



**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DE INHUMAS
FACULDADE DE INHUMAS
CURSO DE DIREITO**

DEISE DE LOURDES SOIER

**FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS
TRABALHISTAS: mais eficiência e acesso à justiça**

**INHUMAS-GO
2019**

DEISE DE LOURDES SOIER

**FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS
TRABALHISTAS: mais eficiência e acesso à justiça**

Monografia apresentada ao curso de Direito da Faculdade de Inhumas – FacMais como requisito parcial à obtenção de título de Bacharel em Direito.

Professor(a) orientador(a): Esp. Marcela Jayme Costa

DEISE DE LOURDES SOIER

**FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS
TRABALHISTAS: mais eficiência e acesso à justiça**

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS ALUNOS

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade de Inhumas (FacMais),
como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Inhumas, de maio de 2019.

BANCA EXAMINADORA:

Prof^a. Esp. Marcela Jayme Costa
Orientadora

Prof.
Membro da banca

Prof.
Membro da banca

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
BIBLIOTECA FACMAIS

S683f

SOIER, Deise de Lourdes.

Formas consensuais de solução de conflitos trabalhistas: mais eficiência e acesso à justiça / Deise de Lourdes Soier. – Inhumas: FacMais, 2019.

43 f.: il.

Orientadora: Marcela Jayme Costa.

Monografia (Graduação em Direito) - Centro de Educação Superior de Inhumas - FacMais, 2019.

Inclui bibliografia.

1. Mediação. 2. Conciliação. 3. Arbitragem. 4. Conflitos Trabalhistas. I. Título.

CDU: 34

“Dedico este trabalho primeiramente à Deus, que foi minha maior força nos momentos difíceis. À minha família, por acreditar em mim sempre, sem vocês eu nada seria. À minha orientadora pela paciência e engajamento a este trabalho”.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que em sua infinita sabedoria colocou força em meu coração para vencer essa etapa de minha vida. Hoje, vivo uma realidade que parece sonho, mas foi preciso muito esforço, determinação, paciência e perseverança para chegar até aqui, e nada disso eu conseguiria sozinha.

Aos meus pais Rosimeire e Francisco, meus maiores exemplos, sempre me apoiando em todos os momentos, em todos os meus sonhos e minhas decisões. Um dia ainda irei recompensá-los por tudo que fizeram por mim. Mãe, essa conquista não é somente minha, é mais ainda da senhora, pois durante esses cinco anos de curso, sempre me dava motivos para continuar, me dizia palavras de incentivo e sempre apostou em mim. Foram momentos de alegrias, mas também de muitas lutas, nunca me deixando fraquejar e desistir. Serei eternamente grata por todo sacrifício e esforço que sempre fez por mim e meus irmãos. Essa vitória é nossa!

Aos meus irmãos Denilza e Luis Flávio, por sempre acreditarem na minha capacidade e caminharem ao meu lado, vocês são meu orgulho e minha maior conquista. Espero ainda poder contemplar esse dia na vida de vocês também, pois, nós sonhamos juntos os nossos sonhos, e esse laço de amor que temos é o que sempre nos mantém de pé. Amo vocês!

As minhas avós que sempre oraram por mim, pela minha vida acadêmica e profissional. Em especial, a minha avó Nilsa, que sempre me incentivou a seguir esse caminho e apostou de todas as formas para que eu chegasse até aqui. Obrigada pelo cuidado e amor de sempre por mim!

Aos meus tios, tias, primos, primas e amigos que mesmo de longe sempre me apoiaram e acreditaram em mim. Especialmente, à minha madrinha Regina, que sempre esteve presente em todos os momentos da minha vida, e à tia Lourdes, que mesmo morando distante, sempre orou, acreditou e aconselhou em todas as decisões durante essa caminhada.

A esta Instituição de Ensino, e principalmente, aos professores que me acompanharam durante a graduação, saibam que vocês são a esperança e luz no mundo.

A minha orientadora e professora, Marcela Jayme, pela dedicação, ensinamentos, paciência e amizade, que tornou possível a concretização desta monografia.

Aos meus colegas de sala, pelos momentos que jamais serão por mim esquecidos.

Obrigada a todos que, mesmo não citados aqui contribuíram para a conclusão desta etapa e para a Deise que sou hoje.

“Que todo o meu ser louve ao Senhor, e que eu não esqueça nenhuma das suas bênçãos!” Salmos 103:2

Teu dever é lutar pelo Direito, mas se um dia encontrares o Direito em conflito com a Justiça, luta pela Justiça.

