



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

CONCILIAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL:
DESAFIOS TÉCNICOS E SOCIOLÓGICOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

ORIENTANDA: LUÍSA DO COUTO MENDES

ORIENTADOR: PROF. JOSÉ CARLOS DE OLIVEIRA

GOIÂNIA

2026

LUÍSA DO COUTO MENDES

CONCILIAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL:
DESAFIOS TÉCNICOS E SOCIOLÓGICOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás Prof. Orientador: Prof. José Carlos de Oliveira.

GOIÂNIA

2026

LUÍSA DO COUTO MENDES

**CONCILIAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL:
DESAFIOS TÉCNICOS E SOCIOLÓGICOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Data da Defesa: ____ de _____ de 2026

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. José Carlos de Oliveira

Nota

Examinador(a) Convidado(a): Prof.(a): Titulação e Nome Completo

Nota

DEDICATÓRIA

Dedico este artigo aos meus maiores modelos de trabalhadoras: Sylvia Anita de Paula Couto e Marília de Paula Couto. Vocês me ensinaram o valor do trabalho duro, assim como todas as outras coisas que sei. Sempre amarei vocês, minhas eternas professoras.

CONCILIAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL: DESAFIOS TÉCNICOS E SOCIOLÓGICOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Luísa do Couto Mendes¹

Resumo: Este artigo analisa a conciliação trabalhista no Brasil sob três dimensões complementares: trajetória histórica, obstáculos estruturais e fundamentos normativos. A pesquisa, de natureza qualitativa com abordagem histórico-jurídica e análise documental, demonstra que a conciliação, institucionalizada na Justiça do Trabalho em 1939, funcionou inicialmente como instrumento de controle estatal do conflito social, evoluindo para um mecanismo de eficiência econômica após a Reforma Trabalhista de 2017. Verifica-se que o adoecimento estrutural das relações de trabalho, abrangendo saúde mental, solidão, exclusão sistêmica, escravidão digital, suicídio, informalidade e ausência de perspectivas, constitui obstáculo à conciliação isonômica. Os fundamentos legais do instituto encontram-se nos arts. 764, 831 e 846 da CLT, na Lei nº 13.467/2017 e no CPC/2015. Identificam-se como desafios técnicos para a efetividade da conciliação: a resistência de advogados que associam o acordo à “capitulação”; a resistência de empresas que postergam negociações; a falta de formação continuada dos operadores; a dificuldade de acesso a cálculos confiáveis; e a excessiva burocratização dos procedimentos conciliatórios.

Palavras-chave: Conciliação trabalhista; Justiça do Trabalho; Adoecimento das relações de trabalho; Reforma Trabalhista; Autocomposição.

LABOR CONCILIATION IN BRAZIL: TECHNICAL AND SOCIOLOGICAL CHALLENGES IN LABOR JUSTICE

Abstract: This article analyzes labor conciliation in Brazil under three complementary dimensions: historical trajectory, structural obstacles and normative foundations. The research, of a qualitative nature with a historical-legal approach and document analysis, demonstrates that conciliation, institutionalized in the Labor Court in 1939, initially functioned as an instrument of state control of social conflict, evolving into an economic efficiency mechanism after the 2017 Labor Reform. It is verified that the structural sickness of labor relations, encompassing mental health, loneliness, systemic exclusion, digital slavery, suicide, informality and lack of prospects, constitutes an obstacle to isonomic conciliation. The legal foundations of the institute are found in arts. 764, 831 and 846 of the CLT, in Law No. 13,467/2017 and in CPC/2015. The following technical challenges for the effectiveness of conciliation are identified: resistance from lawyers who associate the agreement with “capitulation”; resistance from companies that postpone negotiations; lack of continuing education for operators; difficulty in accessing reliable calculations; and excessive bureaucratization of conciliation procedures.

Keywords: Labor conciliation; Labor Justice; Sickness of labor relations; Labor Reform; Self-composition.

¹ Graduanda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás).

INTRODUÇÃO

A conciliação trabalhista constitui um dos pilares do sistema de justiça laboral brasileiro, caracterizando-se como um método de resolução de conflitos que privilegia o acordo entre as partes como forma de pacificação social. No entanto, compreender as origens e o desenvolvimento desse instituto exige um mergulho na história das relações de trabalho no país, especialmente no período que antecede e sucede a criação formal da Justiça do Trabalho.

A literatura especializada tem demonstrado crescente interesse pela história da Justiça do Trabalho brasileira, destacando-se os trabalhos de Angela de Castro Gomes e Fernando Teixeira da Silva, organizadores da obra “A Justiça do Trabalho e sua História” (2013), bem como as pesquisas voltadas à preservação e utilização de documentos trabalhistas como fontes históricas (Moraes, 2022). Esses estudos revelam que a conciliação não pode ser compreendida dissociada do contexto político e social mais amplo, particularmente das transformações ocorridas a partir da Revolução de 1930.

Nesse sentido, o presente artigo busca responder à seguinte questão: como se deu o processo histórico de institucionalização da conciliação trabalhista no Brasil entre as décadas de 1930 e 1940? Para tanto, adota-se como objetivo geral analisar a gênese e a consolidação desse mecanismo, identificando seus antecedentes, marcos legais e características institucionais fundamentais.

Justifica-se a relevância do estudo na medida em que a compreensão das origens históricas da conciliação trabalhista contribui não apenas para o aprimoramento do debate jurídico contemporâneo, mas também para a preservação da memória institucional da Justiça do Trabalho, conforme destacam as iniciativas de criação de memoriais e arquivos pelos Tribunais Regionais do Trabalho (Brasil, [s.d.]).

1 A CONCILIAÇÃO TRABALHISTA COMO PRINCÍPIO FUNDAMENTAL

A conciliação é um dos pilares do processo do trabalho brasileiro, sendo expressamente incentivada pelas normas legais como medida preferencial para solução de conflitos entre empregados e empregadores. Conforme dispõe o artigo 764, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), “os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação” (Brasil, 1943).

No contexto trabalhista, o princípio da conciliação se manifesta tanto como diretriz processual quanto como valor fundamental do ramo. Visa equilibrar poderes, mitigar

desigualdades e assegurar que a solução do conflito atenda interesses legítimos de ambas as partes. Historicamente, a conciliação construiu-se como um traço identitário da Justiça do Trabalho, distinguindo-se dos demais ramos jurisdicionais (Sena, 2007).

1.1 O PATERMALISMO CONCILIATÓRIO DA ERA VARGAS (1930-1945)

A criação da Justiça do Trabalho em 1939, instalada efetivamente em 1941, representou um marco na institucionalização da conciliação no Brasil. Como registra a historiografia, a Justiça do Trabalho foi concebida em um contexto de industrialização acelerada e crescente mobilização operária, funcionando como um mecanismo de integração social e controle dos conflitos trabalhistas (Gomes; Silva, 2013 *apud* Moraes, 2022).

