

VOZES DA



80 ANOS
DE HISTÓRIA

TST

Conciliação de conflitos na Justiça do Trabalho

Min. Aloysio Corrêa da Veiga



Transcrição do Videocast "Vozes da CLT: 80 Anos de História" - Episódio 2

Link para o vídeo: [Vozes da CLT: 80 anos de história | Episódio 2](#)

Rafael Oliveira:

Olá, seja muito bem-vinda, muito bem-vindo! Eu sou Rafael Oliveira, e este é o videocast "**Vozes da CLT: 80 anos de história**", um programa desenvolvido pela Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho.

Este conteúdo já está disponível para você em todas as nossas redes sociais e também no canal do TST no YouTube.

O tema de hoje é "**A Conciliação no Processo do Trabalho e a Mudança de Paradigmas: Balanços e Perspectivas**".

Um dos valores mais relevantes que explicam a história da humanidade e até da própria civilização talvez seja o da cooperação. Sem isso, certamente não estaríamos aqui, tampouco teríamos alcançado níveis tão altos de desenvolvimento.

Não é nenhum exagero dizer que a conciliação tem um poder gigantesco quando o assunto é a solução de conflitos.

Para falar sobre esse assunto, convidamos o vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho no biênio 2022-2024. Ele é autor de diversos trabalhos jurídicos publicados, professor honoris causa da Universidade Católica de Petrópolis, no Rio de Janeiro, e membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

Ele ingressou na magistratura trabalhista em 1981 e é ministro do TST desde 2004. Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, que honra falar com o senhor. Seja bem-vindo ao *Vozes da CLT*!

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

Muito obrigado! Para mim, é um prazer muito grande, meu caro Rafael, estar com vocês, compartilhando uma história de vida em relação à própria estrutura da CLT e ao que ela representa ainda hoje, já nos seus 80 anos de existência.

É uma jovem senhora, que tem, naturalmente, uma atualidade ainda muito grande, muito importante, e um método de solução de conflitos que a notabilizou em relação aos demais ramos do direito.

Rafael Oliveira:

Ministro, como a conciliação se tornou peça vital para o desenvolvimento do sistema jurídico trabalhista ao longo da história do Brasil?

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

Como você bem disse, a cooperação é um dos pilares de uma sociedade organizada. A história nos mostra que, sem compartilhamento, sem solidariedade, não há como as pessoas viverem em sociedade de maneira mais próxima, justa e adequada.

O Estado tem uma função: promover algo chamado bem comum. E esse bem comum nada mais é do que a felicidade do homem na Terra.

Para o homem ser feliz, ele precisa de condições. E essas condições não são fornecidas apenas pelo Estado. É preciso que haja inclusão social em todos os sentidos — na via pública e em todas as dimensões da vida.

Para isso, é necessário acesso e meios para que as pessoas tenham uma vida tranquila, justa e solidária.

A conciliação é um método ideal de solução de conflitos. Ela se estabelece a partir do diálogo. Quando temos uma estrutura baseada no distanciamento e no império da vontade, temos a possibilidade de um terros o risco de distorção social porque a força é o poder pela força.

O diálogo é o debate é o consenso. E o consenso parte de uma série de fatores para eu chegar a ele, mas é preciso exercitá-lo. Isso se dá por meio do diálogo. Quando há o amadurecimento desse diálogo, há mais êxito e resultados positivos nas conciliações.

A Conciliação hoje, sem dúvida nenhuma, é o método ideal de solução de conflito.

Rafael Oliveira:

Analisando do ponto de vista histórico, a conciliação é bastante antiga, mais antiga até do que a própria Consolidação das Leis do Trabalho, não é?

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

É, com certeza. Nós tivemos até historicamente consagrado na Constituição de 1824, que era a Constituição do Império, uma regra, uma norma que tratava exatamente da conciliação.

Era preciso, porque não haveria jurisdição se não houvesse uma fase de conciliação, para poder ouvir e saber onde reside esse conflito social, para que se possa, naturalmente, ter meios adequados de solução do conflito.

A partir daí, a história do Direito do Trabalho é exatamente a pacificação do conflito social entre patrão e empregado, entre categoria econômica e categoria profissional.

É uma relação conflituosa, que necessita de um ajuste, e esse ajuste é preciso que haja, naturalmente, sempre através do diálogo. Esse diálogo é estabelecido por meio da negociação, da negociação coletiva.

