



JUSTIÇA NEGOCIADA OU PROTEGIDA? LIMITES DA AUTOCOMPOSIÇÃO NA VARA DO TRABALHO DE COLATINA (ES)

NEGOTIATED OR PROTECTED JUSTICE? LIMITS OF SELF-COMPOSITION IN THE LABOR COURT OF COLATINA (ES)

¹Rodolfo Roldi Corona¹, Waléria Demoner Rossoni²

¹Acadêmico de Direito do Centro Universitário do Espírito Santo – UNESC. Aluno voluntário do Programa de Iniciação Científica do UNESC. ²Doutoranda em História, área de Concentração em História Social das Relações Políticas, da Universidade Federal do Espírito Santo (curso iniciado em 2024). Mestra em Segurança Pública pela Universidade Vila Velha (2015-2016). Especialista em Filosofia e Teoria do Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2014-2015). Especialista em Direito Penal e Processual Penal pelo Centro Universitário do Espírito Santo (2013-2014). Graduada em Direito pelo Centro Universitário do Espírito Santo (2009-2013). Graduada em História pela Universidade Federal do Espírito Santo (2021-2025).

RESUMO

O estudo verifica a autocomposição, em especial a conciliação, na Justiça do Trabalho como um instrumento de efetivação da justiça social, diante da tensão entre vertentes que defendem a ampliação da autonomia das partes na resolução dos conflitos e as que a rejeitam sob o prisma estrito da proteção, fundamentadas em uma raiz principiológica da Justiça do Trabalho. Parte da abordagem histórico-normativa traz em seu bojo a origem da conciliação como ferramenta voltada à pacificação social, passando pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal de 1988, destacando a importância das Juntas de Conciliação e Julgamento. Na segunda abordagem, problematiza-se a atuação do juiz do trabalho frente à diferença entre as partes, evidenciando a relevância de sua postura proativa e crítica nas audiências trabalhistas. O estudo se aprofunda no recorte empírico da Vara do Trabalho de Colatina (ES), no período de 2020 a 2024, observando discrepâncias entre o aumento de processos e as oscilações nas práticas conciliatórias homologadas, evidenciando limites estruturais e culturais da autocomposição. O terceiro eixo explora os debates entre o modelo alternativo de justiça e os princípios trabalhistas. Com base na audiência pública do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), discute-se a conciliação pré-processual, a atuação dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCS) e os riscos de diminuição da proteção ao obreiro. Conclui-se que a política conciliatória equânime exige isonomia entre autonomia e proteção estatal, sendo a conciliação legítima tão somente quando alinhada aos direitos fundamentais e à função social.

Palavras-chave: Autocomposição. Justiça do Trabalho. Proteção social. Autonomia da vontade.



ABSTRACT

The study examines self-composition, particularly conciliation, within the Labor Justice system as a tool for achieving social justice. It addresses the tension between those who advocate for expanding the parties' autonomy in conflict resolution and those who reject such expansion under the strict lens of protection, grounded in the principled foundations of Labor Justice. The historical-normative approach outlines the origin of conciliation as an instrument aimed at social pacification, passing through the Consolidation of Labor Laws (CLT) and the Federal Constitution of 1988, emphasizing the importance of the former Labor Conciliation and Judgment Boards. In the second approach, the role of the labor judge is problematized in light of the imbalance between the parties, highlighting the importance of a proactive and critical posture during labor hearings. The study delves into an empirical analysis of the Labor Court of Colatina-ES, from 2020 to 2024, observing discrepancies between the increase in lawsuits and fluctuations in approved conciliatory practices, revealing structural and cultural limitations of self-composition. The third axis explores debates between the alternative justice model and labor law principles. Based on the public hearing held by the National Council of Justice (CNJ), it discusses pre-procedural mediation, the role of Judicial Centers for Conflict Resolution and Citizenship (CEJUSCS), and the potential risks of reducing worker protection. It concludes that a fair conciliatory policy requires a balance between autonomy and state protection, and that conciliation is only legitimate when aligned with fundamental rights and the social function of Labor Justice.

Keywords: *Self-composition. Labor Justice. Social protection. Autonomy of will.*

1 INTRODUÇÃO

A conciliação constitui pilar histórico fundante da Justiça do Trabalho no Brasil, não apenas enquanto instrumento de resolução de litígios, mas como expressão de sua função social voltada à pacificação das relações laborais. Desde sua origem nas Ordenações Afonsinas até sua consagração normativa na CLT e posterior valorização por meio de políticas institucionais recentes, o instituto passou por significativas mudanças.

Essas transformações, impulsionadas por mudanças legislativas, culturais e institucionais, revelam um movimento contínuo de afirmação da conciliação como método eficaz de composição, especialmente diante das exigências contemporâneas por celeridade e democratização do acesso à justiça.

Neste cenário, a presente pesquisa propõe-se a compreender de que forma a prática conciliatória tem sido reinterpretada à luz das atuais demandas por eficiência e equidade, sem que se desvirtue sua essência protetiva e sua vocação de tutela dos direitos sociais dos trabalhadores.

Como objetivo central, o estudo buscará analisar, dentro do contexto histórico-normativo, empírico-analítico e crítico-reflexivo, como a transcendência da autocomposição, em especial a conciliação, na Justiça do Trabalho pode contribuir para a construção da equidade nas relações humanas conflituosas e o alcance da Justiça Social.

Na primeira seção, apresenta-se uma síntese da evolução normativa da conciliação trabalhista no Brasil, com ênfase nos marcos legais da CLT, da Constituição de 1988, da EC 45/2004 e do CPC de 2015. Nesse itinerário, são destacados alguns marcos que conferiram à autocomposição a posição central na Justiça Laboral. Além disso, discute-se criticamente a natureza ambivalente do instituto da conciliação: de um lado, como técnica processual voltada à racionalização da prestação jurisdicional; de outro, como expressão de uma lógica protetiva e redistributiva que visa assegurar a justiça social nas relações de trabalho.

Na segunda seção, a pesquisa objetivará a análise empírica dos dados relativos à autocomposição realizada na Vara do Trabalho de Colatina (ES), no período que compreende os anos de 2020 a 2024. A partir dos registros do Portal de Inteligência Corporativa do TRT 17ª Região será possível observar a evolução, em números, de processos distribuídos e de conciliações homologadas. Esse recorte permitirá avaliar se as práticas adotadas contribuíram significativamente para o fortalecimento da cultura de autocomposição e para a concretização dos ideais de Justiça Social que norteiam o Direito do Trabalho, à luz das assimetrias estruturais das relações de trabalho contemporâneas.

