



## **A IMPORTÂNCIA DO CEJUSC-JT PARA A CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DE ITUMBIARA (GO)**

### **ARTIGO ORIGINAL**

SILVA, Márcia Lúcia Aparecida<sup>1</sup>, SOUZA JÚNIOR, Edson José de<sup>2</sup>

SILVA, Márcia Lúcia Aparecida. SOUZA JÚNIOR, Edson José de. **A importância do CEJUSC-JT para a conciliação trabalhista de Itumbiara (GO)**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano. 07, Ed. 09, Vol. 07, pp. 59-77. Setembro de 2022. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ciencias-sociais/conciliacao-trabalhista>, DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/ciencias-sociais/conciliacao-trabalhista

### **RESUMO**

A criação do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho CEJUSC-JT no município goiano de Itumbiara se deu em 28/11/2019, e, no decorrer da pesquisa, serão apresentados os atributos desse órgão, as bases legais de sua criação e os resultados por ele alcançados desde o seu surgimento até o ano de 2021. Serão expostas, ainda, outras formas de conciliação na Justiça do Trabalho e seus princípios norteadores. Nesse sentido, a questão norteadora é: “A conciliação, de responsabilidade do CEJUSC-JT, resulta em um importante método de resolução de conflitos trabalhistas e proporciona o desenvolvimento regional de Itumbiara (GO)?” O objetivo geral da presente pesquisa é demonstrar a importância da criação do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) para o avanço da conciliação na Justiça do Trabalho de Itumbiara (GO). O estudo consiste em uma pesquisa bibliográfica, fundamentada em livros, artigos científicos, revistas, jurisprudências, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), leis, Resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), entre outras publicações atinentes ao tema. Realizou-se a confrontação das diversas abordagens, utilizando-se o método hipotético-dedutivo, baseado em dados primários e secundários. Os resultados principais esclareceram, de forma positiva, a dúvida sobre se a conciliação feita pelo CEJUSC-TJ resultaria em um importante método tanto para resolver os conflitos



trabalhistas quanto, como consequência, para elevar o desenvolvimento regional de Itumbiara (GO), pois, quase metade dos conflitos levados ao Poder Judiciário trabalhista da cidade passou a ter sua resolução pelos métodos autocompositivos. Em conclusão, a pesquisa demonstrou que a conciliação é um importante método de resolução de conflitos, principalmente porque as próprias partes resolvem suas desavenças a partir do auxílio de um conciliador, que apresenta propostas para resolução amigável; gera economia para os cofres públicos; e promove o desenvolvimento regional.

Palavras-chave: Conciliação, Justiça do Trabalho, Desenvolvimento regional, Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT), Itumbiara (GO).

## 1. INTRODUÇÃO

Sabe-se que nosso Poder Judiciário se encontra sobrecarregado e com elevadas despesas provenientes da grande quantidade de processos em tramitação. No entanto, na tentativa de corrigir esses problemas, aparecem os métodos extrajudiciais de solução dos conflitos, facilitando as soluções das demandas entre os conflitantes.

Dentre esses novos métodos de resolução de conflitos, ressalta-se a conciliação, que apresenta vantagens para as partes envolvidas no conflito e para o Poder Judiciário, resolvendo o litígio pela autocomposição, deixando de lado a cultura da sentença e desafogando o órgão Judiciário.

Conforme Resolução CSJT nº 174, de 30 de setembro de 2016, o emprego da conciliação das partes dissemina a cultura da paz (CSJT, 2016), pois o conciliador propõe alternativas para pôr fim ao conflito instalado, não havendo vencedor ou vencido, a partir de uma decisão imposta pelo magistrado. Nesse sentido, a questão norteadora é: “A conciliação, de responsabilidade do CEJUSC-JT, resulta em um importante método de resolução de conflitos trabalhistas e proporciona o desenvolvimento regional de Itumbiara (GO)?”



O método autocompositivo por meio da conciliação é utilizado tanto no processo civil, quanto no processo do trabalho, e neste se apresenta como um princípio: Princípio da Conciliação.

A própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quando trata do processo do trabalho, traz alguns momentos obrigatórios nesse processo para que o magistrado tente a conciliação, incentivando-se, assim, na fase processual, a resolução do conflito pelos próprios envolvidos e com maior celeridade e efetividade.

A Justiça do Trabalho, por meio da legislação específica, incentiva a conciliação, como é o caso das Comissões de Conciliação Prévia (CCPs), e por meio de homologação de acordos extrajudiciais, conforme prevê a Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017).

Em face da Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18) criou o Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT).