Eduardo Juan Couture

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo versar sobre as formas consensuais de solução de conflitos e sua aplicação no direito do trabalho, analisando os pontos legislativos existentes e como estes serão aplicados com o advento da lei 13.467/2017 conhecida como Reforma Trabalhista. O trabalho ainda busca apresentar novas aplicações decorrentes da referida reforma e como isso poderá impactar na vida do empregado, bem como do empregador. Buscou-se por meio de uma pesquisa bibliográfica, apresentar com o amparo de autores que publicaram sobre o tema num primeiro momento uma abordagem sobre alguns conceitos de conflitos e a evolução histórica das relações trabalhistas. Num segundo momento, abordar sobre as formas consensuais de solução de conflitos de maneira geral. E, finalmente, abordar sobre a mediação extrajudicial, conciliação, arbitragem, negociado x Legislado e Homologação de Acordo Extrajudicial, apresentando-os como meio que contribui com o “desafogamento” do judiciário. Desta maneira, vimos com o presente estudo, demonstrar que tais formas de solução de conflito, deixam as partes satisfeitas, lhes oportunizando acesso à justiça, colaborando ainda com a desoneração do Estado.

Palavras-chave: Mediação. Conciliação. Arbitragem. Conflitos Trabalhistas.

ABSTRACT

The present research aims at discussing the consensual forms of conflict resolution and their application in labor law, analyzing the existing legislative points and how these will be applied with the advent of law 13.467 / 2017 known as Labor Reform. The work still seeks to present new applications resulting from the aforementioned reform and how this may impact the life of the employee as well as the employer. It was sought through a bibliographical research, to present with the support of authors who published on the subject in a first moment an approach on some concepts of conflicts and the historical evolution of the labor relations. In a second moment, to approach on the consensual forms of solution of conflicts in general way. And, finally, to address on extrajudicial mediation, conciliation, arbitration, Negotiated vs. Legislated and Homologation of Settlement, presenting them as a means that contributes to the "unleashing" of the judiciary. In this way, we have seen with the present study, to demonstrate that such forms of conflict resolution, leave the parties satisfied, giving them access to justice, also collaborating with the dismissal of the State.

Keywords: Mediation. Conciliation. Arbitration. Labor conflicts

.

LISTA DE SIGLAS

Art. – Artigo

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CF – Constituição Federal

CPC - Código de Processo Civil

Lat. – Latim

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 CONFLITOS: evolução histórica das relações trabalhistas	13
2 FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS.....	20
3 RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS.....	28
3.1 Mediação.....	28
3.2 Conciliação.....	29
3.3 Arbitragem.....	30
3.4 Negociado x Legislado.....	31
3.5 Homologação de acordo extrajudicial.....	35
CONCLUSÃO.....	36
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38

INTRODUÇÃO

É sabido cada dia mais que viver em sociedade não é uma tarefa muito fácil. Nesse sentido, as relações humanas, sejam elas de convívio entre família, amigos, e trabalho, por exemplo, apresentam em certos momentos divergências, gerando assim os chamados conflitos. Muitos deles, ao longo da história, foram resolvidos com derramamento de sangue, mas hoje, temos leis que nos aparam legalmente na busca por direitos e na solução de conflitos independente de que natureza ele for. Consta em lei que somos iguais perante a mesma.

Neste trabalho, darei ênfase aos dissídios de cunho trabalhista, aos quais as instâncias do trabalho recebem diariamente inúmeros deles.

É sob essa ótica que trazemos este trabalho na tentativa de encontrar baseados nos autores pertinentes ao tema, soluções cabíveis de “desafogamento do judiciário” através das formas alternativas de solução de conflitos, na busca de garantir agilidade na solução dos dissídios e no trabalho do sistema judiciário brasileiro que para muitos é considerado lento e ineficiente.

Como uma das alternativas existentes hoje, temos a prática das técnicas de mediação extrajudicial, conciliação e arbitragem como algumas das formas de solucionar os conflitos trabalhistas na tentativa de que os mesmos sejam previamente solucionados já em primeira instância, sem que haja a necessidade de encaminhamento para as instâncias judiciárias superiores, prolongando assim o tempo processual.