A terceira seção, por sua vez, permitirá uma análise crítica sobre os conflitos interpretativos entre a autocomposição e o modelo principiológico de resolução de conflitos. Tendo como ponto de partida a audiência realizada pelo CNJ em 2016, acerca do tratamento adequado dos conflitos trabalhistas, a pesquisa busca examinar as divergências teóricas, institucionais e normativas sobre a admissão da autocomposição na fase pré-processual, bem como a institucionalização dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCS).

Nesse cenário, busca-se discutir o contraste entre os discursos de ampliação da autonomia negocial e humanização do processo, e as críticas relativas à possível fragilização da tutela dos direitos sociais, sobretudo diante da persistente desigualdade material entre capital e trabalho.

Assim, o objetivo do artigo consiste na análise crítico-reflexiva da autocomposição como expressão da função social na Justiça do Trabalho e como instrumento de efetivação da justiça, sobretudo diante de tensões contemporâneas entre proteção e autonomia, judicialização e consensualidade. A partir do recorte empírico da Vara do Trabalho de Colatina (ES), no período de 2020 a 2024, busca-se investigar se a prática da autocomposição tem se constituído como um mecanismo de reconhecimento das desigualdades materiais e de promoção da Justiça Social ou se tem operado como vetor de racionalização gerencial do Judiciário, desvirtuando-se da natureza histórico protetiva.

2 DAS RAÍZES AO FUTURO: A HISTÓRIA DAS CONCILIAÇÕES SOB A ÓTICA JURÍDICA E A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM TERRAS CAPIXABAS E EM COLATINA (ES)

A ideia de pacificação social, segundo Marchi (2020), se tornou elemento base para que fossem aplicados no seio da Justiça do Trabalho, meios que visem afastar os confrontos decorrentes das relações humanas que, por sua própria natureza, estão propensas a serem conflituosas. Embora não existindo de forma expressa, Marchi (2020) também afirma que um dos princípios presentes no espectro justralhista é o princípio da conciliação, originário, historicamente, das Constituições antigas e que, ganhando destaque no contexto histórico-processual da contemporaneidade, tem a função de afastar a judicialização como única forma de se resolver demandas apresentadas ao Poder Judiciário.

No mesmo sentido, a doutrina de Leite (2019, p. 114-115) esclarece que esse princípio “encontrava fundamento exposto nas Constituições brasileiras de 1946 (artigo 123), de 1967 (artigo 134), de 1969 (artigo 142, com redação dada pela EC n. 1/69) e na redação original do artigo 114 da Carta de 1988”. Em que pese a Emenda Constitucional n.º 45/2004 dar nova redação ao artigo 114 da Constituição de 1988, suprimindo o termo “conciliar e julgar”, Leite (2019, p. 114-115) destaca que essa omissão “não desnatura o princípio em estudo, pois ele continua existindo no plano infraconstitucional e não se mostra incompatível com o novo texto da Carta de outubro de 1988”.

Pimenta (2014), por sua vez, entendendo ser impossível ao Poder judiciário, por meio de sentenças judiciais, resolver todos os imbróglios que lhe são ajuizados, leciona que caso se exija o esgotamento total das fases do processo para alcançar a correta satisfação dos direitos ajuizados, não haverá recursos públicos capazes de atender, com a devida adequação, à totalidade de processos. Nem mesmo a Justiça do Trabalho, segundo Pimenta (2014), possuiria organização suficiente para instruir, julgar e executar a totalidade das ações que diariamente são distribuídas, muito embora tenha apresentado aumento de produtividade em 2023, quando comparado ao ano anterior, segundo dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2024).

Historicamente, segundo Aquino Júnior (2016), o primeiro momento em que o termo conciliação foi introduzido no Brasil se deu nas Ordenações Afonsinas¹, por volta do século XVI, revelando, tão logo, a intenção de se estabelecer na prática a paz e harmonia nas relações humanas conflituosas, vindo, posteriormente, a ser introduzido nas legislações mais modernas.

Nessa perspectiva, a conciliação foi concebida como um mecanismo protetivo aos direitos trabalhistas, apresentando características distintas das demais áreas da Justiça, muito antes da Constituição Federal de 1988, como explana Lopes Neto e Bentes (2023). Na Justiça do Trabalho, nascida com postura intervencionista e protetora, já se é possível observar a valorização do meio alternativo à via judicial em 1943, por expressão dos artigos 764, 831, 846 e 850 do Decreto-Lei n.º 5.452/1943, bem como em 1973, com a previsão da conciliação no pretérito Código de Processo Civil.

A partir da Constituição Federal de 1988, como ensina Maia *et al.* (2024), é que a conciliação passou a ser priorizada como método eficaz de resolução de conflitos, integrada a legislações como o Código de Defesa do Consumidor (1990) e os Juizados Especiais (1995).

No mesmo sentido, em 2006, o CNJ, lançou o “Movimento pela Conciliação”, o qual consolidou a prática como mecanismo essencial na busca pela pacificação social. Em 2015, a Justiça do Trabalho, como desdobramento do movimento iniciado pelo

¹ Martins Filho (1999) enfatiza a imprescindibilidade da análise da história na formulação de mudanças judiciais eficazes. Diferentemente das Ciências Exatas, o Direito não possibilita experimentações das normas sem implicações da sociedade, motivo pelo qual o conhecimento da história se impõe como instrumento metodológico necessário ao legislador. Nesse sentido, o autor entende que a evolução da estrutura judiciária brasileira deve ser entendida a partir de suas origens lusitanas, com o escopo de identificar os ideais que nortearam a conformação da instituição do Poder Judiciário nacional e oferecer subsídios à sua contínua atualização.

CNJ em 2006, passou a realizar a Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, visando implementar medidas para proporcionar maior celeridade e aprimorar os meios consensuais de resolução de conflitos.

