

Autocomposição Judicial na Justiça Comum: a (In)efetividade face aos meios disponíveis de Conciliação, comparados à Justiça do Trabalho.

Maira Cristina Verhalen de Freitas¹

Mariana Ferreira Teixeira²

RESUMO

A pesquisa analisa a autocomposição judicial na Justiça Comum brasileira, examinando sua efetividade em comparação à Justiça do Trabalho. A partir da análise normativa e empírica, constata-se que, embora o CPC de 2015 e a Lei de Mediação tenham consolidado os meios consensuais como política pública, a conciliação na Justiça Comum apresenta baixo desempenho.

Em contraste, a Justiça do Trabalho, que historicamente adota a conciliação como etapa essencial do processo, mantém índices mais elevados de acordos. A pesquisa demonstra que essa diferença decorre de fatores institucionais, culturais e estruturais, sugerindo que a efetividade da autocomposição depende da integração de práticas conciliatórias à rotina processual, da capacitação de servidores e da mudança de paradigma entre os operadores do direito; entretanto, o estudo também revela que os índices positivos da Justiça do Trabalho não podem ser entendidos como positivos de maneira absoluta.

Palavras-chave: Autocomposição judicial. conciliação. Justiça comum. Justiça do trabalho.

INTRODUÇÃO

A crescente sobrecarga do Poder Judiciário e a lentidão na tramitação dos processos têm impulsionado a busca por meios alternativos de resolução de conflitos, capazes de assegurar maior celeridade e efetividade na prestação jurisdicional. Nesse cenário, a autocomposição judicial, especialmente nas formas de conciliação e mediação, ganhou destaque com o advento do CPC de 2015 e da Lei de Mediação, que institucionalizaram a cultura do diálogo e estabeleceram políticas voltadas à solução consensual de controvérsias.

A escolha por estudar a autocomposição judicial decorre da compreensão de que o fortalecimento dos meios consensuais de solução de conflitos constitui caminho essencial para enfrentar a sobrecarga do Judiciário e promover maior efetividade na prestação jurisdicional. Isso porque a efetividade da justiça não se mede apenas pela quantidade de decisões proferidas, mas pela capacidade de oferecer respostas tempestivas, adequadas e socialmente úteis.

Um processo que se arrasta por dez ou quinze anos, ainda que produza uma decisão formalmente correta, dificilmente representa a realização plena da justiça. O verdadeiro acesso à justiça envolve a entrega de soluções rápidas, justas e satisfatórias, o que reforça a necessidade de valorização dos mecanismos consensuais no sistema judicial brasileiro.

¹ UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Acadêmico Maira Cristina Verhalen de Freitas da disciplina TCC II, turma DIR 211 AN. E-mail: mairaverhalen28@gmail.com.

² UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Prof. Mariana Ferreira Teixeira Orientador. E-mail: mariana.teixeira@univag.edu.br.

A análise desse tema revela-se relevante não apenas sob o ponto de vista processual, mas também social, na medida em que incentiva práticas capazes de restabelecer o diálogo entre as partes e de proporcionar resultados mais céleres e adequados aos conflitos contemporâneos.

Contudo, apesar do avanço normativo, a prática da autocomposição ainda encontra barreiras significativas na Justiça Comum, onde os índices de acordos permanecem baixos quando comparados à Justiça do Trabalho, que historicamente desenvolveu uma cultura conciliatória mais consolidada.

Parte-se da hipótese de que a insuficiência de incentivos institucionais, a falta de engajamento de magistrados e a capacitação ainda limitada de conciliadores e mediadores contribuem para a baixa efetividade da autocomposição na Justiça Comum. Soma-se a isso a formação tradicionalmente litigiosa que predomina entre muitos advogados civis, aspecto que contrasta com a estrutura e cultura institucional da Justiça do Trabalho, voltada há décadas para a solução consensual.

Diante desse contraste, este estudo busca responder à seguinte questão: quais fatores explicam a baixa efetividade da autocomposição na Justiça Comum, mesmo com o incentivo previsto no CPC/2015, e por que a Justiça do Trabalho apresenta resultados mais expressivos?

