modalidades autocompositivas trabalhistas por meio da reclamação pré-processual (RPP), que permitiu mediações facultativas dos conflitos trabalhistas, antes mesmo do ajuizamento de demandas, demonstrando uma nova face do modelo multiportas de acesso à justiça no âmbito das relações laborais brasileiras (Didier Júnior; Fernandez, 2024).⁴

A descrição de quadro normativo, em torno da conciliação na Justiça do Trabalho, não é capaz de traduzir o grau de justiça distributiva dos acordos e outras soluções autocompositivas, pois não se pode presumir o grau de razoabilidade de emerge desse sistema de estímulos à solução judicialmente adjudicada das controvérsias levadas ao exame de juízes e tribunais do trabalho. Os estudos de French (2001), de Cardoso e Lage (2007), e Chaves (2020) põem em evidência os desafios analíticos de se estabelecer as vantagens ou desvantagens das conciliações na Justiça do Trabalho, bem como os sentidos e significados das estratégias e motivações das partes interessadas para buscar esse tipo de solução para suas controvérsias.

3 Esse texto normativo encontra-se, atualmente, revogado, em função da Resolução CSJT nº 415/2025, que atualmente disciplina a matéria.

4 Não é escopo deste estudo aprofundar a natureza jurídica da reclamação pré-processual e a conformação de seu procedimento com a ordem jurídico-processual, mas se trata de um tema que merece mais aprofundamento, inclusive no sentido de se perquirir a pertinência do papel da Justiça do Trabalho numa discussão pré-processual do conflito, o que estaria, em tese, mais alinhado com as funções do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho. Cuida-se, assim, de um tópico atinente a esse campo da conciliação que poderia se constituir uma agenda para futuras pesquisas.

Retomando-se a discussão da trajetória institucional da Justiça do Trabalho, tem-se que ela só passou a integrar o Poder Judiciário da União com a Constituição de 1946, quando lhe foi atribuída, inclusive, o poder de execução de suas próprias decisões, função que, até então, era exercida pela justiça ordinária comum, valendo a sentença trabalhista apenas como título executivo.

No que concerne à sua estrutura, a mudança talvez de maior significado veio com a Emenda Constitucional nº 24/1999, pôs fim a composição paritária, modelo originário do simulacro corporativo dos anos 1940, abrindo-se uma janela de oportunidade institucional para o ajustamento do perfil jurisdicional da Justiça do Trabalho, com a exclusividade da profissionalização de sua Magistratura.

Por outro lado, com a Emenda Constitucional nº 45/2004, promulgada após longo período de discussão no Congresso Nacional, durante o qual se cogitou até mesmo na sua extinção, ampliou-se a competência da Justiça do Trabalho, assim como se alterou a redação do texto atinente à sua competência: deixou-se de mencionar que é sua atribuição “conciliar e julgar”, para, em seu lugar, aludir-se “processar e julgar” (art. 114, Constituição Federal) (Chaves, 2009).⁵

A construção de uma Justiça especializada do trabalho, numa instituição tradicionalmente focada na proteção dos direitos individuais relacionados à propriedade, demandou mudanças na forma de pensar tanto na estrutura do sistema judicial quanto nos procedimentos processuais adotados para o enfrentamento dos conflitos decorrentes dos novos direitos sociais. O Direito do Trabalho, diferentemente do Direito Civil, baseia-se em uma perspectiva social ampla, sendo um direito social que busca não apenas garantir a remuneração do trabalhador, mas também proteger sua saúde, prevenindo que ele se torne um ônus para a Previdência Social no futuro. Além disso, visa assegurar o bem-estar da família do trabalhador e garantir a educação dos seus dependentes, demonstrando sua estreita relação com as questões sociais e o desenvolvimento coletivo (Souto Maior, 2001).

É importante considerar, ainda, que, ao contrário do Direito Civil, o Direito do Trabalho não se cumpre espontaneamente, ao menos não por inteiro, uma vez que, na relação de emprego, a posição de maior poder não pertence ao credor, mas sim ao devedor, o qual titulariza o poder de comando do sistema produtivo, e que se reproduz, como se sabe, a partir da ideia de mais-valia, ou seja, da apropriação de parte do trabalho para a reprodução do capital. Logo, há uma pressão sistêmica para remunerar o trabalho de forma assimétrica, força socioeconômica que busca, ao menos na medida socialmente justa, compensar essa apropriação do trabalho. Por isso, nessa relação empregatícia, quem está habitualmente devendo não é o empregado, mas sim o empregador (Viana, 2007).

Logo, o empregador é a parte em princípio mais forte dessa relação contratual, pois detém a fonte de sobrevivência do empregado, que é o capital aplicado ao pagamento de salário, e, por isso, exerce influência não apenas sobre o trabalho em si, mas também sobre a aplicação das normas protetivas, muitas vezes decidindo unilateralmente quando e como irá cumpri-las, ou, até mesmo se irá observá-las.

Por essa razão, não é incomum que o empregado não exercite o seu *ius resistendae* e só procure a Justiça quando já perdeu o emprego, não tendo mais “o que perder”, encontrando-se assim em situação de vulnerabilidade. Nessa condição, o empregado depende do êxito da demanda judicial para garantir sua própria sobrevivência, o que o leva a buscar soluções rápidas, frequentemente aceitando acordos em valores inferiores aos seus direitos, devido à urgência de receber algum recurso (Viana, 2007).

5 Essa ampliação normativa da competência da Justiça do Trabalho, agregada pela Emenda nº 45/2004, tem recebido forte redução se seu alcance semântico na última década, em especial devido à atuação hermenêutica do Supremo Tribunal Federal, como procurou apresentar Coutinho (2020).

Assim, as primeiras percepções desse novo segmento da Justiça, pela literatura especializada, estão relacionadas à transformação de uma questão política entre trabalhador e empregado numa questão jurídica e técnica, provocando uma despolitização da luta de classes, ou ainda, que a estrutura institucional teria contribuído para a formação de uma consciência jurídica de classe.

Todavia, a ideia predominante é de que “a Justiça do Trabalho é uma arena de luta possível para os dominados, com a possibilidade de vitórias pontuais que, paradoxalmente, servem tanto para legitimar a exploração quanto para impor limites a esta” (Vannucchi; Droppa; Speranza, 2017). Essa posição também é, de certa forma, a de Corrêa (2016), para quem a Justiça do Trabalho, em que pese seus traços corporativos, suas contradições e a conjuntural captura de suas funções, em sucessivos regimes políticos, acabou se convertendo em importante arena para as lutas trabalhistas e a construção de uma “cultura de direitos”. Da mesma forma, Carvalho (2019) destaca o papel relevante da legislação trabalhista e da Justiça do Trabalho para o processo de construção da cidadania no Brasil.

Em que pese os avanços proporcionados pela Justiça do Trabalho, em meio às suas contradições e limitações, mostra-se importante destacar posições mais críticas feitas pela literatura especializada, em especial à conciliação, que é o tema que nos interessa neste estudo. Para essa posição crítica, à Justiça do Trabalho está historicamente atrelada ao conceito da “justiça com desconto”, que nada mais é do que a evidente deficiência da Justiça do Trabalho na proteção dos direitos trabalhistas, em razão de suas características próprias como lentidão, tendência à conciliação, frequentes decisões contrárias aos interesses da classe trabalhadora, além da dificuldade da Justiça do Trabalho em fazer cumprir suas próprias decisões (French, 2001). Esses obstáculos constituiriam estímulos à realização de acordos com valores abaixo dos créditos efetivamente devidos, em decisão racional apoiada na expectativa negativa quanto ao êxito da demanda, em tempo razoável, como percebeu Pires (2018), quando sugere os riscos de precarização do trabalho, a partir da aplicação de métodos consensuais de solução de conflitos:

“A primeira conclusão a salientar é a de que, nos moldes em que vem sendo praticada, a conciliação trabalhista tem o efeito de precarizar as relações de emprego no país. A conciliação, nessa proposição, é pensada em âmbito coletivo e estrutural, exatamente no sentido da política pública adotada pelo Poder Judiciário nacional [...] Todavia, a generalização dessa ideia para todos os casos, com campanhas de conciliação em todo o território nacional, e com estímulo de várias ordens às partes, aos advogados e principalmente aos juízes, implica a tendência clara de redução de direitos concretos da classe trabalhadora. Apesar de os textos normativos preverem direitos em um determinado patamar, na realidade forense a incidência da conciliação de forma genérica impõe uma tendência de perda de parte dos direitos previstos. Daí a ideia de precarização homologada” (Pires, 2018, p. 175).