Não obstante, o Código de Processo Civil de 2015 estabeleceu, em seu artigo 165, parágrafo 2º, que a conciliação é o meio mais adequado para aquelas situações em que não há histórico de conexão entre as partes, de modo que o conciliador tem mais autonomia para sugerir maneiras de resolver o litígio. Segundo Maior e Severo (2020), a conciliação representa, indubitavelmente, a mais eficaz abordagem para resolver disputas decorrentes do ambiente de trabalho, posto a solução ser derivada das próprias partes envolvidas, as quais conhecem a extensão do litígio, suas exigências e potenciais para alcançar a solução mais satisfatória.

Contudo, Marchi (2020) ensina que a conciliação não surge como recurso exclusivo da Justiça do Trabalho, mas como instrumento compartilhado entre as várias áreas do Direito com o intuito de desembaraçar as demandas judiciais, permitindo respostas mais eficientes². Sentido esse em que as conciliações funcionam como importante filtro preventivo, a fim de desonerar os órgãos judiciais de sua sobrecarga de trabalho, atuando como elemento substancial para manter e restituir a eficiência do aparato judiciário, em seu conjunto.

Delgado (2019), ainda, distingue a conciliação realizada no âmbito da Justiça do Trabalho das demais tendo por base a sua forma, seu conteúdo e pelos sujeitos que dela participam³. Segundo o autor, a conciliação trabalhista é “ato judicial mediante o qual as partes litigantes, sob interveniência do juiz, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial” (Delgado, 2019, p. 1.732).

² Hodiernamente, a conciliação foi elevada ao seu expoente máximo. O CNJ criou o prêmio, “Conciliar é Legal”, no ano de 2010, com o escopo de estimular as tratativas de acordo. Além disso, a Resolução n.º 125 do CNJ preleciona as “boas práticas” de conciliação, a Resolução n.º 70 do CNJ, propõe o Planejamento e Gestão Estratégia para acordar e Resolução n.º 198 do CNJ, sobre o fomento de meios extrajudiciais para a solução negociadas de processos (Maior e Severo, 2020).

³ Em palestra realizada em 29 de outubro de 2009, na Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, a renomada operadora do Direito, Ada Pellegrini Grinover, reconhecida como uma das maiores processualistas do Brasil e cujo legado continua importante mesmo após seu falecimento, defendeu a tese de que a conciliação como ferramentas essenciais e constantemente adotados no cenário jurídico mundial. Nas palavras da professora Ada, os métodos contribuem de maneira bem efetiva para a diminuição da morosidade judicial, além de permitir a pacificação social de maneira mais efetiva do que a sentença judicial, constantemente geradora de insatisfação entre as partes. Apesar da formação e atuação militante nos campos do Direito Processual Civil, a jurista enfatizou a Justiça do Trabalho como ideal de cultura conciliatória, com destaque, entretanto, na necessidade de capacitação suficiente dos magistrados para o exercício técnico da conciliação (Assessoria de Comunicação do TRT da 5ª Região, 2009).

Nesse aspecto, Vasconcelos (2021) destaca que a criação desse “aparato jurídico-estatal” acompanha o surgimento da própria Justiça do Trabalho que, materializado na CLT, tem no princípio da proteção a sua essência enquanto ramo autônomo do Poder Judiciário. O princípio, em perspectiva histórica, buscou amenizar a desigualdade material existente na relação entre capital e trabalho, representados nas figuras do trabalhador e empregador, sendo este a parte economicamente mais forte, detentora dos meios de produção e da prerrogativa da força de trabalho.

Nessa busca, também ensina que o surgimento da Justiça e do Direito do Trabalho, ao incorporar mecanismos de controles às distorções e desigualdades do sistema capitalista, representou o marco na promoção da justiça social que conferiu ao Direito Privado “um novo significado, pondo-o também a serviço da justiça social” (Vasconcelos, 2021, p. 77), ainda que assumindo, ao longo dos anos, diversos significados vinculados às “transformações políticas, econômicas, sociais e culturais” (Vasconcelos, 2021, p. 19), experienciadas por cada momento histórico.

Outrossim, mesmo com essas diversas vertentes assumidas, dentre as alterações históricas realizadas na Justiça do Trabalho, o princípio da proteção e o cerne conciliatório permaneceram enraizados à essência justabalhista, como aponta Brito e Zempulski (2023), de modo que se é possível afirmar a existência da cultura conciliatória que acompanha tanto o surgimento quanto a transformação desse aparato jurídico-institucional trabalhista, que se modifica ao longo do tempo frente aos usos e sentidos que os atores sociais atribuem como forma de resolução dos conflitos individuais (Vasconcelos, 2021).

Nessa perspectiva, “a política de conciliação foi sendo incorporada no âmbito do Estado brasileiro passando a ser reconhecida dentro dos princípios da ordem e da liberdade com um caráter mais operacional” (Samagaia, 2018, p. 201). A conciliação passou a ser concebida como uma das vias possíveis para a efetivação dos direitos sociais no “equacionamento dos conflitos individuais e coletivos do trabalho” (Vasconcelos, 2021, p. 36), atrelando-se, por óbvio, ao princípio do acesso à justiça, insculpido na Constituição Federal de 1988, artigo 5º, inciso XXXV.

A justiça clássica, na atualidade, dá lugar a nova forma de justiça, destacando que as mudanças sociais levaram a novos entendimentos, de modo que o acesso ao direito (e à justiça) se distingue do acesso ao Poder Judiciário, na medida em que “a

solução judicial deixa de ter a primazia nos litígios que permitem a autocomposição e passa a ser última *ratio*” (Didier Júnior e Zaneti Júnior, 2016, p. 36).

Esse acesso era viabilizado pelas Comissões Mistas de Conciliação e das Juntas de Conciliação e Julgamento, ambas institucionalizadas em 1932, após a criação do Conselho Nacional do Trabalho em 1923 e do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1930, por Getúlio Vargas, como aponta Lacerda (2024).

A priori, essas Juntas não executavam suas decisões, as quais cabiam ao Departamento Nacional do Trabalho, órgão do Executivo que requeria à Justiça Comum, com poder suficiente para, se necessário, anular a decisão. Assim continuou, como ensina Lacerda (2024), até as Constituições de 1934 e 1937, quando ainda pertencendo ao Poder Executivo, as Juntas passaram a ter maior autonomia para executar suas próprias decisões desvinculadas da Justiça Comum.