Naquele contexto, a conciliação era o primeiro e principal estágio de qualquer processo. O juiz assumia o papel não de um árbitro neutro, mas de um agente estatal empenhado em impor a paz social sob a égide da CLT e dos interesses do projeto nacional-desenvolvimentista. Era uma conciliação vertical e tutelada, na qual o Estado determinava o que constituía um “acerto justo”, frequentemente desarmando o potencial reivindicatório dos trabalhadores.

Conforme assinala Sena (2007, p. 1194), a Consolidação das Leis do Trabalho possui dispositivos expressos que determinam ao juiz a utilização dos bons ofícios de persuasão com o fito de alcançar a solução conciliada do conflito, além do que deverá propor a conciliação em dois momentos processuais específicos. Essa característica, presente desde a origem da Justiça do Trabalho, evidencia o papel ativo do magistrado na promoção da autocomposição.

1.2 O PERÍODO DEMOCRÁTICO (1946-1964) E A TENSÃO NEGOCIAL

No período democrático que se seguiu (1946-1964), a Justiça do Trabalho manteve a conciliação como sua pedra angular, porém em um ambiente de maior autonomia sindical e pressão das bases. Como documentam os processos trabalhistas desse período, os trabalhadores recorriam à Justiça do Trabalho não apenas para reivindicar direitos, mas também como forma de registro e memória de suas lutas (Moraes, 2022).

Nesse período, a mediação ainda não se distinguia claramente da conciliação no plano normativo. Ambas as práticas eram exercidas predominantemente pelo magistrado, sem a figura de um terceiro especializado e imparcial como concebemos hoje.

1.3 A CONCILIAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE REPRESSÃO NA DITADURA MILITAR (1964-1985)

A ditadura militar (1964-1985) representou um período de retrocesso para a autonomia dos trabalhadores e para a própria função social da Justiça do Trabalho. O regime esvaziou o poder de barganha dos sindicatos, perseguiu lideranças autênticas e converteu a mesa de conciliação em um ritual de submissão. Pesquisas recentes têm demonstrado como os processos trabalhistas desse período podem ser utilizados como fontes para a compreensão das relações de poder e da repressão no ambiente laboral (Moraes, 2022).

Sob o arbítrio de juízes frequentemente alinhados ao regime, a conciliação serviu para congelar direitos e cancelar um amplo arrocho salarial.

1.3.1 Resolução CNJ nº 125/2010

O Conselho Nacional de Justiça instituiu a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesse, criando os Núcleos de Mediação e Conciliação nos tribunais e orientando o uso de mediadores capacitados (Brasil, 2010). O Conselho Nacional de Justiça responsabilizou-se pela implementação da mediação no território brasileiro, elaborando um Manual de Mediação Judicial que serve de base teórica para cursos de formação de mediadores (Rorato; Giongo; Fleischmann, 2021).

1.3.2 Código de Processo Civil de 2015 (Lei nº 13.105/2015)

O novo CPC estimulou expressamente a autocomposição, com previsão de audiência de conciliação e mediação logo no início do processo judicial (art. 334), consolidando a mediação como etapa processual obrigatória em muitas demandas (Brasil, 2015).

1.4 O PARADOXO DA CONSTITUIÇÃO CIDADÃ DE 1988

Um paradoxo significativo surgiu com a Constituição Cidadã de 1988. Ao fortalecer dramaticamente os direitos individuais e coletivos e garantir um acesso amplo à Justiça, a Carta Magna inadvertidamente iniciou um lento declínio da cultura da conciliação. Com uma legislação tão favorável e uma jurisprudência consolidada, trabalhadores e seus advogados

passaram a enxergar mais vantagem na segurança de uma sentença judicial do que no risco inerente a um acordo.

Como observa a literatura especializada, a partir da Constituição de 1988, assistiu-se a uma luta pela preservação dos documentos judiciais e pela valorização da memória da Justiça do Trabalho, evidenciando a importância histórica desse ramo do Judiciário para a sociedade brasileira (Moraes, 2022).

1.5 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

O cenário da conciliação trabalhista foi radicalmente alterado pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017). A reforma inovou ao tratar da possibilidade de homologação de acordo extrajudicial diretamente perante a Justiça do Trabalho (artigos 855-B a 855-E da CLT), o que representa notável avanço para a prevenção de litígios e estímulo à autocomposição (Brasil, 2017).

O objetivo da reforma foi oferecer uma alternativa eficiente e segura à tradicional homologação judicial, ao mesmo tempo preservando direitos indisponíveis e combatendo eventuais fraudes ou renúncias ilícitas. Essa inovação tem impacto prático relevante, pois potencializa a cultura do diálogo e reduz o volume de processos, evitando a judicialização desnecessária de questões solucionáveis pela mediação e conciliação (Brasil, 2017).

Críticos deste modelo, contudo, apontam que a prevalência do negociado sobre o legislado pode levar à aceitação de acordos de valor reduzido por trabalhadores em posição de fragilidade, temendo um resultado ainda pior numa eventual sentença.

1.6 EM SÍNTESE

A análise histórica da conciliação trabalhista no Brasil demonstrou que o instituto assumiu diferentes funções conforme o contexto político de cada período: controle social na Era Vargas, repressão na ditadura militar e renovação institucional no século XXI.

Verificou-se que a conciliação não pode ser compreendida dissociada das relações de poder vigentes em cada momento histórico. O paradoxo instaurado pela Constituição de 1988 — que ampliou direitos mas desestimulou a autocomposição — evidencia a complexidade do tema.

Conclui-se que a conciliação trabalhista permanece como importante instrumento de pacificação social, desde que exercida de forma livre, informada e equilibrada, com respeito aos direitos indisponíveis dos trabalhadores.

2 O ADOECIMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO COMO ÓBICE ÀS CONCILIAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL

A conciliação trabalhista, mecanismo extrajudicial ou judicial de resolução de conflitos, é frequentemente celebrada como instrumento célere e eficaz para a pacificação social. No entanto, sua taxa de insucesso no Brasil levanta questionamentos sobre as causas estruturais que impedem o diálogo entre as partes. Este capítulo defende a tese de que um dos principais obstáculos à conciliação reside no profundo adoecimento das relações de trabalho. As transformações no mundo laboral, aceleradas pela digitalização e pela financeirização da economia, criaram um cenário de vulnerabilidade extrema para o trabalhador, descrito por Guy Standing como a formação de um “precariado” (Pochmann, 2026).

O adoecimento aqui tratado não se restringe à esfera física, mas abrange a saúde mental e a própria dignidade do trabalhador. A solidão em trabalhos individuais, a exclusão sistêmica de mães, a escravidão digital no *home office*, o suicídio como resposta à pressão por metas, a informalidade e a ausência de perspectivas são sintomas de uma mesma síndrome: a degradação do trabalho como espaço de realização humana. Essas condições criam um abismo de desconfiança e ressentimento, no qual a proposta de “acordo” soa como uma tentativa de legitimar a exploração sofrida. Para compreender esse fenômeno, analisar-se-ão seus diversos matizes, desde as heranças do taylorismo até as inovações da ciberindústria 4.0.