Por outro lado, a morosidade processual e a cobrança institucional por metas quantitativas de acordos configuram-se como obstáculos estruturais à efetiva proteção dos direitos trabalhistas. A demora na resposta judicial, por exemplo, frequentemente reduz o valor real das verbas rescisórias, seja pela inflação, seja pela necessidade imediata de recursos por parte dos trabalhadores. Esses fatores acabam por constituir um arsenal de estímulos para que trabalhadores se mostrem abertos a aceitar acordos em valores inferiores aos seus direitos, podendo, inclusive, servir a propósitos escusos de fraude deliberada contra direitos sociais ou até mesmo contra a ordem pública (Souto Maior, 2001).

Outro risco que deve ser considerado é o de extinção da empresa durante a demora para o julgamento do processo, uma vez que as médias e pequenas empresas brasileiras têm baixa expectativa de sobrevivência⁶, o que

⁶ “De acordo com o IBGE, apenas 76,2% das empresas empregadoras que nasceram em 2017 sobreviveram até 2018. E essa taxa de sobrevivência caiu para 37,3% quando se expande a janela de análise até 2022. Em outras palavras, quase dois terços das empresas empregadoras no Brasil não duraram mais que cinco anos. Mas o número melhorou. Das empresas abertas em 2021, 79,6% sobreviveram até 2022. No estudo de 2022, foram identificadas 210,7 mil mortes de empresas empregadoras no ano de 2020. A morte de empresa empregadora é o encerramento da atividade ou interrupção de pelo menos 24 meses após o ano de referência. Assim, são contabilizadas para a taxa de mortalidade apenas as empresas que estão há dois anos sem atividades.” (G1, 2024, on-line).

torna ainda mais sedutora a opção pela conciliação. O parcelamento prolongado das indenizações trabalhistas para os reclamantes desempregados em valores pífios é um fenômeno que, somado à possibilidade de alterar o valor fixado na sentença, no momento da execução, reafirmam o estereótipo da “justiça com desconto” (Cardoso; Lage, 2007).

No campo das relações de trabalho, prevalece a ideia de que o trabalhador é plenamente capaz de decidir por si mesmo, o que leva à defesa de que a lei protetiva deve ceder espaço à vontade coletiva. Essa valorização da negociação individual, porém, enfraquece a resistência coletiva e pode disciplinar as relações de trabalho de forma autoritária. O acordo acaba sendo, em muitos casos, preferido ao processo de adjudicação judicial, traduzido na sentença do magistrado, pois este tenderia a reproduzir o conflito e a expor as tensões, enquanto aquela buscaria uma solução rápida, mesmo que nem sempre justa (Viana, 2007).

Na economia informal, essa lógica se acentua ainda mais, com regras próprias em que o negociado frequentemente prevalece sobre o legislado. Isso revela que a crise do emprego é mais profunda do que aparenta, pois não só amplia a precarização, mas também transforma a subjetividade da classe trabalhadora. Uma vez que mesmo nos contratos formais, observa-se a construção de espaços informais, onde, após a definição inicial de salários e condições de trabalho, surgem pactos tácitos que envolvem concessões e omissões de ambas as partes. Muitas vezes, o empregador sinaliza que pode não cumprir integralmente suas obrigações, esperando que o empregado não busque o Judiciário, enquanto o trabalhador aceita essa condição até que seja dispensado (Viana, 2007).

Essas práticas marginais apresentam o contrato de trabalho não como um instituto criado pelo direito, mas sim uma realidade externa e anterior ao direito, que por este é apenas reconhecida e regulamentada, ou seja, “a relação prevalece sobre a norma” (Pachukanis, 2017, p. 98). Desse modo, a exploração do trabalho não ocorre de maneira direta, pela força; ela é mediada pelo direito:

O servo está em uma situação de completa subordinação ao senhor justamente porque essa relação de exploração não exige uma formulação jurídica particular. O trabalhador assalariado surge no mercado como um livre vendedor de sua força de trabalho porque a relação capitalista de exploração é mediada pela forma jurídica do contrato (Pachukanis, 2017, p. 118).

A negociação da força de trabalho, então feita entre o trabalhador e o empregador, mediante o pagamento de um preço, representado pelo salário, possui uma natureza complexa, uma vez que, além do salário, tem-se o décimo terceiro salário, as férias anuais, os adicionais legais (noturno, periculosidade, insalubridade etc.), os depósitos para o FGTS, entre outros. Essa morfologia salarial responde à expectativa de um direito do trabalho voltado a cumprir uma função social, qual seja de assegurar uma espécie de “preço mínimo” para a contratação da força de trabalho, limitando, assim, a voracidade material da mais-valia, estruturalmente intrínseca à relação de trabalho.

Além disso, é preciso considerar outras dimensões dessa relação de emprego, como os aspectos subjetivos da relação contratual, relacionados aos direitos ligados à proteção do trabalhador, em face do assédio sexual e do assédio moral, à prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, entre vários outros (Pires, 2018).

Quando o conflito chega à Justiça, esse pacto se transforma novamente: o trabalhador exige seus direitos, mas o empregador, ciente da morosidade processual, oferece apenas parte do que deve, apostando na urgência do empregado em receber qualquer valor. Esse ciclo evidencia a instabilidade do direito no contexto contemporâneo, em que acordos e conciliações acabam por adaptar ou até mesmo esvaziar o conteúdo das normas protetivas (Viana, 2007).

A conciliação, nesse cenário, muitas vezes permite a redução dos direitos pelos próprios beneficiários, neutralizando avanços legislativos e tornando os direitos trabalhistas vulneráveis à perda gradual, seja pelo não pagamento, pela prescrição ou por acordos desfavoráveis. Além disso, a criação de novos direitos pode ser compensada por estratégias empresariais, como a redução de salários-base ou o repasse de custos aos consumidores, o que diminui o poder de compra dos trabalhadores (Viana, 2007).

Do ponto de vista do empregador, o acordo pode reforçar a percepção de que não é necessário cumprir integralmente a legislação, já que é possível negociar posteriormente ou adiar o pagamento (Cardoso; Lage, 2007). As normas processuais, em vez de fortalecerem o direito material, muitas vezes acabam por fragilizá-lo, transformando o processo judicial em alternativa à norma, e não em seu instrumento de realização, com grande possibilidade de criar um espaço de precarização das relações de trabalho (Pires, 2018, p. 175).

Um dos remédios encontrados para os problemas apontados pelas mencionadas posições críticas, de maneira a equilibrar, no plano jurídico, a desigualdade socioeconômica existente entre os sujeitos da relação de trabalho está na limitação da disposição dos direitos do trabalhador, revestindo esses direitos de proteção jurídica especial, tais como irrenunciabilidade e intransigibilidade. Desse modo, em regra geral, é nulo o ato de disposição deles pelo trabalhador uma vez que estes estabelecem um patamar civilizatório mínimo de proteção ao trabalhador⁷ (Viana, 2007).

Nesse sentido, teríamos os direitos que seriam “absolutamente indisponíveis” e os que seriam “relativamente indisponíveis”. No primeiro caso, deve ser observado se o direito em análise envolve uma tutela de nível de interesse público ou tiver protegido por norma de interesse abstrato da respectiva categoria, como por exemplo, o direito à assinatura da Carteira de Trabalho, o direito ao salário-mínimo e o direito à segurança e medicina do trabalho. Já no segundo caso, o direito em exame deve traduzir interesse individual ou bilateral simples, que pode ser alterado, desde que não produza prejuízo efetivo ao trabalhador, podendo ser objeto de transação, mas não de renúncia (Delgado, 2015).

Outro remédio fundamental para combater a precarização dos direitos trabalhistas é o papel do juiz do trabalho no ato judicial da homologação do acordo, devendo o magistrado avaliar, de maneira detalhada, a forma e conteúdo do termo de acordo firmado, com a finalidade de assegurar o respeito ao devido processo legal mínimo, permitindo a tomada de uma decisão informada pelo trabalhador, bem como analisar se a proposta de acordos não ofende a ordem pública e o sistema legal vigente (Orsini, 2007).