No entanto, conforme ensina Martins (2024), a Justiça do Trabalho e, conseqüentemente, as Juntas de Conciliação e Julgamento, até 1946 pertenciam ao Poder Executivo, vinculadas ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, quando, então, por força do Decreto-Lei n.º 9.797/1946 e da Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário. Com isso, órgãos administrativos como o Conselho Nacional do Trabalho e os Conselhos Regionais do Trabalho se transformaram no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's), respectivamente.

Essa institucionalização, conforme ensinam Pamplona Filho e Souza (2020), consolidou importante espaço de materialização do Direito do Trabalho, porém mantendo sua estrutura como órgão administrativo, inerente a sua criação, inclusive, com a representação classista. Somente com a Emenda Constitucional n.º 24/1999 foi extinto o cargo de juiz classista e as Juntas de Conciliação e Julgamento passaram a ser denominadas Varas do Trabalho. Posteriormente, com a Emenda Constitucional n.º 45/2004, ampliou-se a competência da Justiça do Trabalho, atribuindo-lhe jurisdição para processar toda e qualquer ação decorrente da relação de trabalho (Garcia, 2023).

No Estado do Espírito Santo, como ensina Lacerda (2024), a Justiça do Trabalho efetivamente se institucionalizou com a criação da 1ª Junta de Conciliação e Julgamento, em 1941, com autonomia para executar suas decisões. Em 1959 foi instituída a 2ª Junta de Conciliação e Julgamento, na cidade de Cachoeiro de

Itapemirim, acompanhada da criação da Junta de Colatina, em 1972, 2ª Junta de Vitória, em 1974, e da 3ª Junta de Vitória, em 1986.

Posteriormente, em 1989, foi criada a Junta de Conciliação e Julgamento da cidade de Linhares. Nesse mesmo ano, foi instituído no Estado o Tribunal Regional do Trabalho, desmembrando-se do Rio de Janeiro e formando o Tribunal da 17ª Região. Em 1991, foi criada a Junta de Conciliação e Julgamento de Aracruz, acompanhada da criação das Juntas de Afonso Cláudio, Alegre e São Mateus, em 1992, e de mais cinco Juntas na cidade de Vitória, entre os anos de 1993 e 1994. Posteriormente as Juntas de Afonso Cláudio e Alegre passaram a ser sediadas nas cidades de Venda Nova do Imigrante e Guarapari, respectivamente (CSJT, 2025).

Em 1994 foram criadas, ainda, as Juntas de Guarapari, Nova Venécia e Mimoso do Sul. Em 2004, foi instalada a 2ª Vara do Trabalho de Cachoeiro de Itapemirim e em 2005, Vitória recebeu mais cinco Varas do Trabalho. Posteriormente a 2ª Vara do Trabalho de Guarapari, anteriormente pertencente a Alegre, passou a integrar a Capital, tornando-se a 15ª Vara de Vitória (CSJT, 2025), consolidando, assim, a estrutura da Justiça do Trabalho contemporânea no Estado do Espírito Santo.

Não obstante, em maio de 2014, a Vara do Trabalho de Colatina foi uma das primeiras no interior a implementar de maneira efetiva o Processo Judicial Eletrônico (PJe-JT), demonstrando a modernização e celeridade dos processos judiciais (CSJT, 2025). Assim, a histórica formação da Justiça do Trabalho no Estado, em especial no recorte espacial de Colatina, revela um papel essencial na resolução de litígios e na aplicação das normas trabalhistas, na busca pela Justiça Social e pela construção da Equidade na Justiça do Trabalho.

3 EQUIDADE EM CONSTRUÇÃO: ENTRE NORMAS, NEGOCIAÇÕES E A REALIDADE DE COLATINA (ES)

Pimenta (2014) entende que o magistrado não atua com a função de mero homologador que assiste diante dos acordos que lhe são submetidos à apreciação pelas partes em litígio. Para além do controle rigoroso da forma, exige-se do operador do Direito a postura proativa, com razoabilidade na legalidade e na tutela dos direitos sociais.

Etimologicamente, homologar possui a ideia de tornar próprio o negócio jurídico perante a ordem do Estado. A doutrina enfatiza, ainda, que se conceitua como juízo com natureza dúplice: declaratória, com reconhecimento da manifestação de vontade entre os litigantes; e constitutiva, por conferir novos efeitos jurídicos ao consenso submetido à apreciação judicial (Pimenta, 2014).

Em que pese essa ideia, a caracterização formal não impossibilita o magistrado de atuar com prudência institucional diante da evidente assimetria que marca as relações laborais. Na Justiça do Trabalho, o magistrado deve exercer funcionalidade de mediador público, competente por assegurar que os consensos reflitam, razoavelmente, o equilíbrio entre as partes (Marchi, 2020).

Como ensina Marchi (2020), é indispensável que o julgador proteja os direitos indisponíveis do obreiro, mesmo diante da aparente autonomia da vontade manifestada no ato processual (audiência). Essa atuação se mostra fundamental, sobretudo em contextos de aparente vulnerabilidade socioeconômica, em que o trabalhador vulnerável, pressionado por necessidades emergenciais, como o custeio de alimentação, estudos, saúde ou aluguel, acaba por aceitar tratativas de acordos desvantajosas, transformando a conciliação em mera ferramenta de reprodução da diferença.

O diálogo responsável e aberto, portanto, constitui ferramenta essencial do processo de conciliação, devendo ser conduzido sob os parâmetros da lei e da justiça material. Por intermédio do diálogo entre os litigantes, estes podem alcançar soluções que satisfaçam suas particularidades, desde que respeitadas as restrições da lei e os princípios da proteção que regem o Direito do Trabalho. Essa liberdade de negociar, portanto, não é absoluta (Leite, 2019).

Como bem pontua Aquino Júnior (2016), nas audiências da Justiça do Trabalho, a conciliação constantemente se afasta das diretrizes legais ou jurisprudenciais e se submete exclusivamente pela vontade do reclamante e reclamado, cabendo ao juiz a funcionalidade de persuasor da instituição, apto a impedir que injustiças sejam ocultadas sob o rótulo do consenso.

Nessa perspectiva, Leite (2019) define a conciliação como método de solução de litígios trabalhistas no qual as próprias partes realizam concessões mútuas acerca dos seus direitos subjetivos. Para que esse processo seja adequado, é imprescindível que os litigantes estejam plenamente ensinados e livres de coação financeira.