Os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) são unidades estruturadas para atendimento e organização de trabalhos correlatos à política de solução de conflitos por meio da conciliação (DIAS; FERREIRA, 2018, p. 7). As sessões e audiências são realizadas em processos, em qualquer fase ou grau de jurisdição, com a intermediação de conciliadores, e estes são supervisionados por um magistrado do Tribunal (CNJ, 2010).

O Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) proporciona muitos benefícios aos seus usuários, dentre eles, a celeridade, economia processual, autonomia de vontade das partes etc. (CSJT, 2016).



Assim, a presente pesquisa tem como objetivo geral demonstrar a importância da criação do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) para o avanço da conciliação na Justiça do Trabalho de Itumbiara (GO), apresentando como esse método de solução de conflitos se desenvolve.

Para observarmos a importância da criação do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) de Itumbiara (GO), serão analisados os dados da quantidade de processos direcionados ao órgão e a quantidade de acordos realizados desde a sua criação, 28 de novembro de 2019, até o ano de 2021.

Enfim, para o desenvolvimento desta pesquisa foram utilizadas diversas fontes além da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Código de Processo Civil (CPC), a Resolução n. 125 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a Resolução n. 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), notícias extraídas do sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18), artigos científicos, bem como pesquisa dos dados estatísticos do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) de Itumbiara (GO).

## **2. A CONCILIAÇÃO**

Método cada vez mais utilizado, a conciliação pode ser conceituada como a “intervenção de um terceiro imparcial que aproxima as partes, as escuta e auxilia, apontando-lhes as vantagens na celebração de um acordo que ponha termo àquela disputa” (SALOMÃO, 2019. p. 73), ou seja, haverá uma terceira pessoa, que detém imparcialidade, auxiliando as partes no litígio, ouvindo-as, fazendo sugestões, objetivando encerrar o conflito por meio de um acordo.



O Código de Processo Civil (CPC) – Lei n. 13.105 (BRASIL, 2015), em seu artigo 165, inciso II, sinaliza no sentido da utilização da conciliação para conflitos em que não haja vínculo anterior entre as partes, pois não haverá uma preocupação com o retorno da comunicação entre elas, mas apenas resolver o conflito de forma pacífica (CASTRO, 2022).

A conciliação pode ocorrer de forma extrajudicial ou judicial. Quanto à conciliação extrajudicial, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) manifestou que:

(...) é necessário romper com a ideia de que todas as lides devem passar pela chancela do Poder Judiciário, ainda que solucionadas extrajudicialmente. Deve-se valorizar a eficácia dos documentos produzidos pelas partes, fortalecendo-se a negociação, sem que seja necessário, sempre e para tudo, uma chancela judicial (STJ, 2010).

Ainda, a conciliação pode ocorrer de forma judicial, podendo ser realizada a qualquer tempo, mesmo na fase recursal ou fase executória, com o auxílio de conciliadores ou pelo magistrado. Formalizado o acordo, encerrar-se-á a demanda, com resolução do mérito, conforme artigo 487, III, “a”, do Código de Processo Civil (CPC) (BRASIL, 2015).

A conciliação se baseia no sacrifício das partes interessadas, pois, para que haja o acordo entre elas, deverá haver concessões mútuas (CASTRO, 2022). O método da conciliação “é uma atividade desenvolvida para incentivar, facilitar e auxiliar as partes a chegarem a um acordo” (CASTRO, 2022, p. 129). No entanto, não poderá haver a coerção, as partes devem sentir-se livres nas negociações, contando apenas com o auxílio do conciliador. O acordo é uma consequência do diálogo e do desejo de ver resolvido o conflito.

A Resolução n. 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT, 2016) conceitua a conciliação como meio adequado de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por ele supervisionado – a função de aproximá-las, ponderá-las e orientá-las na



construção de um acordo, quando o processo já está instaurado, com a apresentação de opções para composição do litígio (CSJT, 2016).

Além da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943) e do Código de Processo Civil (CPC) (BRASIL, 2015), a Resolução n. 125 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (BRASIL, 2010) e a Resolução n. 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) (CSJT, 2016) orientam no sentido da utilização dos métodos autocompositivos. A resolução n. 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) (CSJT, 2016) apresenta anexo o Código de Ética de conciliadores e mediadores judiciais, o qual, em seu artigo 1º, expõe os vários princípios que regem a atuação dos conciliadores, que passamos a discorrer a seguir.