Assim, o juiz pode negar-se a homologar um acordo entre as partes, seja judicial ou extrajudicial a proposta de avença⁸, existindo motivos processuais ou materiais para isto, assim como se perceber a tentativa de fraude, deve

7 O Direito do Trabalho é, antes e acima de tudo, um direito capitalista do trabalho, que legitima o sistema acumulativo de produção mediante a construção de barreiras de proteção ou de contenção social. Então, enquanto houver capitalismo, igualmente haverá a necessidade de um direito do trabalho, que não foi ademais gerado por nenhum arroubo de generosidade, mas por uma necessidade emanada das contradições e perplexidades mesmas do sistema econômico que o viu florescer (Toledo Filho, 2017, p. 149).

8 Nesse sentido: “I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. TRANSAÇÃO. RECUSA DO MAGISTRADO À HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL.

Demonstrada possível divergência jurisprudencial válida e específica, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para se determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. TRANSAÇÃO. RECUSA DO MAGISTRADO À HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL. PRERROGATIVA ASSEGURADA AO JUÍZO MEDIANTE DECISÃO FUNDAMENTADA. **Segundo a inteligência da Súmula 418 do TST, não há obrigação legal do magistrado em homologar o acordo judicial, possuindo a prerrogativa de rejeitá-lo, desde que o faça mediante decisão fundamentada, uma vez que o juiz tem o poder-dever de prevenir simulação, colusão, fraude a**

remeter os autos ao Ministério Público do Trabalho para emitir parecer e iniciar possível investigação. Além de ter o poder-dever, diante das demandas abusivas, de tomar medidas para coibir a ilegalidade, sancionando os responsáveis com finalidade de prevenir a reiterações de tais condutas (Nassif, 2009).

Diante deste quadro, é possível sustentar que não só os patrões, mas também os empregados buscam fazer uma análise de custo-benefício de ingressar, recorrer ou conciliar na justiça do trabalho (Chaves, 2020). Os advogados dos trabalhadores, por exemplo, criaram estratégias processuais para contornar a “justiça com desconto”, reivindicando valores maiores a que tinham direito, com o objetivo de diminuir as suas perdas num acordo (Rezende, 2012).

De outro lado, sabe-se de empresas que se valem da celebração de acordos para impedir a formação de jurisprudência reconhecedora de direitos trabalhistas, utilizando-se de conduta conciliatória seletiva e estratégica, quando as ações ou recursos estavam em determinado momento processual, afetando a manifestação pública dos Tribunais (Orsini; Lemes, 2021).

De outro banda, há alguns casos nos quais a condição economicamente precária do empregador recomenda uma solução negociada e conciliatória. Mas, é importante frisar que tal condição não pode ser simplesmente presumida ou meramente alegada. É preciso que o magistrado firme uma convicção materialmente motivada para admitir essa situação disfuncional da relação socioeconômica, assentando se tratar de uma demanda potencialmente infrutífera, sob pena de se banalizar o caráter indisponíveis dos direitos trabalhistas.

Independente desse cenário, a homologação dos acordos na justiça do trabalho, tanto em relação às ações individuais, quanto nos casos de dissídios coletivos, continua sendo uma estratégia para garantir cumprimento de direitos, o que demonstra a credibilidade da Justiça do Trabalho junto aos atores sociais, em especial os trabalhadores, como garantidora de seus direitos e, ao mesmo tempo, projeta-se junto aos empregadores como um meio de controle sobre o movimento operário, elemento este que se constitui como uma das causas da permanência da instituição no Brasil (Speranza, 2014).

A política judiciária nacional de tratamento adequado de conflitos trabalhistas e a experiência do TRT-21

A política judiciária de tratamento não adversarial de conflitos, instituída pela Resolução CNJ nº 125/2010, significou a busca por uma transformação paradigmática no sistema de justiça brasileiro, representando uma proposta de abertura à maior participação dos interessados nos processos de resolução de disputas tutelados pelo Estado, na medida em que buscou, no plano da estratégia institucional, uma integração social do direito, em especial no âmbito de uma sistemática pluralista de justiça por intermédio de uma abordagem discursiva procedimentalista habermasiana (Pereira, 2023). Esta abordagem reconhece que:

A prática jurídica é antes uma prática discursiva decorrente da comunicação que se realiza entre as pessoas, segundo um procedimento moral calcado numa razão intersubjetiva, própria de uma moralidade pós-convencional, que guarda cooriginalidade com o próprio Direito. Daí que a legitimidade, a validade e, por **terceiros e excessivo desequilíbrio entre as partes**. Por sua vez, é vedado a este Corte substituir-se ao Magistrado de Primeiro Grau e ao Tribunal Regional para, com base nos fatos e provas da causa, verificar a existência ou não de efetiva possibilidade de fraude à legislação trabalhista, fiscal e previdenciária, mediante burla ao direito do fisco e eventual desproporcionalidade no acordo em desfavor do autor. Sobretudo porque são contundentes os fundamentos adotados pela Corte local, de que, no acordo, pretendia-se pôr termo a contrato de trabalho havido por mais de vinte anos, sendo que as parcelas ficaram circunscritas a diferenças de FGTS e multa de 40%, não tendo sido trazido aos autos sequer o TRCT do autor, para se aferir o escorrido pagamento ao menos das verbas rescisórias. Recurso de revista conhecido e não provido”. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). Acórdão: 0010550-47.2018.5.15.0045. Relator(a): Delaíde Miranda Arantes. Data de julgamento: 24/06/2020. Juntado aos autos em 26/06/2020. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/HDbWsb>. (grifos acrescidos).

consequência, a justificação das normas jurídicas passam, necessariamente, por esse procedimento. (...) Ela é a base de um Direito que se apresenta como nova realidade cultural, a serviço dos verdadeiros e autênticos interesses sociais (Góes, 2006, p. 457- 458).

Dessa maneira, “como não simpatizar com os objetivos que as justiças alternativas dizem perseguir? Elas são portadoras da esperança de um direito mais humano, aquele de que procuram dotar-se as sociedades pós-industriais” (Roland, 2003, p. 145). Assim, o Poder Judiciário abriu as portas à ductibilidade dos métodos autocompositivos, institucionalizando práticas de resolução de conflitos não adversariais, a partir de serviços instituídos e financiados, em parte, pelo Estado, aproximando os cidadãos do direito/justiça oficiais e mais formais, por intermédio de responsabilidades compartilhadas, adaptados à realidade brasileira (Falcão, 2007). Esta abertura, contudo, não significa o abandono da função tradicional do Estado-Juiz de estabelecer limites e interditos quando necessário (Nicácio, 2011), tampouco significa que os objetivos desejados pela política de resolução de conflitos sejam razoavelmente atingidos.;

No âmbito da Justiça do Trabalho, essa política foi especificamente desenvolvida a partir da Resolução CSJT nº 176/2016, que disciplina a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, alterando a arquitetura institucional desse segmento do Poder Judiciário da União, com a criação da Comissão Nacional de Promoção à Conciliação (CONAPROC) e dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT).

Por meio de suas diretrizes, a referida política de resolução de conflitos reconhece, formalmente, a legitimidade de métodos autocompositivos de resolução de conflitos, ao mesmo tempo em que induz uma mudança na prática jurídica, reclamando dos sujeitos de direito novos comportamentos, competências e práticas diferentes daquelas que estão habitualmente condicionados, associada ao formalismo jurídico, apego a legalidade da norma e a tradição adversarial (Duarte; Oliveira Junior, 2012).

Diferente do previsto na Resolução nº 125/2010 do CNJ, a Resolução CSJT nº 176/2016 estabeleceu, em seu art.7º, §6º, que são “inaplicáveis à Justiça do Trabalho as disposições referentes às Câmaras Privadas de Conciliação, Mediação e Arbitragem, e normas atinentes à conciliação e mediação extrajudicial e pré-processual previstas no NCPC”. Essa restrição foi justificada em razão da obrigatoriedade da atuação da Justiça do Trabalho na preservação da legitimidade da manifestação de vontade do trabalhador, com a finalidade de assegurar o exercício de sua autonomia de forma substancial, e não apenas formal (Didier Júnior; Fernandez, 2024).