Fazer uso em primeiro momento do acordo entre as partes através da mediação levando a conciliação mostra-se ser uma alternativa eficaz de aceleração da solução dos conflitos entre patrões e empregados na busca de acordo e de se assegurar devidamente o direito das partes envolvidas no processo, devido ao fato de assim a sentença ser rapidamente proferida, as partes saem satisfeitas da audiência e advogados e juízes poderem passar para o próximo processo sem demais problemas.

O mediador, o conciliador e o árbitro são importantes integrantes em todo o processo de litígio, pois, enquanto um é responsável de maneira neutra, por conduzir uma boa comunicação entre as partes com o objetivo de que as mesmas cheguem num acordo sozinhas, o mediador, o conciliador e o árbitro, no entanto, dentro das competências que lhe cabe por meio das leis do trabalho têm competências em ouvir

as partes, analisar o dissídio apresentado e proferir uma sentença que precisa ser obedecida entre as partes.

O uso das técnicas de solução de conflitos extrajudicialmente vem ganhando cada vez mais espaço na tentativa de acelerar o tempo processual e garantir o efetivo trabalho de desenrolar do processo e a satisfação das partes envolvidas para dar fim ao litígio.

O presente trabalho por meio de uma pesquisa bibliográfica pertinente ao tema tem como objetivo definir as competências da mediação pré-processual, conciliação e arbitragem como solução dos conflitos individuais do trabalho.

Assim, surge a problemática que se pretende pesquisar com esse estudo que consiste em analisar o seguinte ponto: As formas consensuais de solução de conflitos são eficientes para dirimir dissídios trabalhistas?

Tal problemática se desenvolverá em três capítulos:

O primeiro capítulo tratará sobre conflitos e sua evolução histórica.

O segundo capítulo tratará das formas consensuais de solução de conflitos de forma geral.

Finalmente, o terceiro capítulo tratará sobre as formas de resolução de conflitos trabalhistas: mediação extrajudicial, conciliação, arbitragem, negociado sobre legislado e homologação do acordo extrajudicial.

1 - CONFLITOS: evolução histórica das relações trabalhistas

Desde que os indivíduos passaram a conviver em grupo, tem-se notícia sobre os conflitos existentes entre os mesmos. Registros históricos apontam que as divergências que se apresentavam de forma primitiva advêm de épocas onde os deuses que quando tinham alguma divergência solucionavam com uso de força, sem a menor piedade ao opositor, o que acabava gerando guerras que logo em seguida eram findadas e a paz era selada.

[...] "quando os deuses eram inimigos, havia guerras, sem piedade nem regras, mas quando amigos, logo os homens ficavam mutuamente ligados entre si e selavam esse sentimento de amizade com deveres recíprocos". Na verdade, se as soluções pacíficas puderam existir na Grécia antiga foi porque existiu a possibilidade de haver deuses comuns a várias cidades, portanto valores comunitários mais amplos, o que de fato aconteceu, na medida em que se firmou um a religião pan-helênica e se criou um verdadeiro direito internacional (SOARES, 1976, p. 164).

Os conflitos eram nessa época comumente solucionados usando a força seja braçal ou fazendo uso de armas brancas com o intuito de demonstrar a superioridade do indivíduo ou do grupo. Os homens se utilizavam de flecha, espadas e outros materiais para fazer com que os ataques desferidos ao outro fossem de fato certos e causassem feridas graves ou até mesmo sua morte.

Registros históricos apontam ainda que os povos nômades faziam uso da violência constantemente e as desavenças que surgiam eram solucionadas pelas lideranças comunitárias daquele grupo que ditava as ordens a serem seguidas, na tentativa de proteger os indivíduos daquele grupo do perigo.

A evolução do conflito e suas manifestações degeneradas pela violência variam consoante a circunstância intersubjetiva, histórica, social, cultural e econômica. [...] Mais de noventa e nove por cento da história da humanidade foi vivenciada por nossos ancestrais nômades. Eles viviam da caça, da pesca e da coleta de mantimentos. O espaço era teoricamente ilimitado, os recursos eram maleáveis. Inexistiam castas, classes sociais, estados ou hierarquias formais. Os conflitos eram mediados pela comunidade, coordenada em torno das lideranças comunitárias. A ordem tinha um caráter sacro, sendo as penas, sacrifícios realizados em rituais, não se apresentando como imposição de uma autoridade social, mas como forma de proteger a comunidade do perigo que a ameaçasse. Vigorava um tipo de direito pré-convencional, revelado, indiferenciado da religião e da moral. As relações humanas eram pouco complexas e fortemente horizontalizadas (VASCONCELOS, 2018, p. 8).