2.1 A CRISE DO TRABALHO E SEUS SINTOMAS

2.1.1 A Ilusão da flexibilidade e a escravidão digital

O avanço tecnológico prometia a libertação do trabalhador com a redução da jornada e o fim do trabalho repetitivo. No entanto, a realidade observada é a de uma “captura” desse tempo pelo capital (Pochmann, 2026). O *home office*, modalidade que atingiu cerca de 9,5 milhões de brasileiros segundo dados do IBGE (Iorio, 2026), dissolveu a fronteira entre o expediente e a vida privada. O que deveria ser flexibilidade transformou-se em disponibilidade permanente.

Pesquisas indicam que a aparente autonomia do trabalhador de aplicativos, por exemplo, mascara jornadas que podem chegar a 14 horas diárias, seis dias por semana, para que se obtenha uma renda mínima (Diap, 2025). Essa realidade é corroborada por decisões da Justiça do Trabalho, que têm reconhecido a existência de controle de jornada mesmo no trabalho remoto. O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, por exemplo, manteve a condenação de uma empresa ao pagamento de horas extras a uma analista em *home office*, entendendo que o uso de sistemas de *login* e *logout* permitia a fiscalização do horário de trabalho, afastando a tese de que o teletrabalho é incompatível com o controle de jornada (Migalhas, 2026).

Em decisão paradigmática, o TRT da 3ª Região (Minas Gerais) foi além, afirmando que a não fiscalização da jornada, inclusive externa, resulta, ordinariamente, da “negligência das empregadoras, muitas vezes intencional, diante da proveitosa isenção do regime dos arts. 57 a 75 da CLT”. O acórdão destaca que o avanço tecnológico, com telefonia móvel, internet e geolocalização, permite um monitoramento “minuciosamente e rigorosamente” preciso (Brasil, 2025). O problema, portanto, não é a falta de meios técnicos, mas a intenção patronal de se eximir de suas responsabilidades, criando uma jornada invisível e não remunerada, frequentemente disfarçada de “pequenas demandas” em aplicativos de mensagens – os chamados “contratos de zero hora”.

2.1.2 Prejuízos à saúde mental: da solidão ao suicídio

A intensificação do trabalho, combinada com o isolamento e a pressão por metas, tem gerado consequências devastadoras para a saúde mental dos trabalhadores. A solidão no trabalho individual, a ausência de *happy hours* e a substituição do convívio social por métricas de produtividade são fatores que contribuem para o esgotamento. O *home office*, quando mal gerenciado, pode levar o profissional a trabalhar de 14 a 15 horas por dia, conforme alerta o professor de Direito do Trabalho Giovanni Cesar (Catunda, 2025), resultando em exaustão mental e física, como a síndrome de *burnout* (Teixeira, 2025).

Este adoecimento não é um fenômeno novo, mas sua escala atingiu níveis alarmantes. Um dos casos mais emblemáticos e trágicos da história recente foi a onda de suicídios de trabalhadores na fábrica da Foxconn, na China, fornecedora da Apple. As condições de trabalho extremas, com jornadas exaustivas e disciplina militarizada, levaram dezenas de jovens à morte, provocando protestos e uma crise de imagem que forçou a empresa a instalar redes de proteção nos dormitórios das fábricas. Esse episódio é a face mais visível da “walmartização” do mercado,

onde a pressão por baixos custos e alta produtividade é transferida para a linha de produção, adoece e mata.

2.1.3 A Exclusão Sistêmica e a “Pejotização” da Vida

O mercado de trabalho contemporâneo é seletivo e excludente. As mães trabalhadoras enfrentam uma das formas mais cruéis de preconceito: a exclusão sistêmica. A lógica atual, que exige dedicação exclusiva e disponibilidade integral, penaliza a maternidade, criando obstáculos para a contratação e permanência de mulheres no emprego formal, um prejuízo à natalidade e à organização familiar que a sociedade insiste em ignorar.

Paralelamente, a precarização avança sob o disfarce do “empreendedorismo”. Diante da deterioração dos direitos trabalhistas e do aumento do desemprego, tornar-se um “proletário de si mesmo” passou a ser visto como uma tábua de salvação. No entanto, a realidade é cruel: cerca de 6 em cada 10 empresas fecham as portas antes de completar 5 anos de existência. Essa estatística revela que o empreendedorismo, na base da pirâmide, é, na verdade, uma transferência de riscos do capital para o trabalhador, que se vê desamparado, sem a rede de proteção da CLT e sujeito às intempéries do mercado.

Há, ainda, a camada mais invisível e desassistida: os trabalhadores de subempregos, muitas vezes em situação de rua – os “ciberrefugiados” da economia digital. Excluídos do mercado formal e sem acesso às tecnologias que comandam a nova economia, vagam à margem de um sistema que os descartou. Para estes, a conciliação trabalhista é um conceito abstrato e inalcançável.

2.1.4 A Transformação dos modelos de gestão e a resposta sindical

A organização do trabalho no Brasil é um palimpsesto de modelos produtivos. A herança do fordismo e do taylorismo, com sua ênfase no controle de tempos e movimentos e na padronização, ainda persiste, mas agora amalgamada à terceirização, à informalidade e à flexibilização de direitos. O comando informacional digital, característico da ciberindústria 4.0, é a nova tendência: algoritmos gerenciam equipes, definem metas e até punem trabalhadores, sem a intermediação de um superior hierárquico visível, o que dificulta a responsabilização e o diálogo.

Essas novas formas de exploração exigem, por consequência, novas formas sindicais. O sindicalismo tradicional, estruturado em categorias e no chão da fábrica, encontra dificuldades

para representar um trabalhador disperso geograficamente, isolado em seu *home office* ou invisibilizado por trás de uma plataforma digital. A luta pela redução da jornada de 44 horas semanais, ainda realidade para 70% dos trabalhadores, especialmente os de menor escolaridade (Fenati, 2026), e pela regulamentação do trabalho em plataformas são exemplos de pautas que exigem uma atuação sindical inovadora e adaptada aos novos tempos.

2.2 O ADOECIMENTO COMO ÓBICE À CONCILIAÇÃO

O ambiente descrito – de desconfiança, sofrimento, exclusão e invisibilidade – é o pano de fundo das audiências de conciliação. Como esperar que um trabalhador que adoeceu em função do trabalho, que teve seu intervalo de almoço suprimido (Jornal da Ordem, 2025), que foi cobrado por mensagem fora do horário de expediente ou que foi demitido ao adoecer, sentese à mesa para negociar de forma isonômica com seu empregador?

A conciliação pressupõe um mínimo de simetria e boa-fé. Quando a relação é marcada pelo que o presidente do IBGE, Marcio Pochmann, chama de “captura” do tempo e da produtividade do trabalhador pelo capital (Pochmann, 2026), a assimetria de poder é total. O trabalhador chega à Justiça não apenas para pleitear direitos, mas para ser ouvido em sua dor. A proposta de um acordo, nesse contexto, pode ser percebida como uma tentativa de silenciar seu sofrimento e “comprar” sua renúncia a direitos fundamentais por um valor irrisório.

