

O art. 334 do Código de Processo Civil e sua aplicação ao Processo do Trabalho

Patrícia Wanderley Fernandes Lisboa

Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Escola da Magistratura Trabalhista da 21ª Região (ESMAT21). Graduada em Direito pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). Advogada associada do escritório Octacilio Bocayuva Advogados Associados. Inscrita na OAB/RN sob o nº 13.136. *E-mail:* <patriciawflisboa@gmail.com>.

Resumo: O presente trabalho versa acerca da possibilidade de aplicação do disposto no art. 334 (audiência de conciliação) do Código de Processo Civil ao Processo do Trabalho. Inicialmente, o leitor é apresentado às diversas formas alternativas de solução de conflitos, seguido de uma análise acerca da previsão da conciliação na Consolidação das Leis do Trabalho e da criação dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos como ferramenta de pacificação social. Aborda, em momento posterior, o dissenso quanto à aplicabilidade do art. 334 do Código de Processo Civil no âmbito do processo trabalhista, destacando os argumentos que qualificam e desqualificam a aplicação do instituto no Processo do Trabalho. Valendo-se da análise da doutrina pátria, combinada com os dispositivos legais em vigência, apresenta conclusão no sentido de que é possível a aplicação parcial do art. 334 do Código de Processo Civil, tão somente no que diz respeito à manifestação de desinteresse na realização da sessão de conciliação quando do fracionamento da audiência, por ser prática que, em tese, traz maior celeridade ao processo trabalhista, evitando, assim, o dispêndio de tempo com atos processuais ineficazes.

Palavras-chave: Direito Processual do Trabalho. Código de Processo Civil. Conciliação. Aplicação do art. 334 do CPC.

Sumário: **1** Introdução – **2** Os vários meios de solução alternativa de conflitos: uma breve apresentação – **3** A aplicação do instituto da conciliação na Justiça do Trabalho e a criação dos centros judiciários de solução de conflitos como ferramenta de pacificação social – **4** As divergências acerca da aplicabilidade do art. 334 ao processo do trabalho – **5** Considerações finais – Referências

1 Introdução

Há muito se debate a respeito da importância da utilização dos meios de solução alternativa de conflitos no direito brasileiro, qualquer que seja o ramo de sua aplicação. Tal discussão se dá, dentre outros motivos, em razão do elevado número de processos judiciais existentes, crescentes e fomentados pelo princípio constitucional do acesso à justiça, que obriga o Poder Judiciário a apreciar lesão ou ameaça de lesão a direitos, indistintamente.

Essa cultura de judicialização, aliada ao déficit pessoal e estrutural do Poder Judiciário, acaba por transformar a máquina jurisdicional em ferramenta morosa, a qual, grosso modo, não oferece ao jurisdicionado a resposta pretendida dentro de um prazo razoável, ainda que tal objetivo seja amplamente perseguido pelas normas constitucionais e infraconstitucionais em vigência.

A título de exemplo, no âmbito trabalhista, o supramencionado princípio do acesso à justiça fulminou a atuação das Comissões de Conciliação Prévia (CCPs), previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que o Supremo Tribunal Federal (STF) determinou a desnecessidade da submissão do conflito entre empregador e empregado às referidas Comissões de Conciliação Prévia (CCPs) como pressuposto para a sua apresentação ao Poder Judiciário.

Atento à necessidade de implantação e fomento de uma nova cultura entre os jurisdicionados, o Código de Processo Civil (CPC) de 2015 trouxe completa inovação no que tange ao prestígio aos meios de solução alternativa de conflitos, existindo, inclusive, Título exclusivo dedicado a tais ferramentas.

A conciliação e a mediação receberam tratamento diferenciado, com diversas normas que fixam e regulamentam sua aplicação dentro dos tribunais brasileiros. A inovação destacada no presente artigo e que tem instaurado amplo debate no âmbito da Justiça do Trabalho é a criação da audiência prévia de conciliação, nos termos do art. 334 do Código de Processo Civil.

Considerando que o Processo Civil é fonte direta, subsidiária e supletiva do Processo do Trabalho e, ainda, as inovações trazidas pelo novel CPC/2015, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho editou a Instrução Normativa nº 39, a qual, de maneira não exaustiva, dispõe acerca da aplicabilidade dos artigos do Código de Processo Civil ao processo trabalhista.

Especificamente no tocante ao art. 334, em que pese o Colendo Tribunal Superior do Trabalho firmar entendimento no sentido de que o dispositivo não se aplica ao procedimento justrabalhista, os operadores do direito têm opiniões divididas acerca do tema.

