




**CONCILIAÇÃO TRABALHISTA E EFETIVIDADE DA TUTELA
JURISDICIONAL: UMA ANÁLISE EMPÍRICA DA DURAÇÃO PROCESSUAL
NAS VARAS DO TRABALHO DE MARABÁ/PA**

**LABOR CONCILIATION AND THE EFFECTIVENESS OF JUDICIAL
PROTECTION: AN EMPIRICAL ANALYSIS OF PROCEDURAL DURATION IN
THE LABOR COURTS OF MARABÁ/PA**

**CONCILIACIÓN LABORAL Y LA EFECTIVIDAD DE LA PROTECCIÓN
JUDICIAL: UN ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA DURACIÓN PROCESAL EN LOS
TRIBUNALES LABORALES DE MARABÁ/PA**

 <https://doi.org/10.56238/levv17n59-040>

Data de submissão: 17/03/2026

Data de publicação: 17/04/2026

Josué dos Santos Moreira

Graduando em Direito

Instituição: Universidade da Amazônia (UNAMA)

E-mail: josuemoreira2015@gmail.com

Marcio de Aquino Maia

Graduando em Direito

Instituição: Universidade da Amazônia (UNAMA)

E-mail: marciomatematico1@hotmail

Sóstenes da Silva Souza

Graduando em Direito

Instituição: Universidade da Amazônia (UNAMA)

E-mail: sostenesconquistaefe57@gmail.com

Samuel Pereira Cardoso

Mestre em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para a Inovação

Instituição: Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (UNIFESSPA)

E-mail: samuel.card12@gmail.com

RESUMO

A conciliação trabalhista tem se destacado como instrumento relevante para a promoção da celeridade e da efetividade da prestação jurisdicional. Nesse contexto, o presente estudo tem como objetivo analisar se os processos trabalhistas solucionados por meio de acordo apresentam maior celeridade e efetividade em comparação àqueles que seguem o trâmite judicial completo. A pesquisa possui natureza empírica, com abordagem quali-quantitativa, sendo desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e documental. Foram analisados 40 processos em trâmite nas Varas do Trabalho de Marabá/PA, sendo 20 solucionados por conciliação e 20 sem acordo, considerando variáveis como tempo de tramitação e valores envolvidos. Os resultados evidenciam que os processos com acordo apresentam duração significativamente inferior e maior efetividade na satisfação do crédito trabalhista, ainda que os valores sejam inferiores aos pleiteados. Em contrapartida, os processos sem acordo,

embora resultem em condenações mais elevadas, demonstram maior morosidade e menor efetividade prática, em razão de entraves na fase de execução e da interposição de recursos. Conclui-se que a conciliação contribui para a redução do tempo de tramitação processual e para a efetividade da tutela jurisdicional, configurando-se como importante instrumento de concretização do princípio da razoável duração do processo.

Palavras-chave: Conciliação Trabalhista. Duração do Processo. Efetividade. Justiça do Trabalho. Resolução de Conflitos.

ABSTRACT

Labor conciliation has emerged as a relevant instrument for promoting the speed and effectiveness of judicial services. In this context, this study aims to analyze whether labor lawsuits resolved through agreements are faster and more effective compared to those that follow the full judicial process. The research is empirical in nature, with a qualitative-quantitative approach, and was developed through bibliographic and documentary research. Forty cases pending in the Labor Courts of Marabá/PA were analyzed, 20 resolved through conciliation and 20 without agreement, considering variables such as processing time and amounts involved. The results show that cases with agreements have a significantly shorter duration and greater effectiveness in satisfying labor claims, even if the amounts are lower than those claimed. Conversely, cases without agreements, although resulting in higher awards, demonstrate greater delays and lower practical effectiveness due to obstacles in the execution phase and the filing of appeals. It is concluded that conciliation contributes to reducing the time of procedural processing and to the effectiveness of judicial protection, thus constituting an important instrument for realizing the principle of reasonable duration of proceedings.

Keywords: Labor Conciliation. Duration of the Process. Effectiveness. Labor Court. Conflict Resolution.

RESUMEN

La conciliación laboral se ha consolidado como un instrumento relevante para agilizar y mejorar la eficacia de los servicios judiciales. En este contexto, este estudio analiza si los litigios laborales resueltos mediante acuerdos son más exitosos y efectivos que aquellos que siguen el proceso judicial completo. La investigación es de naturaleza empírica, con un enfoque cualitativo-cuantitativo, y se desarrolló a través de investigación bibliográfica y documental. Se analizaron cuarenta casos pendientes en los Juzgados Laborales de Marabá/PA, veinte resueltos mediante conciliación y veinte sin acuerdo, considerando variables como el tiempo de tramitación y las cuantías involucradas. Los resultados muestran que los casos con acuerdos tienen una duración significativamente menor y mayor eficacia para satisfacer las reclamaciones laborales, incluso cuando las cuantías son inferiores a las reclamadas. Por el contrario, los casos sin acuerdos, si bien resultan en indemnizaciones mayores, presentan mayores demoras y menor eficacia práctica debido a obstáculos en la fase de ejecución y la interposición de recursos. Se concluye que la conciliación contribuye a reducir el tiempo de tramitación procesal y a la eficacia de la protección judicial, constituyendo así un instrumento importante para la realización del principio de duración razonable de los procedimientos.

Palabras clave: Conciliación Laboral. Duración del Proceso. Eficacia. Tribunal Laboral. Resolución de Conflictos.



1 INTRODUÇÃO

A resolução de conflitos é inerente às relações humanas e se manifesta de forma recorrente no âmbito das relações de trabalho, nas quais são comuns controvérsias de natureza contratual e jurídica. Tradicionalmente, tais conflitos são submetidos ao Poder Judiciário; contudo, o aumento da litigiosidade e a necessidade de uma prestação jurisdicional mais célere e efetiva têm impulsionado a busca por meios alternativos de resolução de disputas (Cruz; Nunes, 2024).