As decisões judiciais citadas ao longo deste capítulo demonstram que a Justiça do Trabalho tem se esforçado para interpretar as novas relações de trabalho à luz dos princípios protetivos da CLT e da Constituição. Ao reconhecer o controle de jornada no *home office* (Migalhas, 2026; Iorio, 2026) e a possibilidade de fiscalização do trabalho externo pela tecnologia (Brasil, 2025), o Judiciário valida o sofrimento do trabalhador e legitima seu pleito. Essa validação é o primeiro passo para que a vítima da exploração se sinta empoderada para negociar. Sem ela, a conciliação é apenas uma formalidade vazia, fadada ao insucesso.

2.3 EM SUMA

O insucesso das conciliações trabalhistas no Brasil não pode ser atribuído a uma simples má vontade das partes ou a falhas processuais. Ele é o sintoma mais evidente de uma patologia social mais grave: o adoecimento estrutural das relações de trabalho. A combinação de jornadas exaustivas, controle digital opressivo, isolamento social, exclusão de grupos vulneráveis e fragilização dos direitos coletivos cria um abismo de desconfiança que inviabiliza o diálogo.

Enquanto o trabalho for sinônimo de sofrimento psíquico e físico; enquanto a tecnologia for usada para explorar, e não para libertar; enquanto mães forem excluídas e subempregados forem invisíveis; a conciliação continuará sendo uma miragem. A superação desse cenário exige mais do que técnicas de negociação. Exige um redesenho do pacto social e trabalhista, que coloque a dignidade da pessoa humana no centro da economia, resgatando a função social do trabalho e garantindo que os frutos do progresso tecnológico sejam, de fato, compartilhados. A redução da jornada de trabalho, a regulamentação das plataformas digitais e o fortalecimento da negociação coletiva são passos urgentes nessa direção, para que, um dia, a conciliação possa ser, de fato, instrumento de paz e justiça.

3 CONCILIAÇÃO TRABALHISTA: CONCEITO E FUNDAMENTOS

A conciliação trabalhista é um método de autocomposição no qual um terceiro imparcial – o conciliador – atua de forma mais ativa do que o mediador, podendo sugerir soluções e auxiliar as partes na construção do acordo. Conforme definição institucional,

A conciliação trabalhista é um método em que os conflitos nas relações de trabalho são resolvidos pelas próprias pessoas envolvidas, com a participação de uma terceira que, usando técnicas adequadas, promove o diálogo e busca estabelecer acordos para, assim, resolver os processos **de maneira mais rápida e eficaz** (Secretaria de Comunicação Social do TST, 2025, p. 3; grifos no original).

A conciliação é uma alternativa que permite solucionar o conflito e dar fim ao processo por meio de uma solução construída de forma conjunta e com o auxílio de conciliadores e mediadores, de maneira mais rápida e eficaz. Com ela, a solução é feita de maneira consensual, sendo que nenhuma das partes é obrigada a aceitar o acordo caso não o considere justo.

3.1 FUNDAMENTOS LEGAIS

A conciliação é um dos pilares do processo do trabalho brasileiro, sendo expressamente incentivada pelas normas legais como medida preferencial para solução de conflitos entre empregados e empregadores. Conforme dispõe o artigo 764, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), “os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação”.

O artigo 846 da CLT reforça essa diretriz ao estabelecer que “aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação”. Já o artigo 831 da CLT prevê a homologação de acordos

judiciais, conferindo-lhes eficácia de coisa julgada e tornando-os títulos executivos judiciais, com possibilidade de execução imediata das obrigações assumidas em juízo.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) introduziu inovação significativa ao tratar da possibilidade de homologação de acordo extrajudicial diretamente perante a Justiça do Trabalho, nos artigos 855-B a 855-E da CLT. Essa modalidade permite que as partes, previamente assistidas por advogados distintos, submetam à homologação judicial acordos livremente pactuados, sem que tenha havido prévio ajuizamento de ação trabalhista.

O objetivo dessa inovação é oferecer uma alternativa eficiente e segura à tradicional homologação judicial, preservando direitos indisponíveis e combatendo eventuais fraudes ou renúncias ilícitas, ao mesmo tempo em que se evita a judicialização desnecessária de questões solucionáveis pela via consensual.

3.2 PRINCÍPIOS DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

No contexto trabalhista, o princípio da conciliação se manifesta tanto como diretriz processual quanto como valor fundamental do ramo. Visa equilibrar poderes, mitigar desigualdades e assegurar que a solução do conflito atenda interesses legítimos de ambas as partes. Historicamente, a conciliação construiu-se como um traço identitário da Justiça do Trabalho, distinguindo-se dos demais ramos jurisdicionais, que nem sempre adotam o mesmo grau de protagonismo nesta agenda.

O Código de Processo Civil de 2015 reforça esse compromisso ao estabelecer, no § 2º do art. 3º, que “O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos”. O § 3º, do mesmo artigo, dispõe que “A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial” (Brasil, 2015).

O art. 139, inciso V, do CPC/2015 preceitua que incumbe ao juiz “promover, a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente com auxílio de conciliadores e mediadores judiciais” (Brasil, 2015).

Da leitura desses dispositivos, é possível depreender que o Estado-juiz: (i) deve tentar buscar a solução consensual de conflitos; (ii) deve estimular a solução consensual de conflitos, inclusive no curso de processo judicial; (iii) deve cooperar para que se obtenha decisão de mérito justa, efetiva e em tempo razoável; (iv) deve, a qualquer tempo, promover a autocomposição.

O Código de Ética anexo à Resolução 174 do CSJT inclui como princípio fundamental para a atuação do conciliador a competência, no sentido de capacitação específica para atuar na missão de auxiliar as partes a encontrarem, por elas próprias, a melhor solução para o litígio.

3.3 TIPOS E FUNCIONAMENTO DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

3.3.1 Conciliação Judicial

No rito ordinário da CLT, a primeira audiência obrigatoriamente se inicia com a tentativa de conciliação. Conforme o artigo 846 da CLT, “aberta a audiência, o juiz, depois de tentar conciliar as partes, nos termos dos arts. 764 e 831, tentará a conciliação”. Apenas diante do fracasso dessa etapa é que se segue para a instrução e, por fim, o julgamento.

Durante todo o andamento processual, inclusive na fase recursal e mesmo em execução, a qualquer momento pode o juiz instar as partes à composição. O artigo 764, § 3º, da CLT assegura que “frustrada a conciliação, prosseguir-se-á na audiência”.

A conciliação pode ocorrer, portanto, em três momentos principais:

- **Audiência inicial:** etapa inaugural da ação trabalhista, antes da fase de instrução;
- **Audiência de instrução:** nova tentativa após a coleta de provas e oitiva das partes;
- **Fase recursal ou executória:** possibilidade de conciliação em qualquer momento do processo, inclusive em grau de recurso ou durante a execução do julgado.