O processo do trabalho, consagrado na CLT em 1943, era um instrumento de vanguarda.

Com seus precursores, do Ministério do Trabalho, como Alexandre Marcondes Filho, Oscar Saraiva, Rego Monteiro, Arnaldo Sússekind, e Segadas Viana, figuras que eram pensadores sociais, eles trouxeram a possibilidade, primeiro, de consolidar toda uma gama de legislações extravagantes, que vinham desde 1920, 1923, enfim.

Essa consolidação das legislações extravagantes trouxe um documento social, que é a CLT, muito mais aprimorado.

Naturalmente, na década de 40, do século passado, ele rompia com a formalidade excessiva do processo comum em geral, que era o processo civil.

Nós, em 1900 até 1939, tínhamos cada estado da federação com o seu código de processo civil, e ele era eminentemente formal.

Em 1939, surge um código federalizado, ou seja, um código nacional, o Código de Processo Civil. Esse código também continha um formalismo excessivo.

Já em 1943, havia uma influência da vinda de Liebman, que saído da guerra na Europa, se estabeleceu aqui e ficou conosco.

Esse pensamento jurídico trouxe a ideia de um processo que fosse um instrumento, e não uma via crucis para o interessado obter o bem da vida.

A Consolidação das Leis do Trabalho e o processo do trabalho receberam essa inspiração. Tanto que foi um processo simplificado, de tramitação célere, que continha duas fases obrigatórias, pelo menos: a conciliação.

Cabia ao juiz empregar suas forças e persuasão para solucionar o conflito, mediante exatamente o consentimento, a autonomia da vontade prevalecendo sobre a autoridade do Estado.

Porque a sentença é uma ação unilateral de força do Estado para solucionar o conflito. Já a conciliação é o empoderamento das partes, para que elas possam, com o auxílio do próprio Estado, manifestado na jurisdição pelo juiz, orientar e mediar até chegar a uma conclusão.

Essa conclusão é, naturalmente, a mais eficiente, a mais eficaz e a de maior autoridade para solucionar qualquer conflito.

Então, nós da Justiça do Trabalho sempre convivemos com essa noção de que o processo passa por uma fase de conciliação.

A conciliação pode ser buscada a qualquer tempo, enquanto o processo estiver em andamento. Sempre há a possibilidade de o juiz proporcionar esse diálogo entre as partes para a solução do conflito.

É interessantíssima essa história. Durante toda a vida convivemos com isso.

Em uma certa época, nos afastamos um pouco. Ficamos presos ao volume, à jurisdição de julgar, e não dávamos uma atenção muito permanente às fases de conciliação. Isso foi, de fato, não muito bom, para usar uma linguagem simples, para a jurisdição trabalhista, porque nos afastamos da origem.

Rafael Oliveira:

Essa fala, essa explicação do senhor é interessante também, porque ela já, de certa forma, explica como a Justiça do Trabalho se tornou pioneira na questão da utilização da conciliação como ferramenta de solução de conflitos, não é isso?

A deixa do senhor foi exatamente o que eu queria perguntar, porque é exatamente em relação à judicialização, à chamada cultura do litígio, que cresceu ali naquele período de industrialização, com o aumento das fábricas, o trabalhador vindo do campo para a cidade, o aumento no número de processos trabalhistas.

Eu queria abordar com o senhor, ministro, exatamente isso: como começou a mudança? Quando a Justiça do Trabalho começou a virar esse jogo e assumir um papel conciliador na questão do conflito nas relações de trabalho?

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

O conflito nas relações de trabalho sempre existiu. Daí as lutas de classe, a organização dos sindicatos.

Primeiro, no século XVI, século XVII, começa essa evasão para a cidade, diante dos pressupostos da própria industrialização, da Revolução Francesa, das corporações de ofício, nas quais mestres e aprendizes se uniam como fontes de produção, para poder exercer uma atividade econômica.

Isso começa a surgir a conflituosidade nessas relações de trabalho, porque, primitivamente, o trabalho era escravo.

O trabalho era a submissão do vencido nas guerras ao vencedor.

A origem do trabalho é uma pena. Nós temos a ideia de trabalho como pena, porque as grandes manifestações de produção eram remuneradas como honorários, como honra — uma retribuição pela honra.