Nesse contexto, a conciliação destaca-se como instrumento relevante no âmbito da Justiça do Trabalho, sendo expressamente incentivada pela Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece a tentativa conciliatória em momentos específicos do processo, devendo ser estimulada por todos os atores do sistema de justiça (Brasil, 1943). Trata-se de mecanismo que privilegia o diálogo entre as partes e possibilita a construção de soluções consensuais, em contraposição ao modelo tradicional de decisão impositiva.

A doutrina aponta que a conciliação tende a produzir resultados mais adequados e satisfatórios, uma vez que decorre da vontade das próprias partes envolvidas no conflito. Além disso, apresenta potencial para reduzir a duração do processo e promover maior efetividade na satisfação do crédito trabalhista, especialmente diante das dificuldades verificadas na fase de execução (Ribeiro, 2023).

Diante desse cenário, surge o seguinte problema de pesquisa: a conciliação trabalhista contribui efetivamente para a redução do tempo de tramitação processual e para a maior efetividade da tutela jurisdicional em comparação aos processos que seguem o trâmite judicial completo?

O presente estudo tem como objetivo analisar comparativamente processos trabalhistas solucionados por meio de acordo e aqueles que não foram objeto de conciliação, a fim de verificar o impacto da solução consensual na duração do processo e na efetividade econômica da demanda.

Parte-se da hipótese de que a conciliação reduz significativamente o tempo de tramitação processual e aumenta a efetividade da tutela jurisdicional, ao possibilitar a satisfação mais célere do crédito trabalhista, ainda que em valores inferiores aos inicialmente pleiteados, a conciliação não apenas reduz o tempo processual, mas atua como mecanismo de superação das ineficiências estruturais da fase de execução trabalhista.

Para tanto, a pesquisa adota abordagem empírica, com base na análise de processos em trâmite nas Varas do Trabalho de Marabá/PA, buscando contribuir para o debate acadêmico e prático acerca da utilização da conciliação como instrumento de eficiência e pacificação social no âmbito da Justiça do Trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A CONCILIAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A conciliação ocupa posição de destaque no ordenamento jurídico brasileiro como instrumento

de tratamento adequado dos conflitos, especialmente diante da crescente crise de morosidade da prestação jurisdicional. Nesse contexto, apresenta-se como mecanismo capaz de proporcionar soluções mais céleres, consensuais e eficientes, contribuindo para a racionalização da atividade jurisdicional (Suzano, 2020).

Historicamente, o Poder Judiciário foi concebido como instância destinada à imposição de decisões estatais, nas quais as partes assumem posição predominantemente passiva diante da solução do conflito. Contudo, essa perspectiva vem sendo progressivamente superada, sobretudo a partir da institucionalização de políticas públicas voltadas à autocomposição. Nesse cenário, destaca-se a Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que consolidou a política judiciária nacional de tratamento adequado dos conflitos, atribuindo ao Judiciário não apenas a função de julgar, mas também de promover soluções consensuais (Brasil, 2016b, *apud* Santos, 1996).

A resolução sistematizou práticas já existentes e incentivou a expansão dos métodos consensuais de resolução de conflitos, como a conciliação e a mediação, consolidando uma mudança paradigmática no modelo de justiça brasileira. (Brasil, 2016b, *apud* Santos, 1996).

A doutrina processual contemporânea vem questionando o formalismo excessivo e os elevados custos associados ao modelo tradicional de litigância, defendendo a adoção de mecanismos mais adequados à natureza dos conflitos. Conforme leciona Cândido Rangel Dinamarco, a jurisdição deve ser orientada por sua função social, buscando não apenas a aplicação da norma, mas também a efetiva pacificação social por meio de soluções justas e adequadas (Dinamarco, 2000).

A consolidação da conciliação como instrumento de política pública no âmbito do Poder Judiciário brasileiro foi significativamente reforçada com a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015 (Lei nº 13.105/2015), que passou a conferir tratamento sistemático aos meios consensuais de resolução de conflitos, notadamente a conciliação e a mediação (Farinelli; Cambi, 2011).

Nesse sentido, destaca-se o art. 3º, § 3º, do Código de Processo Civil, que estabelece que a conciliação, a mediação e outros métodos consensuais devem ser estimulados por todos os atores do sistema de justiça, magistrados, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial. Essa diretriz evidencia a mudança de paradigma no modelo processual brasileiro, que deixa de privilegiar exclusivamente a decisão impositiva estatal e passa a fomentar a construção consensual das soluções (Brasil, 2015).

A partir dessa perspectiva, os métodos de autocomposição deixam de ocupar posição secundária e assumem papel estruturante no sistema de justiça, sendo compreendidos não apenas como alternativas ao processo judicial tradicional, mas como instrumentos aptos à promoção da celeridade, da eficiência e da pacificação social. Assim, a conciliação se consolida como mecanismo essencial à efetivação de um processo mais democrático, participativo e alinhado aos princípios constitucionais



da duração razoável do processo e do acesso à justiça.

2.2 EVOLUÇÃO NORMATIVA DA CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA

O CPC/73 foi elaborado antes da criação dos Conselhos de Conciliação e Arbitramento, a conciliação ocupava posição secundária no ordenamento jurídico, sendo tratada de forma superficial. O CPC/73, elaborado ainda sob a Constituição de 1946, refletia um período em que os métodos consensuais de resolução de conflitos não eram valorizados. Por isso, tratou a conciliação de forma superficial, mencionando-a apenas como audiência preliminar e considerando-a uma mera possibilidade no processo (Mendes; Neves; Martin, 2020),

A Lei dos Juizados Especiais Cíveis representou um marco histórico para a conciliação, pois foi o primeiro instrumento normativo a regulamentar explicitamente o procedimento no ordenamento jurídico brasileiro. Além de conferir maior visibilidade ao método conciliatório, estabeleceu a audiência de conciliação como etapa fundamental do processo civil, conforme previsto no artigo 98, inciso I, da Constituição Federal de 1988 (Suzano, 2020).

Já o CPC/15, concebido em um contexto de valorização dos métodos alternativos de resolução de conflitos, passou a discipliná-la como procedimento em regra obrigatório, conferindo-lhe maior relevância (Suzano, 2020).