Para tanto, inicia-se pela apresentação do conceito de autocomposição e de suas principais vantagens, prosseguindo com a análise do desenvolvimento desse instituto na Justiça Comum. Em seguida, examina-se o ambiente conciliatório da Justiça do Trabalho, cuja experiência servirá como parâmetro comparativo para a identificação de práticas bem-sucedidas. Por fim, discutem-se os desafios ainda presentes e apresentam-se perspectivas de aprimoramento capazes de fortalecer a cultura da autocomposição no sistema de justiça.

Com esse percurso, busca-se não apenas identificar os entraves que dificultam a consolidação de uma cultura autocompositiva na Justiça Comum, mas também apontar caminhos possíveis para aprimorar a política pública de tratamento adequado dos conflitos, alinhada aos valores do diálogo, da cooperação e da pacificação social

1. CONCEITO DE AUTOCOMPOSIÇÃO E SUAS VANTAGENS

Segundo a obra “Mediação nos conflitos Cíveis”, de Fernanda Tartuce, na perspectiva eminentemente jurídica, a doutrina clássica utiliza o termo “composição” para abordar possíveis formas de encaminhamento e tratamento de controvérsias, mencionando os termos “autocomposição” e “heterocomposição”.

Já no léxico, a autora expõe que a palavra “composição” significa ação de constituir um todo, retratando o modo pelo qual os elementos constituintes do todo se dispõem e integram, configurando uma organização.

No viés jurídico, destaca-se que o CPC/2015 utiliza frequentemente o vocábulo “composição”, no sentido de normatização que advém da vontade das partes. Desse modo, o art. 334, parágrafo 4º, por exemplo, dispensa a realização da audiência inicial quando “não se admitir composição”, ou seja, quando as partes não conseguirem estabelecer uma norma para reger aquele caso concreto.

Ademais, outra expressão também muito usada no tratamento de controvérsias é a “solução”, segundo a análise de Fernanda Tartuce, a qual explica que esse termo significa, no léxico, o ato ou efeito de solver, indicando aquilo que resolve e conclui algum problema.

Ocorre que, nem sempre um problema pode ser resolvido, no sentido de ser extinto, por um ato isolado, como a decisão de um árbitro, ou juiz, por se tratar de um impasse composto

por várias fases. Ainda, existem circunstâncias que os próprios envolvidos sequer desejam encerrar totalmente a relação, mas apenas compor uma situação específica controvertida.

Assim, o termo “composição” mostra-se mais adequado que “solução”, pois, em vez de impor um desfecho artificial e unilateral à controvérsia, indica a reorganização da situação com a participação efetiva dos envolvidos, gerando resultados mais proveitosos e com maior chance de aderência.

Nesse sentido, a adoção da composição de conflitos vem sendo estimulada pelo Judiciário não só em virtude dos problemas vivenciados pelos sistemas jurídicos, mas também pela evolução da sociedade rumo a uma cultura mais participativa em que o cidadão se torna o protagonista da resolução do conflito.

Isto porque, os benefícios da conciliação são várias, entre elas: obtenção de resultados mais rápidos, confiáveis, econômicos, a ampliação de opções ao cidadão, autonomia da vontade das partes, além de estabelecer uma interação produtiva entre as pessoas que compõem a controvérsia, prevenindo novos futuros impasses.

Ademais, sob a perspectiva de Flaviana Tartuce, a mediação permite que o indivíduo decida os rumos da controvérsia e protagonize uma saída consensual para o conflito: ao incluir o sujeito como importante ator na abordagem da crise, valoriza-se sua percepção e considera-se seu senso de justiça. Como facilmente se percebe, a autonomia da vontade está ligada à dignidade e à liberdade.

Por fim, também é destacado pela autora que quando as pessoas concorrem com suas vontades para a construção de uma saída produtiva, elas cumprem espontaneamente os ajustes entabulados, sendo desnecessários, muitas vezes, promover iniciativas adicionais para fazer jus ao combinado.

Desse modo, no tocante à intenção de manter um relacionamento entre as partes, em uma perspectiva de futuro, os resultados são, sem dúvidas, melhores quando os próprios envolvidos protagonizam a solução do que quando um terceiro a impõe.