Já o pagamento do trabalho era o salário, que vinha de “salto”.

A nossa história com relação ao trabalho, até no Gênesis, tem Deus, para castigo pela desobediência de Adão e Eva, condenando o homem a ganhar o pão com o suor do seu rosto.

O trabalho tinha essa ideia de pena, de penosidade, essa conotação.

A origem do termo trabalho, do latim *tripalium* — *tripalo* era um tridente, uma arma de tortura.

Esse conceito de trabalho foi permanecendo no tempo.

Os sábios, os eruditos, os filósofos, não trabalhavam. Eles recebiam honorários pelas suas manifestações.

O trabalho de fato era exercido, primitivamente, por aqueles vencidos nas guerras e pelo trabalho escravo.

Nós, na sociedade brasileira, participamos e vivemos esse fato até 1888, com a abolição no Brasil, já bem tardiamente.

É preciso entender que o conflito social vai existir no momento em que há um antagonismo entre capital e trabalho.

Um lado busca a produção, o lucro; o outro, a remuneração justa.

Essas construções, na Revolução Industrial, vão mudando o perfil. Tivemos casos muito bem representados em *Tempos Modernos*, do Chaplin. O trabalho, naquela ânsia de produzir, chegava ao adoecimento.

O direito do trabalho vem exatamente como uma regra de conduta objetiva, para que as pessoas possam exercer suas profissões dentro dos primados de respeito à dignidade da pessoa.

Mesmo assim, o conflito não deixa de existir.

Nós convivemos com uma litigiosidade excessiva.

Tivemos no Brasil, no final do século XX, uma herança de 90 milhões de ações em andamento no país.

Isso significava dizer que, em todos os ramos do direito, não só no Direito do Trabalho, havia uma litigiosidade que ninguém podia compreender.

Se chegássemos a um país da Europa e disséssemos que o Brasil tinha 90 milhões de ações em andamento, ninguém entenderia, mesmo porque a população desses países era bem menor que a do Brasil.

Na França, por exemplo, hoje tem 45 milhões de habitantes. Imagine 90 milhões de ações na época — duas ações para cada francês.

Portugal tem 11 milhões de habitantes. Então, não dava para compreender.

Esse volume de processos era impossível de ser atendido, e cada vez mais as partes se distanciavam da solução.

As Lides predatória, Lides repetitivas, sobre o mesmo tema, obrigavam o juiz a julgar individualmente.

Era preciso haver uma transformação, desenvolver princípios de cooperação. Consagrado no Código de Processo Civil de 2015, esse princípio é essencial. Toda atividade precisa de cooperação, colaboração. Esse é um princípio de solidariedade. Essa cooperação se dá em todos os sentidos: interinstitucional, entre Poder Judiciário, Poder Executivo e Poder Legislativo. Cada um precisa colaborar para que o processo possa ter uma finalidade.

Antigamente, dizia-se que o processo era iniciado pela parte e recebido pelos herdeiros, porque o titular do bem passava a vida inteira discutindo. Era preciso mudar isso.

O processo civil teve uma sensibilidade, e a partir da década de 90, do século passado, houve uma mudança muito grande no sentido de dar mais efetividade ao processo.

Começaram a voltar-se para algo chamado conciliação, um modelo da Consolidação das Leis do Trabalho.

Antes, o processo civil não se ligava à conciliação. Era uma faculdade a ser exercida pelo juiz.

Começou-se a haver uma mudança nesse sentido. Depois, com a reforma do Poder Judiciário, constatou-se que não podia conviver com essa quantidade de ações em andamento no país.

Houve mudanças para proporcionar uma nova visão sobre a conciliação, com as resoluções 125 do CNJ e as nossas resoluções.

Olha, vamos voltar à origem, desenvolver a conciliação.

Essa foi a grande mudança de paradigma: trazer para a jurisdição, primeiro, esse princípio de cooperação; segundo, essa abertura de multiportas para que as pessoas possam ter acesso à justiça.

Sempre falamos que é necessário ter acesso à justiça, igualdade para ingressar e solucionar o conflito.

Mas não basta só o acesso. É preciso entrar e sair.

Não pode haver acesso e ficar a vida inteira no mesmo lugar, sem resolver o problema.