Para alguns, é possível a aplicação do art. 334, como forma de fomento às tentativas de conciliação, não obstante a existência de regramento próprio na Consolidação das Leis do Trabalho; para outros, não há que se falar em aplicação do art. 334 aos conflitos trabalhistas, haja vista a inexistência de omissão na Consolidação das Leis do Trabalho e, por conseguinte, aplicação do art. 769 da norma consolidada.

Noutro versar, alguns Tribunais pátrios — por exemplo, o Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região — passaram a promover audiências prévias de conciliação através dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos implantados ainda no ano de 2017.

Mediante análise doutrinária dos efeitos positivos e negativos decorrentes da aplicação do art. 334 ao Processo do Trabalho, observando as peculiaridades do procedimento e as normas e princípios que os regem, através da necessária hermenêutica da legislação pátria, restará demonstrada a possibilidade de aplicação parcial do art. 334 do Código de Processo Civil, especificamente no que diz respeito à possibilidade de manifestação das partes no sentido de requerer a dispensa da audiência de conciliação, seja ela designada pelo CEJUSC ou audiência inaugural decorrente dos processos que obedecem ao rito ordinário.

Impende aclarar, ainda, que, por se tratar de tema embrionário, é escasso o acervo jurisprudencial pátrio acerca de tal possibilidade, limitando-se, tão somente, à edição de Enunciados por alguns Regionais e de Instrução Normativa pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho, razão pela qual o presente trabalho deixa de respaldar suas impressões em entendimento jurisprudencial, sendo indispensável, contudo, o acompanhamento de futura construção nesse sentido.

2 Os vários meios de solução alternativa de conflitos: uma breve apresentação

Precedendo a entrada à discussão acerca da aplicabilidade do art. 334 do Novo Código de Processo Civil ao processo trabalhista, faz-se indispensável a apresentação dos conceitos de jurisdição, autocomposição e métodos alternativos de solução de conflitos. Conforme dispõe Grinover (2000), a mera existência de normas reguladoras da cooperação entre as pessoas não se mostra como suficiente para excluir a possibilidade de existência de conflitos.

Uma vez existentes, tais conflitos podem ser apresentados ao Estado-juiz, a fim de que este aplique o direito concreto ao caso, pondo fim, de maneira definitiva, à situação de crise jurídica anteriormente instalada, promovendo, dessa forma, a pacificação social. A essa atuação estatal dá-se o nome de jurisdição.

Preceitua a doutrina moderna que a jurisdição dispõe de alguns escopos, a saber: poder, função e atividade. É poder porque decorre da soberania estatal de monopolizar a solução de conflitos, é função porque o Estado tem o dever de exercê-la, de prestar a tutela ao jurisdicionado, sempre que provocado; por fim, é atividade, em razão do seu desenvolvimento através da formação e desenvolvimento de um processo.

Sem embargo, em que pese a importância e indispensabilidade do exercício da jurisdição, sobretudo nos dias atuais, o Estado não detém o monopólio da solução de conflitos, uma vez que o Direito reconhece e admite outros meios — que não o exercício da jurisdição — para dirimir as contendas instaladas, também conhecidos como equivalentes jurisdicionais ou formas alternativas de solução de conflitos.

É o que preceitua Donizetti (2016, p. 152):

[...] a tutela jurisdicional não constitui o único meio de eliminação dos conflitos. Na verdade, a jurisdição é a *ultima ratio*, a última trincheira na tentativa de pacificação social; fora daquelas hipóteses em que, pela natureza da relação material ou por exigência legal, se fizer necessário o provimento jurisdicional, a jurisdição só atuará quando estritamente necessário [...] esses procedimentos não jurisdicionais de solução dos conflitos é que são denominados meios alternativos de pacificação social (ou equivalentes jurisdicionais).

As equivalentes jurisdicionais atualmente encontradas no ordenamento jurídico pátrio são as seguintes: autotutela, autocomposição (tradicionalmente chamada de conciliação), mediação e julgamento por órgãos administrativos.

Há, também, a arbitragem, cuja natureza jurídica é objeto de divergência doutrinária, uma vez que alguns autores a consideram como hipótese de jurisdição, enquanto outros a incluem como forma alternativa de solução de conflito.

Considerando que o presente trabalho não tem a pretensão de se ater a tal discussão, apresentará, tão somente, uma conceituação sucinta do instituto, para fins didáticos, sem construção de posicionamento acerca de sua classificação.

A autotutela, apontada pela doutrina como a forma mais antiga de solução de conflitos, consiste no emprego da força para solução das contendas, culminando, assim, no completo sacrifício do interesse de uma das partes em razão da aplicação da força pela adversa parte.

