THAIANE DE ASSIS LEONARDO

O PROCESSO DE CONCILIAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO APÓS A EDIÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45 DE 2004

FADILESTE – FACULDADE DE DIREITO E CIÊNCIAS SOCIAIS
DO LESTE DE MINAS
REDUTO, 2022

THAIANE DE ASSIS LEONARDO

O PROCESSO DE CONCILIAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO APÓS A EDIÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45 DE 2004

Artigo apresentado ao departamento de Direito da FADILESTE - Faculdade de Direito e Ciências Sociais do Leste de Minas - como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Professor Orientador: Filipe Segall Tavares.

FADILESTE – FACULDADE DE DIREITO E CIÊNCIAS SOCIAIS
DO LESTE DE MINAS
REDUTO, 2022

O PROCESSO DE CONCILIAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO APÓS A EDIÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45 DE 2004

Thaiane de Assis Leonardo

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso buscar estudar o impacto no procedimento de conciliação no Direito do Trabalho após a Emenda Constitucional nº 45, do ano de 2004. A convivência em comunidade é inerente ao ser humano, desde os primórdios da humanidade, os indivíduos já se juntavam para facilitar a sobrevivência, e é por conta das inúmeras relações interpessoais e jurídicas advindas dessa convivência em comunidade, e os consequentes conflitos existentes, é que surgiu a necessidade de se buscar um órgão independente e parcial para dirimir as divergências de pensamentos, posicionamentos e interesses. O labor também se mostra intimamente ligado ao ser humano, que através dele expressa seu caráter, sustenta sua família e até mesmo encontra um sentido na vida. Contudo, os conflitos oriundos da relação empregatícia devem ser levados ao Poder Judiciário, e serão julgados por meio da Justiça do Trabalho. Entretanto, no ano de 2004, com a edição da Emenda Constitucional nº 2004, foi suprimido do texto legal a previsão de que a Justiça do Trabalho era competente para conciliar os conflitos nascidos na relação entre empregado e empregador, e por isso, o presente trabalho tem como objetivo central demonstrar como tem sido, na prática, o procedimento de conciliação na Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: Conciliação. Justiça do Trabalho. Emenda Constitucional nº 45/2004.

ABSTRACT

This course conclusion work seeks to study the impact on the conciliation procedure in Labor Law after Constitutional Amendment nº 45, of 2004. Community coexistence is inherent to human beings, since the dawn of humanity, individuals have came together to facilitate survival, and it is because of the numerous interpersonal and legal relationships arising from this coexistence in the community, and the consequent existing conflicts, that the need arose to seek an independent and partial body to settle the divergences of thoughts, positions and interests. Work is also closely linked to the human being, who through it expresses their character, supports their family and even finds meaning in life. However, conflicts arising from the employment relationship must be taken to the Judiciary, and will be judged through the Labor Court. However, in 2004, with the edition of Constitutional Amendment nº 2004, the provision that the Labor Court was competent to reconcile conflicts arising in the relationship between employee and employer was removed from the legal text, and therefore, the present work Its main objective is to demonstrate how the conciliation procedure in the Labor Court has been, in practice.

Keywords: Conciliation. Work justice. Constitutional Amendment Nº 45/2004.

1. INTRODUÇÃO

O trabalhador é, geralmente, a parte hipossuficiente numa relação de emprego, tendo em vista o desequilíbrio financeiro e intelectual entre o subordinado e seu empregador. Mesmo que o desenvolvimento econômico seja de grande importância para a manutenção e crescimento da sociedade, este fator pode ir contra a efetivação de determinados direitos individuais que buscam garantir a vida digna do indivíduo, especialmente no Direito do Trabalho.

É certo que a vida em sociedade acaba gerando conflitos e litígios entre os indivíduos, uma vez que o conflito faz parte da condição humana, sendo o dever do Poder Judiciário solucionar as demandas que lhe são apresentadas.