Rafael Oliveira:

Sem dúvida, ministro. No contexto dessa cultura do litígio a que o senhor se referia, a conciliação e esse princípio de cooperação são fundamentais para a solução de conflitos.

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

Com toda certeza. É a maturidade. Precisamos amadurecer e não ficar apenas nas regras ligadas ao litígio. Então, qualquer questão era resolvida com uma ação.

Imediatamente, para resgatar uma lesão de direito, eu entrava com uma ação, e ali levava o tempo que fosse necessário para que o direito fosse definido.

Rafael Oliveira:

Ministro, o que o senhor está falando casa muito bem com algo que temos visto mais recentemente, que é, de certa forma, uma adaptação da Justiça do Trabalho às novas tecnologias.

O senhor vai confirmar isso para nós, em relação às inovações tecnológicas.

Percebemos que a Justiça do Trabalho tem acompanhado essas inovações, e a prova disso são as audiências de conciliação realizadas por videoconferência e até chamadas de vídeo pelo WhatsApp.

O senhor, como vice-presidente da Corte, confirma isso para nós? É real que a Justiça do Trabalho está de olhos abertos e atenta a essa evolução tecnológica em prol do jurisdicionado?

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

Com certeza. Esse nosso retorno à conciliação precisava, naturalmente, de meios capazes de realizá-la, e a tecnologia veio — e deve vir mesmo — como auxílio para facilitar a vida do homem.

O Judiciário não podia ficar afastado da tecnologia da informação, da área tecnológica, para se aperfeiçoar.

Um dos grandes resultados que tivemos com a tecnologia foi durante a pandemia, porque pudemos continuar exercendo a jurisdição, mesmo com o isolamento social, por meio de videoconferências.

Muitas vezes, utilizamos até o WhatsApp para realizar audiências. Isso aconteceu em todo o Brasil.

O Brasil é impressionante. Com sua extensão territorial continental e desigualdade entre o Norte e o Sul, do Oiapoque ao Chuí, a tecnologia ajudou a garantir o acesso à Justiça para jurisdicionados em locais mais distantes.

Rafael Oliveira:

Justamente, ajudou muito aqueles jurisdicionados mais afastados, não é?

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

Claro, claro. Com isso, conseguimos respeitar o acesso à Justiça.

Em relação à conciliação, a tecnologia vem naturalmente como uma base de auxílio, por meio de sistemas que nos permitem, com segurança e credibilidade, ouvir pessoas dos lugares mais longínquos do país.

No TST, na história da conciliação, houve uma atenção maior, sobretudo no processo do trabalho, porque precisamos solucionar esses conflitos.

Temos mais de 2 milhões de ações novas distribuídas por ano. É preciso, no mínimo, ter sensibilidade para atender essa demanda de forma eficiente, que está cada vez mais crescente.

Precisamos ouvir os litigantes para entender que vale a pena investir na conciliação.

O empoderamento das partes e a autonomia da vontade são os meios mais eficazes e ideais para solucionar conflitos de interesse.

Não existe solução melhor do que a conciliação, e essa mudança de paradigma está trazendo resultados expressivos.

Por exemplo, na Semana Nacional da Conciliação do ano passado, em 2023, tanto no Tribunal Superior do Trabalho quanto nos Tribunais Regionais, tivemos números significativos.

Com a Resolução 125 do CNJ e nossas Resoluções 174 e 288, criamos os Sejuscs — Centros Judiciários de Solução de Conflitos. Esses centros estão instalados em todo o Brasil, nos Tribunais Regionais e também no primeiro grau de jurisdição. Hoje, contamos com mais de 100 Sejuscs instalados.

Esses centros representam acolhimento para as partes, permitindo que tenham acesso à Justiça.

Eles podem buscar mediação pré-processual, antes mesmo de o processo começar, ou no curso do processo.

Os Sejuscs estão supervisionados por juízes e conciliadores capacitados para solucionar esses conflitos.

O resultado alcançado foi de valores arrecadados: 7 bilhões. 7 bilhões!

Rafael Oliveira:

Nossa!

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

O que representou uma arrecadação para a Previdência Social de valores superiores a 600 milhões.

O Tribunal Superior do Trabalho criou o seu próprio Sejuscs também, no sentido de que a conciliação pudesse ser celebrada aqui, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, para os processos de sua competência.