Marcos importantes na história do direito do trabalho e das relações trabalhistas que é preciso apresentar, talvez até o mais importante de todo contexto, são o Regime de escravidão e a Revolução Industrial. Esse último trouxe ao trabalhador, o outrora escravo, um lugar de direitos e deveres e que deu ao empregador responsabilidades sobre esse empregado, por exemplo, proporcionando a ele um emprego, condições dignas de trabalho e uma jornada laboral que não se configurasse exploração, muito menos escravidão como outrora se praticava, gerando mais produto e lucros para o empregador e proporcionando assim ao empregado um salário pelos serviços prestados.

A Revolução Industrial do século XVIII acabou transformando o trabalho em emprego. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários (ROCHA, 2005, p. 12).

Os primeiros anos de revolução mesmo representando algo novo, liberdade, instalando no homem sentimento de mudança devido ao fato de agora a atividade laboral ser remunerada não se pode dizer que foram dos melhores, pois, as condições de trabalho a que os empregados eram submetidos era bem precária.

Com o decorrer da história percebemos que quando se vive em sociedade, divergências sejam elas sérias ou banais são comuns e surgem pelos mais diferentes motivos e, quando instaurado o conflito entre as partes, o Direito entra para que as partes exponham seus lados e se busque a melhor solução para a satisfação de todos. Nessa ótica, Ferraz Júnior (1980) expressa que: “O pensamento moderno, ao contrário, parte do conflito entre vontade e razão, e vê o fundamento do direito nas ordens dominiais do soberano ou na vontade comunitária da nação.” Viver em conflito traz a ideia de viver em crise, desarmonia e confusão, dando muitas vezes ao indivíduo o sentimento de estar/ ser superior a outrem.

Mediante um conflito, a forma com que as partes se portam perante suas divergências, mostra-se de suma importância para busca do desfecho do embate entre os envolvidos, todavia, em ações judiciais como essa, cada parte toma para si o porte da verdade e da razão individuais, e dificilmente o conflito se conclui, cabendo a um terceiro a intervenção e a solução do caso. Nader (2014) completa:

Em relação ao *conflito*, a ação do Direito se opera em duplo sentido. De um lado, preventivamente, ao evitar desinteligências quanto aos direitos que cada parte julga ser portadora. Isto se faz mediante a exata definição do Direito, que deve ter na clareza, simplicidade e concisão de suas regras, algumas de suas qualidades. De outro lado, diante do conflito concreto, o Direito apresenta solução de acordo com a natureza do caso, seja para definir o titular do direito, determinar a restauração da situação anterior ou aplicar penalidades de diferentes tipos (NADER, 2014, p. 55).

Expressa ainda, que muitas vezes, o conflito é mais aparente do que real. O fato de as pessoas não demonstrarem seus lados na tentativa de um acordo e optarem por uma postura unilateral da razão, impede que a paz e o reestabelecimento das relações entre as partes seja selado, independente da natureza do conflito apresentado.

Tartuce (2018) completa destacando que: “Por haver diversas nomenclaturas para esse recorrente fenômeno nas relações pessoais, a expressão conflito é muitas vezes usada como sinônimo de controvérsia, disputa, lide, litígio”.

Por sua vez, para Dinamarco (2005) apud Tartuce (2018):

Conflito [...] é a situação existente entre duas ou mais pessoas ou grupos, caracterizada pela pretensão a um bem ou situação da vida e impossibilidade de obtê-lo – seja porque negada por quem poderia dá-lo, seja porque a lei impõe que só possa ser obtido por via judicial. Essa situação chama-se conflito, porque significa sempre o choque entre dois ou mais sujeitos, como causa da necessidade do uso do processo.

Entre outros conceitos, no Dicionário Aurélio Online de Português (2018)¹ encontramos a seguinte definição para o termo conflito:

Guerra; luta armada entre países: o conflito entre Palestina e Israel. Divergência; ausência de concordância ou entendimento; oposição de interesses, de opiniões: conflito entre capitalistas e socialistas. [Por Extensão] Enfrentamento; choque violento: conflito entre policiais e traficantes. Altercação; discussão intensa: vivia criando conflitos com os alunos. Oposição mútua entre as partes que disputam o mesmo direito, competência ou atribuição.