3.3.2 Conciliação nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais (Cejuscs-JT)

Todos os Tribunais Regionais do Trabalho têm unidades especializadas em conciliação: são os chamados Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejuscs-JT). Neles são realizadas audiências de conciliação, de forma presencial ou telepresencial, em qualquer fase ou instância do processo.

O pedido para uma audiência de conciliação pode ser feito por telefone, e-mail, balcão virtual ou petição no próprio processo. Com os Cejuscs, a solução do conflito pode ser mais rápida e simplificada.

A Resolução nº 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) regulamentou a criação dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos (CEJUSCs) no âmbito da Justiça do Trabalho, com o objetivo de oferecer tratamento adequado às disputas de interesses.

A conciliação realizada nos CEJUSCs apresenta características específicas que a distinguem da conciliação conduzida diretamente pelo juiz da causa. A primeira diferença está no conciliador e no papel que ele exerce quando não é o julgador no processo. A atividade do conciliador, ainda que juiz, dissociada da função de julgador permite maior liberdade de comunicação e promoção do engajamento das partes com o direcionamento para a pacificação.

3.3.3 Conciliação extrajudicial

A possibilidade de homologação de acordos extrajudiciais constitui avanço significativo da Reforma Trabalhista. Segundo o artigo 855-B da CLT, as partes podem submeter à apreciação do juízo trabalhista acordos livremente pactuados, com a exigência de que as partes sejam representadas por advogados distintos e que a peça inicial seja obrigatoriamente assinada por ambos.

Essa inovação tem impacto prático relevante, pois potencializa a cultura do diálogo e reduz o volume de processos, evitando a judicialização desnecessária de questões solucionáveis pela mediação e conciliação.

4 O PAPEL DE CADA PARTICIPANTE NA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

4.1 O CONCILIADOR

O conciliador, diferentemente do mediador, pode adotar uma posição mais ativa na condução do procedimento. O Código de Ética anexo à Resolução 174 inclui como princípio fundamental para a atuação do conciliador a competência, no sentido de capacitação específica para atuar na missão de auxiliar as partes a encontrarem, por elas próprias, a melhor solução para o litígio.

A ausência de cobrança na obtenção de acordo é regra presente no Código de Ética do conciliador, não podendo este exercer qualquer pressão ou persuasão, devendo apenas extrair a “chuva de ideias” das partes quanto às possíveis formas de solução, agindo como auxiliar na movimentação das propostas e construção de um acordo conforme o interesse e possibilidade das partes.

4.2 O JUIZ

O juiz do trabalho tem o dever de incentivar a conciliação, mas também de indeferir acordos prejudiciais à parte hipossuficiente ou que violem normas de ordem pública. O equilíbrio entre celeridade e justiça material é delicado nesse contexto.

O juiz “tenta conciliar” ao advertir as partes, em tese, para as vantagens do acordo e os prejuízos decorrentes da formulação de pretensão manifestamente infundada. Nas palavras do Desembargador Percival Nogueira, “a conveniência da realização da audiência verifica-se ainda no poder de persuasão do julgador em alertar as partes quanto ao direito em discussão; sobre as consequências de seus atos, bem como, propiciar maiores elementos para formar a convicção do magistrado a respeito das teses argumentativas apresentadas”.

Ainda que a conciliação seja realizada por um servidor como auxiliar da justiça, ela deve ser rigorosamente orientada e supervisionada e homologada pelo juiz, que tem a autoridade única de controle da legalidade e também da execução em caso de não cumprimento.

4.3 O ADVOGADO

O advogado desempenha papel crucial na conciliação trabalhista. É fundamental que o advogado não apenas conheça as normas que regem a conciliação, mas domine as práticas negociais e a dinâmica psicológica inerente a esses ambientes. A atuação efetiva exige preparo prévio, análise apurada dos riscos do litígio e das vantagens do acordo, bem como capacidade argumentativa para demonstrar os benefícios da solução consensual ao seu cliente.

Muitos advogados ainda associam a conciliação a uma espécie de “capitulação” e relutam em recomendar acordos, seja por receio de insatisfação do cliente, temor de questionamentos éticos ou por insegurança quanto ao resultado econômico do ajuste. Por outro lado, empresas frequentemente demonstram resistência e postergam acordos, apostando no desgaste do reclamante e na possibilidade de êxito parcial em sentença.

A cultura da litigiosidade, entretanto, demanda políticas de incentivo à formação e conscientização dos atores jurídicos. O advogado deve ser agente de inovação, compreendendo os impactos sociais e econômicos da conciliação e migrando da mera prática processualista para uma advocacia orientada à solução efetiva de controvérsias.

4.4 AS PARTES (EMPREGADO E EMPREGADOR)

As partes são as protagonistas da conciliação, cabendo a elas participar de boa-fé, expondo seus interesses de forma clara e objetiva. A conciliação possibilita que empregadores

e empregados dialoguem diretamente sobre suas demandas, buscando um acordo que pode ser mais benéfico do que a espera por uma decisão judicial. A conciliação, além de otimizar o tempo de tramitação e evitar custos adicionais, promove um encerramento mais satisfatório para ambas as partes, restabelecendo a confiança na relação de trabalho.

A implementação da conciliação pelas empresas pode ser realizada por meio da criação de núcleos internos, da capacitação de líderes, da promoção do diálogo contínuo e do estabelecimento de parcerias com entidades especializadas. Essa prática fortalece as relações de trabalho, demonstra responsabilidade social e contribui para um ambiente mais harmonioso e produtivo.

5 TAXAS DE SUCESSO DA CONCILIAÇÃO NO BRASIL: ANÁLISE SETORIAL E COMPARATIVO COM A JUSTIÇA DO TRABALHO

5.1 DADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (2024)

Os dados oficiais do Conselho Nacional de Justiça demonstram que a Justiça do Trabalho atingiu, em 2024, um índice de conciliação de **43,62%** na fase de conhecimento do processo judicial, ultrapassando a meta de 38% definida para o período. O Índice de Conciliação computa o percentual de decisões e sentenças homologatórias de acordo em relação ao total de decisões terminativas e de sentenças.

A conciliação na Justiça do Trabalho movimentou, no ano de 2024, um total de **R\$ 11,4 bilhões**. O valor refere-se apenas aos acordos feitos nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejuscs-JT). O montante é **65,3% maior** do que o de 2023, quando as negociações chegaram a R\$ 6,9 bilhões.

Em dez meses de 2024, os tribunais estaduais e do Trabalho realizaram **2.412.140 conciliações**, alcançando 100% da meta definida para o ano.

5.2 DADOS DA SEMANA NACIONAL DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA (2022)

Na 6ª edição da Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, realizada em 2022, o evento atendeu 219.566 pessoas, em 65.035 audiências. Durante os cinco dias de atividades, foram homologados 21.167 acordos, movimentando mais de **R\$ 764,6 milhões**.