## **2.1 PRINCÍPIOS DA CONCILIAÇÃO**

Os métodos de solução de conflitos, representados pela conciliação, mediação, arbitragem, entre outros, baseiam-se em diversos princípios destacados no artigo 166 do Código de Processo Civil (CPC) (BRASIL, 2015) e no Código de Ética dos Conciliadores e Mediadores (CSJT, 2016), quais sejam:

### **2.1.1 DECISÃO INFORMADA**

Segundo este princípio, é “dever de manter o jurisdicionado plenamente informado quanto aos seus direitos e ao contexto fático no qual está inserido” (CSJT, 2016), isto é, a parte não poderá sair da sessão com nenhuma dúvida do que ocorreu ali, deve ser esclarecido quanto aos direitos que possui e quais serão as consequências a partir de então.

### **2.1.2 COMPETÊNCIA**

Os conciliadores devem ser qualificados possibilitando sua atuação judicial, para isso deve ser disponibilizada sua capacitação e haver periodicamente a



reciclagem (CSJT, 2016), visando à atualização de seus conhecimentos com novos procedimentos e técnicas, para facilitar seu trabalho na condução do diálogo entre os litigantes.

### **2.1.3 IMPARCIALIDADE**

O conciliador deve agir com neutralidade e ser imparcial, assim como prevê o Código de Ética constante da resolução n. 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) (CSJT, 2016):

**(...) ausência de favoritismo, preferência ou preconceito, assegurando que valores e conceitos pessoais não interfiram no resultado do trabalho, compreendendo a realidade dos envolvidos na disputa e jamais aceitando qualquer espécie de favor ou presente (CSJT, 2016).**

Assim, o tratamento deve ser de forma isonômica, sem favorecer um ou outro sujeito, sem induzir uma parte a aceitar os termos propostos pela parte contrária, e o conciliador não deve aceitar qualquer tipo de auxílio ou agrado, visto já ser remunerado para tal ofício.

### **2.1.4 INDEPENDÊNCIA**

O conciliador deve ter liberdade na condução das sessões, podendo recusar, suspender e até interromper aquelas em que faltarem as condições para o bom desenvolvimento dos trabalhos, (CSJT, 2016), objetivando, assim, a inexistência de soluções ilegais e inexecutáveis.

### **2.1.5 AUTONOMIA DA VONTADE**

A vontade das partes deve ser uma prioridade na solução consensual, e esta não deve ser viciada, sob pena de nulidade da solução do conflito. As partes não





podem sofrer qualquer tipo de pressão para aceitar ou não o acordo, apenas devem ser esclarecidas das consequências (CSJT, 2016).

### **2.1.6 RESPEITO À ORDEM PÚBLICA E ÀS LEIS VIGENTES**

As partes devem ser esclarecidas do teor da legislação para que não haja violação à ordem pública e para que não contrariem as leis vigentes em nosso ordenamento jurídico (CSJT, 2016).

### **2.1.7 EMPODERAMENTO**

Os conciliadores deverão estimular os interessados “a aprenderem a melhor resolverem seus conflitos futuros em função da experiência de justiça vivenciada na autocomposição” (CSJT, 2016), e, assim, proporciona-se o desafogamento do Poder Judiciário e obtém-se uma solução célere do conflito.

## **2.2 A CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

A previsão legal para a utilização do método da conciliação na Justiça do Trabalho é utilizada de forma subsidiária com o Código de Processo Civil (CPC) (BRASIL, 2015), sendo o acordo uma prioridade absoluta na justiça obreira como forma de resolver o conflito com maior celeridade.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943) traz dois momentos obrigatórios para proposta de conciliação na fase processual, quais sejam: (a) após a abertura da audiência de instrução e julgamento, prevista no artigo 846; e (b) após apresentadas as razões finais pelas partes, ação prevista no artigo 850. Em caso de não registro dessas duas tentativas de conciliação, surge uma nulidade processual, que pode ou não ser invocada posteriormente.

Importante mencionar a previsão contida no artigo 764, *caput*, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943), que assim se expressa:





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

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

§2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório. (BRASIL, 1943).

A prática da tentativa de conciliação acontece em qualquer momento processual, inclusive depois de encerrado o juízo conciliatório, ou seja, até a fase executória, as partes podem conciliar-se, resolvendo a demanda por elas próprias.

Ainda, temos a previsão contida no artigo 852-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943), para os casos de processos que tramitam pelo rito sumaríssimo, expressando que, após abertura da sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência.

### **2.2.1 AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (CCPS)**

Como forma de resolver o conflito entre empregado e empregador, temos as Comissões de Conciliação Prévia (CCPs), previstas na Lei n. 9.958 (BRASIL, 2000). Elas são de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, para tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

As comissões poderão ser instauradas nos sindicatos ou nas empresas, nos termos do artigo 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL,



1943). Desta maneira, busca-se desafogar o Poder Judiciário Trabalhista, conforme *in verbis*:

Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria. (...)