Tal oposição de ideias entre as partes pode-se dar de maneira pacífica ou intensa, pois cada parte busca defender seus pontos de vista acreditando ser a opinião mais certa sobre um determinado assunto. Cabe a ambos os lados buscar a pacificação sem maiores divergências.

¹ <<https://www.dicio.com.br/conflito/>>. Acesso em: 11 out. 2018.

Mas há, porém, quem enxergue o conceito de conflito como algo positivo para ambas as partes e que está diretamente associado ao indivíduo:

O conflito não é algo que deva ser encarado negativamente. É impossível uma relação interpessoal plenamente consensual. Cada pessoa é dotada de uma originalidade única, com experiências e circunstâncias existenciais personalíssimas. Por mais afinidade e afeto que exista em determinada relação interpessoal, algum dissenso, algum conflito, estará presente. A consciência do conflito como fenômeno inerente à condição humana é muito importante. Sem essa consciência tendemos a demonizá-lo ou a fazer de conta que não existe. Quando compreendemos a inevitabilidade do conflito, somos capazes de desenvolver soluções autocompositivas. Quando o demonizamos ou não o encaramos com responsabilidade, a tendência é que ele se converta em confronto e violência (VASCONCELOS, 2018, p. 170).

Independente da natureza do conflito, o mesmo uma vez instaurado entre as partes, faz-se necessário que se busquem alternativas de solução para satisfação das partes, desfazendo assim a presente divergência. Entende-se aqui, que falar de vivência em grupo é falar de conflitos, e que estes advêm com o decorrer dos séculos.

Nessa ótica, Ferraz Júnior (1980, p. 8) aponta que: “O pensamento moderno parte do conflito entre vontade e razão, e vê o fundamento do direito nas ordens dominiais do soberano ou na vontade comunitária da nação”. O autor ainda completa considerando o conflito inserido o chamado conflito jurídico, que para ele expressa-se da seguinte forma:

Conflito jurídico é então uma questão incompatível no sentido de um conflito institucionalizado. Toda questão conflitiva pressupõe uma situação comunicativa estruturada, isto é, dotada de certas regras. Segue-se daí que há uma relação entre a estrutura da situação e o modo do conflito. Numa situação pouco diferenciada, em que a solução de conflitos se funda na capacidade individual das partes, o papel do que decide é bastante limitado e quase não se diferencia em relação às partes conflitantes. É o que ocorre, por exemplo, com o comportamento da autodefesa, em sociedades pouco complexas. O aumento da complexidade estrutural da situação implica, porém, uma diferenciação crescente do que decide. Esta diferenciação faz com que o conflito passe a referir-se também ao procedimento decisório e, pois, à participação do que decide, atribuindo-lhe um comportamento peculiar, no que se refere à capacidade de decidir conflitos (FERRAZ JÚNIOR, 1980, p. 38).

Na esfera trabalhista, por exemplo, o termo conflito associa-se, na maioria das vezes, a divergência entre patrões e empregados por questões de ordem financeira, levando-os a instâncias supremas do Direito para solução de tais dissídios.

O Direito Processual do Trabalho conceitua-se como o conjunto de princípios, normas e instituições que regem a atividade da Justiça do Trabalho, com o objetivo de dar efetividade à legislação trabalhista e social, assegurar o acesso do trabalhador à Justiça e dirimir, com justiça, o conflito trabalhista (SCHIAVI, 2017, p. 12).

Devido ao fato de os indivíduos desde muito tempo divergir entre si, houve então a necessidade de criar algo que amparasse os devidos direitos das partes e que as mesmas acordassem para se buscar um consenso visando a proteção das partes e a garantia do que lhes cabe por direito. Com a evolução do direito, criou-se também a área de Direito Processual do trabalho onde se concentram as diretrizes de amparo dos trabalhadores e empregados e o devido cumprimento das leis valorizando o indivíduo através de suas legislações específicas.

No contexto de trabalho, onde o mesmo era diretamente associado a violência física principalmente, Nascimento e Nascimento (2014) descreve o termo destacando que: “O conflito é o pai de todas as coisas. Mas em breve nada mais restará senão a luta.”. Os autores supracitados ainda complementam destacando que “[...] a oposição de interesses, entre trabalhador e o empregador. Decorrente das relações de trabalho. Esses conflitos são tradicionalmente divididos em individuais e coletivos.”