Leciona Donizetti (2016, p. 126) que se trata de “solução egoísta e parcial dos conflitos, vedada por nosso ordenamento, como regra geral”. Em que pese a aparente incompatibilidade com o Estado Democrático de Direito, o exercício da autotutela é excepcionalmente admitido, como nos casos de legítima defesa (art. 188, I, do Código Civil); desforço imediato (art. 1210, §1º, do Código Civil); dentre outros.

A autocomposição, por seu turno, emerge como forma alternativa de solução de conflitos que pode ter ou não a interferência da jurisdição. Trata-se de gênero, do qual são espécies a transação, a submissão e a renúncia. A transação se caracteriza pela ocorrência de concessões mútuas, bilaterais; a renúncia e a submissão, por seu turno, envolvem um exercício de vontade unilateral, posto que uma das partes abre mão do exercício de um direito legítimo.

A autocomposição pode ocorrer fora ou dentro do processo, sendo o primeiro caso a manifestação extraprocessual e, no segundo, intraprocessual. Bezerra Leite (2016, p. 197) aponta a conciliação trabalhista (art. 831, parágrafo único, da CLT) como interessante exemplo de autocomposição intraprocessual e a convenção coletiva do trabalho como exemplo de autocomposição extraprocessual.

Didier Jr. (2014, p. 160) classifica a conciliação e a mediação como exemplos de autocomposição, ainda que contem com a presença de um terceiro. Indispensável elucidar, nesse ponto, que o mencionado terceiro não exerce um papel decisório no conflito, como ocorre na arbitragem, afastando, portanto, uma possível classificação como soluções por heterocomposição. A bem da verdade, incumbe ao terceiro atuar como “ponte” entre as partes, a fim de que estas cheguem ao entendimento.

Em que pese serem institutos muito próximos e assemelhados, existem diferenças entre a conciliação e a mediação, as quais merecem atenção especial, sobretudo com o advento do Código de Processo Civil de 2015.

Nos termos do novel Código de Processo Civil, recomenda-se a atuação do *conciliador* nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes (art. 165, §2º, do Novo Código de Processo Civil). Ademais, o terceiro que atua como conciliador poderá sugerir soluções para o litígio, sem, contudo, valer-se do constrangimento ou intimidação para alcançar a conciliação. O interesse em compor deve partir dos interessados, jamais podendo ser algo impositivo.

Doutra banda, o mesmo diploma legal propõe a atuação do *mediador* nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes (art. 165, §3º). Nessas ocasiões, o terceiro deverá auxiliar na compreensão das questões e interesses em conflito, de modo que os próprios interessados, através do restabelecimento da comunicação, possam identificar as soluções para a contenda que gerem benefícios mútuos.

De acordo com Donizetti (2016, p. 154):

[...] podem ser objeto da mediação não apenas os conflitos que envolvam direitos disponíveis, mas, também, aqueles que versem sobre direitos indisponíveis que admitam transação (exemplos: questões envolvendo alimentos e guarda de filhos).

O Novo Código de Processo Civil, em seu art. 166, determina que tanto a conciliação quanto a mediação deverão ser informadas pelos seguintes princípios: independência, imparcialidade, autonomia da vontade, confidencialidade, oralidade, informalidade e decisão informada, além de admitir a aplicação de técnicas negociais e submeter a definição das regras procedimentais à livre autonomia dos interessados.

Cumprido sublinhar, por fim, que a especial atenção dada pelo legislador aos institutos da conciliação e mediação como formas alternativas de solução de conflitos, com diversas normas que consagram as referidas equivalentes jurisdicionais e que passam a exigir uma maior valorização dessas ferramentas, como o art. 165 que impõe a criação de centros judiciários de solução consensual de conflitos pelos tribunais pátrios.

Adentra-se, nesse momento, ao polêmico instituto da arbitragem, que nada mais é do que a submissão do conflito de interesses a um terceiro, o qual deverá solucionar o litígio. Destaca Neves (2016) que essa decisão tem natureza impositiva, ou seja, independe da vontade das partes e por elas deve ser observada.

Atualmente, é a Lei da Arbitragem (Lei nº 9.307/1996) que disciplina a aplicação da referida forma de solução de conflitos no ordenamento jurídico brasileiro. Nos termos do art. 1º da Lei nº 9.307/1996, apenas pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem e tão somente com o fito de “dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”, excluindo, assim, toda e qualquer possibilidade de aplicação do instituto a litígios que versem sobre direitos de outras naturezas.

Em que pese a existência de previsão constitucional de utilização no âmbito trabalhista (art. 114, §§1º e 2º, da Constituição Federal de 1988), raras são as ocasiões em que a arbitragem é invocada como forma de solução alternativa dos litígios trabalhistas, em razão de sua aparente incompatibilidade com a natureza dos direitos pleiteados nestes conflitos, os quais, em sua maioria, são indisponíveis.