§2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

§3º Em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no caput deste artigo, será a circunstância declarada na petição da ação intentada perante a Justiça do Trabalho. (BRASIL, 1943).

No entanto, o Supremo Tribunal Federal (STF) proferiu decisão afastando a obrigatoriedade dessa passagem pelas Comissões de Conciliação Prévia (CCPs), em razão do princípio do livre acesso ao Poder Judiciário brasileiro, conforme consta do artigo 5º, Inciso XXV, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988).

O termo conciliatório firmado nas Comissões de Conciliação Prévia (CCPs) é considerado título executivo, contendo eficácia liberatória geral, excetuando as parcelas que porventura sejam ressalvadas no termo, conforme prevê o artigo 625-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943) e Súmula 330 do TST (TST, 2003).

## **2.2.2 A ARBITRAGEM**

A Reforma Trabalhista, por meio da Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017), introduziu o art. 507-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943) para admitir a arbitragem quando se tratar de trabalhador hipersuficiente – aquele empregado que possui curso de nível superior e que recebe remuneração não inferior ao



dobro do limite máximo do teto do Regime Geral da Previdência Social –, que poderá escolher, para resolução de seu conflito, o acordo individual, sem qualquer auxílio de Sindicato.

Esse trabalhador pode, também, utilizar-se da arbitragem, pactuando cláusula compromissória de arbitragem, desde que seja de sua iniciativa ou mediante a sua concordância expressa. Há, portanto, uma nova possibilidade de se resolver o conflito oriundo das relações trabalhistas.

### **2.2.3 HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL**

A Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017) – também conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista – trouxe mais uma nova possibilidade de se resolver o conflito, em seu artigo 855-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943), a homologação de acordo extrajudicial.

O acordo extrajudicial terá um processo que se iniciará por meio de petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado distinto, sendo vedada a representação por advogado comum, facultado ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria (BRASIL, 1943).

Aqui não há a previsão do *jus postulandi*, pois há expressa exigência de a parte estar acompanhada por advogado.

Registra-se, ainda, que o magistrado não é obrigado a homologar o acordo apresentado pelas partes, podendo ser total ou parcial, e contra tal recusa por parte do magistrado cabe recurso.



### **3. OS CENTROS JUDICIÁRIOS DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE DISPUTAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CEJUSC-JT)**

A Resolução n. 125 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (BRASIL, 2010) foi responsável pela criação de duas estruturas encarregadas por implementar os métodos consensuais pelos tribunais. A primeira é o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMEC) e a segunda é o Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC).

Conforme o Art. 7º da Resolução n. 125 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (BRASIL, 2010), o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMEC) deve ser coordenado por magistrados e composto por magistrados (da ativa ou aposentados) e servidores, cujas responsabilidades são, dentre outras, implementar, planejar a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses e instalar Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs), visando ao implemento dos métodos autocompositivos.

Os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs), conforme o Art. 8º da Resolução n. 125 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (BRASIL, 2010), ficam responsáveis por realizar e gerir as sessões e audiências de conciliação e mediação, assim como atender e orientar o cidadão. Os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs) são unidades do Poder Judiciário que foram criadas a fim de solucionar conflitos de forma consensual, são responsáveis por realizar sessões de audiência de conciliação e mediação, além de apresentar mecanismos alternativos de soluções de conflitos, tornando o sistema Judicial mais eficiente e resolvendo os conflitos mais rapidamente, conforme as necessidades dos envolvidos (CNJ, 2010).

Conforme publicação do sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2020), o município de Itumbiara (GO) dispõe de uma unidade do Centro Judiciário



de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC), instalada por meio da Portaria TRT 18ª GP/SGJ Nº 3840 (TRT18, 2019) e inaugurada em 29 de novembro de 2019. O Centro tem legitimidade para atuar em processos de 1º e 2º graus de jurisdição.

O Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC) da Justiça do Trabalho de Itumbiara (GO) ocupa-se predominante da realização de audiências iniciais e de tentativa de conciliação para as duas Varas do Trabalho de Itumbiara (GO), que possuem jurisdição dos municípios de Bom Jesus de Goiás (GO), Cachoeira Dourada (GO) e Itumbiara (GO), visando sempre à conciliação.