Por estar enraizado em questões de ordem humana, o conceito de conflito quando se trata do âmbito do trabalho requer cautela e entendimento total de cada caso, pois, estão implícitas questões, na grande maioria das vezes, de ordem financeira.

Os conflitos trabalhistas nascem em um conjunto de circunstâncias fáticas, basicamente econômicas, que alteram o equilíbrio das relações entre os trabalhadores e os empresários, causando a insatisfação daqueles quanto ao direito existente e que entendem não mais corresponder às pretensões que julgam cabíveis para que possam continuar fornecendo a energia de trabalho aproveitada no interesse da produção (NASCIMENTO, 2011, p. 1355).

Sobre Conflito Trabalhista, (MARTINS, 2013, p. 856) expressa que: “Conflito Trabalhista tem o significado de combate, luta, controvérsias inerentes ao desenvolvimento da humanidade, muitos deles gerados por problemas financeiros e desigualdades sociais, ainda mais na esfera trabalhista.” Cada parte sobrepõe seus interesses por assim dizer sobre o outro, ocasionando o conflito.

Podemos, acompanhando os especialistas em direito do trabalho, considerar conflito a oposição de interesses, entre o trabalhador e o empregador, decorrente das relações de trabalho. Esses conflitos são tradicionalmente

divididos em *individuais e coletivos* (NASCIMENTO E NASCIMENTO, 2014, p. 1349).

É sábio que no âmbito do trabalho, o conflito é instaurado entre os indivíduos e pelos mesmos precisa ser resolvido. Para estabelecer esse entendimento, um terceiro elemento se põe entre as partes, mas que não tem poder de decisão. Assim, as partes precisam entrar num consenso do que lhe é de responsabilidade no conflito e dialogar na busca por sanar tal conflito. Nesse sentido, Nascimento e Nascimento (2014) apresentam o seguinte conceito: “[...] a palavra *conflito*, provavelmente, tenha sido utilizada para dar a medida da aspereza da controvérsia a resolver e aparece em muitas legislações e em muitos tratadistas exprimindo a causa levada à Justiça do Trabalho.”

Até porque, pensar na existência de um conflito é entender que há desacordo entre as partes, sejam elas, individuais ou coletivas, aqui trataremos especificamente a respeito das individuais, e que, o mais correto a se fazer é abrir um diálogo para que se chegue a comum acordo a um desfecho positivo. Entretanto, essa falta de diálogo ocasiona na busca pela justiça através do Judiciário. Sobre isso, BRUNO (2012 apud PAIVA, 2017), atenta que:

Essa ausência de diálogo reflete diretamente no modo pelo qual os conflitos são resolvidos. As partes ao invés de procurarem-se para resolver o problema que lhes acomete, ou suportam a insatisfação de forma passiva, ou optam por se ignorarem até o dia do enfrentamento no campo de batalha estabelecido no Poder judiciário. Desse modo, o acesso à justiça é promovido basicamente através do Poder Judiciário, muito embora o Brasil venha introduzindo timidamente os métodos de composição não adversárias de conflito (BRUNO, 2012 apud PAIVA, 2017).

Assim sendo, considera-se que o conflito apresenta-se á sua maneira em diferentes vertentes, sem que se desmereça sua importância:

O conflito pode ser também dividido em espécies, porquanto pode se apresentar na forma de conflito de valores, de informação, estruturais e de interesses, sendo que a distinção desses é importante para a mediação, que necessita compreender o conflito para solucioná-lo, transformando-o (MARQUES, 2016, p. 14).

Nader (2014) nos traz a seguinte definição, enfatizando a importância do diálogo entre as partes para se solucionar o conflito.

O conflito se faz presente a partir do impasse, quando os interesses em jogo não logram uma solução pelo diálogo e as partes recorrem à luta, moral ou física, ou buscam a mediação da justiça. Podemos defini-lo como *oposição de interesses, entre pessoas ou grupos, não conciliados pelas normas sociais*. No conflito a interação é direta e negativa. O Direito só irá disciplinar as formas de cooperação e competição onde houver relação potencialmente conflituosa. Os conflitos são fenômenos naturais à sociedade, podendo-se até dizer que lhe são iminentes. Quanto mais complexa a sociedade, quanto mais se desenvolve, mais se sujeita a novas formas de conflito e o resultado é o que hoje se verifica, como já se afirmou, em que “o maior desafio não é o de como viver e sim o da convivência” (NADER, 2014, p. 54).