Para o Tribunal Superior do Trabalho, o instituto da arbitragem é inaplicável aos dissídios individuais trabalhistas, sob o argumento de que, especificamente nesse tipo de relação, há uma notória e incontestável disparidade entre as partes interessadas, haja vista a condição de hipossuficiência do obreiro, razão pela qual é imperiosa a observância ao princípio da proteção.

Tecidas as necessárias considerações acerca da arbitragem, passa-se à análise da última forma alternativa de solução de conflitos elencada no presente trabalho: o julgamento de conflitos por órgãos e tribunais administrativos, classificado como tal por parcela da doutrina, como, por exemplo, Didier Jr. e Donizetti.

A jurisdição não detém a exclusividade da função de julgar e dirimir os conflitos de interesses. Nessa senda, exsurge o julgamento administrativo como meio alternativo de solução das contendas. Donizetti (2016) traz como exemplos cotidianos os julgamentos promovidos pelos Tribunais de Contas, Justiça Desportiva, Agências Reguladoras etc.

Frise-se que as decisões proferidas por tais órgãos não são revestidas de definitividade, posto que não produzem coisa julgada material, sendo suscetíveis ao controle externo e podendo ser amplamente revistas pelo Poder Judiciário, sobretudo em razão do princípio da inafastabilidade da jurisdição.

É nesse sentido a lição do Professor Didier Jr. (2014, p. 120):

A decisão de conflito por tribunal administrativo é exemplo de equivalente jurisdicional, pois, embora se trate de solução por heterocomposição dada por um sujeito imparcial diante de uma situação concreta, faltam-lhe os atributos da aptidão para a coisa julgada material e da insuscetibilidade de controle externo, indefectíveis da atividade jurisdicional.

Finalizadas as considerações acerca dos métodos alternativos de solução de conflitos, passa-se ao estudo aprofundado e específico da aplicação do instituto da conciliação no processo do trabalho, exaustivamente estimulado pelas normas insculpidas na Consolidação das Leis do Trabalho.

3 A aplicação do instituto da conciliação na Justiça do Trabalho e a criação dos centros judiciários de solução de conflitos como ferramenta de pacificação social

O instituto da conciliação e a criação e desenvolvimento da Justiça do Trabalho estão intimamente ligados. A fim de que se entenda tal vínculo tão estreito, faz-se necessário um breve passeio pelo surgimento da Justiça do Trabalho no Brasil.

A denominação “Justiça do Trabalho” foi originalmente inserida na Constituição de 1934, que, em seu art. 122, atribuía competência à Justiça do Trabalho para solver os conflitos existentes entre patrões e empregados. Em que pese a previsão constitucional, o referido dispositivo carecia de regulamentação, que só veio a ocorrer alguns anos mais tarde.

Impende aclarar, nesse ponto, que desde a Revolução de 1930, encabeçada pelo presidente Getúlio Vargas, o processo de implantação de um ramo especializado para dirimir conflitos de natureza trabalhista já vinha sendo apressado, através de uma série de medidas: ainda em 1930, foi criado o Ministério do Trabalho; em 1931, o Conselho Nacional do Trabalho emergiu como órgão opinativo frente aos conflitos trabalhistas e, mais tarde, passou a ser competente para julgá-los; por fim, em 1932, Vargas promoveu a criação das Comissões Mistas de Conciliação e Juntas de Conciliação e Julgamento.

Percebe-se, portanto, que em momento antecedente à criação da Consolidação das Leis do Trabalho já havia grande estímulo à composição amigável entre patrões e obreiros.

Os órgãos supracitados tinham natureza conciliatória e, uma vez frustrada tal tentativa de composição, encaminhavam a contenda a outras formas de solução de conflito (arbitragem, por exemplo) ou ao Ministério do Trabalho, já existente desde 1930:

Eram Órgãos de conciliação, não de julgamento. Se as partes não conciliassem, era proposta a solução do conflito por meio de arbitragem ou o caso era encaminhado ao Ministério do Trabalho.¹

¹ BRASIL. TRT 8. Disponível em: <http://www2.trt8.jus.br/cartilha/historia_jt.asp>. Acesso em: 14 jun. 2017.

A história registra que, em 1939, a organização da Justiça do Trabalho foi definida e formalmente instituída, através do Decreto-Lei nº 1.237/1939. Entretanto, apenas em 1º de maio de 1941 houve a declaração oficial de sua instalação. Ato contínuo, deu-se a sistematização e ampliação da tutela às relações de trabalho com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, no ano de 1943.

Por fim, com o advento da Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho passou a ser órgão integrante do Poder Judiciário, ostentando a seguinte composição: Tribunal Superior do Trabalho; Tribunais Regionais do Trabalho e Juntas ou Juízes de Conciliação e Julgamento.