A consolidação da autocomposição como política pública também exige compreender que tais mecanismos não representam apenas técnicas procedimentais, mas verdadeira mudança cultural no modo como os conflitos são percebidos. O deslocamento de um modelo adversarial para um modelo cooperativo impõe a revisão de práticas tradicionais e a valorização de competências comunicativas, emocionais e estratégicas dos operadores do direito.

Nesse sentido, a autocomposição assume função pedagógica, ao incentivar uma postura mais responsável e participativa das partes na construção da solução, reforçando a ideia de que o conflito não é necessariamente um embate, mas uma oportunidade de reorganização das relações sociais.

1.1 Evolução da Autocomposição na Justiça Comum

A autocomposição, como meio de resolução consensual de conflitos, tem sido amplamente incentivada no âmbito da Justiça Comum pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) desde sua criação. A busca por reduzir o acervo processual e prevenir litígios judiciais impulsionou a adoção de políticas estruturadas de conciliação e mediação, que se consolidaram como instrumentos essenciais para a efetivação do acesso à justiça e para a racionalização da atividade jurisdicional.

Em 2006, o CNJ instituiu o Movimento pela Conciliação, marco inicial das políticas públicas voltadas à solução consensual de conflitos no país. Esse movimento evoluiu e deu origem a programas permanentes, como a Semana Nacional da Conciliação e o Prêmio

Conciliar é Legal, ambos voltados à valorização e difusão da cultura da paz social e da cooperação processual.

Posteriormente, com a edição da Resolução CNJ nº 125/2010, foi oficialmente instituída a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses, criando-se, ainda, os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs) e os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMECs).

Portanto, tais unidades foram concebidas para garantir atendimento adequado aos casos de conciliação e mediação, estruturando um sistema nacional voltado ao fomento da autocomposição.

Nesse sentido, destaca-se que a prevenção de litígios e adoção de soluções consensuais para os conflitos foi considerada como um macrodesafio do Poder Judiciário na perspectiva processos internos, por meio da Resolução Nº 325 de 29/06/2020, que dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 e dá outras providências.

Ademais, o CNJ, também, instituiu como objetivo estratégico para o período 2021-2026 fortalecer a Política Judiciária de soluções alternativas de conflitos e a desjudicialização (Portaria CNJ Nº 104/2020, art. 3, VIII).

Desde então, conforme indica o relatório da Justiça em Números de 2024, observa-se expressiva expansão dessa estrutura. Em 2014, existiam 362 CEJUSCs, número que passou para 1.724 unidades em 2023, representando crescimento superior a 370% em menos de uma década. A Justiça Estadual concentra cerca de 89,3% desses centros, evidenciando seu protagonismo na implementação da política pública de conciliação.

Apesar do avanço institucional, os resultados do referido relatório ainda revelam desafios quanto à efetividade prática. Em 2023, as sentenças homologatórias de acordo representaram 12,1% do total de sentenças e decisões terminativas na justiça comum, percentual que demonstra estabilidade em relação ao ano anterior, mas que permanece modesto diante da obrigatoriedade da audiência prévia de conciliação introduzida pelo CPC de 2015.

Mesmo com o aumento de 32,2% no número absoluto de sentenças homologatórias entre 2015 e 2023, passando de três milhões para quatro milhões, como demonstra a Justiça em Números do ano de 2024, a autocomposição na Justiça Comum ainda enfrenta entraves culturais e estruturais, refletindo a necessidade de maior comprometimento institucional e de mudança de mentalidade entre magistrados, advogados e jurisdicionados. Assim, a evolução normativa e organizacional demonstra um caminho de consolidação, mas os índices revelam que a efetividade ainda é um desafio a ser superado.

Extraí-se, então, que a evolução normativa não foi suficiente para promover uma mudança imediata no comportamento institucional da Justiça Comum. A transição de um sistema historicamente centrado no juiz para um modelo que estimula a corresponsabilidade das partes demanda tempo, treinamento e sensibilização.