Então, essas questões todas precisam ser entendidas como um resultado muito expressivo.

Isso representou mais de 122 mil processos que encerraram o seu curso com a celebração de acordos.

E hoje, no âmbito do direito coletivo, que também é competência da vice-presidência, os dissídios coletivos ajuizados aqui no Tribunal Superior do Trabalho, antes mesmo da distribuição, passam por audiências de conciliação, que são naturalmente realizadas no âmbito da vice-presidência.

Então, hoje, há uma sensação de que os próprios Sejuscs são responsáveis por isso, e os tribunais, de forma geral, encamparam essa possibilidade.

É um sistema que tem apresentado resultados positivos. Isso é, de fato, importante.

Rafael Oliveira:

Com certeza, Ministro. O senhor, nessa fala, trouxe diversas informações relevantes, muitas das quais já havíamos separado para abordar. Uma delas é a Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, que no ano passado, em 2023, foi a sétima edição. Ela atendeu quase 350 mil pessoas, apenas nos cinco dias da semana nacional.

Foram realizadas mais de 80 mil audiências e homologados quase 24 mil acordos.

O senhor também mencionou os Sejuscs. Confesso que tenho dificuldade em decorar o nome completo, mas acho que é Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos. Acertei?

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

É isso mesmo.

Rafael Oliveira:

Muito bem. Esses centros existem nos Tribunais Regionais do Trabalho e, mais recentemente, também aqui, no Tribunal Superior do Trabalho.

Queria que o senhor falasse para nós sobre a atuação dos Sejuscs e como o cidadão ou a cidadã pode ter acesso a toda essa estrutura que mencionamos.

É importante lembrar que, embora a Semana Nacional de Conciliação tenha um período específico, o jurisdicionado tem acesso à conciliação durante o ano inteiro, não é?

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, temos uma página no site com todas as orientações.

A parte interessada só precisa clicar em "Quero Conciliar", e ali está todo o caminho que ela deve seguir.

Isso também está sendo realizado pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelas Varas do Trabalho.

Assim, não é necessário esperar apenas a designação da audiência; as partes podem ter a pretensão de conciliar atendida a qualquer momento.

Basta procurar os Sejuscs.

Qualquer das partes, tanto o empregador quanto o empregado, ou qualquer dos sujeitos da relação processual, pode diretamente buscar os Sejuscs e pretender a conciliação.

Isso pode ser feito pelo método pré-processual, caso ainda não haja litígio, ou no curso do processo judicial, para celebrar ou estabelecer a negociação, com base nos primados da negociação, até chegar ao resultado final, que é naturalmente a celebração da conciliação, o êxito.

Agora, uma coisa importantíssima em relação aos Sejuscs é que eles dão uma rapidez maior ao pronunciamento, à atenção, porque uma das grandes características do Poder Judiciário na atualidade é ouvir né eu tenho que ouvir as partes.

Para quem não sabe a justiça do trabalho é a justiça mais célere do Poder Judiciário, não é isso?

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

Com toda certeza, não só mais célere, porque um dos princípios do processo de trabalho é a celeridade e a simplicidade. O processo do trabalho traz essa possibilidade de chegar à decisão sem grandes percursos, como regra geral. O ideal é exatamente que, nessa tramitação processual, possamos chegar ao consenso.

O SEJUSC tem celebrado audiências em quantidade. Só aqui no Tribunal Superior do Trabalho, até agora, foram mais de 2.000 audiências. Cada processo demanda uma audiência para que possamos ouvir as pretensões e chegar a um desfecho favorável às partes.

Rafael Oliveira:

Muito bem, Ministro. Vou pedir licença rapidamente para falar com quem está acompanhando essa nossa conversa.

Ministro, hoje temos um papo especial com o senhor Aloysio Corrêa da Veiga, vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho e também do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, biênio 2022-2024. O senhor está nos presenteando com bastante conhecimento sobre o contexto e tudo que envolve a conciliação trabalhista.

Pessoal que está acompanhando, com certeza, está gostando. Quero lembrar: deixem seu like, seu comentário, e se inscrevam no canal. Estamos em tempos de redes sociais, e isso ajuda para que nosso conteúdo alcance mais pessoas. É um assunto extremamente relevante, apresentado de forma simples e acessível para todos entenderem e terem acesso. Assim, aproximamos o cidadão da Justiça do Trabalho. A conciliação é uma ferramenta incrível para isso, não é, Ministro?