Referido Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC) da Justiça do Trabalho, assim como os inúmeros espalhados por todo o território nacional, tem a finalidade de oferecer um ambiente neutro, no qual as partes interessadas na solução de um determinado conflito terão a oportunidade de dialogar, negociar e atingir um acordo satisfatório, com o auxílio de um conciliador e/ou um mediador, que sejam terceiros imparciais e devidamente capacitados em métodos consensuais de solução de conflitos; e sempre sob a supervisão de um magistrado do trabalho.

#### **4. METODOLOGIA**

Gil (2002) traz um conceito de pesquisa como: o procedimento racional e sistemático que objetiva proporcionar respostas aos problemas que são propostos. E Marconi e Lakatos (2017) complementam que a pesquisa necessita de tratamento científico e objetiva o conhecimento de uma realidade ou de verdades parciais.

A necessidade de se realizar uma pesquisa existe a partir do momento em que não são encontradas informações suficientes para responder ao problema em



estudo, ou quando as informações se encontram em desordem, de maneira que não possam ser relacionadas ao problema (GIL, 2002).

O método utilizado na presente pesquisa objetiva investigar de forma aplicada e exploratória, com abordagem quantitativa, utilizando-se do método indutivo, pois a interpretação “caminha geralmente para planos cada vez mais abrangentes, indo das constatações mais particulares às Leis e teorias” (MARCONI; LAKATOS, 2017, p. 107).

A pesquisa é quantitativa porque a investigação se socorre a fontes estatísticas do acervo existente no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18), especificamente do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) de Itumbiara (GO). Também se utilizou da pesquisa bibliográfica e da rede mundial de computadores (*internet*), dando início às investigações sobre os aspectos teóricos sobre o tema conciliação.

Como suporte teórico à pesquisa, utilizou-se dos ensinamentos de Castro (2022), Salomão (2019), Goretti (2019); da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); do Código de Processo Civil (CPC); da Resolução n. 125 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ); da Resolução n. 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT); de artigos científicos; dentre outros.

Utilizou-se também dos dados de análise em sítios eletrônicos institucionais, como o da Casa Civil da União: <http://www.planalto.gov.br/ccivil>; o do Conselho Nacional de Justiça (CNJ): <https://www.cnj.jus.br/>; e o do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região: <https://www.trt18.jus.br/>. Além da consulta em leis e documentos.

## **5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS**

A partir do mês de dezembro de 2019, deu-se o início dos trabalhos efetivamente no Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania da Justiça do Trabalho



(CEJUSC-JT) de Itumbiara (GO). Desde a sua inauguração, ocorreram diversas audiências para tentativa de acordo, e os resultados alcançados são considerados satisfatórios, conforme podemos observar pelos números de processos resolvidos e pelos valores relativos aos acordos firmados na tabela 1.

Tabela 1- Processos recebidos e resolvidos por acordo no CEJUSC-JT de Itumbiara-GO, referentes ao período de dezembro de 2019 a dezembro de 2021.

ANO	QUANT. PROC RECEBIDOS	RESOLVIDOS	PERCENTUAL	VALOR DOS ACORDOS
2019	72	15	20,83%	R\$ 114.309,93
2020	1.159	228	19,67%	R\$ 1.727.943,34
2021	652	159	24,38%	R\$ 2.948.725,65

*Fonte: CEJUSC-JT Itumbiara (GO), 2022.*

A partir da informação colhida no Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) de Itumbiara (GO), conforme tabela 1, no período de dezembro de 2019, o órgão recebeu 72 (setenta e dois) processos, os quais foram colocados em pauta de audiência de conciliação. Desse total, 15 (quinze) processos foram resolvidos por meio de acordo, resultando num percentual de 20,83% e em valores no total de R\$ 114.309,93 (cento e catorze mil, trezentos e nove reais e noventa e três centavos). Os dados são de apenas um mês da movimentação do órgão, e foi realizada uma quantidade de audiências considerada importante por se tratar do início das atividades de instalação do Centro.

Já no ano de 2020, o órgão recebeu 1.159 (mil, cento e cinquenta e nove) processos, dentre esse total, 228 (duzentos e vinte e oito) processos foram resolvidos por meio de acordo entre as partes; e R\$ 1.727.943,34 (um milhão, setecentos e vinte e sete mil, novecentos e quarenta e três reais e trinta e quatro centavos), valores relativos aos acordos firmados.

Ao se observar os dados do ano de 2020, podemos verificar um número maior de processos em pauta. Dividindo-se esse número por 12 (doze) meses, dá-se o total de 96,58 processos incluídos em pauta no Centro Judiciário de Métodos





Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) de Itumbiara (GO), por mês. O percentual de acordo realizado pelo órgão chegou a 19,67%. E esse percentual é considerado um quantitativo razoável em razão de se resolver o conflito numa primeira oportunidade. Pode-se dizer que mais de mil casos resolvidos com celeridade são mais de mil indivíduos com seus problemas solucionados por eles próprios, promovendo-se assim a cultura da paz, deixando de lado a cultura do conflito.