A amplitude dos direitos garantidos na Consolidação dos Direitos do Trabalho, e a falta de cumprimento das determinações previstas em Lei por parte dos empregadores, acaba gerando inúmeras demandas trabalhistas propostas por empregados em busca da efetivação de seus direitos.

Contudo, diante da demora do Poder Judiciário no julgamento de uma demanda trabalhista, a busca por um processo de conciliação tem sido a saída que muitos trabalhadores encontram para verem seus direitos efetivados de forma mais rápida. Contudo, o acordo mútuo entre as partes do processo trabalhista pode acarretar uma supressão de direitos dos empregados, ou seja, uma espécie de renúncia à direitos em troca da rapidez na efetivação dos demais. É neste cenário que surge a necessidade de analisar o processo de conciliação na Justiça do Trabalho.

O trabalho fará uma análise acerca de todo o processo de conciliação na

Justiça especializada para lidar com as lides trabalhistas. A escolha do presente tema se justifica pelo fato da maioria dos trabalhadores não conhecerem seus direitos trabalhistas, além da situação de hipossuficiência diante dos seus empregadores, o que pode acarretar em supressão de direitos e verbas trabalhistas no ato da realização de acordos de conciliação.

Dessa forma, o trabalho buscará uma resposta à seguinte pergunta: Quais os direitos trabalhistas não podem ser suprimidos no momento da realização de um acordo de conciliação?

Como objetivo geral, o trabalho analisará como se dá a conciliação no Direito do Trabalho e quais direitos trabalhistas não podem ser suprimidos de tais acordos.

Como objetivos específicos, o presente trabalho ficará responsável por apresentar questões gerais acerca dos conflitos de interesse e o procedimento de conciliação; e também demonstrar como se dá, na prática, a fase conciliatória na Justiça do Trabalho.

Será realizada uma pesquisa bibliográfica com o intuito de atingir os objetivos apresentados, onde serão analisados julgados acerca do assunto, bem como será consultada a doutrina especializada no tema.

2. CONFLITOS DE INTERESSE E A CONCILIAÇÃO

Para a correta compreensão do tema escolhido, é válido estudar o Direito do Trabalho e suas principais características.

O labor anda de maneira conjunta com o desenvolvimento da própria humanidade, e desde as primeiras civilizações o trabalho é inerente ao ser

humano, tornando também uma das principais necessidades humanas.

Acerca do assunto, Marcelo Alexandrino (2006, p. s. n.) entende que:

> [...] o trabalho é tão antigo quanto o homem. A partir do momento em o homem fixou-se a terra e organizou-se o sistema de trocas, ele deixou de trabalhar sozinho ou com sua família para o seu próprio sustento e surgiu a ideia de utilização do trabalho em benefício de pessoa diversa do próprio trabalhador. Desde então, o trabalho assumiu, ao longo do tempo determinadas formas, quais sejam, por exemplo: a escravidão, servidão, corporações até evoluir a ideia de emprego.[1]

Ao se aprofundar no tema, tem-se o ensinamento de Volia Bonfim Cassar (2010, p. 3) ao dizer que, "[...] no passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva".[2]

Contudo, nos dias atuais, o modelo de trabalho é realizado a partir de um esforço físico ou intelectual, ou mesmo ambos, em que o indivíduo que o realiza busca a produção de algo.

Maurício Godinho Delgado (2016, p. 295) ensina que:

> [...] a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente a pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim.[3]

Com isso, pode-se afirmar que o trabalho é uma atividade ligada de maneira íntima ao ser humano, e que tem caráter pessoal, se caracterizando por uma atividade exercida de maneira livre, ou seja, sem nenhum tipo de coação, além de se relacionar com a natureza do próprio indivíduo, uma vez

---

[1] Supressão nossa
[2] Supressão nossa
[3] Supressão nossa

que tem a capacidade de expressar até mesmo a personalidade de quem o executa.