O TRT-15 (Campinas/SP) garantiu um total de 2.951 acordos e R\$ 115,1 milhões homologados aos trabalhadores. Ao todo, foram realizadas 5.279 audiências, telepresenciais e

presenciais, com **56% de aproveitamento conciliatório**, beneficiando 18.468 pessoas. Com o resultado, o TRT-15 ficou em **2º lugar** entre os tribunais de grande porte no ranking do CSJT.

5.3 DADOS DO TRT-15 (2025)

Em 2025, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) destinou **R\$ 6,2 bilhões** aos reclamantes. Desse total, **R\$ 3,1 bilhões – o equivalente a 50% – foram viabilizados por meio da conciliação**. Desse montante conciliado, R\$ 1,27 bilhão (cerca de 41%) teve atuação direta dos Cejuscs, que, sozinhos, responderam por aproximadamente 20% de todo o valor distribuído pelo Tribunal no ano.

No período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, foram realizadas 40.076 audiências nos Cejuscs do TRT-15, que resultaram em **20.297 acordos**, alcançando índice médio de conciliação de **50,65%**. Ao todo, os valores homologados somaram **R\$ 1.272.699.214,53**.

Três unidades se destacaram ao superar a marca de 55% de índice de conciliação:

- **Cejusc de São José do Rio Preto:** 63,41% de índice de conciliação, com 2.760 audiências e 1.750 conciliações, totalizando R\$ 95 milhões;
- **Cejusc de São José dos Campos:** 59,74% de índice de conciliação, com 3.107 audiências e 1.856 acordos, distribuindo R\$ 76,3 milhões;
- **Cejusc de Bauru:** 55,31% de índice de conciliação, com 2.327 audiências e 1.287 conciliações, homologando R\$ 75,7 milhões.

O Cejusc de 2º grau alcançou 54,04% de índice de conciliação, com 1.752 acordos firmados em 3.242 audiências realizadas, movimentando R\$ 301 milhões.

5.4 COMPARATIVO COM A JUSTIÇA ESTADUAL GERAL

Em contraste com os expressivos resultados da Justiça do Trabalho, os tribunais da Justiça Estadual apresentaram, em 2024, índice de conciliação de apenas **18,41%**, estando acima da cláusula de barreira definida na meta, o que garante o seu cumprimento integral, mas em patamar significativamente inferior ao da Justiça do Trabalho.

A Justiça Federal, por sua vez, precisa elevar seu índice para alcançar os **15%** definidos na meta.

5.5 ANÁLISE DOS FATORES DE SUCESSO DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

A expressiva disparidade entre os resultados da Justiça do Trabalho (43,62%) e da Justiça Estadual geral (18,41%) sugere que a especialização dos conciliadores e a estruturação do procedimento impactam diretamente o sucesso. A Justiça do Trabalho possui tradição na conciliação, com ritos específicos e magistrados frequentemente envolvidos na condução dos acordos, ao passo que na Justiça Estadual a pulverização de competências e a heterogeneidade dos conflitos podem dificultar a padronização de boas práticas.

A existência de unidades especializadas, como os Cejuscs-JT, e a realização de eventos nacionais dedicados à conciliação, como a Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, contribuem para a disseminação da cultura conciliatória e para o alcance de índices mais elevados.

6 ELEMENTOS, ESTRATÉGIAS E TÉCNICAS PARA O SUCESSO NA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

6.1 ELEMENTOS DA NEGOCIAÇÃO NA CONCILIAÇÃO

A negociação, como elemento central da conciliação, fundamenta-se em elementos essenciais que devem ser cultivados para o sucesso do procedimento, o que em tese, aumentaria mais as chances de conciliações bem-sucedidas. Conforme a doutrina especializada, destacam-se:

1. **Cultivar bom relacionamento** com a parte contrária, reconhecendo que a conciliação é um trabalho conjunto;
2. **Comunicação aberta**, que permite que as partes expressem seus interesses e compreendam os interesses alheios;
3. **Concessões baseadas nos interesses** de ambos, em vez de se ater a posições rígidas;
4. **Busca por opções múltiplas** e benéficas a todos, ampliando o leque de possibilidades de solução;
5. **Legitimidade**, persuadindo quando uma opção é mais oportuna que a outra com base em critérios objetivos;
6. **Escolha da melhor alternativa** da negociação, considerando o que ocorrerá mesmo se o outro tiver a proposta mais vantajosa;
7. **Compromissos claros e realistas**, que permitem a efetiva implementação do acordo.

6.2 ESTRATÉGIAS PARA O SUCESSO

A conciliação é uma ferramenta poderosa para resolver disputas trabalhistas de forma rápida e amigável. Ela reduz custos, preserva a imagem da empresa e melhora o clima organizacional, além de contribuir para o desafogamento do sistema judiciário.

A implementação da conciliação pode ser realizada por meio da criação de núcleos internos, da capacitação de líderes, da promoção do diálogo contínuo e do estabelecimento de parcerias com entidades especializadas. Essa prática fortalece as relações de trabalho, demonstra responsabilidade social e contribui para um ambiente mais harmonioso e produtivo.

A tendência legislativa e jurisprudencial é, cada vez mais, ampliar os espaços de autocomposição no processo do trabalho. Tribunais Regionais, Tribunais Superiores e o próprio Conselho Nacional de Justiça (CNJ) têm investido em campanhas e plataformas digitais de conciliação, inclusive com implantação de Centrais de Conciliação e Mediação especializadas.

6.3 TÉCNICAS PARA O CONCILIADOR

As técnicas conciliatórias incluem a análise contextual dos fatos, com o objetivo de promover o aprendizado e o “empoderamento” das partes para que sejam capazes de solucionar seus conflitos com a participação do Estado e sob controle da legalidade.

O conciliador deve:

- Apresentar clara e precisamente o procedimento conciliatório;
- Acolher as partes e advogados para que se sintam confortáveis em um ambiente horizontal;
- Promover o diálogo dentro de um contexto de comunicação eficiente;
- Praticar a empatia para auxiliar a compreensão dos interesses e propostas das partes.

A ausência de cobrança na obtenção de acordo é regra presente no Código de Ética do conciliador, não podendo este exercer qualquer pressão ou persuasão, devendo apenas extrair a “chuva de ideias” das partes quanto às possíveis formas de solução.

6.4 LIMITES DA CONCILIAÇÃO: DIREITOS DISPONÍVEIS E INDISPONÍVEIS

Um dos debates centrais na conciliação trabalhista refere-se aos limites do que pode ser objeto de acordo. Em regra, os direitos trabalhistas são, em sua maioria, disponíveis, podendo

ser objeto de transação. O artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal, combinado com o artigo 9º da CLT, veda apenas a renúncia quanto a direitos indisponíveis.

Porém, fraudes ou acordos simulados podem ser questionados judicialmente. O juiz deve analisar eventuais indícios de renúncia ilícita ou fraude aos direitos trabalhistas, podendo recusar homologação ou limitar o alcance do acordo. Ainda assim, a atuação dos advogados na elaboração das cláusulas e na demonstração da regularidade e boa-fé do ajuste é determinante para a segurança jurídica e para a própria efetividade da autocomposição.