Ressalte-se que, no ano de 2020, houve o início da pandemia, e seus reflexos com certeza alcançaram a cidade de Itumbiara (GO), visto que o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT18), em obediência aos Decretos Federais e Municipais e à necessidade de distanciamento social para se evitar a contaminação do coronavírus – COVID 19, interrompeu as sessões de conciliação de forma presencial.

Houve o retorno das atividades do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) de Itumbiara (GO), mas de forma reduzida e por meio do ambiente virtual, primeiramente pelo aplicativo *google meet* e posteriormente pelo aplicativo *Zoom*, havendo a necessidade de designar uma menor quantidade de audiências em razão de sua nova modalidade e adequação de todos os usuários, inclusive adequação do próprio Poder Judiciário Trabalhista, com a promoção de cursos e orientações aos servidores e juízes.

No ano de 2021, o órgão recebeu 652 (seiscentos e cinquenta e dois) processos, dos quais 159 (cento e cinquenta e nove) foram resolvidos por meio de acordo entre as partes; e R\$ 2.948.725,65 (dois milhões, novecentos e quarenta e oito mil, setecentos e vinte e cinco reais e sessenta e cinco centavos), que são os valores relativos aos acordos firmados, ou seja, valores pagos aos empregados. O percentual de acordo realizado pelo órgão chegou a 24,38%. Assim, podemos observar que houve uma queda do número de processos recebidos pelo órgão



para tentar a conciliação, pois, se dividirmos o total de 652 (seiscentos e cinquenta e dois) processos recebidos no ano, dá-se um total de 54,33 processos por mês.

As razões dessa queda podem ser inúmeras, como a própria pandemia do Novo Coronavírus, a informalidade dos trabalhadores e até a Reforma Trabalhista promovida pela Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017). Destaca-se que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) divulgou que fará estudos sobre os impactos da Reforma Trabalhista na Justiça do Trabalho. O grupo já foi criado com essa finalidade, mas o resultado ainda não foi divulgado (TST, 2022).

O percentual de processos solucionados pelo Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) de Itumbiara (GO), por meio de acordo, em comparação com o percentual do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT 18), no ano de 2020 e 2021, está bem abaixo, pois o índice do TRT18 é de 51,6% de conciliações, no ano de 2021, e de 54,51% de conciliações no ano de 2020 (TST, 2022).

Sabe-se que o Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC) “é um importante órgão criado no intuito de ser um diferencial na obtenção do acesso à justiça” (CASTRO, 2022, p. 281). Ele é importante também como forma de resolver o conflito com celeridade por meio da conciliação. No entanto, para que isso ocorra, é necessário que, além de conciliadores treinados, atualizados e competentes, haja o interesse da parte e do advogado, na conciliação.

Além disso, como os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs) nasceram por inspiração no Tribunal Multiportas (CASTRO, 2022), o órgão serve também como forma de esclarecer e tirar dúvidas das pessoas e não apenas para conciliar.

Isso se refletirá na solução do conflito na Vara do Trabalho, após o processo ter passado pelo Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas



(CEJUSC), pois ali se iniciaram as tratativas, e muitas vezes elas se concretizam numa segunda oportunidade, que, no caso do processo do trabalho, será na audiência de instrução.

Seguindo as propostas das Resoluções n. 125 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (BRASIL, 2010) e n. 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) (CSJT, 2016) e conforme expressa Goretti (2019), é preciso que haja um diagnóstico do conflito, pois, conhecendo-se as nuances da demanda, é facilitada a tomada de decisão para seguir o melhor caminho a ser percorrido e com menos probabilidade de não se chegar à solução:

A segunda razão se caracteriza com a não utilização de critérios racionais e objetivos norteadores da escolha do método adequado. A escolha do método que melhor atenda às particularidades do caso concreto deve ser compreendida como uma atividade técnica, que exigirá do gestor critérios racionais e objetivos determinantes no sucesso de qualquer investida que se proponha a prevenir ou solucionar um conflito. A ausência desses critérios fatalmente levará o gestor de conflitos a tornar intuitiva, ou seja, pautada em subjetividade, a decisiva tarefa de escolha do método mais adequado para o caso concreto. (GORETTI, 2019, p. 54)