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

Exatamente.

Rafael Oliveira:

Quero abordar agora, Ministro, a questão das conciliações no âmbito dos conflitos coletivos. Trabalhando aqui no TST, já tive a oportunidade de acompanhar algumas audiências no primeiro andar do tribunal, onde o senhor frequentemente estava mediando. Apesar de ser um ambiente de debate e conflito, é também pacífico. Algo que me chama atenção é que o senhor, no início das audiências, ao abrir o microfone, tem de um lado os representantes das empresas e, do outro, os sindicatos. A primeira coisa que o senhor faz é trazer uma fala clara, classificando o ambiente e explicando o objetivo da conciliação. Isso quebra o gelo e facilita a negociação, não é? Poderia falar sobre esse contato no ambiente da conciliação?

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

O conflito coletivo é de consequências mais sérias, pois envolve categorias profissionais e econômicas. Muitas vezes, estamos envolvendo uma quantidade imensa de beneficiários, da categoria profissional por exemplo 20, 30, 50 mil empregados, como dissídio coletivo da Petrobrás, dissídio coletivo de empresas de nível Nacional como bancos, tudo isso, recentemente tivemos Correios, tivemos uma série de empresas e categoria profissionais discutindo.

É da essência do processo coletivo as audiências de conciliação e a negociação coletiva como pressuposto das categorias. Na realidade, o conflito de interesses entre categorias econômicas e profissionais tem resultados, muitas vezes, prejudiciais à própria sociedade, como as greves, que são resultado da frustração da negociação coletiva.

Toda a estrutura sindical, tanto profissional quanto econômica, ao deflagrar uma pretensão, precisa preencher requisitos. É necessário chamar a assembleia para aprovar uma pauta de reivindicações. Essa pauta, uma vez aprovada, é enviada para a categoria econômica, que se reúne para negociar. Quando a negociação coletiva é frustrada, o conflito se acentua.

A importância da conciliação está exatamente em colocar as partes em conflito em uma situação de normalidade, permitindo a continuidade das atividades econômicas e profissionais. As audiências de conciliação, embora muitas vezes demoradas devido à grande pauta de reivindicações, são fundamentais. É preciso debater cada item e, o mais importante, acolher tanto a categoria econômica quanto a profissional no âmbito do Poder Judiciário, proporcionando a negociação e alcançando um consenso.

Ultimamente, os resultados têm sido fantásticos. Dos dissídios coletivos submetidos à negociação, apenas dois foram distribuídos para julgamento. E, mesmo assim, um deles voltou, pois as partes pediram para que a questão permanecesse na vice-presidência, buscando uma solução amigável.

A Semana de Conciliação deste ano tem um lema muito especial: "É conversando que a gente se entende". Não poderia ser mais direto e simples. Essa é a grande história.

Rafael Oliveira:

Ministro, sobre as negociações coletivas, quais os efeitos práticos desse esforço no que se refere à redução do número de processos na Justiça do Trabalho, efeitos mais práticos e de todo esse esforço aqui do TST?

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

As negociações coletivas resolvem problemas de categorias, envolvendo um número significativo de pessoas. O êxito nas tratativas naturalmente reduz a judicialização, pois a pretensão é solucionada por meio de consentimento, resultando em convenções e acordos coletivos.

Do ano passado até agora, apenas dois dissídios coletivos foram distribuídos, e um deles voltou. Em nível nacional e também nos tribunais regionais, os ajustes coletivos têm sido muito importantes, com valores significativos. Isso contribui para diminuir o litígio por recorrer apenas por recorrer, sem resolver a questão.. não resolver a questão e essa cultura tá mudando essa Cultura da procrastinação da recorribilidade excessiva e da lide predatória e daquelas questões que não tem razão nenhuma e tá debatendo e tá discutindo rediscutindo essa é uma história que o judiciário como um todo tá repensando

Rafael Oliveira:

Perdão, essa “lide predatória” o senhor podia explicar melhor para mim e para todos que estão nos acompanhando aqui?