6.5 DESAFIOS PARA A EFETIVIDADE DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

Apesar de sua centralidade normativa e ampla previsão procedimental, a prática revela desafios recorrentes à efetividade da conciliação trabalhista:

1. **Resistência dos advogados:** muitos ainda associam a conciliação a uma espécie de “capitulação” e relutam em recomendar acordos;
2. **Resistência das empresas:** frequentemente demonstram resistência e postergam acordos, apostando no desgaste do reclamante;
3. **Falta de formação continuada** dos operadores em técnicas especializadas de negociação;
4. **Dificuldade de acesso a cálculos confiáveis;**
5. **Excessiva burocratização** de alguns procedimentos conciliatórios.

O futuro da conciliação passa, portanto, pelo compromisso de todos: partes, advogados, magistrados e sistema de Justiça como um todo, rumo a uma Justiça do Trabalho mais célere, eficiente e justa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo dos três capítulos permitiu compreender que os desafios à efetividade da conciliação trabalhista no Brasil situam-se em dois planos distintos, porém interligados: o técnico-processual e o sociológico.

DESAFIOS TÉCNICOS

No plano técnico, identificam-se obstáculos diretamente relacionados à operacionalização do procedimento conciliatório. Conforme demonstrado no Capítulo 3, a prática revela desafios recorrentes à efetividade da conciliação trabalhista, quais sejam:

resistência dos advogados, que muitos relutam em recomendar acordos; resistência das empresas, que frequentemente demonstram resistência e postergam acordos, apostando no desgaste do reclamante; falta de formação continuada dos operadores em técnicas especializadas de negociação; dificuldade de acesso a cálculos confiáveis; e excessiva burocratização de alguns procedimentos conciliatórios.

DESAFIOS SOCIOLÓGICOS

No plano sociológico, o Capítulo 2 demonstrou que o insucesso das conciliações trabalhistas no Brasil não pode ser atribuído a uma simples má vontade das partes ou a falhas processuais, mas sim a uma patologia social mais grave: o adoecimento estrutural das relações de trabalho. As transformações no mundo laboral, aceleradas pela digitalização e pela financeirização da economia, criaram um cenário de vulnerabilidade extrema para o trabalhador, descrito por Guy Standing como a formação de um “precariado”.

Esse adoecimento abrange a saúde mental e a dignidade do trabalhador, manifestando-se em solidão, exclusão sistêmica, escravidão digital, suicídio, informalidade e ausência de perspectivas. O ambiente descrito, de desconfiança, sofrimento, exclusão e invisibilidade, é o pano de fundo das audiências de conciliação. A conciliação pressupõe um mínimo de simetria e boa-fé. Quando a relação é marcada pela “captura” do tempo e da produtividade do trabalhador pelo capital, a assimetria de poder é total. O trabalhador chega à Justiça não apenas para pleitear direitos, mas para ser ouvido em sua dor. A proposta de um acordo, nesse contexto, pode ser percebida como uma tentativa de silenciar seu sofrimento e “comprar” sua renúncia a direitos fundamentais por um valor irrisório.

CONCLUSÃO

Conclui-se, portanto, que a conciliação trabalhista permanece como importante instrumento de pacificação social, desde que exercida de forma livre, informada e equilibrada, com respeito aos direitos indisponíveis dos trabalhadores. No entanto, sua efetividade depende não apenas de técnicas processuais adequadas e da atuação dos operadores do direito, mas, fundamentalmente, da superação do adoecimento estrutural das relações de trabalho, que exige um redesenho do pacto social e trabalhista, com a redução da jornada de trabalho, a regulamentação das plataformas digitais e o fortalecimento da negociação coletiva, para que, um dia, a conciliação possa ser, de fato, instrumento de paz e justiça social.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: PR/CC, 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010**. Institui a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesse no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2010.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Institui o Código de Processo Civil. Brasília: PR/CC, 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Reforma Trabalhista. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: MT, 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Acórdão nº 0011372-41.2023.5.03.0030**. 10. Turma. 18 fev. 2025. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:justica.trabalho;regiao.3:tribunal.regional.trabalho;turma.10:acordao:2025-02-18;0011372-41.2023.5.03.0030>. Acesso em: 8 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. **História da Justiça do Trabalho no Brasil - Memorial**. [s.d.]. Disponível em: <https://www.trt24.jus.br/web/memorial/historia-da-justica-do-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 12 abr. 2026.

CATUNDA, Márcia. Setembro amarelo: professor de direito do trabalho alerta para limites no home office. **GCMAS**, 12 set. 2025. Disponível em: <https://gcmais.com.br/mais-emprego/2025/09/12/setembro-amarelo-professor-de-direito-do-trabalho-alerta-para-limites-no-home-office/>. Acesso em: 8 abr. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Tribunais estaduais e do trabalho atingem meta com 2,4 milhões de conciliações. **Agência CNJ de Notícias**, Brasília, 28 nov. 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/tribunais-estaduais-e-do-trabalho-atingem-meta-com-24-milhoes-de-conciliacoes/>. Acesso em: 10 abr. 2026.

DIAP. Novo marco legal para trabalho por aplicativo é debatido. **DIAP**, 11 set. 2025. Disponível em: <http://diap.org.br/index.php/noticias/noticias/92401-novo-marco-legal-para-trabalho-por-aplicativo-e-debatido>. Acesso em: 8 abr. 2026.

FENATI. Trabalhadores têm jornada de 44 horas semanais em 70% dos casos. **FENATI**, 19 fev. 2026. Disponível em: <https://fenati.org.br/trabalhadores-jornada-de-44-horas-semanais/>. Acesso em: 8 abr. 2026.

FONSECA, Maria Helena. Conciliação trabalhista: estratégia inteligente para empresas e resolução de conflitos. **Migalhas de Peso**, São Paulo, 19 mar. 2025. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/depeso/426516/conciliacao-trabalhista-estrategia-inteligente-para-empresas>. Acesso em: 10 abr. 2026.

GOMES, Angela de Castro; SILVA, Fernando Teixeira da (org.). **A Justiça do trabalho e sua história**. Campinas: Editora da Unicamp, 2013.

IORIO, Rafael. Home office com hora extra: como funciona o controle de jornada no trabalho remoto. **Diário do Rio de Janeiro**, 2 fev. 2026. Disponível em: <https://diariodorio.com/home-office-com-hora-extra-como-funciona-o-controle-de-jornada-no-trabalho-remoto/>. Acesso em: 8 abr. 2026.

JORNAL DA ORDEM. Justiça reconhece supressão de intervalo intrajornada em home office. **Jornal da Ordem**, Porto Alegre, 17 dez. 2025. Disponível em: <https://jornaldaordem.com.br/noticia-ler/justica-reconhece-supressao-intervalo-intrajornada-em-home-office/52069>. Acesso em: 8 abr. 2026.