O índice de conciliação realizado pelas duas Varas do Trabalho existentes na cidade de Itumbiara (GO), no ano de 2020, foi de 48,79% da 1ª Vara e de 45,65% da 2ª Vara (TRT18, 2022); e, no ano de 2021, foi de 44,18% da 1ª Vara e de 39,18% da 2ª Vara (TRT18, 2022). Os percentuais de acordo, comparados com os do TRT 18ª Região (54,51% percentual de acordo no ano de 2020) e (51,6% percentual de acordo no ano de 2021), ainda estão inferiores, mas com um aumento considerável em relação ao resultado do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) de Itumbiara (GO) do mesmo período. Isso demonstra que quase metade dos conflitos levados ao Poder Judiciário trabalhista da cidade de Itumbiara (GO) são resolvidos pelos métodos autocompositivos, confirmando a sua importância.



Um dado importante são os valores recebidos pelas partes autoras do processo. Com os acordos realizados pelo Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) de Itumbiara (GO), foram recebidos, no ano de 2019, R\$114.309,93 (cento e quatorze mil, trezentos e nove reais e noventa e três centavos); em 2020, R\$1.727.943,34 (um milhão, setecentos e vinte e sete mil, novecentos e quarenta e três reais e trinta e quatro centavos); e em 2021, R\$2.948.725,65 (dois milhões, novecentos e quarenta e oito mil, setecentos e vinte e cinco reais e sessenta e cinco centavos) (TRT 18, 2022), havendo um aumento da disponibilidade de valores no mercado, movimentando a economia municipal e, deste modo, contribuindo para o desenvolvimento regional.

Ressalta-se que o conflito resolvido por meio da autocomposição gera uma economia para os cofres públicos, com redução dos custos da Justiça do Trabalho. Os recursos financeiros provenientes de programas judiciais, com o baixo número de demandas ou a diminuição delas, poderão ser repassados para outros setores da economia, facilitando, desta forma, o desenvolvimento regional.

Como referência, temos os dados relativos ao ano de 2020 na tabela 2.

Tabela 2 – Demonstrativo de despesas e receitas do ano de 2020

DESPESAS	VALOR	RECEITAS	VALOR
Com Pessoal	R\$ 520.176.076,77	Custas Processuais	R\$ 112.924,69
Custeio e Investimento	R\$ 9.339.431,60	-	-
Total	R\$ 529.525.508,37	Total	R\$ 112.924,69

*Fonte: Portal da transparência TRT18, 2022.*

Em análise à tabela 2, verifica-se o alto custo da judicialização para a sociedade, sendo que as custas judiciais trabalhistas não são capazes de suportar as despesas nem com o custeio e investimento e muito menos com as despesas com servidores, visto que, ao ingressar na Justiça do Trabalho, o autor não tem despesas a pagar com o Poder Judiciário, a não ser em caso de não comparecer



à audiência e não justificar o motivo, ou, se assim o fizer, o magistrado não entender que seria uma justificativa plausível para isentá-lo do pagamento das custas, pois, na maioria das vezes, o magistrado concede os benefícios da Justiça Gratuita, conforme artigo 790-A, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943).

Outro fator importante que vale mencionar é que o conflito resolvido por meio da autocomposição gera a pacificação social, visto que a relação empregatícia pode ser mantida ou até mesmo retomada após a solução amigável do caso.

Conforme menciona Castro (2022, p. 348):

O CEJUSC é considerado unidade judiciária e, como tal, atua no âmbito da mediação e da conciliação judiciais, quer na esfera processual ou pré-processual, tendo também o importante papel de cidadania, esclarecendo às partes a sistemática de funcionamento e desenvolvimento das atividades do Centro.

O Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC) exerce um papel extremamente importante para a sociedade, pois as partes são esclarecidas da dinâmica das atividades e da importância de se resolver o conflito entre si, uma vez que são elas as conhecedoras da realidade de cada uma. Ademais, a educação jurídica de todos, principalmente da sociedade, que necessita ter uma solução de seu conflito, é essencial, ampliando seus horizontes e demonstrando que as soluções consensuais são as mais adequadas para solucionar o conflito, gerando economia de recursos financeiros e promovendo o desenvolvimento regional.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este artigo buscou analisar a importância da instalação do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) para avançar a conciliação na Justiça do Trabalho de Itumbiara (GO).



Houve a instalação do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) de Itumbiara (GO) na data de 28 de novembro de 2019, e a partir de então os processos foram submetidos num primeiro momento à tentativa de conciliação entre os litigantes por meio do órgão, objetivando resolver com celeridade e efetividade os conflitos trabalhistas.

O Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) é uma relevante unidade jurisdicional da Justiça do Trabalho de Itumbiara (GO), onde os conciliadores são supervisionados pelos juízes, que garantem o mínimo existencial da relação trabalhista; e onde se utilizam de técnicas de conciliação e outras, como a reflexão, para que os litigantes cheguem ao acordo ou prossigam com o processo, viabilizando o efetivo acesso à justiça.

Dessa forma, o Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) se destaca dentro da política pública consensual, propiciando uma justiça acolhedora e, com isso, alcançando como resultado acordos mais efetivos, contribuindo para a redução de processos e para a célere resolução dos conflitos.

Pelos dados estatísticos apresentados, conclui-se que com o CEJUSC-JT, houve um avanço significado da conciliação, um importante método de resolução de conflitos, principalmente porque as próprias partes resolvem suas desavenças a partir do auxílio do conciliador, que apresenta proposta para resolução amigável, contribuindo, assim, para disseminação da cultura conciliatória, gerando economia para os cofres públicos e promovendo o desenvolvimento regional. Em um futuro próximo, espera-se, com base nos bons resultados apresentados pelas conciliações, que o Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) desafogue a pauta de audiências do Juiz, deixando-o livre para se dedicar às audiências complexas e à prolação de sentenças.



De qualquer modo, tem-se que o Poder Judiciário Trabalhista pode contribuir ainda mais para o desenvolvimento regional e local, em especial na medida em que amplie a utilização de outros meios de solução de conflitos, a partir da concretização da Política Nacional de Tratamento Adequado do Conflito, proporcionando maior celeridade, efetividade, pacificação, bem como um ambiente empresarial mais estável e propício para investimentos, demonstrando aos litigantes que o Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC) apresenta como vantagem a oportunidade de diálogo entre as partes, resolvendo questões não resolvidas durante o contrato de trabalho.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 27 ago. 2022.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 27 ago. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 9.958**, de 12 de janeiro de 2000. Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19958.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19958.htm). Acesso em: 25 ago. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 13.105**, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19958.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19958.htm) [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 22 ago. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 21 ago. 2022.





CASTRO, Aldo Aranha de. **Acesso à justiça e meios adequados de solução de conflito**: A efetividade dos CEJUSCs nas demandas processuais e pré-processuais. Londrina (PR): Editora Thoth, 2022. *E-book*.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça em Números 2021**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso em: 21 ago. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 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. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao\\_n\\_125-GP.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao_n_125-GP.pdf). Acesso em: 19 ago. 2022.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). **Resolução n. 174**, de 30 de setembro de 2016. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Disponível em: [https://www.csjt.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023](https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023). Acesso em: 18 ago. 2022.

DIAS, Rodrigo Rodrigues; FERREIRA, Luiz Antonio. **Desvendando o CEJUSC para magistrados**. Paraná: Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GORETTI, Ricardo. **Gestão adequada de conflitos**: do diagnóstico à escolha do método para cada caso concreto. Salvador: JusPodivm, 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

SALOMÃO, Luis Felipe. Guerra e paz: as conexões entre jurisdição estatal e os métodos adequados de resolução de conflitos. *In*: CURY, Augusto (Org). **Soluções Pacíficas de Conflitos**: para um Brasil Moderno. 1. ed. São Paulo: Gen/Forense, 2019.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). **Resp 1184151/MS – 2010**, Rel. Min. Massami Uyeda, Rel. p/ Acórdão Ministra Nancy Andrighi, 3ª T, j.15.12.2011, Djé 9.2.2012. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/21276956/inteiro-teor-21276957>. Acesso em: 19 ago. 2022.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 18ª REGIÃO (TRT18). **Portaria GP/SGJ N. 3840/2019**. Portal do TRT18 – Legislação. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/institucional/escola/legislacao-ej/>. Acesso em: 20 ago. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Site oficial**. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 30 ago. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula 330**. QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-330](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-330). Acesso em: 20 ago. 2022.

Enviado: Setembro, 2022.

Aprovado: Setembro, 2022.

---

<sup>1</sup> Aluna do Programa de Mestrado Profissional em Desenvolvimento Regional no Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA). Pós-graduada em Direito e Sociedade pela Faculdade Sul-Americana (FASAM). Graduada em Direito pela Universidade Luterana do Brasil (ULBRA). ORCID: 0000-0003-1725-1482.

<sup>2</sup> Orientador. Pós-doutor em Direito pela Università di Messina (IT). Doutor em Educação/PUC-GO. Doutor em Direito/Estácio de Sá. Mestre em Educação/UFG. Mestre em Direito Agrário/UFG. ORCID: 0000-0002-8131-409X.