Leciona Schiavi (2016) que, com o advento da EC nº 24/99, as Juntas de Conciliação e Julgamento foram transformadas em Varas do Trabalho, excluindo, por conseguinte, a então participação dos juízes classistas, remanescendo apenas o juiz togado, com formação jurídica.

Acrescente-se, ainda, que a Consolidação das Leis do Trabalho passou a prever, em seu Título VI-A, a instituição de Comissões de Conciliação Prévia, com o intuito de tentar promover a conciliação dos dissídios entre empregadores e empregados, prestigiando, assim, a composição extrajudicial dos litígios.

Concluído o histórico da Justiça do Trabalho, vislumbra-se o prestígio que sempre foi dado ao instituto da conciliação, quer através dos órgãos administrativos criados à época do governo Vargas, quer através dos órgãos judiciários, como as Juntas de Conciliação e Julgamento.

Passando à análise específica das disposições trazidas na Consolidação das Leis do Trabalho, é possível visualizar o estímulo à conciliação em muitos artigos do referido diploma legal, traçando uma espécie de rota a ser seguida pelo juiz do trabalho.

A título de exemplo, determina a Consolidação das Leis do Trabalho que os dissídios individuais e coletivos serão sempre sujeitos à conciliação (art. 764, CLT), além de exigir que os juízes e Tribunais do Trabalho empreguem “bons ofícios e persuasão” a fim de alcançar solução conciliatória para os dissídios (art. 764, §1º, CLT).

Complementarmente, prevê a possibilidade de acordo a qualquer tempo (art. 764, §3º), além de preceituar que, aberta a sessão, figura como dever do magistrado propor a conciliação (art. 846), além de só poder proferir decisão depois de rejeitada a segunda proposta de conciliação (art. 831) pelas partes.

As diretrizes em comento valem, também, para o procedimento sumaríssimo, sendo obrigação do juiz esclarecer as partes sobre as vantagens da conciliação e valer-se de meios adequados de persuasão para alcançar a composição entre os litigantes em qualquer fase da audiência una (art. 852-E, CLT).

No tocante aos dissídios coletivos, a realidade não é distinta: a norma consolidada prevê a designação de audiência de conciliação pelo Presidente do Tribunal (art. 860), a fim de discutir bases conciliatórias para solver a contenda.

No ano de 2010, o Conselho Nacional de Justiça baixou a Resolução nº 125, a qual instituiu a Política Judiciária Nacional de tratamento de conflitos de interesses, com o fito de assegurar a todos os jurisdicionados o direito à solução de conflitos de acordo com sua natureza e peculiaridades (art. 1º).

Determinou ainda, a criação de centros de solução de conflitos e cidadania (CEJUSCs), os quais possuem a atribuição de promover sessões de conciliação e mediação, além de promover a orientação e atendimento ao cidadão (art. 8º, Resolução 12/10, CNJ).

Ante tal determinação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), aliada, ainda, ao advento do Código de Processo Civil de 2015, o Conselho Nacional da Justiça do Trabalho (CSJT) baixou a Resolução nº 174, em 2016, fixando prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a partir de sua publicação, para que os Tribunais do Trabalho pátrios criassem Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) e Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT), vinculados ao NUPEMEC-JT (arts. 5º e 6º, Resolução 174/2016, CSJT).

Diante de tal panorama, a partir do final do ano de 2016 e início de 2017, alguns Tribunais do Trabalho pátrios implantaram e ativaram seus núcleos e centros de conciliação, em cumprimento ao disposto na supramencionada Resolução, alcançando estatísticas positivas para o curto período de atuação.

A título de exemplo, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, a III Semana Nacional de Conciliação, ocorrida em maio do ano de 2017, movimentou mais de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) em acordos firmados apenas em seu primeiro dia.²

No mesmo passo, os Tribunais Regionais do Trabalho da 13ª e 4ª Regiões também alcançaram números deveras positivos quando da realização da Semana Nacional de Conciliação, através da utilização dos CEJUSCs como instrumento de aproximação e entendimento entre as partes.

Tecidas tais considerações, constata-se que o estímulo à conciliação transcendeu as já numerosas disposições contidas no diploma consolidado, ganhando abrangência nacional e especial atenção de diversos órgãos que integram o Poder Judiciário pátrio, como o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

² BRASIL. TRT 21. *TRT-RN movimentou mais de 1 milhão em acordos no 1º dia da Semana Nacional de Conciliação*. Disponível em: <<https://www.trt21.jus.br/Asp/Noticia/noticia.asp?cod=75464>>. Acesso em: 14 jun. 2017.

Entretanto, a atuação dos CEJUSCs, através da realização de audiências prévias de conciliação e mediação traz à baila importante questionamento: uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho prevê momentos específicos para a aplicação da conciliação, norteados a atuação do magistrado, o art. 334 do Código de Processo Civil tem aplicabilidade perante o processo trabalhista?