Complementando a análise de Leite (2019), Maior e Severo (2020) entendem que o trabalhador deve estar bem aclarado de que, ao conciliar, poderá não receber totalmente os valores que entende adequados, sendo essa expectativa de “desconto” categoricamente o fator que fundamenta o reclamado a propor o acordo.

Assim sendo, ressalta Marchi (2020) que o juiz, como diretor do processo, deve sempre direcionar a audiência entre dois polos essenciais: de um lado, a isonomia, que possibilita a autocomposição com concessões adequadas; de outro, a indisponibilidade dos direitos sociais essenciais e a força obrigatória das normas de ordem pública.

Portanto, longe de colocar a toga como simples homologador, o juiz do trabalho deve estar imbuído na jurisdição da função social do processo, garantindo que a conciliação seja, categoricamente, ferramenta de pacificação equânime e não de evidência às desigualdades da estrutura do capital e do trabalho (Leite, 2019).

A despeito dessa matéria, foi realizada audiência pública, promovida pelo CNJ sobre o “tratamento adequado aos conflitos de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho”, em 23 de junho de 2016, no âmbito do processo tombado sob o n.º 0002106-03.2016.2.00.0000⁴, de competência do Plenário.

A referida audiência contou com a participação de quarenta e sete especialistas no tema da conciliação e da mediação, entre os quais estavam os ministros do Tribunal Superior do Trabalho, magistrados de primeiro e segundo graus, membros do Ministério Público do Trabalho e advogados militantes em Direito do Trabalho (Vasconcellos e Rosenfield, 2022).

Das intervenções que foram implementadas com fundamento em eixos temáticos conceituados previamente no edital de convocação para a audiência, foi possível identificar grandes divergências em torno dos sentidos atribuídos aos meios alternativos de solução de conflitos no âmbito da Justiça Laboral. Dentre essas divergências, encontra-se: (i) a admissibilidade da conciliação na fase pré-processual e o funcionamento dos centros e núcleos consensuais de resolução de conflitos, e; (ii) a tensão atinente ao desenvolvimento da política de conciliação com destaque na

⁴ Processo n.º 0002106-03.2016.2.00.0000. Procedimento de Competência de Comissão. Relator: Dr.º Aloysio Corrêa da Veiga. Última distribuição: 10 maio 2016. Objeto: Proposta – Regulamentação – Política Judiciária – Tratamento – Conflitos de Interesses – Justiça do Trabalho – Grupo de Trabalho – Portaria CNJ n.º 25/2016.

gestão por estatística e na centralidade de metas do Poder Judiciário (Vasconcellos e Rosenfield, 2022).

A divergência em torno da admissibilidade da conciliação pré-processuais trouxe a multiplicidade de sentidos destacados pelos participantes da audiência pública a definição de acesso à Justiça do Trabalho. No âmbito do modelo alternativo de justiça, sustentado por parte dos participantes, a conciliação é a ferramenta necessária a conferir maior informalidade, conversa e efetividade à resolução de litígios, inclusive trabalhistas, com motivação em valores como eficiência, entendimento e autonomia da vontade (Vasconcellos e Rosenfield, 2022).

A proteção da simetria entre os litigantes foi primordial nesse repertório, mormente nos casos em que o obreiro é considerado “hipersuficiente”, detentor de maior instrução, qualificação e salário. Nessa perspectiva, a conciliação é definida como maneira de democratização da justiça e de racionalização sistemática, ao possibilitar que conflitos sejam solucionados sem a judicialização da forma, aliviando a quantidade de processos ajuizados e desafogando a já abarrotada estrutura do Poder Judiciário (Hillesheim, 2016).

A valorização dos acordos pré-processuais foi direcionada à uma modernização da instituição (Fontainha, 2009). A assimetria das relações de trabalho, ainda que atestada, não seria mais universalizada, dado o avanço da instrução e da autonomia de determinadas categorias profissionais, o que autorizaria a leitura mais racionalizada do princípio da proteção do Direito do Trabalho. Nessa perspectiva, a autocomposição tem destaque como figura legítima de acesso aos direitos, por ser mais efetiva, desburocratizada e adaptada à realidade cruel do mundo do trabalho contemporâneo.

Em que pese o modelo alternativo de justiça, o repertório normativo fundamentado nos princípios do Direito do Trabalho possui articulação de defesa da especificidade histórica e jurídica da Justiça Laboral, cuja função social está empreendida na conciliação dos conflitos da estrutura entre capital e trabalho. Assim, a conciliação é entendida não como a mera técnica de procedimentos, mas como a expressão de gênese da Justiça do Trabalho, cuja legitimação está estritamente empreendida à proteção dos obreiros em condições de vulnerabilidade (Vasconcellos e Rosenfield, 2022).

A este despeito, a experiência histórica das Comissões de Conciliação Prévia – CCP's criadas pela Lei n.º 9.958/2000, é mobilizada como instrumento institucional de que a conciliação extrajudicial pode ser entendida como renúncia de direitos e enfraquecimento da tutela laboral.

Entretanto, para os críticos da autocomposição pré-processual, a ausência de supervisão por parte do juiz comprometeria os princípios da tutela, da indisponibilidade e da irrenunciabilidade dos direitos sociais, permitindo que situações de força e desigualdade fossem naturalizadas no âmbito privativo (Vasconcellos e Rosenfield, 2022). Nesse ponto, a conciliação extrajudicial é entendida como parte do movimento mais amplificado de privatização da justiça e esvaziamento da Justiça do Trabalho, mormente no contexto de restrição de orçamentos e desmonte de políticas públicas.