Em 2010, a Resolução nº 125 do CNJ foi publicada e ficou conhecida como o “Código de Ética dos Conciliadores e Mediadores”. Esse marco histórico consolidou o modelo conciliatório atual, estruturado em princípios orientadores, regras de conduta profissional e técnicas específicas que conferem maior eficácia ao procedimento.

A conciliação destaca-se como instrumento democrático e eficaz, capaz de empoderar os cidadãos na construção de soluções participativas. Além disso, encontra respaldo nos princípios constitucionais da eficiência (art. 37), da razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII) e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) (Isidoro; Anaguchi, 2025).

No que tange a Justiça do Trabalho o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) instituiu os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) e os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT), vinculados aos NUPEMEC-JT, fortalecendo a política de incentivo à conciliação e mediação no âmbito trabalhista (Ribeiro, 2023).

Os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) têm a atribuição de estimular programas voltados à pacificação social nas relações de trabalho e entre categorias profissionais e econômicas. Essa atuação busca prevenir conflitos e promover a paz social, preferencialmente com o envolvimento de sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais

(Rocha, 2020).

Segundo Brasil (2016a), os Tribunais Regionais do Trabalho deverão instituir os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT), vinculados aos NUPEMEC-JT. Esses centros são responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação em qualquer fase ou instância processual, inclusive nos casos pendentes de julgamento perante o Tribunal Superior do Trabalho.

2.3 PRINCÍPIOS NORTEADORES DA EFICIÊNCIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

No Processo do Trabalho, a conciliação assume papel de destaque, evidenciada pelas duas tentativas obrigatórias previstas no procedimento ordinário: a primeira ocorre após a abertura da audiência/antes da apresentação da defesa, art. 846 da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT); a segunda, após as razões finais / antes da sentença – art. 850 da CLT (Pereira, 2016).

No mesmo sentido, preconiza Brasil (2015) “O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos”.

Desde sua origem, a Justiça do Trabalho sempre valorizou a conciliação como meio de solução dos conflitos de interesses. Todos os dissídios individuais e coletivos submetidos à sua apreciação estão sujeitos à tentativa conciliatória, cabendo aos juízes do trabalho empregar seus bons ofícios e persuasão nesse sentido. Além disso, é lícito às partes celebrar acordo que ponha fim ao processo, mesmo após encerrada a fase conciliatória (Pereira, 2016).

Vale ressaltar que a Emenda Constitucional nº 45/2004 ampliou de forma significativa a competência material da Justiça do Trabalho ao substituir, no caput do art. 114 da Constituição Federal, o termo “conciliar” por “processar”. Apesar da alteração, manteve-se a função primordial da Justiça do Trabalho, que é a conciliação das lides trabalhistas. A modificação se justifica pela inclusão de novas ações de competência da Justiça do Trabalho, como mandados de segurança e demandas relativas a penalidades administrativas impostas aos empregadores, que não são naturalmente passíveis de conciliação (Pereira, 2016).

A moderna doutrina processual trabalhista reconhece o princípio da função social do processo, que se manifesta na proteção da dignidade do reclamante e do reclamado, na busca pela efetividade processual e na garantia da celeridade, assegurando a razoável duração do processo (Pereira, 2016).

2.4 MEIOS DE COMPOSIÇÃO DO CONFLITO E A CONCILIAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE PACIFICAÇÃO SOCIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

De forma simples, o conflito pode ser entendido como um desentendimento ou a manifestação de uma incompatibilidade, o termo é equivalente a uma disputa. Trata-se de um processo ou estado em que duas ou mais pessoas divergem em razão de objetivos, interesses ou metas percebidas como

incompatíveis. Em geral, o conflito é intuitivamente interpretado como um fenômeno negativo nas relações sociais, por gerar prejuízos a pelo menos uma das partes envolvidas (Yarn, 1999).

O movimento de acesso à justiça surgiu com o objetivo de enfrentar conflitos que permaneciam sem solução devido à ausência de instrumentos processuais eficazes ou aos altos custos, buscando reduzir a chamada litigiosidade contida. Atualmente, a administração da justiça procura resolver disputas de forma mais adequada, afastando-se de fórmulas estritamente positivistas e incorporando métodos interdisciplinares, de modo a atender não apenas os interesses juridicamente protegidos, mas também outros que contribuem para a pacificação social, isso com base nas legislações e resoluções vigentes como já bem delineados nos tópicos anteriores (Brasil, 2016b).

Os conflitos, quando assumem caráter competitivo, levam cada parte a buscar a vitória sobre a outra, baseando-se muitas vezes na percepção equivocada de que seus interesses não podem coexistir. Nessas situações, os processos de resolução destrutivos tendem a enfraquecer a relação social existente antes da disputa e a intensificar a animosidade, resultado da forma ineficaz de tratar o conflito (Brasil, 2016b).

Durante muito tempo, os métodos alternativos e consensuais de resolução de conflitos receberam pouca atenção. Com a evolução do ordenamento jurídico brasileiro, esse cenário se transformou, sendo tais mecanismos reconhecidos e valorizados, inclusive pela Constituição Federal de 1988, em seu preâmbulo (Suzano, 2020).

Segundo Brasil (1988) “o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias”.

A conciliação exerce papel essencial na promoção da justiça e na pacificação social das relações trabalhistas. Ao privilegiar uma abordagem colaborativa e menos adversarial, esses métodos não apenas solucionam os conflitos imediatos, mas também fortalecem o entendimento mútuo e a responsabilidade das partes. A adoção e difusão dessas práticas contribuem para um sistema de justiça mais eficiente, acessível e humanizado (Cruz; Nunes, 2024).

De acordo com Ribeiro (2023), ao analisar os processos encaminhados e devolvidos aos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs), concluiu que cada ato de intervenção ou inferência estatal na esfera social gera impactos relevantes. A homologação reiterada de acordos, especialmente quando envolve grandes grupos econômicos que praticam condutas recorrentes, pode, com o tempo, produzir transformações significativas na economia e no desenvolvimento regional.