4 As divergências acerca da aplicabilidade do art. 334 ao processo do trabalho

O art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho permite a aplicação do direito processual comum ao processo trabalhista, exigindo, para tanto, o preenchimento de dois requisitos cumulativos: a existência de omissão na *lex* trabalhista e a existência de compatibilidade entre o dispositivo alienígena a ser aplicado e as normas e princípios insculpidos na Consolidação das Leis do Trabalho.

No mesmo passo, o próprio Código de Processo Civil dispõe que, na ausência de normas que regulem o processo trabalhista, observar-se-ão as disposições ali insculpidas de forma supletiva e subsidiária (art. 15, CPC).

No tocante ao instituto da conciliação, o Código de Ritos institui, em seu art. 334, a audiência prévia de conciliação ou mediação, a ser realizada em momento anterior à apresentação da contestação, conforme aduzido no art. 335, I, do mesmo *codex*. Veja-se:

Art. 334. Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de conciliação ou de mediação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ser citado o réu com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência.

Impende aclarar que as partes poderão — em momento prévio — manifestar-se acerca de seu desinteresse na tentativa de composição, ocasião em que a mencionada sessão não será realizada (art. 334, §4º, I, CPC).

Emerge, portanto, o questionamento acerca da aplicabilidade do referido artigo e seus parágrafos ao processo do trabalho, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho já traz diretrizes específicas acerca da utilização da conciliação pelos magistrados.

Seria o art. 334 um complemento às disposições trazidas pela Consolidação das Leis do Trabalho ou um dispositivo incompatível com o rito trabalhista? O tema divide os operadores do direito.

Gilberto Stürmer (2016) defende que há latente incompatibilidade entre o art. 334 do Código de Processo Civil e a simplicidade que norteia o processo do trabalho, além de haver regulamentação específica acerca do tema na Consolidação

das Leis do Trabalho, o que impede, por completo, a aplicação do referido artigo na seara trabalhista.

Esclarece, ainda, que a designação de audiência de conciliação é medida desnecessária, uma vez que, no procedimento trabalhista, frustrada a conciliação, há, desde logo, a apresentação da defesa e abertura da instrução processual, acelerando a necessária resposta ao jurisdicionado que provoca o Poder Judiciário, postulando, na maioria das vezes, créditos alimentares urgentes.

Doutra banda, há quem defenda a possibilidade de aplicação parcial do dispositivo legal ao processo trabalhista, a fim de possibilitar que as partes manifestem seu desinteresse na realização de sessão inaugural, comum no rito ordinário,³ trazendo, dessa forma, maior celeridade ao procedimento.

Essa é a lição de Calasans (2016):

Uma vez reconhecido que a audiência inaugural tem por finalidade apenas abrir espaço para conciliação das partes, não há por que afastar a possibilidade de sua dispensa por falta de interesse na composição consensual. Ou seja, o fracionamento da audiência possibilitaria a aplicação do artigo 334, §4º e §5º, com a dispensa da audiência inaugural

Gustavo Filipe Barbosa, em artigo intitulado *A Conciliação no Novo CPC e os Impactos no Processo do Trabalho*, prega que a existência de regramento próprio na Consolidação das Leis do Trabalho não obsta a aplicação dos dispositivos que versam sobre conciliação e mediação do Código de Processo Civil, citando como exemplo prático a criação do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos Individuais e Coletivos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Para o doutrinador, a possibilidade de aplicação decorre da essencialidade do instituto da conciliação para as relações trabalhistas, sendo ferramenta indispensável e eficaz para a solução prematura das lides postas à análise do Poder Judiciário, além de promover a tão perseguida pacificação social.

Vale ressaltar que, com o advento do Novo de Processo Civil de 2015, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Instrução Normativa nº 39, a qual dispõe sobre a aplicabilidade das normas do novel Código de Processo Civil ao processo do trabalho, de maneira não exaustiva.

Por força da referida Instrução, nos termos de seu art. 2º, IV, o art. 334 do Código de Processo Civil, que prevê a realização de audiência prévia de conciliação

³ GOMES, Gilberto Mendes Calasans. A aplicação parcial do artigo 334 do CPC/15 ao processo do trabalho: dispensa de audiência inaugural. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 20, n. 1, p. 96-101, ago. 2016.

e mediação, é inaplicável ao processo do trabalho, em razão da inexistência de omissão ou incompatibilidade.