O labor então é realizado de maneira livre pelo indivíduo, contudo, este o realiza com o objetivo de receber alguma gratificação por tal realização, e na grande maioria dos casos, tal gratificação vem em forma de pecúnia. Essa gratificação tem o nome de salário, previsto pelo artigo 76 da Consolidação das Leis do Trabalho, que é o diploma legal que regulamenta as relações de emprego no ordenamento jurídico pátrio, como se observa:

> Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. (BRASIL, 1943, p. s. n.)

É com o salário recebido pela realização do trabalho que as famílias se sustentam durante o mês. Com isso, é evidente que, mesmo sendo um ato livre do indivíduo, o trabalho também representa uma forma digna de se sustentar, por meio do salário recebido.

Contudo, diante do cenário atual que o Brasil vem enfrentando, com altos índices de desemprego, é necessário que algumas vezes, o trabalhador aceite relações empregatícias precárias, para manterem o seu sustento e de suas famílias com certa dignidade.

A partir dessa perspectiva, verifica-se que a flexibilização das leis trabalhistas e reduções de benefícios dos trabalhadores, com a justificativa de que a leis deveriam ser abrandadas para a criação de novos postos de emprego era apenas teórica, pois na prática não houve benefícios reais aos trabalhadores. A ideia de que o trabalhador era demasiadamente protegido

juridicamente acabou o colocando em situação de vulnerabilidade ainda maior diante do empregador, com a flexibilização das leis trabalhistas.

É inerente ao ser humano a convivência em grupo, agrupando-se em comunidades. E esse tipo de convivência acarreta em alguns conflitos, disputas ou controvérsias, uma vez que várias são as formas de agir e pensar, devendo-se considerar ainda a grande diversidade de crenças, raças e interesses particulares.

Assim, o conflito também faz parte da vida dos indivíduos integrantes de uma sociedade, sendo importante até mesmo para a evolução da comunidade, tendo em vista que é através da resolução de conflitos que se busca progresso e condições igualitárias para os envolvidos nas contendas. (MARTINEZ, 2015)

Flávio Tartuce (2015, p. 03) explica que:

> Conflito é sinônimo de embate, oposição, pendencia, pleito, no vocabulário jurídico, prevalece o sentido de entrechoque de ideias ou de interesses em razão do qual se instala uma divergência entre fatos, coisas ou pessoas. [...] O conflito pode ser visto como uma crise de interação humana.[4]

Nas palavras de Daniela Monteiro Gabbay, Diego Faleck e Fernanda Tartuce (2013, p. 07), "[...] em sentido amplo, conflito representa desentendimento, oposições de interesses, sentimentos e ideias; no limite retrata também briga, confusão e desordem, a demonstrar que tensões variadas são inerentes à sua expressão".[5]

Os autores supracitados (GABBAY, FALEK e TARTUCE, 2013, p. 07) lecionam que:

> Muitos fatores podem originar controvérsias, merecendo destaque a limitação de recursos, a experimentação de

[4] Supressão nossa
[5] Supressão nossa

> mudanças, a resistência em aceitar posições alheias, a existência de interesses contrapostos, o desrespeito à diversidade e a insatisfação pessoas; como se percebe, tais causas envolvem aspectos existenciais, psicológicos, filosóficos e/ou jurídicos.

Assim é o ensinamento de Luciano Martinez (2015, p. 859): "[...] no campo das relações coletivas de trabalho, os conflitos são essencialmente de duas espécies: econômicos (ou de interesse) e jurídicos (ou de interpretação)".[6]

De acordo com Cynara Silde Mesquisa Veloso e colaboradores (2018, p. s. n.), "[...] conflitos de interesses são, portanto, situações que as pretensões de um indivíduo ou de um grupo social vão de encontro às de outro, no que concerne a um mesmo bem da vida".

Este entendimento é bastante semelhante ao de Humberto Theodoro Júnior (2016), que acreditar não ser possível que conflitos de interesses surjam entre os integrantes de uma mesma comunidade.

Diante do fato de que o ser humano busca a convivência em sociedade, é comum também que ele se relacione com outras pessoas. Um tipo de relação advinda da convivência em comunidade é á relação empregatícia, sendo esta espécie de relação uma causadora de conflitos e divergência de vontades.