O conflito, como elemento que rompe o equilíbrio das relações humanas, levou as sociedades a desenvolverem desde formas primitivas baseadas na força até mecanismos voltados à pacificação

social por meio de concessões mútuas. Esses mecanismos se estruturam, em geral, nos sistemas de autotutela, autocomposição ou heterocomposição (Pereira, 2019).

A autotutela, ou autodefesa, consiste em fazer justiça pelas próprias mãos, prevalecendo a força do mais forte sobre o mais fraco, seja física, econômica, social ou política. Trata-se da forma mais rudimentar de solução de conflitos, admitida apenas em situações excepcionais, como na legítima defesa (Pereira, 2019).

A heterocomposição é a forma tradicional e mais recorrente de solução de conflitos, caracterizada pela presença de um terceiro com poder decisório, como ocorre na jurisdição e na arbitragem, é compreendida como um método de resolução em que a decisão final é atribuída por alguém imparcial seja juiz ou árbitro. Esse modelo é amplamente aceito no âmbito trabalhista, por garantir soluções adequadas e equilibradas às controvérsias (Cruz; Nunes, 2024).

Apesar disso, deve-se priorizar a autocomposição, especialmente pela conciliação, que, conforme Carnelutti, representa uma sentença construída pelas próprias partes, enquanto a sentença judicial é uma conciliação imposta pelo juiz (Pereira, 2019).

O sistema de justiça brasileiro enfrenta há décadas desafios estruturais, como o excesso de demandas judiciais e a lentidão na prestação jurisdicional. Essa morosidade compromete o princípio da efetividade, fragiliza a confiança social nas instituições e dificulta o acesso pleno à justiça, sobretudo para os grupos mais vulneráveis. Nesse cenário, torna-se essencial a adoção de mecanismos que promovam maior celeridade, desburocratização e acessibilidade na resolução dos conflitos (Isidoro; Anaguchi, 2025).

O modelo de jurisdição estatal enfrenta uma crise de eficiência, marcada pela lentidão e ineficácia do sistema, pelo acúmulo de processos e pela crescente litigiosidade. Esses fatores comprometem a adequada resposta jurisdicional e evidenciam a necessidade de alternativas mais céleres e eficazes (Reis; Borges; Neto, 2019).

A reforma trabalhista não trouxe mecanismos voltados à promoção da paz social ou à garantia dos direitos trabalhistas. Diante da ausência de legislação específica, a Resolução nº 174 do CSJT determinou que apenas magistrados e servidores públicos, sob supervisão judicial, podem conduzir tentativas de conciliação (Reis; Borges; Neto, 2019).

A morosidade da justiça compromete a ordem e a paz social, razão pela qual têm sido discutidas, com frequência crescente, alternativas voltadas ao aperfeiçoamento e à maior eficiência dos processos nos tribunais (Fernandes; Vasconcelos, 2021).

Compete também ao CNJ instituir os NUPEMEC-JT e instalar os CEJUSC. Esses centros concentram a realização das sessões de conciliação e mediação, conduzidas por conciliadores e mediadores vinculados aos respectivos órgãos (Brasil, 2017).

Na Justiça do Trabalho, a mediação e a conciliação vêm ganhando destaque como alternativas

eficazes para a resolução de litígios. O Marco Legal da Mediação e Conciliação busca consolidar a cultura da pacificação social, reduzir a sobrecarga do Judiciário e oferecer soluções mais rápidas e satisfatórias às partes envolvidas (Cruz; Nunes, 2024).

Dessa forma é possível inferir que a conciliação contribui para desafogar o sistema judicial, permitindo que os tribunais concentrem seus esforços em casos mais complexos e de maior impacto. Conflitos rotineiros podem ser solucionados de forma mais eficiente fora da via judicial, o que reduz o congestionamento processual e melhora a administração da justiça como um todo (Cruz; Nunes, 2024).

O jurisdicionado deve perceber o Poder Judiciário como uma instituição comprometida com a solução célere e efetiva dos conflitos de interesses e com a entrega do bem da vida. No Processo do Trabalho, o princípio da celeridade assume especial relevância, considerando a hipossuficiência do trabalhador e a natureza alimentar dos créditos trabalhistas (Pereira, 2019).

O princípio da celeridade processual, consagrado pelo inciso LXXVIII do art. 5º da Constituição Federal e inspirado no Pacto de São José da Costa Rica, assegura a razoável duração do processo. Tal princípio reforça a efetividade processual e o acesso à ordem jurídica justa, sendo aplicável a todos os ramos do Direito. A demora na prestação jurisdicional constitui grave vício social e deve ser combatida com firmeza (Pereira, 2019).

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de natureza empírica, com abordagem quali-quantitativa, tendo em vista a combinação entre a análise numérica dos dados processuais e a interpretação qualitativa dos resultados obtidos. Conforme Martins (2000), a abordagem mista possibilita uma compreensão mais ampla do fenômeno estudado, permitindo tanto a mensuração objetiva quanto a análise interpretativa da realidade investigada.

Quanto aos procedimentos metodológicos, a pesquisa desenvolveu-se a partir de duas vertentes complementares: a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental.

A pesquisa bibliográfica foi utilizada na construção do referencial teórico, com base na análise de livros, artigos científicos, legislação e atos normativos relacionados à conciliação, à duração razoável do processo e à eficiência da prestação jurisdicional. Conforme leciona Mezzoroba (2003), a pesquisa bibliográfica permite o exame crítico de produções já existentes, possibilitando ao pesquisador desenvolver novas interpretações e aprofundar o conhecimento sobre o tema.

Paralelamente, realizou-se pesquisa documental, tendo como objeto a análise de processos trabalhistas, considerados fontes primárias de dados. Segundo Marconi e Lakatos (2003), a pesquisa documental baseia-se em materiais que ainda não receberam tratamento analítico, permitindo a extração direta de informações da realidade investigada.

Quanto aos objetivos, a pesquisa classifica-se como descritiva e explicativa. Descritiva, pois busca identificar e apresentar as características do tempo de tramitação dos processos trabalhistas com e sem acordo; e explicativa, na medida em que procura analisar as causas das diferenças observadas entre os dois grupos, especialmente no que se refere à celeridade processual e à efetividade da tutela jurisdicional, conforme a classificação proposta por Jung (2004).