Entretanto, tal posicionamento sofreu alteração material, a partir da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que disciplinou o procedimento de homologação de acordo extrajudicial, nos arts. 855-B a 855-E da CLT. Nesse procedimento, exige-se que as partes estejam representadas por advogados distintos, art. 855-B, caput e § 1º, CLT, sendo facultado ao trabalhador o acompanhamento por advogado do sindicato de sua categoria profissional, art. 855-B, § 2º, CLT. Essa exigência busca reduzir a assimetria informacional entre as partes, garantindo a orientação jurídica necessária quanto ao conteúdo e às consequências do acordo celebrado, devendo o acordo ser encaminhado para análise e posterior homologação pelo juiz do trabalho de modo a permitir a coexistência harmoniosa entre métodos consensuais e o controle judicial, garantindo tanto a eficiência dos processos autocompositivos quanto a segurança jurídica necessária à proteção dos direitos fundamentais trabalhistas (Didier Júnior; Fernandez, 2024).

Essas mudanças legislativas provocaram adaptações institucionais no sistema multiportas de acesso à justiça trabalhista, alterando a estrutura de governança estabelecida agora pela Resolução CSJT nº 415/2025, que guarda semelhança com a ideia de governança colaborativa, caracterizada pela “multiplicidade de atores interdependentes

que trabalham em colaboração buscando o consenso, sem sobreposição de nenhum dos atores sobre os demais” (Slakmon; Oxhorn, 2006). Esta abordagem representa uma evolução significativa em relação ao modelo hierárquico tradicional da administração judiciária, promovendo uma gestão pública em rede que integra diferentes níveis institucionais da justiça, por meio de cooperação interinstitucionais.

A Resolução TRT-21 nº 24/2024, por sua vez, exemplifica esta abordagem, ao estabelecer o NUPEMEC-JT21 como órgão articulador entre diferentes instituições, incluindo a Ordem dos Advogados do Brasil seccional do Rio Grande do Norte (OAB/RN), entidades sindicais, Ministério Público do Trabalho (MPT) e instituições de ensino superior (IES), tanto públicas como privadas, revelando desta maneira uma transformação na natureza da função jurisdicional, que deixa de ser exclusivamente adjudicatória para incorporar dimensões autocompositivas plurais (Falcão, 2007).

A implementação da política judiciária de conciliação no TRT-21 seguiu as diretrizes nacionais estabelecidas pela Resolução CNJ 125/2010, sendo formalmente disciplinada pela Resolução Administrativa TRT-21 nº 16/2017 e, posteriormente, atualizada pela Resolução Administrativa nº 24/2024, sendo inaugurado em 2018 o CEJUSC, com ambientes internos integrado, voltados a estimular a cultura do acordo e composto por servidores do quadro da instituição, estagiários e conciliadores que também são servidores designados exclusivamente para esta unidade jurisdicional, com certificação específica para o exercício da função e magistrados(as) supervisor(a) e coordenador(a) lotados no mesmo órgão.

Além de contar com uma adequada estrutura física para a realização das sessões voltados à resolução de conflitos trabalhistas, de primeiro e segundo graus, individuais ou coletivos, presencial, híbrido ou totalmente virtual, o CEJUSC conta com infraestrutura tecnológica que permite tais modalidades de realização das audiências, com equipamentos de videoconferência que facilitam a interação com os atores processuais que estão em outras localidades.

Essa estrutura de conciliação também se encontra integrada ao organograma administrativo, com vinculação direta à vice-presidência do Tribunal (Brasil, 2022 e 2025), responsável pela coordenação de toda a estrutura dos CEJUSC's, inclusive as iniciativas descentralizadas. Sobre esse último aspecto, vale destacar que a política judiciária tratamento adequado de conflitos do TRT-21 conta com a modalidade do CEJUSC itinerante, o qual tem como objetivo facilitar o acesso à justiça por meio da autocomposição, destacando-se o caso da Salineira do município de Macau/RN para pagamento de salários atrasados e obrigações trabalhistas, ocorrido em 2020, em sede de mediação pré-processual, com um grupo de 61 trabalhadores.

A análise da atuação do TRT21, por outro lado, mostra que a Justiça do Trabalho exerce, além de seu papel jurisdicional, um juízo arrecadatário pouco debatido. Resultado do caráter alimentar das verbas trabalhistas e da massa de processos voltados à execução e à conciliação que geram alvarás, depósitos judiciais e acordos homologados, evidenciando que, além de instrumento, voltado à ideia de pacificação social, a Justiça do Trabalho é também um importante vetor de financiamento do Estado, articulando cumprimento de obrigações trabalhistas e recursos orçamentários. Pouco se fala, contudo, desse aspecto arrecadatário, cuja relevância é fundamental para compreender a Justiça do Trabalho não apenas como protetora de direitos, mas também como mecanismo de captação de receitas públicas que sustentam políticas sociais e manutenção do próprio sistema de justiça (Antunes, 2024).

Antes de apresentar os resultados quantitativos, decorrentes da pesquisa, é necessário sublinhar que os dados utilizados nesta análise jurimétrica foram coletados do relatório geral do Tribunal Superior do Trabalho (TST), disponível em seu portal estatístico, e complementados por informações da Ouvidoria do TRT-21. Ressalta-se,

contudo, que a consistência e a confiabilidade desses dados podem ser influenciadas por fatores metodológicos, como a variação nos critérios adotados ao longo dos anos para consolidação das informações pelo TST. Exemplos dessas possibilidades de inconsistência incluem diferenças na contabilização de audiências de conciliação, taxas de autocomposição e registros de acordos extrajudiciais, o que pode gerar distorções e lacunas nas séries históricas.

Vale destacar que a literatura especializada já vem apontando a necessidade de se adotar cautelas metodológicas na elaboração de pesquisas que têm como procedimento a extração de informações de bases de dados mantidas pelos órgãos do Poder Judiciário (Oliveira; Cunha, 2020; Reis; Gomes Neto, 2025), o que indica, por outro lado, a necessidade de se desenvolver ferramentas auditáveis dos indicadores utilizados pelo Poder Judiciário.

Outro aspecto relevante, seguindo essa mesma trilha crítica, são as informações extraídas de dados temáticos, isso porque a Tabela Processual Unificada (TPU) do CNJ nem sempre corresponde às necessidades dos usuários do sistema e/ou estes não são capacitados para a sua adequada manipulação, o que representa um desafio operacional que reflete, diretamente, na qualidade das informações disponíveis para pesquisa e formulação de políticas públicas judiciárias baseada em evidências. Ademais, a maneira pela qual as estatísticas temáticas são parametrizadas, por números absolutos de pedidos, dificulta a aferição precisa em processos com multiplicidade de demandas e não distingue entre pedidos principais, acessórios ou sucessivos.

Palmilhando essas cautelas metodológicas, tem-se que os dados coletados para a formação do *corpus* da pesquisa abrangem um período de vinte anos (2005-2024), proporcionando um conjunto de informações importantes sobre o comportamento do TRT-21 no tocante à homologação de acordos. Essa série histórica, representada no Gráfico 1, oferece um padrão de conciliação ao longo do tempo que permite uma análise dinâmica dos acordos homologados e registrados nos bancos de dados da Justiça do Trabalho.

Gráfico 1. Quantidade de acordos homologados TRT21(2005-2024).



Fonte: TST e TRT21. Elaboração própria

A visualização gráfica revela, estatisticamente, três fases distintas na quantidade dos acordos homologados no TRT-21: um período de crescimento inicial (2005-2016), declínio acentuado (2017- 2020) e recuperação parcial (2021-2024). O primeiro intervalo, de 2005 a 2016, caracteriza-se por um crescimento gradual da quantidade de acordos com o alcance de um recorde histórico de 9.347 acordos em 2016. Esse padrão sugere um contexto de consolidação progressiva das práticas conciliatórias, possivelmente associado à implementação gradual de políticas públicas de incentivo à autocomposição, como a institucionalização da Semana Nacional da Conciliação e da premiação “conciliar é legal”, compatível com a literatura sobre as políticas indutivas e de mudanças organizacionais do Poder Judiciário Trabalhista para um perfil ainda mais conciliador.