Daniela Monteiro Gabbay, Diego Faleck e Fernanda Tartuce (2013, p. 22) esclarece que "[...] todo conflito possui três enfoques: poder, regras e interesses".[7]

Em toda situação de conflito existe um tipo de relação de poder também presente. Ou seja, situações em que um indivíduo é colocado sob imposição de

---

[6] Supressão nossa
[7] Supressão nossa

outro, existem grandes chances de se gerar algum tipo de conflito, especialmente porque o indivíduo que se encontra em um nível de hierarquia mais alto tem uma certa tendência a negligenciar as normas acordadas entre as partes. E essa falta de observância das regras e a consequente quebra de acordos acaba resultando em imposições das vontades da parte mais forte.

Assim, diante da evolução da sociedade, observou-se que não era possível permitir que os particulares agissem de maneira arbitrária, fazendo justiça com as próprias mãos, sendo preciso que os conflitos fossem julgados e solucionados por um terceiro que não tivesse interesse na situação, ou seja, um terceiro imparcial. Isso só seria possível se realizado por algum tipo de autoridade pública, capaz de solucionar os conflitos utilizando-se de parâmetros e normas pré-estipuladas mais adequadas a cada caso em específico.

Diante dessa necessidade crescente de buscar formas mais justas para solucionar os conflitos oriundos das relações humanas, a busca pelo Poder Judiciário tem se mostrado cada vez mais frequente, exigindo da máquina jurisdicional cada vez mais capacidade de trabalho, ao passo que os processos judiciais se amontoam a espera de uma sentença final. Com isso, é necessário que novos mecanismos capazes de diminuir esses problemas sejam elaborados, como meios alternativos de solução de conflitos, diminuindo a monopolização do Estado no julgamento e solução das lides que possam, por ventura, surgir por conta da convivência dos indivíduos.

Todo tipo de conflito deve ser solucionado, independente da forma, sendo esta convencional, por meios alternativos apresentados pelo

ordenamento jurídico pátrio, ou mesmo composição entre as próprias partes de maneira particular. É válido dizer ainda que, no presente trabalho de conclusão de curso, a conciliação é abordada como uma maneira de solucionar os problemas que podem surgir em uma relação de emprego, onde a jurisdição do Estado acaba abrindo espaço para que as próprias partes entrem em acordo, como uma forma de solução mais célere para seus problemas.

3. FASE CONCILIATÓRIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Como dito, o trabalho tornou-se inerente ao ser humano ao longo da história da humanidade, exteriorizando o caráter de quem o realiza e fazendo parte do desenvolvimento individual.

Conforma exposição anterior, o agrupamento das pessoas em comunidades acaba resultando em diversos conflitos interpessoais das mais variadas origens. O presente trabalho trata especificamente dos conflitos oriundos da relação empregatícia.

Diante dos conflitos da sociedade, o Poder Judiciário se tornou o principal órgão responsável pela solução dos problemas e atritos dos indivíduos. No que diz respeito ao Direito do Trabalho, esse órgão possui a Justiça do Trabalho, especializada em dirimir questões trabalhistas.

Toda a fase conciliatória presente já Justiça do Trabalho sofreu uma alteração após a Emenda Constitucional nº 45, do ano de 2004, que alterou diversos artigos da Constituição Federal, dentre eles, o artigo 114, que passou a vigorar com a seguinte redação:

> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I. as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes

> de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; II. as ações que envolvam exercício do direito de greve; III. as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; IV. os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; V. os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; VI. as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; VII. as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; VIII. a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; IX. outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. § 1º. Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. § 2º. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. § 3º. Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. (BRASIL, 1988, p. s. n.)

Como pode-se observar da leitura do artigo acima transcrito, foi suprimido do seu *caput* a expressão “conciliar”, presente no texto anterior à Emenda Constitucional nº 45.