A unidade de análise da pesquisa consistiu em 40 processos trabalhistas em trâmite nas Varas do Trabalho de Marabá/PA, sendo 20 processos solucionados por meio de acordo e 20 processos que seguiram o trâmite ordinário sem composição entre as partes. A seleção da amostra ocorreu de forma intencional, considerando a disponibilidade e relevância dos processos para o objetivo da pesquisa, o que se alinha à metodologia qualitativa, na qual não há necessidade de definição estatística prévia da amostra, conforme lecionam Marconi e Lakatos (2003).

A coleta de dados foi realizada por meio da análise direta dos autos processuais, com levantamento das seguintes variáveis: data de distribuição, data do acordo ou da sentença, tempo total de tramitação, situação processual e valores envolvidos (valor da causa, valor do acordo e valor da condenação). Tais dados foram organizados em tabelas, permitindo a sistematização e comparação das informações.

No que diz respeito à análise dos dados, adotou-se o método comparativo, que consiste na identificação de semelhanças e diferenças entre fenômenos, possibilitando a compreensão de suas causas e efeitos. Assim, procedeu-se à comparação entre os processos com acordo e sem acordo, com o objetivo de verificar o impacto da conciliação no tempo de tramitação e na efetividade econômica dos processos trabalhistas.

Adicionalmente, utilizou-se análise quantitativa descritiva, mediante a observação de médias, percentuais e variações de tempo e valores, bem como análise qualitativa interpretativa, a fim de compreender os efeitos práticos da conciliação no contexto da Justiça do Trabalho.

Por fim, a pesquisa seguiu as etapas metodológicas clássicas indicadas por Marconi e Lakatos (2003): definição do problema de pesquisa, levantamento de hipóteses, coleta e sistematização dos dados, análise dos resultados e interpretação das conclusões, garantindo rigor científico e coerência na investigação.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A presente pesquisa analisou 40 processos trabalhistas em trâmite nas Varas do Trabalho de Marabá/PA, sendo 20 processos solucionados por meio de acordo e 20 processos que seguiram o trâmite ordinário sem composição entre as partes.

O critério adotado consistiu na verificação do tempo total de tramitação processual, compreendido entre a data de distribuição da ação e a data da extinção da execução ou, nos casos ainda

em curso, até a última movimentação relevante registrada, bem como também os valores liquidados sejam por acordo ou pela sentença. Obtendo as seguintes Análises:

Tabela 1 - PROCESSOS COM ACORDO.

Nº	Processo	Vara	Distribuição	Acordo	Extinção	Tempo Médio
1	0000087-70.2024.5.08.0129	4ª VT	06/02/2024	26/03/2024	17/09/2024	7 meses
2	0000110-53.2023.5.08.0128	4ª VT	22/02/2023	23/03/2023	23/08/2023	6 meses
3	0000314-29.2025.5.08.0128	3ª VT	01/05/2025	03/06/2025	22/08/2025	3 meses
4	0000327-62.2024.5.08.0128	3ª VT	03/05/2024	27/05/2024	26/06/2024	2 meses
5	0000425-47.2023.5.08.0107	1ª VT	27/07/2023	29/11/2023	22/12/2023	5 meses
6	0000461-26.2022.5.08.0107	1ª VT	20/10/2022	06/12/2022	16/08/2023	10 meses
7	0000587-42.2023.5.08.0107	1ª VT	09/10/2023	14/11/2023	13/07/2024	9 meses
8	0000593-49.2024.5.08.0128	3ª VT	08/08/2024	27/08/2024	21/01/2025	5 meses
9	0000719-33.2023.5.08.0129	4ª VT	10/11/2023	30/01/2024	16/05/2024	6 meses
10	0000729-80.2023.5.08.0128	3ª VT	13/11/2023	29/11/2023	22/04/2024	5 meses
11	0000734-31.2025.5.08.0129	4ª VT	11/09/2025	18/11/2025	11/12/2025	3 meses
12	0000898-66.2024.5.08.0117	2ª VT	31/10/2024	03/12/2024	07/05/2025	6 meses
13	0000029-06.2024.5.08.0117	2ª VT	16/01/2024	05/03/2024	29/08/2024	7 meses
14	0000129-22.2024.5.08.0129	4ª VT	22/02/2024	08/04/2024	10/05/2024	3 meses
15	0000511-81.2025.5.08.0128	3ª VT	07/07/2025	29/07/2025	27/10/2025	3 meses
16	0000562-58.2025.5.08.0107	1ª VT	21/07/2025	02/09/2025	16/12/2025	5 meses
17	0000615-73.2025.5.08.0128	3ª VT	06/08/2025	27/08/2025	01/12/2025	4 meses
18	0000679-54.2023.5.08.0128	3ª VT	19/10/2023	09/11/2023	19/12/2023	2 meses
19	0000797-59.2024.5.08.0107	1ª VT	10/10/2024	24/02/2025	08/07/2025	9 meses
20	0000507-46.2022.5.08.0129	4ª VT	21/11/2022	25/01/2023	14/06/2023	7 meses

Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

A análise dos processos solucionados por conciliação evidencia significativa redução no tempo de tramitação. Observou-se que a maioria dos processos com acordo foi encerrada em período inferior a 8 meses, havendo casos em que a solução ocorreu em menos de 4 meses desde a distribuição.

Além disso, constatou-se que, mesmo quando há fase de execução, esta se desenvolve de forma mais célere, em razão da prévia definição consensual das obrigações entre as partes, o que reduz incidentes processuais e atos coercitivos.

Tabela 2 – PROCESSOS SEM ACORDO.