Assim, entendemos o quão oneroso é o desafio de se viver em sociedade e que a existência de conflitos é algo natural na existência da mesma por decorrência das divergências de interesses das partes em sobreposição ao conflito instaurado, e é exatamente o que acarreta a impossibilidade de se chegar a um consenso e impedindo a paz.

2 - FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

A incitação ao processualismo consensual é resultado da necessidade de conter a realidade atual de crise do sistema brasileiro de Justiça, que não oportuniza meios eficientes para enfrentar os problemas decorrentes da massificação dos conflitos e do aumento da litigiosidade. Nesses termos, a preocupação do legislador com o incentivo dos chamados “equivalentes jurisdicionais” constitui característica das mais simbólicas do CPC de 2015.

A mediação, conciliação e arbitragem são alguns dos possíveis meios onde as partes têm possibilidade de solucionar eventuais conflitos existentes entre os mesmos, independentemente de que natureza estes sejam.

Para tanto, passaremos a analisar esses métodos consensuais de forma genérica, iniciando pela mediação e posteriormente analisando a conciliação e a arbitragem.

Assim sendo, necessário se faz conceituar o instituto da mediação, que para Sidou tem uma diferença explícita, quando consideramos, por exemplo a mediação, senão vejamos:

MEDIAÇÃO. (1) S. f. (Lat. *mediato*) Dir. Intern. Púb. Gestão pacífica e formal de reaproximação ou entendimento entre dois ou mais Estados, conflitantes ou desavindos, promovida e sob direta interferência de um terceiro Estado, que se propõe a ser ou é chamado para *mediador*. OBS. Não se confunde com a *arbitragem*, que se impõe como julgamento, enquanto a mediação pressupõe apenas apaziguamento (SIDOU [et.al], 2016, p. 396).

A Lei da Mediação trata-se da Lei n. 13.140/2015 e vem como uma das formas vigentes hoje na área do Direito para solução de diferentes conflitos. Expressa a Lei da Mediação n. 13.140/2015 em seu parágrafo único, art. 1º, aduz que a mediação nada mais é do que: “[...] a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.”

Tartuce (2018, p. 173-174) assim completa tal definição:

A mediação consiste no meio consensual de abordagem de controvérsias em que um terceiro imparcial atua para facilitar a comunicação entre os envolvidos para propiciar que eles possam, a partir da percepção ampliada dos meandros da situação controvertida, protagonizar saídas produtivas para os impasses que os envolvem.

Percebemos aqui que os autores supracitados concordam que mediar traz a ideia de uma abordagem sobre determinado conflito a fim de reaproximar, de fazer as partes envolvidas entrarem num acordo. Entretanto, no entendimento de que o conflito está uma vez instaurado e as partes recorrendo à justiça para solucioná-los, para que as mesmas iniciem os tramites de uma sessão mediatória, acontece inicialmente o que chamamos de Pré-mediação:

A pré-mediação é a primeira fase da mediação, na verdade preparatória a ela na qual o mediador, ou outra pessoa capacitada para tanto, explica o procedimento, seus objetivos, limites e regras, escuta as partes com o intuito de analisar sua adequação ao procedimento é firmado o contrato de mediação, com o aceite do convite, estabelecendo-se as condições em que será realizada a mediação. Uma verdadeira fase de esclarecimento. (CARDOSO, 2018)

A pré-mediação, então, consiste numa etapa importante no processo da solução de conflitos dando às partes as devidas explicações acerca dos procedimentos que serão seguidos na sessão de mediação. Uma vez esclarecidas sobre tudo o que virá a seguir, as partes seguem então para a audiência de mediação. A pré-mediação é necessária para que o mediador e as partes envolvidas tenham clareza sobre o que farão na sessão.

Um ponto muito controverso diz respeito a figura do mediador e do advogado, pois, o mediador consiste num advogado preparado para assumir a sessão, porém, tal prática de certa maneira mostra-se um tanto “abusiva” para alguns profissionais devido ao fato de um mediador também ser um advogado.