A resistência inicial observada em alguns segmentos do Judiciário e da advocacia decorre, em grande parte, da dificuldade de romper com padrões arraigados de atuação. Desse modo, os resultados iniciais devem ser interpretados com cautela, considerando que a consolidação de uma política pública depende tanto da adesão formal quanto da mudança de mentalidade dos agentes envolvidos.

2. AUTOCOMPOSIÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A justiça do trabalho, historicamente, se destaca pela ênfase na solução consensual dos conflitos, característica intrínseca à sua estrutura e à natureza das relações laborais, diferente

da justiça comum, em que a conciliação foi incorporada de modo mais recente como política pública. A autocomposição é elemento tradicional do processo trabalhista, prevista desde a audiência inaugural e estimulada pelos próprios juízes e servidores.

A comparação entre as duas esferas revela, portanto, não apenas realidades institucionais distintas, mas também diferentes compreensões acerca da função do processo. Enquanto na Justiça do Trabalho o processo historicamente incorporou a ideia de solução rápida e conciliatória como forma de proteção ao trabalhador, na Justiça Comum o processo civil foi moldado durante décadas por uma lógica predominantemente técnica e formalista.

Essa diferenciação estrutural repercute diretamente nas taxas de acordos e na forma como a autocomposição é percebida, o que evidencia que o sucesso desses métodos não depende apenas de dispositivos legais, mas também da cultura processual construída ao longo do tempo.

Nesse sentido, destaca-se que a conciliação trabalhista encontra sólido amparo no ordenamento jurídico brasileiro, configurando-se como um dos pilares estruturantes da Justiça do Trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus arts. 764 a 766, estabelece que todos os dissídios submetidos à apreciação dessa Justiça especializada “serão sempre sujeitos à conciliação”, consagrando o dever do magistrado de promover o acordo antes da solução adjudicada.

Esse comando legal demonstra que o acordo na justiça do trabalho possui prioridade absoluta. Ocorre que, embora também se fundamente na autonomia da vontade das partes, é importante que a conciliação trabalhista seja compreendida à luz das peculiaridades das relações laborais.

Desse modo, Flaviana Tartuce ressalta o fato de que a autonomia da vontade, também entendida como autodeterminação, é um valor essencial destacado como princípio na Lei de Mediação (art. 2.º, V), no CPC/2015 (art. 166) e na Resolução 125/2010 do CNJ (Anexo III, art. 2.º, II).

Ademais, a Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça estabelece que a autonomia da vontade deve ser respeitada em todas as etapas do procedimento, garantindo às partes liberdade para decidir de forma voluntária e sem coerção. O referido texto normativo reforça o dever de considerar os diferentes pontos de vista dos envolvidos, assegurando-lhes a possibilidade de conduzir ou encerrar o processo de mediação ou conciliação conforme sua própria vontade (Anexo III, art. 2º, II).

No entanto, no contexto das relações de trabalho, tal autonomia mostra-se mitigada pela desigualdade estrutural entre empregado e empregador. A posição de vulnerabilidade econômica do trabalhador, frequentemente agravada pelo desemprego e pela urgência em garantir sua subsistência, limita a liberdade negocial e exige a presença de um mediador imparcial que assegure a equidade do acordo.

Desse modo, de acordo com o Relatório Justiça em Números 2024, a Justiça do Trabalho apresenta os maiores índices de conciliação do Poder Judiciário, com 20,2% dos casos solucionados por meio de acordo.

A título de exemplificação, quando analisada apenas a fase de conhecimento em primeiro grau, esse percentual sobe para 36,5%, evidenciando a forte cultura conciliatória da jurisdição laboral. Tribunais como o TRT da 24ª Região (MS) e o TRT da 9ª Região (PR) registraram índices ainda mais expressivos, 48,1% e 47,1%, respectivamente, confirmando o papel proativo dessa Justiça na promoção da autocomposição.

Igualmente, na fase de execução, a Justiça do Trabalho também apresenta desempenho relevante, com 10,7% de conciliações em 2023, valor próximo ao observado na Justiça Estadual

e superior à média da Justiça Federal. Ainda que os índices no segundo grau sejam naturalmente menores de 1,9% de conciliações, eles permanecem superiores aos de outros ramos do Judiciário, reafirmando o perfil conciliador dessa justiça especializada.