Nº	Processo	Vara	Distribuição	Sentença	Situação final	Tempo
1	0000403- 23.2022.5.08.0107	1ª VT	15/09/2022	09/04/2023	Encerrado	1 ano
2	0000122- 98.2022.5.08.0129	4ª VT	21/03/2022	08/06/2022	Encerrado 2024	2 anos
3	0000298- 72.2025.5.08.0129	4ª VT	25/04/2025	10/07/2025	Encerrado	10 meses
4	0000511- 85.2023.5.08.0117	2ª VT	31/08/2023	29/11/2023	Encerrado 2024	1 ano
5	0000559- 11.2023.5.08.0128	3ª VT	25/08/2023	06/10/2023	Encerrado 2024	1 ano
6	0000629- 91.2024.5.08.0128	3ª VT	22/08/2024	24/09/2024	Encerrado	1 ano
7	0000640- 25.2021.5.08.0129	4ª VT	29/12/2021	12/05/2022	Encerrado	1 ano
8	0000589- 43.2023.5.08.0129	4ª VT	15/09/2023	23/11/2023	Em execução	+2 anos
9	0000600- 72.2023.5.08.0129	4ª VT	22/09/2023	19/12/2023	Em execução	+2 anos
10	0000546- 75.2023.5.08.0107	1ª VT	22/09/2023	06/03/2024	Em execução	+2 anos
11	0000024- 14.2024.5.08.0107	1ª VT	15/01/2024	19/10/2024	Em execução	+2 anos
12	0000183- 54.2024.5.08.0107	1ª VT	11/03/2024	26/09/2024	Em execução	+2 anos
13	0000284- 95.2023.5.08.0117	2ª VT	18/05/2023	31/07/2023	Em recurso	+2 anos
14	0000576- 13.2023.5.08.0107	1ª VT	03/10/2023	01/04/2024	Em execução	+2 anos
15	0000070- 71.2023.5.08.0128	1ª VT	16/02/2023	16/05/2023	Em execução	+3 anos
16	0000492- 12.2023.5.08.0107	1ª VT	25/08/2023	04/03/2024	Em execução	+2 anos
17	0000753- 44.2023.5.08.0117	2ª VT	18/12/2023	21/02/2024	Em recurso	+2 anos
18	0001007- 47.2024.5.08.0128	3ª VT	16/12/2024	28/02/2025	Em execução	+1 ano
19	0001008- 32.2024.5.08.0128	3ª VT	16/12/2024	28/02/2025	Em execução	+1 ano
20	0000407- 55.2025.5.08.0107	1ª VT	28/05/2025	13/10/2025	Em recurso	+1 ano

Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

Em contrapartida, os processos que não foram solucionados por meio de conciliação apresentaram tempo de tramitação significativamente superior. Verificou-se que grande parte dessas demandas ultrapassa o período de 1 ano, sendo comum a duração superior a 2 ou até 3 anos.

Ademais, identificou-se elevado número de processos ainda pendentes de solução definitiva, especialmente na fase de execução ou em grau recursal, o que evidencia a morosidade inerente ao modelo tradicional de resolução adjudicada dos conflitos.

Tabela 3 – COMPARATIVO.

Critério	Com acordo	Sem acordo
Tempo médio	5 meses	1,8 a 2,5 anos
Tempo mínimo	2 meses	10 meses
Tempo máximo	10 meses	+3 anos
Processos encerrados	100%	35%
Execução pendente	Baixa	Muito alta
Recursos	Raros	Frequentes
Efetividade	Alta	Baixa

Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

A comparação entre os dois grupos demonstra, de forma clara, que a conciliação impacta diretamente na redução do tempo de tramitação processual. Os dados indicam que processos solucionados por acordo podem ser concluídos em tempo até quatro vezes inferior àqueles que seguem o trâmite completo sem composição.

Tal diferença decorre, sobretudo, da eliminação de fases processuais complexas, como a instrução probatória extensa, a interposição de recursos e a execução forçada, etapas que tendem a prolongar significativamente a duração do processo.

A análise dos 40 processos evidencia diferença substancial no tempo de tramitação entre demandas solucionadas por meio de conciliação e aquelas submetidas ao trâmite completo do processo judicial.

Os processos com acordo apresentaram duração média aproximada de 5 meses, com elevado índice de resolução definitiva, inclusive na fase de execução. Em contrapartida, os processos sem acordo demonstraram duração significativamente superior, variando entre 1 e mais de 3 anos, sendo comum a permanência em fase de execução ou em grau recursal.

Os dados indicam que a conciliação reduz drasticamente o tempo de tramitação processual, podendo representar diminuição superior a 70% na duração total do processo. Além disso, revela-se instrumento eficaz de satisfação do crédito trabalhista, ao passo que os processos sem acordo, embora resultem em condenações mais elevadas, enfrentam entraves que comprometem a efetividade da tutela jurisdicional.

Os resultados obtidos evidenciam que a conciliação não apenas contribui para a celeridade processual, mas também se apresenta como instrumento eficaz de concretização do princípio da razoável duração do processo, previsto no art. 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal.

Outro aspecto relevante observado na presente pesquisa refere-se à análise econômica dos valores envolvidos nos processos com e sem acordo. Vejamos:

Tabela 4 - VALORES PRETENDIDOS E VALORES AUFERIDOS NOS PROCESSOS COM ACORDO.

Nº	Processo	Valor da causa	Valor do acordo	% aproximado
1	0000087-70.2024.5.08.0129	R\$ 83.492,68	R\$ 9.000,00	~10%
2	0000110-53.2023.5.08.0128	R\$ 55.251,91	R\$ 6.000,00	~11%
3	0000314-29.2025.5.08.0128	R\$ 18.606,96	R\$ 4.000,00	~21%
4	0000327-62.2024.5.08.0128	R\$ 59.678,49	R\$ 6.000,00	~10%
5	0000425-47.2023.5.08.0107	R\$ 19.207,17	R\$ 8.000,00	~41%
6	0000461-26.2022.5.08.0107	R\$ 21.710,44	R\$ 3.300,00	~15%
7	0000587-42.2023.5.08.0107	R\$ 19.396,43	R\$ 6.000,00	~31%
8	0000593-49.2024.5.08.0128	R\$ 177.497,91	R\$ 15.000,00	~8%
9	0000719-33.2023.5.08.0129	R\$ 41.146,34	R\$ 6.000,00	~15%
10	0000729-80.2023.5.08.0128	R\$ 11.409,81	R\$ 4.500,00	~39%
11	0000734-31.2025.5.08.0129	R\$ 39.136,08	R\$ 7.167,76	~18%
12	0000898-66.2024.5.08.0117	R\$ 111.651,76	R\$ 10.000,00	~9%
13	0000029-06.2024.5.08.0117	R\$ 140.249,00	R\$ 5.000,00	~3%
14	0000129-22.2024.5.08.0129	R\$ 68.892,80	R\$ 8.000,00	~11%
15	0000511-81.2025.5.08.0128	R\$ 152.694,09	R\$ 5.000,00	~3%
16	0000562-58.2025.5.08.0107	R\$ 75.964,21	R\$ 6.800,00	~9%
17	0000615-73.2025.5.08.0128	R\$ 31.751,49	R\$ 5.000,00	~16%
18	0000679-54.2023.5.08.0128	R\$ 41.680,00	R\$ 5.000,00	~12%
19	0000797-59.2024.5.08.0107	R\$ 236.065,45	R\$ 15.000,00	~6%
20	0000507-46.2022.5.08.0129	R\$ 35.471,17	R\$ 5.000,00	~14%

Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

Nos processos solucionados por meio de conciliação, verificou-se que os valores pactuados são, em regra, significativamente inferiores ao valor inicialmente atribuído à causa. Tal redução, contudo, não deve ser interpretada como prejuízo ao reclamante, mas sim como resultado de uma solução estratégica e eficiente, pautada na previsibilidade, na celeridade e na efetividade do recebimento do crédito trabalhista.

Com efeito, a conciliação permite às partes ajustarem valores compatíveis com a capacidade econômica da reclamada, viabilizando o cumprimento da obrigação sem comprometer a continuidade da atividade empresarial. Nesse contexto, observa-se uma harmonização entre os interesses das partes: de um lado, o reclamante obtém a satisfação do crédito em prazo razoável; de outro, a reclamada reduz os riscos financeiros decorrentes de eventual condenação judicial mais gravosa.

Já em relação aos processos sem acordos tivemos o seguinte:

Tabela 5 - VALORES PRETENDIDOS E VALORES AUFERIDOS NOS PROCESSOS SEM ACORDO.

Nº	Processo	Sentença	Valor da causa	Valor da sentença	% obtido
1	0000403-23.2022.5.08.0107	09/04/2023	R\$ 23.385,71	R\$ 12.336,98	~53%
2	0000122-98.2022.5.08.0129	08/06/2022	R\$ 1.247,07	R\$ 1.369,00	~110%
3	0000298-72.2025.5.08.0129	10/07/2025	R\$ 69.637,45	R\$ 35.000,00	~50%
4	0000511-85.2023.5.08.0117	29/11/2023	R\$ 41.921,81	R\$ 36.273,70	~86%
5	0000559-11.2023.5.08.0128	06/10/2023	R\$ 32.146,58	R\$ 31.271,90	~97%
6	0000629-91.2024.5.08.0128	24/09/2024	R\$ 92.855,01	R\$ 91.908,76	~99%
7	0000640-25.2021.5.08.0129	12/05/2022	R\$ 11.559,01	R\$ 11.769,68	~102%
8	0000589-43.2023.5.08.0129	23/11/2023	R\$ 107.799,26	R\$ 69.694,89	~65%
9	0000600-72.2023.5.08.0129	19/12/2023	R\$ 98.407,58	R\$ 58.522,27	~59%
10	0000546-75.2023.5.08.0107	06/03/2024	R\$ 113.308,64	R\$ 40.847,34	~36%
11	0000024-14.2024.5.08.0107	19/10/2024	R\$ 205.372,27	R\$ 104.754,21	~51%
12	0000183-54.2024.5.08.0107	26/09/2024	R\$ 248.927,22	R\$ 191.248,72	~77%
13	0000284-95.2023.5.08.0117	31/07/2023	R\$ 19.182,67	R\$ 15.169,14	~79%
14	0000576-13.2023.5.08.0107	01/04/2024	R\$ 432.524,64	R\$ 410.938,35	~95%
15	0000070-71.2023.5.08.0128	16/05/2023	R\$ 359.872,64	R\$ 294.175,86	~82%
16	0000492-12.2023.5.08.0107	04/03/2024	R\$ 365.264,45	R\$ 121.057,46	~33%
17	0000753-44.2023.5.08.0117	21/02/2024	R\$ 51.680,00	R\$ 42.588,40	~82%
18	0001007-47.2024.5.08.0128	28/02/2025	R\$ 98.816,83	R\$ 71.643,78	~72%
19	0001008-32.2024.5.08.0128	28/02/2025	R\$ 102.710,67	R\$ 64.810,66	~63%
20	0000407-55.2025.5.08.0107	13/10/2025	R\$ 81.874,33	R\$ 34.787,56	~42%

Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

Constatou-se que os valores reconhecidos em sentença frequentemente se aproximam do montante originalmente pleiteado na petição inicial. Todavia, tais condenações, embora potencialmente mais vantajosas sob o aspecto nominal, revelam-se menos eficazes na prática, em razão da morosidade do trâmite processual, especialmente nas fases recursal e executória.

Nesses casos, é comum a resistência das partes, a interposição de recursos e a prolongação da execução, fatores que contribuem para o retardamento da satisfação do crédito trabalhista. Como consequência, o reclamante permanece por longo período sem receber valores que lhe são devidos, o que compromete a efetividade da tutela jurisdicional e afronta o princípio da razoável duração do processo.

Ademais, sob a ótica da reclamada, a ausência de acordo pode resultar em condenações mais elevadas, acrescidas de encargos legais, juros e correção monetária, ampliando significativamente o impacto econômico da demanda. Tal cenário evidencia que a recusa à conciliação, em muitos casos, mostra-se economicamente desvantajosa para ambas as partes.

Dessa forma, a análise empírica demonstra que a conciliação não apenas reduz o tempo de tramitação dos processos, mas também promove maior eficiência econômica e efetividade na satisfação dos créditos trabalhistas, consolidando-se como instrumento apto a equilibrar interesses e a concretizar os objetivos do sistema de justiça.