É possível que a partir de uma leitura imediata, entende-se que a conciliação não se faz mais presente na Justiça do Trabalho, contudo, na prática, o procedimento ainda é usado.

A conciliação representa um dos mais fundamentais Princípios do Processo do Trabalho. É através desse procedimento que o juiz oferece ao reclamante e ao reclamado a possibilidade de entrarem em composição e solucionar rapidamente os interesses conflituosos. A Consolidação das Leis do Trabalho traz a previsão dessa fase processual em vários artigos. Contudo,

para o presente trabalho, o que realmente interessa é analisar o impacto da Emenda Constitucional nº 45 para o referido procedimento, pois segundo o artigo 114 da Constituição Federal, a conciliação não é mais de competência da Justiça do Trabalho.

A conciliação é um procedimento que se relaciona com todo o processo trabalhista, ao passo que devem estar presentes – e efetivos – os Princípios da Celeridade e da Economia Processual, o informalismo e a proteção ao hipossuficiente moldando as ações na Justiça do Trabalho.

Assim prevê o artigo 764 da Consolidação das Leis do Trabalho:

> Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação. § 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos. § 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título. § 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório. (BRASIL, 1943, p. s. n.)

Dessa maneira, o diploma legal especializado em regulamentar as relações empregatícias ainda torna obrigatória a propositura de conciliação em dois momentos processuais diversos, sendo eles, o primeiro logo na abertura da audiência de Instrução e Julgamento, e depois de apresentadas as razões finais pelas partes.

Observa-se o texto do artigo 831 da Consolidação das Leis do Trabalho:

> Art. 831 - A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação. Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas. (BRASIL, 1943, p. s. n.)

Assim estabelece o artigo 850 do mesmo diploma legal:

> Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir

> razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão. Parágrafo único - O Presidente da Junta, após propor a solução do dissídio, tomará os votos dos vogais e, havendo divergência entre estes, poderá desempatar ou proferir decisão que melhor atenda ao cumprimento da lei e ao justo equilíbrio entre os votos divergentes e ao interesse social. (BRASIL, 1943, p. s. n.)

Carlos Henrique Bezerra Leite (2008, p. 602) esclarece que:

> Essa segunda proposta de conciliação, segundo a jurisprudência, tem tido peso maior que a primeira, sendo que essa deve ser feita na abertura da audiência (artigo 846 da Consolidação das Leis Trabalhistas). Noutro falar, a ausência da primeira proposta conciliatória não nulifica o processo, mas se o juiz, antes de proferir a sentença, não apresentar a segunda proposta de conciliação, a sentença estará contaminada de vício insanável.

Importante trazer também a previsão do artigo 649 da Consolidação das Leis do Trabalho, ressaltando-se a possibilidade de as Juntas conciliar, instruir ou julgar os processos:

> Art. 649 - As Juntas poderão conciliar, instruir ou julgar com qualquer número, sendo, porém, indispensável a presença do Presidente, cujo voto prevalecerá em caso de empate. § 1º - No julgamento de embargos deverão estar presentes todos os membros da Junta. § 2º - Na execução e na liquidação das decisões funciona apenas o Presidente. (BRASIL, 1943, p. s. n.)

Verifica-se então que, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, a conciliação é um dos principais fundamentos processuais dessa justiça especializada, sendo que sua omissão pode gerar a nulidade do julgamento.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2008, p. 602) leciona que “A conciliação constitui um princípio peculiar do processo do trabalho e a Consolidação das Leis Trabalhistas o consagra em diversos artigos”.

Dessa forma, como dito, sua ausência no processo trabalhista pode

causar até a nulidade do mesmo. Porém, se a Constituição Federal é a Lei Maior do Estado, qual norma deve prevalecer? Uma vez que a Constituição Federal não prevê mais como competência da Justiça do Trabalho a tarefa de conciliar os demandantes em um processo trabalhista, ao passo que a Consolidação das Leis do Trabalho diz exatamente o oposto.