É de se observar, portanto, que não há consenso acerca da aplicabilidade ou não do referido dispositivo legal, uma vez que, parcela dos operadores do direito acredita que não há omissão normativa da Consolidação das Leis do Trabalho que justifique a invocação do referido dispositivo, enquanto outra crê que a integração do art. 334 às práticas trabalhistas não traria prejuízo, consagrando, ainda, os princípios que regem o processo do trabalho e a busca pela pacificação social.

5 Considerações finais

O presente trabalho deixou evidente que a conciliação e a criação e desenvolvimento da Justiça do Trabalho caminham lado a lado, sendo que a solução antecipada dos conflitos apresentados a esta, em muitos casos, pode ser alcançada através do bom funcionamento e da aplicabilidade daqueles institutos, prestigiando a celeridade processual, tão perseguida no âmbito trabalhista.

Ademais, os próprios órgãos judicantes pátrios têm envidado esforços no sentido de desenvolver ferramentas que diminuam o tempo dos processos e ofereçam aos jurisdicionados respostas eficazes às suas controvérsias. A título de exemplo, pode-se destacar a criação dos Núcleos e Centros de Solução de Conflitos no âmbito dos Tribunais brasileiros, também aplicada aos Tribunais do Trabalho.

Esses núcleos/centros movimentaram milhões de reais em acordos judiciais em poucos meses de instalação, demonstrando que o fomento à conciliação emerge como importante forma de pacificação social e de amenização do inchaço da máquina do Poder Judiciário, provocada pela cultura de judicialização das demandas antes mesmo da tentativa de aplicação dos meios alternativos de solução de conflitos, amplamente previstos, especialmente na seara trabalhista.

Noutro versar, em que pese a importância da designação de sessões de conciliação para possibilitar a aproximação e composição entre as partes, o rito trabalhista dispõe de momentos próprios para tal, razão pela qual não parece adequada a adoção de pauta de audiências prévias de conciliação e mediação, podendo, inclusive, gerar custos desnecessários.

Ademais, admitir a aplicação do art. 334 do Código de Processo Civil ao processo trabalhista iria de encontro ao que preceitua o art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que, especificamente quanto à forma e momentos de conciliação, há previsão expressa na norma consolidada, afastando, de tal maneira, a existência de omissão, pressuposto indispensável para a aplicação das normas de processo comum.

Noutro pórtico, parece de bom alvitre a aplicação do art. 334, §4º, II, do Código de Processo Civil ao processo do trabalho, como forma de prestigiar a celeridade e economia processuais, além da autonomia das partes.

Ora, em muitos casos, as audiências inaugurais do rito ordinário estão fadadas ao insucesso, em razão da inexistência do ânimo de conciliar das partes. Essa ausência de êxito acaba por prolongar o resultado útil do processo, uma vez que enseja a designação de nova audiência para instrução processual, o que, na prática, pode significar longos meses de espera para os jurisdicionados.

Ante tal panorama, possibilitar que as partes se manifestem antes da designação da audiência inaugural figura como medida que prestigia a celeridade e a economia processuais, evitando a realização de sessão cujo objetivo não será alcançado e acelerando a entrega da tutela jurisdicional a quem faz jus.

De mais a mais, plenamente possível a aplicação do dispositivo em comento, posto que a Consolidação das Leis do Trabalho é omissa quanto à possibilidade de manifestação de desinteresse na conciliação entre as partes, sobretudo no rito ordinário, em que é comum a designação de audiência inaugural apenas para fins de tentativa de composição.

No mesmo sentido, inexistente incompatibilidade entre o dispositivo e os princípios e normas da Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que a simples manifestação dos interessados acerca do interesse na conciliação em momento prévio à sua realização não viola qualquer preceito tutelado pelo diploma trabalhista. Ao contrário: é ferramenta que prestigia a celeridade, objetivo amplamente perseguido pelo processo do trabalho.

Ademais, a economia processual também é resguardada através de tal aplicação, posto que, uma vez manifestado o desinteresse na composição, não há necessidade de designação de estrutura física e pessoal para realização da audiência.

Frente a tais considerações, tem-se que a aplicação do art. 334, §4º, II, do Código de Processo Civil é plenamente possível, em razão do preenchimento concomitante dos requisitos insculpidos no art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho, autorizando, de tal maneira, sua integração ao ordenamento jurídico trabalhista.

Faz-se indispensável, contudo, acompanhar a evolução da doutrina e jurisprudência acerca do tema, posto tratar-se de assunto embrionário e que gera divergência entre aplicadores do direito, sendo possível visualizar aparentes dualidades, como o fato de a Instrução Normativa nº 39 editada pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho prever a inaplicabilidade do art. 334 do Código de Processo Civil ao Processo do Trabalho e, paradoxalmente, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho ter baixado a Resolução nº 174 de 2016, a qual estabelece prazo

para a instalação e funcionamento de CEJUSCs, os quais, em algumas regiões, têm realizado sessões de conciliação prévias, com remessa específica dos autos das Varas do Trabalho para os referidos Centros.