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

Claro, a “lide predatória” é aquela que se repete sem razão. Os tribunais já têm pacificado as decisões, mas mesmo assim, algumas partes insistem na mesma tese para provocar o Poder Judiciário a se manifestar novamente sobre algum caso. Isso está sendo mudado, esse paradigma também é em face das decisões de caráter dos precedentes obrigatórios. A cultura dos precedentes com vinculação. Olha, já decidimos esse tema aqui e, então tem efeito vinculante. Tem que ser aplicado porque as ações iguais têm que ter resultado igual. Não dá para ter resultado diferente e isso, nesse imenso país nosso, é fácil de acontecer um resultado diferente. Então, é preciso que haja uma uniformidade, uma uniformização da própria jurisprudência, não é? E isso está mudando, mudando essa cultura. E quando eu não tenho mais a possibilidade de levar a um tempo infinito uma controvérsia que não tem sentido, o resultado, mediante o exercício desses métodos, desses meios adequados de solução do conflito, eles são, exercidos com muito maior facilidade, muito mais facilmente.

Rafael Oliveira:

Ministro, qual é o maior desafio de promover uma, uma solução, de promover uma conciliação? Porque, quando a gente fala em conflito, as duas partes, ou ambas as partes, querem ter razão. Cada um tem ali os seus argumentos, né? Uma terceira pessoa, um mediador, entra nessa discussão com objetivo de colocar aquilo para a frente, trazer uma solução. Queria que o senhor falasse para nós qual é o maior desafio de encontrar uma solução para um conflito.

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

Olha, acho que o maior desafio é entender o que está se passando. O maior desafio é eu poder ouvir, dar poder para as pessoas, não é? E colocarem as suas pretensões, as suas, o seu debate sobre o tema e aquilo que está afligindo a um e outro litigante. E o desafio maior é claro, quando chega ao êxito da negociação. Porque isso realmente dá uma satisfação, valeu a pena! Embora, nessa história de vida que estamos vivendo com a correria, não é? E com a velocidade, diuturna, de vamos dizer assim, atender a tudo que me é solicitado. Conseguir, evidentemente, celebrar questões, e a solução de conflitos que se arrasta há anos e que vai abatendo a própria confiança e credibilidade das pessoas no sistema. Então, é o resgate de toda essa história.

Rafael Oliveira: Como assim?

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

A cultura dos precedentes obrigatórios está sendo consolidada. Decidimos um tema e ele deve ser aplicado uniformemente. As ações iguais precisam ter resultados iguais. Isso evita

resultados diferentes em um país tão imenso como o nosso. É fundamental a uniformidade da jurisprudência para que controvérsias não sejam levadas ao infinito sem sentido. Com os métodos adequados de solução de conflitos, conseguimos resultados muito mais rapidamente.

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

Rafael Oliveira:

Maravilha. Estamos chegando ao final do nosso bate-papo. Para encerrar, gostaria de perguntar: qual o balanço e quais as perspectivas em relação à conciliação? É algo essencial na Justiça do Trabalho, mas também na vida.

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

Uma abrangência maior sempre! Que, naturalmente, todos os atores, não é, que estão cercados a esse meio, tenham a compreensão e a dimensão do alcance dessa atividade. E que possam, cada vez mais, multiplicar mais, trazendo como consciência a necessidade, primeiro, de estrutura, segundo, de capacitação, e, terceiro, de incentivo. Até os próprios servidores do Tribunal Superior do Trabalho precisam buscar capacitação para ingressar nesse mundo tão fantástico que é o resultado da solução, diretamente, com as pessoas ali, trazendo o seu conflito e buscando uma orientação para poder solucionar.

Isso é empolgante, e é preciso que as pessoas tenham essa consciência. E, este ano, na oitava Semana de Conciliação, nós vamos, quem sabe, dobrar o resultado do ano anterior. Isso é muito bom.

Rafael Oliveira:

Maravilha! E assim, a gente encerra esse bate-papo muito especial aqui com o ministro do Tribunal Superior do Trabalho, vice-presidente do TST e também do CSJT para o biênio 2022-2024, Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Ministro, muitíssimo obrigado por participar conosco aqui no videocast *Vozes da CLT – 80 anos de história*.

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

Uma satisfação. Muito obrigado, Rafael. Para mim, foi um prazer muito grande. Estamos juntos.

Rafael Oliveira:

Obrigado, Ministro. Um abraço! E a você, muito obrigado. Até a próxima!