Entretanto, os anos de 2015, 2016, 2017 e 2018, representam um comportamento atípico no padrão de conciliação do TRT-21, marcada por um expressivo aumento no número de acordos, que ultrapassam a marca surpreendente de 8.000 acordos por ano, atingindo o ápice de 9.347 acordos em 2016. Esse comportamento que sugere a influência de fatores externos para o aumento da autocomposição como a crise econômica instalada a partir de 2015, com retração do PIB e elevação do desemprego bem como a tramitação e posterior aprovação da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), fenômenos socioeconômicos que geraram dinâmicas de possível antecipação estratégica por parte dos litigantes habituais para diminuir o passivo trabalhista. A iminência de mudanças profundas no marco regulatório do trabalho motivou empregadores e empregados a buscarem acordos sob as regras vigentes, em um ambiente de crescente insegurança jurídica e instabilidade nas relações laborais.

Esses dados indicam que os resultados institucionais de políticas públicas judiciárias nem sempre dependem do grau de sua incorporação aos fluxos de trabalho e práticas processuais. É muito presente a influência de fatores externos, políticos, sociais ou econômicos, nos incentivos e estímulos à participação dos atores sociais e processuais nos seus propósitos. Essa reflexão, ancorada nos achados de pesquisa, pode contribuir para a desmistificação da ideia de que o acesso à justiça é uma variável que depende mais das mudanças internas dos tribunais, do que de fatores externos.

O ano de 2020 apresenta a menor quantidade de homologação de acordos da série histórica do TRT-21, com uma queda abrupta de aproximadamente 25% no número de acordos em relação ao ano anterior, totalizando 4.669 acordos homologados. Essa retração coincide diretamente com o início da Pandemia de COVID-19, que impôs o distanciamento social como medida mais eficaz para reduzir a intensidade da contaminação da população, modificando o padrão de interação social com a necessidade de rápida adaptação a ferramentas digitais, causando efeitos devastadores na economia, quebrando a logística da cadeia global de produção e gerando um apagão na prestação de serviços não essenciais, sendo impreciso o tamanho do desemprego e de falência de empresas durante esse período, alterando os padrões de litigiosidade, bem como as dinâmicas de consenso nos diversos ramos do Judiciário conforme estudos empíricos referentes aos juizados especiais cíveis estaduais (Pires; Braga Júnior; Chaves, 2024).

Já a partir de 2021, observa-se uma recuperação parcial nos índices de acordos, que, contudo, não retornam aos patamares anteriores à pandemia, estabilizando-se a fase de (2021-2024), entre 5.000 e 7.000 acordos anuais. Esse padrão sugere a existência de mudanças estruturais nas estratégias dos litigantes habituais e nas condições socioeconômicas que influenciam os trabalhadores, principalmente no que se refere ao efeito residual da pandemia relacionada a retomada econômica desigual dos trabalhadores informais, que tiveram a redução do auxílio emergencial na 2ª onda da pandemia em 2021 de R\$600,00 (seiscentos reais) para R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), o que representa no Rio Grande do Norte mais de 544 mil trabalhadores, isto é quase metade dos adultos

ocupados no estado que não tinham carteira assinada. A informalidade é uma questão relevante no mercado de trabalho do Rio Grande do Norte, com a taxa de informalidade em 40,7%, a média no Nordeste é de 53,3%, enquanto a nacional é de 39,6% (IBGE, 2021). Esse contexto pode ter influenciado os trabalhadores nesta situação a aceitarem acordos mais rápidos, mesmo com valores abaixo dos direitos, para obter liquidez imediata.

A pandemia também influenciou a dinâmica dos conflitos trabalhista nos setores de turismo e serviços que ainda se encontram fragilizados, ressaltando-se que são justamente estes setores que mais ofertam vagas de trabalho no Rio Grande do Norte de acordo com dados do Data MPE Brasil⁹, e consequentemente são os que mais são demandados no TRT21 consoante depreende-se do painel de grandes litigantes disponibilizado no site do CNJ.

Durante a Pandemia de COVID-19, não é difícil imaginar que pode ter havido maior pressão sobre a classe trabalhadora, para resolução acelerada de conflitos, por meio de acordos, especialmente em casos de demissões coletivas. As políticas de incentivo à formalização de empregos, de que é exemplo o “Programa RN Mais Trabalho”, reduziram litígios trabalhistas em setores como comércio e construção civil. Contudo, a dependência de empregos precários no setor do turismo, por exemplo, manteve os acordos como mecanismo de sobrevivência, criando um paradoxo do “pleno emprego”, no qual a taxa de desemprego de 7,8% no Rio Grande do Norte, em 2023, acaba por mascarar a precarização, uma vez que 42,7% dos trabalhadores foram informais, alimentando conflitos trabalhistas por direitos básicos como FGTS e horas extras. Assim, o NUPEMEC do TRT-21 precisa estar atento às demandas emergentes, garantindo que a conciliação não reproduza desigualdades estruturais, que não deixa de ser um desafio para o todo o sistema de Justiça, em particular para o segmento da Justiça do Trabalho, em razão de suas especificidades.

No tocante ao papel dos CEJUSCs, observa-se que, embora previstos nacionalmente, desde a Resolução CNJ nº 125/2010, sua regulamentação específica no âmbito da Justiça do Trabalho só foi efetivada com a Resolução CSJT nº 174/2016, tendo o TRT-21 implementado seu próprio CEJUSC apenas em 2018. Atualizações normativas recentes buscaram alinhar a unidade local às inovações nacionais, mas persistem limitações metodológicas relevantes para a pesquisa empírica, como a ausência de padronização e segregação dos dados entre os acordos homologados nas varas de trabalho e nos CEJUSCs, o que dificulta a avaliação dos impactos destas estruturas de apoio sobre os índices de conciliação gerais do tribunal e de seus órgãos de 1º Grau de jurisdição.

Além disso, a rotatividade dos coordenadores e a autonomia decisória dos magistrados comprometem a institucionalização de fluxos processuais e comprometem o accountability da política judiciária de tratamento adequado dos conflitos. Por certo que esse não é um limite apenas quanto ao objeto deste estudo, mas de qualquer estudo sobre o Poder Judiciário, onde a projeção dinâmica da independência judicial cria múltiplos círculos de autonomia, que acabam induzido à difusidade e ao insulamento da distribuição justiça, oferecendo relevantes desafios analíticos (Chaves, 2019).

É relevante destacar que os relatórios institucionais, disponíveis no site do TST, ainda não fornecem informações suficientemente detalhadas sobre o funcionamento dos CEJUSCs, a quantidade de audiências e acordos homologados nestas unidades judiciárias, ou a distribuição temática dos conflitos conciliados. Essa lacuna de dados limita a capacidade de avaliação crítica e comparativa da efetividade dessas unidades, bem como o desenvolvimento de diagnósticos e intervenções baseadas em evidências.

⁹ O observatório Data MPE Brasil é uma plataforma online do SEBRAE de dados oficiais de várias instituições nacionais de diversos setores econômicos que visa auxiliar empreendedores, empresas e gestores públicos a tomarem decisões estratégicas, identificarem oportunidades e enfrentarem desafios.

Nada obstante, a partir dos dados fornecidos pelo TRT-21 foi possível realizar um ranking com os principais temas dos acordos feitos no CEJUSC, durante a fase de conhecimento (que é aquela onde ainda se discute a existência ou não dos direitos reivindicados no processo), os quais evidenciam que as verbas rescisórias lideram, com 21,3% do total, os temas mais demandados, refletindo a centralidade das disputas relacionadas a direitos trabalhistas devidos após a rescisão contratual, como férias proporcionais, 13º salário e demais parcelas típicas do encerramento do vínculo empregatício. Esse padrão pode estar em consonância com as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017, que modificou critérios e procedimentos para o pagamento dessas verbas, gerando novas demandas interpretativas e litígios sobre sua correta quitação. Mas, de certa forma, esse achado não se distancia daquilo que habitualmente se conhece da jurisdição trabalhista, muito marcada pelas demandas pós-contratuais, especialmente pela inexistência de ampla estabilidade no trabalho no sistema trabalhista brasileiro.