Amador Paes de Almeida (2008, p. 229) ressalta: “Observe-se que, com a redação dada ao artigo 114 da Constituição Federal de 1988, pela Emenda Constitucional número 45/2004, a conciliação não é mais obrigatória – Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar”.

Contudo, Carlos Henrique Bezerra Leite (2008, p. 342) ainda esclarece que

> A omissão da fase conciliatória, contudo, não desnatura o princípio em estudo, pois ele continua existindo no plano infraconstitucional e não se mostra incompatível com a nova redação dada ao artigo 114 da Constituição Federal de 1988, através da Emenda de número 45 do ano de 2004.

Desta forma, a partir da interpretação de posicionamentos doutrinários acerca do assunto, percebe-se que a fase conciliatória não é mais obrigatória no processo trabalhista, contudo, constitui importante fundamento capaz de efetivar os Princípios que regem a Justiça do Trabalho, e dessa forma, ainda é – e deve continuar sendo – utilizado pelos juízes do trabalho, a fim de facilitar a solução dos conflitos.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depois na mudança no texto do artigo 114 da Constituição Federal de 1988, proporcionada pela Emenda Constitucional nº 45, do ano de 2004, removeu-se a expressão “conciliar”, trocando pelo termo “processar”, sendo

que a partir de então, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para processar e julgar os dissídios oriundos da Relação de Trabalho.

Contudo, durante as audiências trabalhistas, até os dias atuais a conciliação é um procedimento presente, mesmo não tendo previsão constitucional.

Entretanto, como observado, a Consolidação das Leis do Trabalho traz a previsão – e exigência - da conciliação em diversos artigos e em momentos processuais distintos.

Assim, verifica-se que a Justiça do Trabalho prioriza a conciliação. Vale dizer que esse procedimento não é exclusivo do Direito Processual do Trabalho, porém, nesta seara do Direito é que alcança sua expressão máxima, tendo em vista que nas demandas trabalhistas se discute verbas de caráter alimentar, e por isso, a prestação jurisdicional deve ser rápida e eficiente.

Isto posto, o presente trabalho buscou apresentar o impacto da supressão do termo “conciliar” do artigo 114 da Constituição Federal após a Emenda Constitucional nº 45 de 2004.

Para tanto, utilizou-se de posicionamentos doutrinários de especialistas no assunto, bem como análise legislativa pertinente ao tema.

Após toda a apresentação do tema, conclui-se que, de fato, retirou-se da Justiça do Trabalho, ao menos no texto constitucional, a competência para conciliar os conflitos oriundos da Justiça do Trabalho. Contudo, a Consolidação das Leis do Trabalho prevê em diversos artigos a necessidade de se propor a conciliação aos demandantes, até mesmo em momentos distintos do processo. Dessa maneira, por se tratar de um imprescindível fundamento do direito

processual trabalhista, e uma importante ferramenta para efetiva a celeridade do processo, a conciliação vem sendo utilizada na prática, podendo até mesmo arguir a nulidade do processo se a mesma não for proposta pelo magistrado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do Trabalho.** 9. ed. Rio de Janeiro: Impetrus, 2006.

ALMEIDA, Amador Paes de. **Direito Processual do Trabalho.** 19ª Ed. São Paulo: Saravia, 2008.

BRASIL. [Constituição Federal (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** DF: Presidente da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 de ago. de 2021.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. DF: Presidente da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 de jul. de 2021.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Impetrus, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

GABBAY, Daniela Monteiro; FALECK, Diego; TARTUCE, Fernanda. **Meios alternativos de solução de conflitos.** Rio de Janeiro: FGV, 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2008.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

TARTUCE, Flávio. **Mediação nos conflitos civis.** Rio de Janeiro: Forense, 2015.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil – Teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum.** Rio de Janeiro: Forense, 2016.

VELOSO, Cynara Silde Mesquisa et al. **Conciliação na Justiça do Trabalho.**

2018. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/67894/conciliacao-na-justica-do-trabalho. Acesso em: 8 de set. de 2021.