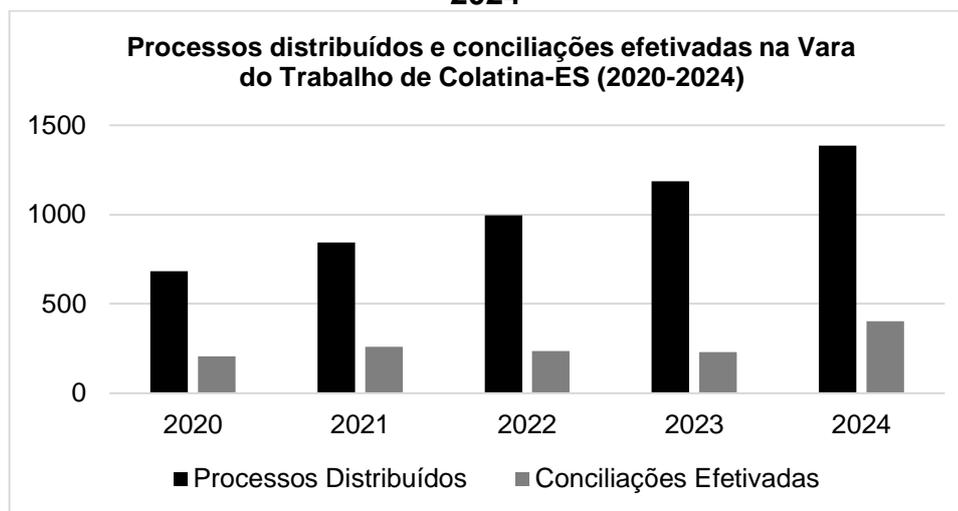
Os cortes de gastos, fundamentados por argumentos de racionalidade fiscal, tem exegese como dispositivos que colocam em duelo a própria função do Judiciário enquanto garantidor de direitos fundamentais (Fontainha, 2009).

O apoio à instalação dos CEJUSCS e à implementação da conciliação judicial nos processos individuais também esteve adequada no repertório alternativo, fundado na noção de “humanização” da Justiça Laboral. A ideia é que a audiência deve ser entendida como ato processual, espaço de observação, escuta qualificada e diálogo valorativo, dando voz efetivas as partes, que constantemente entram mudas e saem caladas (Hillesheim, 2016).

Diante desse ideal, é claro que a conciliação deve não ser entendida como maneira de coerção ou renúncia mascarada de direitos, mas sim o resultado de vontade esclarecida das partes, em moldes mais modernos, consensuais e menos adversariais (Hillesheim, 2016).

Conforme dados do Portal de Inteligência Corporativa do TRT da 17ª Região (2025), do qual a Vara do Trabalho de Colatina-ES está vinculada, observa-se crescimento contínuo no número de processos distribuídos: de 682 casos novos em 2020, 844 em 2021, 995 em 2022, 1.185 em 2023 e 1.385 em 2024. No mesmo período, as conciliações efetivadas oscilaram entre 206 (2020), 259 (2021), 237 (2022), 229 (2023) e 403 (2024)⁵:

⁵ Segundo o Portal de Inteligência Corporativa do TRT da 17ª Região (2025), até março de 2025, mês de elaboração deste artigo, foram ajuizados 356 processos judiciais na Vara do Trabalho de Colatina-ES, com 52 conciliações realizadas.

Gráfico 1 – Distribuição de processos e acordos na VT de Colatina (ES), 2020-2024⁶

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados extraídos do Portal de Inteligência Corporativa do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (2025). Disponível em: <https://app.trt17.jus.br/principal/inteligencia-corporativa/index>.

Em exegese dos dados do Portal de Inteligência Corporativa do TRT da 17ª Região (2025), chega-se à conclusão de que a realidade da Vara do Trabalho de Colatina-ES, na perspectiva da política de conciliação debatida na audiência pública promovida pelo CNJ, evidencia de maneira efetiva os impasses entre o crescimento do número de processos e a efetivação da cultura institucional voltada à autocomposição. Entre os anos de 2020 e 2024, o número de processos ajuizados praticamente dobrou, saltando de 682 para 1.385 casos. Esse aumento acentuado dos processos judiciais, em apenas cinco anos, indica não apenas a intensificação dos conflitos nas relações de trabalho, mas também revela o Poder Judiciário cada vez mais sobrecarregado por processos que, teoricamente, poderiam ser resolvidas por vias consensuais.

Em que pese a Justiça do Trabalho ter apresentado aumento de produtividade em 2023, cerca de 20,1% quando comparado ao ano anterior, segundo dados do CNJ (2024), verificando o Portal de Inteligência Corporativa do TRT da 17ª Região (2025), numa análise do recorte espacial de Colatina, o comportamento dos acordos efetivados no período de 2020 a 2024 demonstra que o aumento da demanda não foi

⁶ Os dados numéricos utilizados para a construção do Gráfico 1 foram extraídos diretamente do Portal de Inteligência Corporativa do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, ferramenta pública que reúne estatísticas atualizadas por vara, ano e tipo de movimentação processual.

acompanhado pela expansão proporcional das conciliações homologadas. Pelo contrário: verifica-se oscilação. Em anos como 2022 e 2023, inclusive, houve retração nas conciliações, mesmo diante do aumento no número de ações distribuídas.

A assimetria evidente entre volume de processos e a efetividade da conciliação dialoga efetivamente com os questionamentos debatidos no CNJ. A persistência do modelo centrado no contencioso, somada ao aumento da judicialização, impõe à Justiça Laboral o desafio de mudar sua forma de atuação, promovendo a conciliação não como exceção, mas como eixo estrutural (Vasconcellos e Rosenfield, 2022).

4 A JUSTIÇA EM MOVIMENTO: REFLEXÕES SOBRE IMPACTOS, DESAFIOS E POSSIBILIDADES DE TRANSFORMAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A análise da audiência pública analisada na seção anterior, promovida pelo CNJ em 2016, traz à tona a disputa definidora entre dois modelos de compreensão do consenso na área laboral.

Em certo caminho, os defensores do modelo alternativo de justiça entendem que a conciliação são instrumentos de humanização do processo judicial, priorizando o debate e a autonomia dos litigantes. Em outro lado da estrada, estão os adeptos da principiologia clássica do Direito do Trabalho, os quais ressaltam a relevância da proteção histórica do obreiro, cujo ponto nodal é a irrenunciabilidade dos direitos laborais, mormente em situações de vulnerabilidade (Vasconcellos e Rosenfield, 2022).

O conflito entre esses dois horizontes gira em torno da conciliação como praxe: seria ela verdadeiramente o espaço de emancipação dos litigantes ou de reprodução de diferenças e desigualdades? Essa oposição remete a valores como liberdade e equidade, vívidos nas demandas contemporâneas por maior informalidade e acesso à justiça, mas também nas restrições impostas pelo sistema jurídico que historicamente buscou adequar as assimetrias do contrato de trabalho (Maior, 2008).