A rescisão indireta – que é a rescisão contratual por culpa do empregador - aparece com 11,1% dos temas mais demandados, evidenciando a judicialização de situações em que o trabalhador busca a ruptura do contrato por justa causa do empregador, frequentemente fundamentada em alegações de violação de direitos fundamentais, condições degradantes ou descumprimento reiterado de obrigações contratuais.

O tema do reconhecimento de relação de emprego responde por 8,3% dos casos, apontando para a relevância dos litígios sobre vínculos laborais atípicos, como terceirização irregular, pejotização e trabalho informal. Esse fenômeno ganhou destaque no debate jurídico após o julgamento do Tema 725 pelo Supremo Tribunal Federal, que tratou dos limites da terceirização e da responsabilidade das empresas contratantes.

A presença significativa de demandas relativas ao adicional de insalubridade e horas extras (que, somados, representam 5,9% dos processos) revela a persistente judicialização de condições laborais precárias, sobretudo em setores como saneamento básico, coleta de lixo urbano e indústrias com exposição a agentes nocivos. Essas ações refletem a busca dos trabalhadores pelo reconhecimento e pagamento de direitos relacionados à saúde e segurança no ambiente de trabalho.

Por fim, a multa de 40% do FGTS mantém relevância, correspondendo a 5,6% das demandas, mesmo após as mudanças legislativas recentes. Esse dado indica que ainda há resistência de parte dos empregadores em regularizar as contas vinculadas ao FGTS, o que gera litígios frequentes e reforça a necessidade de fiscalização e cumprimento das obrigações legais nesse aspecto, tudo conforme pode-se observar do quadro 1 elaborado abaixo.

Tabela 1. Ocorrência dos estudos selecionados segundo a categoria dos resultados, 2023.

Ranking	Tema Principal do Processo	Total de Casos
1	Verbas Rescisórias	1.564
2	Aviso Prévio	1.433
3	Rescisão Indireta	815
4	Reconhecimento de Relação de Emprego	613
5	Multa de 40% do FGTS	410
6	Anotação/Baixa/Retificação	235
7	Lixo Urbano	227
8	Adicional de Insalubridade	218
9	Adicional de Horas Extras	200
10	Despedida/Dispensa Imotivada	199

Fonte: TRT21. Elaboração própria.

A análise da tabela revela que o sistema trabalhista examinado está fortemente concentrado em conflitos de natureza pós-contratual, que representam 76% dos temas identificados, podendo indicar um cenário econômico de informalidade e alta rotatividade o que reflete situações de precariedade de direitos trabalhistas, especialmente quando há desequilíbrio entre as partes ou ausência de mecanismos efetivos de proteção e fiscalização do negociado sobre o legislado.

A falta de dados segmentados sobre o perfil demográfico e etnográfico dos demandantes, relacionados, por exemplo, à raça, gênero, sexualidade, estado civil, escolaridade, faixa etária e parentalidade, bem como o perfil socioeconômico das empresas que conciliam no TRT21, compromete análises críticas sobre assimetrias de poder estruturais nas negociações trabalhistas.

Essas lacunas na base de dados acessível à pesquisa impedem investigações sobre correlações entre variáveis identitárias e os resultados conciliatórios, como a influência do gênero na aceitação de valores indenizatórios ou o impacto da escolaridade na compreensão dos direitos envolvidos nos acordos. A impossibilidade de mapear a representatividade setorial, como por exemplo a predominância de comércio, serviços ou indústria nos litígios solucionados consensualmente, obscurece padrões de litigiosidade estratificada por nichos econômicos.

Essas deficiências metodológicas exigem a reformulação dos protocolos de coleta de dados judiciais, incorporando critérios alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, em especial às metas 5 (igualdade de gênero), 8 (trabalho decente) e 10 (redução de desigualdades). A implementação de indicadores interseccionais e a interoperabilidade com bases socioeconômicas oficiais é indispensável para transformar a conciliação trabalhista em instrumento efetivo de equidade, superando o atual paradigma de neutralidade aparente que sustenta invisibilizações estruturais.

Considerações finais

A presente pesquisa teve como objetivo geral analisar a política judiciária de resolução de conflitos do TRT-21, investigando como os mecanismos de autocomposição operam em um contexto regional específico. O estudo demonstrou que a implementação local das diretrizes nacionais da Resolução CNJ nº 125/2010 e Resolução CSJT nº 176/2016 segue um processo gradual de institucionalização, por meio das resoluções administrativas nº 16/2017 e 24/2024, no qual foi criada estruturas como o CEJUSC, em 2018, e desenvolvido inovações, como audiências de conciliação 100% virtuais e a modalidade do CEJUSC itinerante.

A lógica descongestionante de acervo, no entanto, amplamente adotada pelo sistema judiciário, pode ocultar a reprodução de desigualdades estruturais, conforme já alertado por estudos de antropologia e sociologia jurídica. Essas pesquisas demonstram que acordos celebrados sob pressão econômica frequentemente resultam na renúncia de direitos fundamentais por parte de trabalhadores vulneráveis, conforme depreende-se dos resultados obtidos através da análise empírica de vinte anos de acordos homologados (2005-2024) no TRT-21, que demonstra que os fatores socioeconômicos são determinantes para o volume de acordos na Justiça do Trabalho, principalmente em períodos de crise econômica.

Em relação ao perfil de conflitos que foram objeto de acordo no referido tribunal no período analisado, houve uma predominância de conflitos pós-contratuais, com destaque para verbas rescisórias, aviso prévio, rescisão indireta e reconhecimento de relação de emprego.

Essa concentração sugere não apenas a centralidade dos litígios decorrentes do encerramento do vínculo empregatício, como também um reflexo da economia regional marcada por alta rotatividade, informalidade e precariedade das relações de trabalho. A expressiva incidência de demandas relativas à adicional de insalubridade, horas extras e multa de 40% do FGTS reforça a persistência de um mercado de trabalho regional de condições laborais precárias de forte resistência de parte dos empregadores ao cumprimento integral das obrigações legais, mesmo após as recentes reformas legislativas.

As limitações da pesquisa foram estruturais, tanto pela inconsistência na coleta de dados do TST e TRT-21, com variações metodológicas ao longo dos anos, critérios divergentes para contabilizar audiências e acordos, o que compromete a comparabilidade temporal e a confiabilidade das séries históricas, como também pela falta de dados segmentados tais como o perfil demográfico e etnográfico dos trabalhadores, a saber : cor, gênero, escolaridade, e porte socioeconômico das empresas, o que inviabilizou análises interseccionais sobre assimetrias de poder, essenciais para entender desigualdades nas negociações dos acordos homologado.

A opacidade dos sistemas judiciais, como a Tabela Processual Unificada (TPU), que não distingue pedidos principais de acessórios, dificultou a identificação, classificação e triagem dos litígios que foram objeto de acordo no TRT-21. Além de fatores externos não controlados como a pandemia de COVID-19 e a redução do auxílio emergencial em 2021 que distorceram tendências, dificultando a separação entre efeitos estruturais e conjunturais da quantidade de acordos homologados pelo TRT-21.

Por fim, a pesquisa aponta a necessidade de reformular a arquitetura informacional do Poder Judiciário, implementando sistemas padronizados e interoperáveis de coleta de dados que contemplem não apenas indicadores quantitativos, mas variáveis qualitativas sobre o perfil socioeconômico e demográfico das partes envolvidas na conciliação trabalhista de modo a incluir o impacto real da conciliação na vida dos trabalhadores e na redução das desigualdades estruturais.

A institucionalização de uma cultura de transparência e responsabilização nas políticas judiciárias, por meio da disponibilização de dados abertos e da promoção de pesquisas acadêmicas independentes, representa não apenas uma agenda de pesquisa, mas uma condição para a consolidação de um sistema de justiça mais democrático e participativo alinhado aos princípios e diretrizes da agenda 2030 da ONU.