Abstract: This paper talks about the possibility of applying the provisions of art. 334 (conciliation hearing) of the Code of Civil Procedure to Labor Procedural Law. Initially, the reader is introduced to the various alternative forms of conflict resolution, followed by an analysis of the conciliation forecast in the Consolidation of Labor Laws and the creation of Judicial Centers for Conflict Resolution as a tool for social pacification. It addresses, at a later time, the dissent regarding the applicability of art. 334 of the Code of Civil Procedure in the scope of the labor process, highlighting the arguments that qualify and disqualify the application of the institute in the Labor Procedural law. Drawing on the analysis of the national doctrine, combined with the legal provisions in force, it concludes that it is possible to partially apply art. 334 of the Code of Civil Procedure, only as regards the manifestation of disinterest in attending the conciliation session when the court hearing is divided, since it is a practice that, in theory, brings more speed to the labor process, thus avoiding the expenditure of time with ineffective procedural acts.

Keywords: Labor procedural law. Code of Civil Procedure. Conciliation. Application of art. 334 of the CPC.

Referências

BRASIL. TRT 2. *Justiça do Trabalho: como tudo começou*. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/232-institucional/gestao-documental/17947-historico-da-justica-do-trabalho-e-trt-da-2-regiao>>. Acesso em: 14 jun. 2017.

BRASIL. TRT 13. *TRT encerra semana da conciliação com R\$ 1,6 milhão em acordos*. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2017/05/trt-encerra-semana-da-conciliacao-com-r-1-6-milhao-em-acordos>>. Acesso em: 14 jun. 2017.

BRASIL. TRT 21. *TRT-RN movimenta mais de 1 milhão em acordos no 1º dia da Semana Nacional de Conciliação*. Disponível em: <<https://www.trt21.jus.br/Asp/Noticia/noticia.asp?cod=75464>>. Acesso em: 14 jun. 2017.

BRASIL. TRT 8. *A história da Justiça do Trabalho*. Disponível em: <http://www2.trt8.jus.br/cartilha/historia_jt.asp>. Acesso em: 14 jun. 2017.

BRASIL. *Código de Processo Civil*. Lei nº 13.305 de 16 de março de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 14 jun. 2017.

BRASIL. *Conselho Nacional de Justiça*. Resolução nº 125 de 29 de março de 2010. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/atos_normativos/resolucao/resolucao_125_291_12010_11032016162839.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2017.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 14 jun. 2017.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 14 jun. 2017.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1946*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 14 jun. 2017.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Resolução nº 203, de 15 de março de 2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae28-2a5f8a27f1fe>>. Acesso em: 14 jun. 2017.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; DINAMARCO, Cândido Rangel; GRINOVER, Ada Pellegrini. *Teoria geral do processo*. 16ª ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

CONSULTOR JURÍDICO, 31 de março de 2015. *Arbitragem não pode julgar conflitos trabalhistas individuais, diz TST*. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-mar-31/arbitragem-nao-julga-conflitos-trabalhistas-individuais-tst>>. Acesso em: 14 jun. de 2017.

DIDIER JR., Fredie. *Curso de Direito Processual Civil*. Vol. 1. 15ª ed. Salvador: JusPodivm, 2014.

DIFUSORA 890. *TRT inicia semana da conciliação trabalhista*. Disponível em: <<http://difusora890.com.br/trt-rs-inicia-semana-da-conciliacao-trabalhista/>>. Acesso em: 14 jun. 2017.

DONIZETTI, Elpídio. *Curso didático de direito processual civil*. 19ª ed. revisada e completamente reformulada conforme o Novo CPC – Lei 13.105, de 16 de março de 2015 e atualizada de acordo com a Lei 13.256, de 04 de fevereiro de 2016. São Paulo: Atlas, 2016.

GOMES, Gilberto Mendes Calasans. A aplicação parcial do artigo 334 do CPC/15 ao processo do trabalho: dispensa de audiência inaugural. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 20, n. 1, p. 96-101, ago. 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 14ª ed. de acordo com o novo CPC – Lei n. 13.105, de 16.3.2015. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. *O Novo CPC e o Processo do Trabalho*: estudos em homenagem ao ministro Walmir Oliveira da Costa. São Paulo: Atlas, 2016.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Manual de direito processual civil*. 8ª ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 10ª ed. de acordo com o Novo CPC. São Paulo: LTr, 2016.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

LISBOA, Patrícia Wanderley Fernandes. O art. 334 do Código de Processo Civil e sua aplicação ao Processo do Trabalho. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 7, n. 29, p. 91-105, abr./jun. 2018.