No viés do modelo alternativo, o foco é atribuído às interações no âmbito dos CEJUSCS, onde a autocomposição é compreendida como intermédio de promover o reconhecimento e o empoderamento dos litigantes. Princípios como decisão baseada em instruções, empatia e validação estão no fundamento dessa abordagem, cuja

expectativa é garantir experiência de justiça mais colaborativa e sensível às singularidades humanas (CSJT, 2016).

Todavia, autores como Nader (1994); Hartmann e Honneth (2009) advertem para o risco de que a busca por simbiose acabe por obstaculizar as tensões de dimensão política. A retórica do diálogo, quando desvinculada do reconhecimento das estruturas da sociedade e da economia que sustentam a diferença, pode ser formalizada como estratégia de controle. Assim sendo, o discurso da humanização transforma-se em ferramenta de reforço do status quo, ocultando as causas enraizadas das disputas trabalhistas.

No campo dos princípios laborais, a conciliação só é legítima quando tolera os direitos sociais (Telles, 1998). A Justiça do Trabalho, nesse ideal, não pode renunciar de sua função institucional de tutelar o hipossuficiente e permitir condições materiais razoáveis de dignidade. A celebração de conciliações não pode ocorrer sem respeito dos princípios da proteção, da indisponibilidade e da não renunciabilidade, sob pena de possibilitar a legitimação de falsa equivalência entre partes que partem de posições estruturais profundamente desiguais.

O mencionado modelo também se fortalece no contexto crítico que abomina a precarização dos direitos sob a bandeira da racionalização neoliberal do Poder Judiciário. A adoção de metas de produção e a gestão baseada em indicadores quantitativos podem diminuir o tempo e diálogo necessários para a discussão justa. O risco é que a autocomposição seja instrumento de eficiência na administração, caindo por terra seu potencial de justiça distributiva e social (Hillesheim, 2016).

Desta forma, o desafio contemporâneo é a construção da prática de conciliação que consiga circundar a autonomia com a tutela, a escuta com a garantia de direitos. É nesse ideal que os dois modelos podem dialogar: reconhecendo as tratativas do consenso, mas sem abrir mão da função social e mutacional da Justiça do Trabalho (Hillesheim, 2016).

Decerto, a Justiça do Trabalho se encontra diante de uma encruzilhada paradigmática: entre a valorização de práticas autocompositivas que visam à autonomia e à humanização dos conflitos, e a necessidade irrenunciável de preservar a sua vocação histórica protetiva. Essa tensão existente entre os modelos, alternativo e principiológico, não é, e nem pode ser, excludente (Hillesheim, 2016).

A autocomposição, por um lado, para ser instrumento legítimo de transformação e promotora de Justiça Social, deve ser concebida não apenas como método de gestão, mas como espaço de reconhecimento, onde o diálogo não anule a assimetria, ou seja, a desigualdade entre empregado e empregador, mas a enfrente com responsabilidade institucional (Hillesheim, 2016).

Em síntese, diante dos desafios impostos à Justiça do Trabalho, especialmente diante das desigualdades estruturais entre capital e trabalho, deve-se garantir que o diálogo da autocomposição não oculte e nem reproduza as assimetrias históricas, mas as confronte respeitando e preservando a autonomia própria que a autocomposição permite, assim como os ideais de proteção, indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos sociais (Telles, 1998).

Dessa fora, sob a ótica da Justiça Social, o modelo conciliatório deve transcender a mera técnica administrativa, com incentivo do próprio corpo técnico institucional, buscando promover transformações efetivas sem a abdicação da função social que é própria da Justiça (Telles, 1998).

5 CONCLUSÃO

A autocomposição, em especial a conciliação, historicamente concebida como fundamento protetivo dos direitos trabalhistas, com vistas a estabelecer, na prática, paz e harmonia nas relações conflituosas, revela-se como uma prática dialógica com potencial transformador, desde que orientada por princípios fundamentais como a proteção, a indisponibilidade e a irrenunciabilidade dos direitos sociais.

A sua análise, no contexto da Justiça do Trabalho, especialmente a partir do recorte espacial da Vara do Trabalho de Colatina (ES), evidencia que os mecanismos autocompositivos não podem ser reduzidos a meras ferramentas de eficiência ou alívio estatístico, com o simples fim de desafogar o poder Judiciário.

Os dados levantados no período de 2020 a 2024 demonstraram um crescimento substancial nos números de processos, sem que, na mesma proporção, houvesse uma consolidação efetiva da cultura de conciliação. Essa variação revela um certo descompasso entre demanda judicial e os meios consensuais de resolução de conflitos, apegados, ainda, a uma cultura litigante enraizada, quiçá, no próprio aparato institucional.

Essa realidade reflete um desafio paradigmático enfrentado, diria não só pela Justiça do Trabalho, mas pelos demais ramos do Poder Judiciário, qual seja o de conciliar dois modelos de atuação: o modelo alternativo e o protetivo. De um lado, aquele que valoriza o diálogo e a autonomia da vontade; de outro, aquele principiológico, que ressalta a função protetiva do Estado diante da histórica desigualdade entre capital e trabalho.

Porquanto, representa instrumento de pacificação social e de efetividade do acesso à justiça, aqueles que se contrapõem ao modelo de autocomposição permeiam a ideia de que a conciliação é um instrumento, na verdade, de renúncia, mascarando as vulnerabilidades estruturais do trabalhador. Ocorre que, enfrentando tais argumentos, há àqueles que a vislumbram como um espaço de reconhecimento dessas diferenças, onde o consenso possa ser construído de forma equânime e, diferente do que muitos acreditam, sob a vigilância do Estado como garantidor da justiça material.

A audiência promovida pelo CNJ em 2016, já havia sinalizado esses impasses e, diante dessa dualidade, é imperativo que a autocomposição não se transforme em um fim em si mesma, mas em um meio legitimador do acesso à justiça, em sua acepção substancial, não servindo à racionalização do Judiciário e nem comprometendo a dignidade humana no trabalho. Pelo contrário, deve ser impulsionada como instrumento de escuta qualificada e empoderamento dos sujeitos envolvidos.

Assim, à luz da função social do Direito do Trabalho, o fortalecimento da cultura conciliatória deve estar alinhado aos compromissos constitucionais que embasam ambas as vertentes defendidas. É fundamental que os espaços de autocomposição sejam ambientes de protagonismo dos litigantes, mas, também, ao contrário dos que os rejeitam, seja um espaço de atuação técnica e ética do Estado-Juiz.