Nesse sentido, a solução consensual mostra-se alinhada aos objetivos do sistema de justiça contemporâneo, ao proporcionar respostas mais rápidas, reduzir o congestionamento judicial e promover maior satisfação das partes envolvidas.

Diante dos dados apresentados conclui-se que a conciliação trabalhista demonstra superioridade prática em relação ao modelo tradicional de resolução adjudicada dos conflitos, especialmente no que se refere à celeridade processual e à efetividade da tutela jurisdicional. A análise empírica evidencia que a solução consensual não apenas reduz significativamente o tempo de tramitação, mas também aumenta as chances de satisfação concreta do crédito trabalhista, ainda que em valores inferiores aos inicialmente pleiteados. Assim, os resultados obtidos confirmam, no plano fático, a relevância da conciliação como instrumento de pacificação social e de concretização do princípio da razoável duração do processo, servindo de base para as conclusões que serão apresentadas a seguir.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa demonstrou, com base em dados empíricos das Varas do Trabalho de Marabá/PA, que a conciliação trabalhista contribui de forma significativa para a redução do tempo de tramitação processual e para o aumento da efetividade da tutela jurisdicional. Os resultados evidenciam que processos solucionados por acordo apresentam duração substancialmente inferior e maior índice de satisfação do crédito, em comparação àqueles que seguem o trâmite judicial completo.

Verificou-se, ainda, que, embora os valores ajustados em conciliação sejam inferiores aos pleiteados, tais soluções se mostram mais eficazes na prática, ao possibilitar o recebimento célere do crédito e evitar entraves típicos das fases recursal e executória. Em contrapartida, os processos sem acordo, ainda que resultem em condenações mais elevadas, revelam menor efetividade, diante da morosidade e das dificuldades na concretização do direito reconhecido.

Nesse contexto, conclui-se que a efetividade da tutela jurisdicional não se limita ao reconhecimento formal do direito, mas depende de sua realização concreta. A conciliação, portanto, não apenas reduz a duração do processo, mas atua como mecanismo de superação das ineficiências



estruturais da execução trabalhista, consolidando-se como instrumento essencial à celeridade, à segurança jurídica e à pacificação social.



REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 30 mar. 2026.
- BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça (CNJ).** Justiça em Números: ano-base 2025. Brasília: CNJ, 2025. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2025/11/justica-em-numeros-2025.pdf>>. Acesso em: 26 mar. 2026.
- BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010.** Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_125_29112010_03042019145135.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2026.
- BRASIL. **Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução nº 174, de 30 de setembro de 2016.** Brasília: CSJT, 2016.
- BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 02 mar. 2026.
- BRASIL. **Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Código de Processo Civil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869.htm>. Acesso em: 30 mar. 2026.
- BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil.** Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 02 abr. 2026.
- CRUZ, F. O.; NUNES, S. C. S. **O papel da mediação e conciliação como alternativas na abordagem dos conflitos nas relações trabalhistas.** Revista Acadêmica Online, v. 10, n. 50, p. 1-17, 2024. Disponível em: <<https://revistaacademicaonline.com/index.php/rao/article/view/44>>. Acesso em: 23 mar. 2026.
- DINAMARCO, Cândido Rangel. **A instrumentalidade do processo.** 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.
- FARINELLI, A.; CAMBI, E. **Conciliação e mediação no novo Código de Processo Civil.** Revista de Processo, v. 36, n. 184, p. 280, 2011.
- FERNANDES, W. S.; VASCONCELOS, S. L. L. **Os institutos da conciliação e mediação de conflitos: uma abordagem sobre a atuação do judiciário na pacificação social.** Facit Business and Technology Journal, v. 1, n. 27, p. 312–322, 2021. Disponível em: <<https://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT/article/view/1057/718>>. Acesso em: 03 Abr. 2026.
- ISIDORO, M. G.; ANAGUCHI, A. M. S. **Semana da conciliação no poder judiciário: contribuições para a eficiência da justiça.** Observatorio de la economía latinoamericana, v. 23, n. 8, p. 1-14, 2025. Disponível em: <<https://doi.org/10.55905/oelv23n8-173>>. Acesso em: 26 mar. 2026.
- JUNG, C. F. **Metodologia para pesquisa e desenvolvimento.** Rio de Janeiro: Axcel, 2004.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.



MARTINS, G. A. **Manual para elaboração de monografias e dissertações**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MENDES, R. M.; NEVES, A. V. N.; MARTIN, D. V. **A conciliação no processo judicial brasileiro à luz do Código de Processo Civil de 2015**. Jus.com.br, 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/51692>. Acesso em: 30 mar. 2026.

MEZZAROBA, O.; MONTEIRO, C. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. São Paulo: Saraiva, 2003.

PEREIRA, L. **Direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

REIS, B. F.; BORGES, G. S.; NETO, N. S. S. **Mediação de conflitos e compliance trabalhista**. Revista Direito em Debate, v.29, n. 53, p. 40-54, 2019. Disponível em: <<https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/10827/6342>>. Acesso em: 28 mar. 2026.

RIBEIRO, P. S. **Conciliação trabalhista e seus desafios**. 2023. 33 f. Monografia (Graduação) – UFRGS, Porto Alegre, 2023. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/276382>>. Acesso em: 31 mar. 2026.

ROCHA, L. S. M. **Conciliação e mediação: soluções de conflitos nas relações de trabalho**. 2020. 39 f. Monografia (TCC) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUCGOIÁS, Goiânia, 2020. Disponível em:<<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/133/1/TCC%20-%20VERSAO%20FINAL%20-%20PARA%20BANCA%20LUCIMEIRE.pdf>>. Acesso em: 23 mar. 2026.

SANTOS, S. B. **Os tribunais nas sociedades contemporâneas**. Porto: Afrontamento, 1996.

SUZANO, V. G. R. **A conciliação e o projeto pauta específica no tribunal de justiça do distrito federal e dos territórios**. Brasília, 2020.

YARN, Douglas H. **Dictionary of conflict resolution**. São Francisco: Jossey-Bass, 1999.