Portanto, embora os índices de conciliação na Justiça do Trabalho sejam expressivamente superiores aos observados na Justiça Comum, essa diferença não pode ser analisada de forma isolada.

Ademais, é preciso considerar que, na esfera trabalhista, a relação jurídica é marcada por um evidente desequilíbrio entre as partes, o empregado, parte hipossuficiente e o empregador, detentor do poder econômico.

Assim, ainda que a Justiça Laboral apresente políticas consolidadas e uma cultura institucional voltada à autocomposição, tais resultados podem decorrer de um contexto peculiar, em que a necessidade econômica do trabalhador e a natureza alimentar dos créditos trabalhistas influenciam diretamente sua disposição para conciliar.

3. ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE A JUSTIÇA COMUM E A JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho tem especialização orgânica (varas e TRTs) e ritos adaptados à celeridade e à informalidade, o que facilita a adoção de sessões de conciliação desde a petição inicial; já a Justiça Comum distribui demandas por ramos (estadual, federal, cível, etc.) e depende da estruturação de centros de solução consensual criados pelo Novo CPC (2015), como bem explicado no Relatório Geral da Justiça do Trabalho, o que produz maior heterogeneidade na oferta de autocomposição.

Ainda, no processo trabalhista o juiz e a própria Secretaria costumam integrar práticas de pré-conciliação e de oitiva célere das partes (audências inicialmente convocatórias), enquanto no processo civil o estímulo à mediação e à conciliação foi reforçado pela Lei da Mediação (Lei 13.140/2015) e pelo CPC (arts. 165–175), mas a execução prática depende da implementação local dos centros e políticas do tribunal, como descrito no Guia de Conciliação e Mediação do CNJ.

Nesse sentido, fatores institucionais que favorecem acordos na Justiça do Trabalho incluem: a menor formalidade procedimental, prazos mais curtos e centros e programas de conciliação ativos; desse modo, o portal de notícias do TST afirma que essa Justiça regularmente apresenta índices de acordos superiores aos de ramos da Justiça Comum.

Já na Justiça Comum, observa-se obstáculos típicos, como: heterogeneidade dos tribunais na oferta de programas multidisciplinares, resistência cultural de litigantes e operadores, sobrecarga de processos e falta de capacitação uniforme de conciliadores/mediadores; a mera previsão legal (CPC e Lei de Mediação) não elimina essas barreiras práticas.

Além disso, considera-se que a estrutura e a cultura institucional da Justiça do Trabalho, historicamente voltadas à conciliação, favorecem um ambiente mais propício à autocomposição, enquanto a formação tradicionalmente litigiosa de grande parte dos advogados civis reforça a preferência pela via adjudicada.

Desde 2015, o ordenamento brasileiro passou a valorizar os meios consensuais, com o CPC e a Lei de Mediação institucionalizando centros e incentivando a mediação, porém a cultura conciliatória no processo civil ainda avança de forma desigual, pois cada tribunal define a estrutura e o funcionamento desses centros (art. 165, § 1º do CPC), gerando variação regional na efetividade da autocomposição.

A Justiça do Trabalho consolidou, na prática, uma cultura mais propensa à autocomposição, com audiências iniciais mais orientadas à conciliação, centros especializados e meta institucional do CNJ para aumentar acordos, conforme o relatório Metas Nacionais do Poder Judiciário de 2024, resultando em maior percentual de solução por acordo e significativa movimentação financeira por meios consensuais em anos recentes.

4. DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA AUTOCOMPOSIÇÃO NA JUSTIÇA COMUM

Apesar dos avanços normativos trazidos pelo Código de Processo Civil e pela Lei de Mediação a efetividade da autocomposição na Justiça Comum ainda é limitada por fatores estruturais e culturais. O Relatório Justiça em Números 2024 aponta que a taxa média de conciliação nesse ramo permanece abaixo de 15%, revelando a dificuldade de consolidar uma cultura consensual e a escassez de servidores e conciliadores capacitados para atender à demanda.