LEGALE. Conciliação Trabalhista CLT: Fundamentos, etapas e procedimentos essenciais. **Blog Legale**, 2024. Disponível em: <https://legale.com.br/blog/conciliacao-trabalhista-clt-fundamentos-etapas-e-procedimentos-essenciais/>. Acesso em: 10 abr. 2026.

MIGALHAS. TRT-18 admite controle de jornada em home office e garante hora extra. **Migalhas**, 30 jan. 2026. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/448942/trt-18-admite-controle-de-jornada-em-home-office-e-garante-hora-extra>. Acesso em: 8 abr. 2026.

MORAES, Patrícia Camilla Souza de. Processos trabalhistas, memória e história: preservação e utilização de documentos da Justiça do Trabalho no ensino de história. **Revista Espacialidades**, v. 18, n. 1, p. 246-266, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/espacialidades/article/view/26558>. Acesso em: 12 abr. 2026.

POCHMANN, Marcio. Onde foi parar o tempo que a tecnologia deveria nos devolver? **Monitor Mercantil**, 27 fev. 2026. Disponível em: <https://monitormercantil.com.br/onde-foi-parar-o-tempo-que-a-tecnologia-deveria-nos-devolver/>. Acesso em: 8 abr. 2026.

RORATO, G.; GIONGO, J.; FLEISCHMANN, S. **Manual de mediação judicial**. Brasília: CNJ, 2021.

SENA, A. O. Conciliação e mediação no processo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 1191-1204, 2007.

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DO TST. **Conciliação trabalhista**: um guia para conciliar seu processo. 4. ed. 2025. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/servicos/conciliacao/14-8x21-guia-da-conciliacao-trabalhista-2025-livreto-v2.pdf/@@display-file/file/%5B14,8x21%5D%20-%20Guia%20da%20concilia%C3%A7%C3%A3o%20trabalhista%20-%202025%20-%20Livreto%20-%20v2.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2026.

SOUZA, André Pagani de. O poder-dever do juiz de tentar conciliar as partes. **Migalhas**, São Paulo, 26 out. 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/cpc-na-pratica/267878/o-poder-dever-do-juiz-de-tentar-conciliar-as-partes>. Acesso em: 10 abr. 2026.

TEIXEIRA, Ana Paula. Home office: Flexibilidade ou prática que levará trabalhadores ao esgotamento mental? **Bahia Notícias**, 29 maio 2025. Disponível em: <https://www.bahianoticias.com.br/saude/artigo/1019-home-office-flexibilidade-ou-pratica-que-levara-trabalhadores-ao-esgotamento-mental>. Acesso em: 8 abr. 2026.

TRT-15 (CAMPINAS). Conciliação trabalhista: conheça uma das melhores formas de solucionar amigavelmente um conflito. **Notícias TRT-15**, 2023. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2023/conciliacao-trabalhista-conheca-uma-das-melhores-formas-de-solucionar-amigavelmente-um>. Acesso em: 10 abr. 2026.

TRT-15 (CAMPINAS). Cejuscs do TRT-15 superam 20 mil conciliações e movimentam R\$ 1,27 bilhão em 2025. **Notícias TRT-15**, 2026. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2026/cejuscs-do-trt-15-superam-20-mil-conciliacoes-e-movimentam-r-127-bilhao-em-2025>. Acesso em: 10 abr. 2026.

VALOR ECONÔMICO. Justiça do Trabalho movimenta R\$ 11 bi por meio de conciliação. **Valor Econômico**, São Paulo, 9 abr. 2025. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2025/04/09/justica-do-trabalho-movimenta-r-11-bi-por-meio-de-conciliacao.ghml>. Acesso em: 10 abr. 2026.

ÍNDICE

	INTRODUÇÃO	5
1	A CONCILIAÇÃO TRABALHISTA COMO PRINCÍPIO FUNDAMENTAL	5
1.1	O PATERMALISMO CONCILIATÓRIO DA ERA VARGAS (1930-1945)	6
1.2	O PERÍODO DEMOCRÁTICO (1946-1964) E A TENSÃO NEGOCIAL	6
1.3	A CONCILIAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE REPRESSÃO NA DITADURA MILITAR (1964-1985)	7
1.3.1	Resolução CNJ nº 125/2010	7
1.3.2	Código de Processo Civil de 2015 (Lei nº 13.105/2015)	7
1.4	O PARADOXO DA CONSTITUIÇÃO CIDADÃ DE 1988	7
1.5	A REFORMA TRABALHISTA DE 2017	8
1.6	EM SÍNTESE	8
2	O ADOECIMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO COMO ÓBICE ÀS CONCILIAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL	9
2.1	A CRISE DO TRABALHO E SEUS SINTOMAS	9
2.1.1	A Ilusão da flexibilidade e a escravidão digital	9
2.1.2	Prejuízos à saúde mental: da solidão ao suicídio	10
2.1.3	A Exclusão Sistêmica e a “Pejotização” da Vida	11
2.1.4	A Transformação dos modelos de gestão e a resposta sindical	11
2.2	O ADOECIMENTO COMO ÓBICE À CONCILIAÇÃO	12
2.3	EM SUMA	12
3	CONCILIAÇÃO TRABALHISTA: CONCEITO E FUNDAMENTOS	13
3.1	FUNDAMENTOS LEGAIS	13
3.2	PRINCÍPIOS DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA	14
3.3	TIPOS E FUNCIONAMENTO DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA	15
3.3.1	Conciliação Judicial	15
3.3.2	Conciliação nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais (Cejuscs-JT)	15
3.3.3	Conciliação extrajudicial	16
4	O PAPEL DE CADA PARTICIPANTE NA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA	16
4.1	O CONCILIADOR	16
4.2	O JUIZ	17

4.3	O ADVOGADO	17
4.4	AS PARTES (EMPREGADO E EMPREGADOR)	17
5	TAXAS DE SUCESSO DA CONCILIAÇÃO NO BRASIL: ANÁLISE SETORIAL E COMPARATIVO COM A JUSTIÇA DO TRABALHO	18
5.1	DADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (2024)	18
5.2	DADOS DA SEMANA NACIONAL DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA (2022)	18
5.3	DADOS DO TRT-15 (2025)	19
5.4	COMPARATIVO COM A JUSTIÇA ESTADUAL GERAL	19
5.5	ANÁLISE DOS FATORES DE SUCESSO DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA	20
6	ELEMENTOS, ESTRATÉGIAS E TÉCNICAS PARA O SUCESSO NA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA	20
6.1	ELEMENTOS DA NEGOCIAÇÃO NA CONCILIAÇÃO	20
6.2	ESTRATÉGIAS PARA O SUCESSO	21
6.3	TÉCNICAS PARA O CONCILIADOR	21
6.4	LIMITES DA CONCILIAÇÃO: DIREITOS DISPONÍVEIS E INDISPONÍVEIS	21
6.5	DESAFIOS PARA A EFETIVIDADE DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA	22
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
	DESAFIOS TÉCNICOS	22
	DESAFIOS SOCIOLÓGICOS	23
	CONCLUSÃO	23
	REFERÊNCIAS	24