Sob o recorte espacial da Vara do Trabalho de Colatina (ES), no período de 2020 a 2024, corrobora-se, em todo o contexto estrutural da Justiça laboral, que a atuação do magistrado deve ser cada vez mais fundamental, não como mero confirmador de acordos, mas como agente público togado com a conciliação qualificada, capaz de perceber a assimetria material entre os litigantes e, sobretudo, promover soluções justas.

Por fim, o embate entre o modelo alternativo de justiça e os princípios do Direito do Trabalho evidenciou que a busca por eficiência e humanização não pode ficar à margem da função social da Justiça do Trabalho. A política de conciliação somente será adequada se estiver comprometida com a tutela dos direitos fundamentais do obreiro e com a promoção da justiça social.

REFERÊNCIAS

AQUINO JÚNIOR, José Maria de. **Conciliação judicial trabalhista: o “jeitinho” brasileiro e o paradoxo de uma justiça eficiente entre a produtividade e o desconhecimento da integridade do direito**. 2016. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2016.

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. **Conciliação é tendência mundial, diz professora em palestra na Escola Judicial**. 29 out. 2009. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/conciliacao-tendencia-mundial-diz-professora-escola-judicial>. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRITO, Thiago Busch Kanasiro; ZEMPULSKI, Tatiana Lazzaretti. Conciliação na justiça do trabalho: uma livre manifestação de necessidade, subordinação e morosidade do Estado na entrega da tutela jurisdicional. **Caderno da Escola Superior de Gestão Pública, Política, Jurídica e Segurança**, v. 6, n. 1, 2023. p. 25-41.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Audiência pública sobre a política judiciária de tratamento adequado aos conflitos de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho**. Brasília: CNJ, 23 jun. 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/agendas/audiencia-publica-sobre-a-politica-judiciaria-de-tratamento-adequado-aos-conflitos-de-interesses-no-ambito-da-justica-do-trabalho/>. Acesso em: 21 abr. 2025.

_____. **Produtividade da Justiça do Trabalho tem crescimento de 20 % em 2023**. Brasília: Agência CNJ de Notícias, 18 jun. 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/produtividade-da-justica-do-trabalho-tem-crescimento-de-20-em-2023/>. Acesso em: 13 jul. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Memorial virtual da Justiça do Trabalho – TRT 17ª Região (ES)**. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/memorial-virtual-da-justica-do-trabalho/trt-17-es>. Acesso em: 21 abr. 2025.

_____. **Resolução n.º 174, de 30 de agosto 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. Brasília, DF, 2016. Disponível

em: http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 21 abr. 2025.

_____. **Vara do Trabalho de Colatina-ES recebe Processo Judicial Eletrônico.**

Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/vara-do-trabalho-de-colatina-es-recebe-processo-judicial-eletronico>. Acesso em: 21 abr. 2025.

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

DIDIER JÚNIOR, Fredie; ZANETI JÚNIOR, Hermes. Justiça multiportas e tutela constitucional adequada: autocomposição em direitos coletivos. In: ZANETI JÚNIOR, Hermes; CABRAL, Trícia Navarro Xavier (org.). **Justiça multiportas: mediação, conciliação, arbitragem e outros meios de solução adequada para conflitos.** Salvador: Juspodivm, 2016. p. 35–66.

FONTAINHA, Fernando de Castro. **Acesso à justiça:** da contribuição de Mauro Cappelletti à realidade brasileira. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito processual do trabalho.** 11. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023.

HARTMANN, Martin; HONNETH, Axel. Paradojas del capitalismo. In: HONNETH, Axel. **Crítica del agravio moral: patologías de la sociedad contemporánea.** Buenos Aires: Universidad Autónoma Metropolitana, 2009.

HILLESHEIM, Jaime. **Conciliação trabalhista: ofensiva sobre os direitos dos trabalhadores na periferia do capitalismo.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

LACERDA, Maria Francisca dos Santos. **A Justiça do Trabalho no Brasil.** Disponível em: <https://www.trt17.jus.br/w/a-justica-do-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 21 abr. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

LOPES NETO, José; BENTES, Dorinethe dos Santos. Mediação e conciliação na Justiça do Trabalho: sim ao acordo e não aos direitos trabalhistas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 2, p. 1057–1070, 2023.

MAIA, Augusto de Almeida et al. A conciliação como ferramenta de coprodução na Justiça do Trabalho Brasileira: uma análise integrativa da literatura. **Revista Aracê**, São José dos Pinhais, v. 6, n. 3, p. 10194–10222, 2024.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A Supersubordinação - Invertendo a lógica do jogo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 157-194, jul./dez. 2008.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. A Justiça do Trabalho como instrumento de democracia. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2773–2801, 2020.

MARCHI, Vanessa Calbaizer. **Conciliação na Justiça do Trabalho: uma análise das conciliações realizadas no âmbito das Varas do Trabalho de João Pessoa**. 2020. 61 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2020.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Evolução histórica da estrutura judiciária brasileira. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 65, n. 1, p. 85–114, out./dez. 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 46. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024.

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

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tércio Roberto Peixoto. **Curso de direito processual do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Expressa, 2022.

PIMENTA, José Roberto Freire. A conciliação na esfera trabalhista – função, riscos e limites. In: PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire; LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina (coord.). **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2014.

PORTAL DE INTELIGÊNCIA CORPORATIVA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO (TRT-17). Vitória: TRT-17. Disponível em: <https://app.trt17.jus.br/principal/inteligencia-corporativa/index>. Acesso em: 21 abr. 2025.

SAMAGAIA, Jacqueline. Uma crítica às práticas da conciliação na Justiça do Trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, v. 31, n. 82, p. 201–204, jan./abr. 2018.

TELLES, Vera da Silva. Direitos sociais: afinal, do que se trata? **Revista da USP**, São Paulo, v. 37, n. 4, p. 34–45, 1998.

VASCONCELLOS, Marciele Agosta de; ROSENFELD, Cinara L. As controvérsias jurídicas e as disputas pelos sentidos de justiça na política conciliatória na Justiça do Trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, v. 35, p. 1–15, 2022.

VASCONCELOS, Marciele Agosta de. **A reconstrução normativa da gramática moral da conciliação trabalhista: as controvérsias jurídicas e as disputas pelos sentidos de justiça na política conciliatória na Justiça do Trabalho**. 2021. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021.