REFERÊNCIAS

- AKUTSU, Luiz; GUIMARÃES, Tomas de Aquino. Governança judicial: proposta de modelo teórico- metodológico. **Revista de Administração Pública**, v. 49, n. 4, p. 937–958, jul. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7612116774>. Acesso em: 24 de ago. 2025.
- ALEMÃO, Ivan; SOARES, José Luís. Conciliar é legal? Uma análise crítica da aplicação da conciliação na Justiça do Trabalho, Tese apresentada em 2009 na ANPOCS e ABET. **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre/RS, ano 26, nº 306, jun. 2009.
- ANTUNES, Daniela Muradas (coord.); ORSINI, Adriana Goulart de Sena; BOSON, Victor Hugo Criscoulo. **Litigiosidade trabalhista: diagnósticos e contribuições iniciais para sua reconfiguração**. Belo Horizonte: UFMG, 2024.
- ARAÚJO, Ângela. **A construção do consentimento: corporativismo e trabalhadores nos anos 30**. São Paulo/SP: Scritta, 1998.

- AVRITZER, Leonardo et al. **Dimensões políticas da justiça**. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2013. AXELROD, Robert. A evolução da cooperação. São Paulo: Leopardo Editora, 2010.
- BALTAZAR, Maria da Saudade. (Re)pensar a sociologia dos conflitos: a disputa paradigmática entre a paz negativa e/ou a paz positiva. **Revista Nação e Defesa**, nº116, 3ª série, primavera 2007. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/nacao/article/view/39012> Acessado em: 24 de agosto de 2025.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. **Organograma administrativo** [atualizado de acordo com a Resolução Administrativa nº 27, de 2025, 2025. Disponível em: <https://www.trt21.jus.br/institucional/organograma-administrativo>. Acesso em: 5 fev. 2026.
- BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. **30 anos da Consolidação da Justiça do Trabalho no Rio Grande do Norte: a história do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região**. Natal: Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, 2022.
- CAMPOS, Adriana Pereira; FRANCO, João Vitor Sias. A conciliação no Brasil e a sua importância como tratamento adequado de conflitos. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis/SC, Brasil, v. 18, nº 7, p. 263–281, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2017.v18i7.3292> Acessado em: 24 de agosto de 2025.
- CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.
- CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. **As normas e os fatos: Desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.
- CARVALHO. José Murilo de. **Cidadania no Brasil: longo caminho**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 20119.
- CHAVES, Luciano Athayde. O arquipélago da Justiça: o modelo do governo judicial no Brasil e o controle da magistratura. **Tese** (Doutorado em Direito Constitucional) – Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2019.
- CHAVES, Luciano Athayde. Da organização da Justiça do Trabalho. In: CHAVES, Luciano Athayde (org.). **Curso de processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.
- CHAVES, Luciano Athayde. Quanto custa a Justiça? Uma análise econômica da litigiosidade no Poder Judiciário brasileiro. **Revista CNJ**, Brasília, v. 4, n. 1, p. 132–144, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj/article/view/57>. Acesso em: 24 de ago. 2025.
- CORRÊA, Larissa Rosa. O corporativismo dos trabalhadores: leis e direitos na Justiça do Trabalho entre os regimes democrático e ditatorial militar no Brasil (1953-1978). **Estudos Ibero-Americanos**, [S. l.], v. 42, n. 2, p. 500–526, 2016. DOI: 10.15448/1980-864X.2016.2.22494. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/iberoamericana/article/view/22494>. Acesso em: 7 fev. 2026.
- CRESPO, Mariana Hernandez. Diálogos entre os professores Frank Sander e Mariana Hernandez Crespo: explorando a evolução do Tribunal Multiportas In. ALMEIDA, Rafael Alves de; ALMEIDA Tania; CRESPO, Mariana Hernandez. Rafael Alves de Almeida, Tania Almeida, Mariana Hernandez Crespo (org.). **Tribunal Multiportas: Investindo no capital social para maximizar o sistema de solução de conflitos no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012.
- CRESWELL, John. **Qualitative inquiry and research design: choosing among five traditions**. Thousand Oaks, CA: Sage, 1998
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2024**. Brasília.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília/DF.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução nº 174 de 30 de setembro de 2016**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho e dá outras providências.: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3309, p. 3-12, 15 set. 2021. Republicação.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **O STF como justiça política do capital: A desconstrução do Direito do Trabalho por intermédio de decisões judiciais sintonizadas com os ímpetos do mercado neoliberal (2007- 2020)**. 2020. 645 f. Tese (Doutorado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/server/api/core/bitstreams/6aee8652-167c-415c-9179-5845ff635015/content>. Acesso em: 7 fev. 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. Indisponibilidade de direitos: renúncia e transação no direito individual do trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª. ed. São Paulo: Ltr. p. 218- 223, 2015.

DIDIER JÚNIOR, Fredie; FERNANDEZ, Leandro. Justiça trabalhista multiportas. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. vol. 233. ano 50. p. 275-302. São Paulo: Ed. RT, jan./fev. 2024.

DUARTE, Bento Herculano; OLIVEIRA JUNIOR, Zulmar Duarte. **Princípios do processo civil: noções fundamentais**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012.

FALCÃO, Joaquim. O futuro é plural: administração de justiça no Brasil. **Revista USP**, nº 74, jun./jul./ago. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i74p22-35> acessado em 24 de agosto de 2024.

FARIA José Eduardo Campos de Oliveira. **Direito e Justiça: a função social do judiciário**. 2ª Ed. São Paulo: Ática, 1994.

FISAS, Vicenç. **Cultura de Paz y Gestão de Conflitos**, Paris: Ediciones UNESCO, 2004.

FISS, Owen. **Um novo Processo Civil: estudos norte-americanos sobre Jurisdição, Constituição e sociedade**. Coordenação da tradução Carlos Alberto de Salles; tradução Daniel Porto Godinho da Silva, Melina de Medeiros Rós. - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004.

FRENCH, John. **Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. Tradução Paulo Fontes. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

FOLBERG, Jay; TAYLOR, Alison. **Mediación: resolución de conflictos sin litigio**. México: Limusa, 1996.

G1. **Demografia das empresas**: estatísticas mostram que 20% das empresas empregadoras fecham no 1º ano. G1, 5 dez. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/empreendedorismo/noticia/2024/12/05/demografia-empresas-estatisticas-empreendedorismo-ibge.ghtml>. Acesso: 24 de ago. 2025.

GALANTER, Marc. **Porque “quem tem” sai na frente** [recurso eletrônico]: especulações sobre os limites da transformação no direito. [1941]. Organizadora e tradutora: Ana Carolina Chasin. – São Paulo: FGV Direito SP, 2018.

GARAPON, Antoine. **O juiz e a democracia**: o guardião das promessas. Rio de Janeiro: Revan, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GÓES, Ricardo Tinoco. Direito processual e filosofia do direito: uma visão do processo com aporte na teoria do discurso - brevíssimas considerações. **Revista Direito e Liberdade**, v. 4, nº 3, p. 447-468, 2006.

GOMES, Conceição. Administração da Justiça In STARLING, Helóisa; GUIMARÃES, Juarez; FILGUEIRAS, Fernando; BIGNOTTO, Newton; AVRITZER, Leonardo. Orgs. **Dimensões Políticas da Justiça**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

GUILHERME, Luiz Fernando do Vale de. **Manual dos MESCS: meios extrajudiciais de solução de conflitos**. Barueri: Manole, 2016.

GUIMARÃES, Tomas de Aquino; GOMES, Adalmir Oliveira; GUARIDO Filho, Edson Ronaldo. Administração da justiça: um campo de pesquisa emergente. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo - RAUSP**, 2018, n.º 53, pp. 476-482, disponível em: <https://doi.org/10.1108/RAUSP-04-2018-010> acessado em :24 de agosto de 2025.

GRAY, Ericka; Creating History: The Impact of Frank Sander on ADR in the Courts. **Negotiation Journal** 2006; 22 (4): 445–454. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1571-9979.2006.00113.x> Acessado em: 24 de agosto de 2025.

HOWARD, Michael. **A Invenção da Paz – Reflexões sobre a Guerra e a Ordem Internacional**, Lisboa: Guimarães Editores, 2004.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua): Trabalho e Rendimento**. Rio de Janeiro, 2021.

LINO, Estefânia Naiara da Silva. **A tutela jurisdicional como garantia do direito ao desenvolvimento**. São Paulo: Letras Jurídicas, 2013.

MENKEL-MEADOW, Carrie. Roots and Inspirations: a brief history of the foundations of dispute resolution. In: MOFFITT, Michael; BORDONE, Robert. **The handbook of dispute resolution**. San Francisco: Jossey-Bass, 2005.