A sobrecarga processual e a variação regional no funcionamento dos órgãos de autocomposição comprometem a efetividade da conciliação na Justiça Comum: em 2023, apenas 12,1% das sentenças-homologatórias de acordo foram proferidas no âmbito estadual, seguindo o relatório Justiça em Números de 2023 do CNJ.

Desse modo, parte-se da hipótese de que a ausência de incentivo direto e interesse por parte dos magistrados e a falta de capacitação adequada dos conciliadores e mediadores contribuem para a ineficácia desses mecanismos tão abordados atualmente.

A experiência da Justiça do Trabalho demonstra que políticas institucionais permanentes e a integração da conciliação à rotina processual aumentam significativamente o índice de acordos. Nesse sentido, a adoção de programas semelhantes na Justiça Comum, com foco em capacitação e incentivo à mediação pré-processual, é apontada como caminho viável de aprimoramento.

Ainda, o fortalecimento da autocomposição depende do engajamento institucional do Judiciário e da advocacia. Nesse sentido, de acordo com o relatório Metas Nacionais do Poder Judiciário de 2024, o CNJ, por meio da “Meta Nacional 3”, estabelece o aumento do índice de conciliação como objetivo prioritário para todos os ramos da Justiça.

Desse modo, para uma maior efetividade, é necessário que os advogados orientem os clientes, no sentido de explicar e demonstrar os benefícios da resolução consensual, enquanto os servidores da justiça devem fomentar a mediação e garantir a estrutura necessária para sua efetividade.

Por fim, destaca-se que a construção de uma cultura de autocomposição demanda ações mais amplas, como a inclusão de disciplinas de métodos consensuais nos cursos de Direito e o engajamento da sociedade civil no incentivo ao diálogo e à resolução pacífica de conflitos.

Entretanto, a análise desenvolvida nesta pesquisa evidencia a complexidade de se estabelecer uma comparação direta entre a justiça do trabalho e a justiça comum, em razão das diferenças históricas, estruturais e procedimentais, que caracterizam cada ramo do poder judiciário.

Ademais, ressalta-se, também, a desigualdade quanto ao grau de autonomia das partes litigantes, fator que influencia significativamente a forma e a efetividade com que a autocomposição se manifesta em cada esfera.

Desse modo, embora a justiça do trabalho apresente índices mais elevados de autocomposição em comparação à justiça comum, tal resultado não pode ser interpretado, de

forma absoluta, como um indicador plenamente positivo, como se pretendia ao início dessa pesquisa.

Isso porque esses números podem refletir, em parte, a busca por soluções mais rápidas para os conflitos, nem sempre pautadas no efetivo respeito à vontade e à autonomia das partes envolvidas, o que contraria premissas fundamentais da autocomposição previstas na Lei de Mediação (art. 2º, V), no CPC/2015 (art. 166) e na Resolução 125/2010 do CNJ (Anexo III, art. 2º, II), que estabelecem a autodeterminação e a liberdade de decisão das partes como pilares indispensáveis dos métodos consensuais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho evidenciou que, embora o ordenamento jurídico brasileiro tenha avançado significativamente na promoção da autocomposição judicial, especialmente com o CPC de 2015 e a Lei de Mediação, a efetividade desses mecanismos na Justiça Comum permanece limitada.

As políticas públicas criadas pelo Conselho Nacional de Justiça resultaram em avanços institucionais relevantes, como a criação dos CEJUSCs (Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania) e NUPEMECs (Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos), porém, a aplicação prática ainda sofre com desigualdades regionais, escassez de recursos humanos qualificados e resistência cultural de parte dos operadores do direito.

As hipóteses inicialmente formuladas foram confirmadas, uma vez que se constatou que a baixa efetividade da autocomposição na justiça comum está diretamente relacionada à ausência de incentivo mais incisivo por parte dos magistrados e à formação tradicionalmente litigiosa dos profissionais do Direito.

Em contrapartida, a justiça do trabalho apresenta resultados mais expressivos, não apenas pela consolidação histórica de uma cultura conciliatória, mas também pelo formato procedimental que integra a conciliação à dinâmica processual desde a audiência inaugural.