MORAIS, José Luís Bolzan de. **Mediação e arbitragem: alternativas à jurisdição**. Porto Alegre: Livraria do advogado, 1999.

NADER, Laura. Harmonia coerciva: a economia política dos modelos jurídicos. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo: out.1994, n.º 26, p.18-29.

NALINI, José Renato. O Poder Judiciário na Constituição de 1988. In: MENDES, Gilmar Ferreira; MARTINS, Ives Gandra da Silva; NASCIMENTO, Carlos Valder do (coords). **Tratado de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, v. 1, p. 952-989, 2010.

NASSIF, Elaine Noronha. Conciliação judicial e devido processo legal. **De jure: revista jurídica do Ministério Público do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, n.º 12, p. 231-241, jan./jun, 2009.

NAVES, Maria. Emília. Audiência preliminar. Aspectos histórico-doutrinários. In: FIUZA, César. (coord.). **Direito Processual Civil na História**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2002. p.238-295.

NICÁCIO, Camila Silva. Direito e mediação de conflitos: entre metamorfose da regulação social e administração plural da justiça. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 53, n. 83, p. 79- 108, jan./jun. 2011.

NYE JUNIOR, Joseph. **Compreender os Conflitos Internacionais – Uma Introdução à Teoria e à História**, Lisboa: Gradiva 2002.

OLIVEIRA, David Barbosa A reviravolta linguística na teoria do Direito: a filosofia da linguagem na determinação teórica de Kelsen, Ross e Hart. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)**, v. 9, n.º 1, p. 33-41, janeiro- abril 2017. Disponível em DOI: <https://doi.org/10.4013/rechtd.2017.91.04>. Acessado em: 24 de agosto de 2018.

OLIVEIRA, Fabiana Luci de; CUNHA, Luciana Gross. Os indicadores sobre o Judiciário brasileiro: limitações, desafios e o uso da tecnologia. **Revista Direito GV**, v. 16, n. 1, jan./abr. 2020, doi: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201948>. Acesso em: 8 fev. 2026.

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

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; SILVA, Nathane Fernandes da. A pluriparcialidade como novo elemento da mediação: repensando a atuação do mediador a partir das noções de neutralidade, imparcialidade e equidistância. **Revista Opinião Jurídica**, Fortaleza, v. 14, n.º 19, p. 13–32, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.12662/2447-6641oj.v14i19.p13-32.2016>. Acessado em: 24 de ago. de 2025.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico. **Revista eletrônica do Tribunal Regional da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 95, p. 24-44, jan. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/182394>. Acesso em: 24 de ago. de 2025.

PACHUKANIS, Evgeni Bronislavovitch. **Teoria geral do direito e marxismo**. Tradução Paula Vaz de Almeida; revisão técnica Alysson Leandro Mascaro e Pedro Davoglio. São Paulo: Boitempo, 2017.

PEREIRA, Carlos André Pinheiro. **A Reconstrução da cooperação processual na perspectiva do agir comunicativo: decisão judicial, processo civil e racionalidade comunicativa**. 2023. 298f. Tese (Doutorado em Direito) – Centro de Ciências Jurídicas Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife.

PIRES, Eduardo Rockenbach. **A conciliação no direito do trabalho brasileiro: do discurso da irrenunciabilidade ao risco da precarização homologada**. 2018. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-06112020-143833/>. Acesso em: 08 fev. 2026.

PIRES, Ressú Ferreira; BRAGA JUNIOR, Sérgio Alexandre de Moraes; CHAVES, Luciano Athayde. Conciliação em tempos de pandemia: uma análise dos acordos homologados pelo sistema dos juizados especiais na comarca de Vara Única de Extremoz/RN. IN: HAHN, Noli Bernardo; SANTOS, Denise Tatiane Girardon dos; GATELLI, João Delciomar; LUNARDI, Luthianne Perin Ferreira (Orgs.) **Direito e Cidadania em Debate**. Volume 2. Editora Ilustrações. Cruz Alta - Brasil, 2024.p.221-236.

REIS, Ulisses; GOMES NETO, José. M. W. Quando a parte não representa o todo: mecanismos oficiais de consulta (“pesquisa”) jurisprudencial e os riscos de seu uso na pesquisa empírica quantitativa. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, v. 12, n. 1, jan./abr. 2025.

RENAULT, Sérgio Rabello Tamm. A reforma do Poder Judiciário sob a ótica do governo federal. **Revista do Serviço Público**, Brasília, nº 56, v. 2, p. 127-136, abr./jun,2005. Disponível em: <https://doi.org/10.21874/rsp.v56i2.221>. Acessado em 24 de agosto de 2025.

REZENDE, Vinicius Donizete de. Da gratidão à luta por direitos: a regulamentação das relações de trabalho na “capital do calçado” (Franca/SP, 1940-1980). In: GOMES, Ângela de Castro; SILVA, Fernando Teixeira da. (Orgs.). **A Justiça do Trabalho e sua história**. Campinas: Editora da Unicamp. p. 401-445,2013.

ROULAND, Nobert. **Nos confins do direito**. Tradução: Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

SADEK, Maria Tereza. Estudos sobre o sistema de justiça. In: **O que ler na ciência social brasileira**. São Paulo: ANPOCS/Editora Sumaré/CAPES, 2002.

SLAKMON, Catherine; OXHORN, Philip, O poder de atuação dos cidadãos e a micro-governança da justiça no Brasil. In: SLAKMON, Catherine; MACHADO, Máira Rocha; BOTTINI, Pierpaolo Cruz (Orgs.). **Novas Direções na Governança da Justiça e da Segurança**. Brasília-DF, Ministério da Justiça, 2006, p. 31-58.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Visão crítica das comissões de conciliação prévia no Brasil**. Palestra proferida no Congresso Brasil-Itália de Direito do Trabalho, Roma, 17 a 20 abr. 2001. Organização: ANAMATRA.

SOUZA, Samuel Fernando de. A “conciliação” e a Justiça do Trabalho nos anos 1930. **Anais do XXVI Simpósio Nacional de História – ANPUH**. São Paulo/SP,2011.

SPERANZA, Clarice Gontarski. **Cavando direitos: as leis trabalhistas e os conflitos entre os mineiros de carvão e seus patrões no Rio Grande do Sul (1940-1954)**. São Leopoldo/Porto Alegre: Oikos; ANPUH/RS,2014.

SURGIK, Aluisio; A origem da conciliação. 1984. **Tese (Doutorado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, São Paulo, 1984.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos Conflitos Cíveis**. 5ª ed. São Paulo: Editora Método, 2019.

TATE, C. Neal; VALLINDER, Torbjörn (org.). **The global expansion of Judicial Power**. New York: New York University Press, 1995.

TOCQUEVILLE, Alexis de. **Democracia na América**. São Paulo: Martins Fontes, 2001. Livro I (Leis e costumes).

VANNUCCHI, Marco Aurélio, DROPPA, Alisson; SPERANZA Clarice. Direito e História Social: a historiografia acerca da Justiça do Trabalho no Brasil. In: ENGELMANN, Fabiano (orgs) **Sociologia Política das instituições judiciais**. Porto Alegre Editora UFRGS, 2017, p. 151-174.

VIANA, Márcio Túlio. Os paradoxos da conciliação: quando a ilusão da igualdade formal esconde mais uma vez a desigualdade real. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 185-198, jan./jun. 2007.

WARAT, Luís Alberto. **A Rua Grita Dionísio! Direitos Humanos da Alteridade, Surrealismo e Cartografia**. Tradução e organização de Vivian Alves de Assis, Júlio Cesar Marcellino Jr. e Alexandre Moraes da Rosa. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2010.

WERNECK VIANNA, Luiz; CARVALHO, Maria Alice Rezende, MELO, Manuel Palacios Cunha; BURGOS, Marcelo Bauman. **Corpo e alma da magistratura brasileira**. 2ª edição, Rio de Janeiro, Revan, 1997.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Pluralismo Jurídico: fundamentos de uma nova cultura no Direito**. 3ª ed. São Paulo: Alfa Ômega, 2001.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento de métodos**. Tradução: Daniel Grassi. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZAFFARONI, Eugênio Raul. **Poder Judiciário: erros, acertos e desacertos**. Tradução: Juarez Tavares. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1995.