Todavia, reconhece-se que tais índices elevados também refletem a posição de vulnerabilidade econômica do trabalhador, que muitas vezes opta pelo acordo como forma de garantir subsistência imediata, o que exige uma análise crítica sobre a efetiva liberdade da vontade nas composições laborais.

A partir da análise realizada, foi possível identificar alguns dos principais entraves e perspectivas da autocomposição judicial no Brasil. Ainda que os dados disponíveis apresentem diferenças de metodologia entre os ramos do Judiciário, o estudo demonstrou que o fortalecimento da autocomposição depende da conjugação de esforços institucionais, acadêmicos e sociais.

Sugere-se, como perspectiva futura, o aprimoramento das políticas de capacitação de conciliadores e mediadores, a valorização de práticas pré-processuais e o incentivo à formação jurídica voltada à cultura do diálogo. Dessa maneira, a autocomposição poderá consolidar-se não apenas como alternativa procedimental, mas como verdadeiro instrumento de transformação do paradigma de acesso à justiça no país.

Nessa lógica, entende-se que tal incentivo à formação jurídica voltada à cultura do diálogo pode advir, principalmente, das faculdades de Direito, por meio da inserção e do fortalecimento de disciplinas voltadas à mediação, conciliação e demais métodos autocompositivos.

A formação de novos profissionais com visão colaborativa e menos adversarial é essencial para a consolidação de uma justiça mais eficiente e participativa. Desse modo, ao estimular desde a graduação uma postura voltada à solução consensual dos conflitos, o ensino jurídico contribui para a construção de um Judiciário mais acessível, célere e comprometido com a pacificação social.

Ainda, a partir do desenvolvimento deste estudo, foi possível compreender que a autocomposição representa um importante instrumento para a redução da sobrecarga do Poder Judiciário, ao possibilitar soluções mais rápidas e colaborativas para os conflitos.

Nesse sentido, compreende-se que a sua consolidação contribui para o fortalecimento da cultura do diálogo e para o aprimoramento da efetividade jurisdicional, demonstrando-se um mecanismo valioso dentro da política de tratamento adequado dos litígios.

Todavia, observou-se que a autocomposição, por si só, não é suficiente para garantir a eficiência do sistema de justiça. É necessário que sejam pensadas e implementadas outras medidas complementares, como a modernização administrativa, o aprimoramento tecnológico e a reformulação de práticas processuais, que, somadas aos meios consensuais, possam efetivamente aprimorar o acesso à justiça e a qualidade da prestação jurisdicional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em Números 2023. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/02/justica-em-numeros-2023-16022024.pdf?utm_source . Acesso em: 3 nov. 2025.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em Números 2024. Brasília: CNJ, 2025. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2025/04/justica-em-numeros-2024.pdf> . Acesso em: 3 nov. 2025.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Manual de Mediação Judicial. Brasília: CNJ, 2015. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/06/1818cc2847ca50273fd110eafdb8ed05.pdf> . Acesso em: 3 nov. 2025.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2010. Disponível em: https://www.ipmec.com.br/codigo_de_etica.pdf. Acesso em: 7 nov. 2025.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Relatório de Metas Nacionais do Poder Judiciário 2024. Brasília: CNJ, 2025. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2025/07/relatorio-de-metas-nacionais-2024-02-07-25.pdf?utm_source. Acesso em: 3 nov. 2025.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Justiça do Trabalho é o ramo do Poder Judiciário que mais conciliou em 2023. Brasília: TST, 2024. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-%C3%A9-o-ramo-do-poder-judici%C3%A1rio-que-mais-conciliou-em-2023?utm_source. Acesso em: 3 nov. 2025.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024. Brasília: TST, 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/34512629/RGJT2024.pdf/7f5ecde5-24ee-25c0-bf00-6e3d0b426827?t=1751303940403>. Acesso em: 3 nov. 2025.

Tartuce, Flaviana. Mediação nos Conflitos Cíveis. 5. ed. Rio de Janeiro: Método, 2019.