[...] se o mediador inscrito no Tribunal não poderá advogar no juízo em que se inscreveu, como poderá sobreviver? Imaginemos, para ilustrar, uma situação concreta: atuo como advogada no Departamento Jurídico do XI de Agosto, entidade da Faculdade de Direito da USP que presta assistência à população carente desde 1919 e tem processos tramitando em praticamente todos os foros da Capital paulista. Decido fazer o cadastro como mediadora no Tribunal de Justiça de São Paulo e aguardo ser escolhida pelas partes ou nomeada para algum feito por força de distribuição. Caso seja chamada para atuar como mediadora em feito que tramita em determinada Vara, sendo a resposta positiva, deverei reconhecer-me impedida em um feito e declinar. Se atuo como advogada em feito de natureza diversa, com litigantes diferentes, não sou apta a atuar em outro processo com diferentes envolvidos pelo simples fato de tramitarem no mesmo juízo? (TARTUCE, 2015, p. 14).

Mediação apresenta-se assim no tocante aos seus princípios básicos:

Os princípios da mediação consubstanciam os seus fundamentos éticos e

funcionais. A dinâmica e os fundamentos da mediação de conflitos não afrontam ou desconhecem a validade dos textos do direito positivo, mas com eles não se confundem, pois a substância do método da mediação está na tópica, na problematização, na consideração teleológica a partir do legítimo protagonismo transdisciplinar das pessoas envolvidas nas circunstâncias existenciais do conflito e do diálogo (VASCONCELOS, 2018, p. 226).

O caráter mediatório dos conflitos vem na busca de sanar impasses democraticamente e retirar o caráter autoritário, apostando num consenso entre os seres em conflito:

A mediação de conflitos, enquanto trato intersubjetivo, transdisciplinar (sensitivo/emotivo/cognitivo), método empírico em sua interdisciplinaridade, vai facilitar o encontro de soluções consensuadas, legítimas, mas que precisam ser compreendidas, interpretadas e decididas no âmbito de um sistema jurídico necessariamente democrático. Portanto, a mediação enseja processos construtivos de solução de disputas – graças à validação de sentimentos e à linguagem ordinária dos participantes – sendo, pois, método; e integra, por outro lado, uma metodologia interdisciplinar que engloba o direito positivo, na medida em que se buscam, mediante procedimentos colaborativos, soluções jurídicas com pretensão de validade. [...] Esse novo paradigma da ciência ajuda-nos a compreender a dinâmica das relações interpessoais, existenciais, em que o ser é o sendo individual/ intersubjetivo, aqui e agora, em seus sentimentos e renovadas pré-compreensões construídas socialmente. Tal processo tende à superação da visão reducionista de “ser dado”, ensimesmado, pronto e acabado, da ontologia simbólica (filosofia da consciência), presente em um positivismo exegético fixado e limitado ao aspecto ordenador, hierarquizante, regulador, dessas relações (VASCONCELOS, 2018, p. 39).

A Mediação é um método que deve primar pelo bom senso. As relações interpessoais devem se valer de um bem comum em busca de solucionar os dissídios e priorizar a paz através da colaboração dos envolvidos e não se valerem de nenhum tipo de imposição.

Tal método configura-se de certa maneira como o “pontapé inicial” para solução de dissídio gozando-se, por assim dizer, de um perfil de informalidade, mas com a seriedade e lisura que lhe cabe.

Ocorre que, em face da sua informalidade, a rigor não há etapas, mas um roteiro que ajuda o mediador a seguir uma sequência de técnicas e habilidades, para a evolução do processo, num encadeamento que vai das atitudes e providências iniciais até o final da mediação, com ou sem formalização de um termo final de acordo. [...] Daí por que não há, propriamente, uma lei de mediação, no sentido de detalhamento passo a passo da mediação. [...] A mediação propriamente dita não está na lei, mas na linguagem ordinária das pessoas, na transdisciplinaridade, nas expressões espontâneas de sentimentos, interesses e necessidades dos medianos, tendo como fundamentos iniciais a cooperação e a boa-fé (VASCONCELOS, 2017, p. 205-206).

O primeiro passo na sessão de mediação consiste em fazer a escuta ativa das partes se atentando para nunca julgar os fatos apresentados, somente fazendo uso da indagação para que tudo acerca do presente dissídio seja apresentado:

Iniciada a narração, o mediador deve adotar a escuta ativa. Solicita ao outro mediando para apenas escutar, que sua vez será respeitada. Escuta e observa, sem julgamentos. Anota apenas o essencial. O mediador também deve estar atento aos seus próprios sentimentos, tendo sempre o cuidado de não julgar ou censurar. [...] Não se recomenda interromper os mediados em suas primeiras intervenções. Quando o mediando tiver dificuldades, o mediador deve estimulá-lo com perguntas (VASCONCELOS, 2017, p. 211).

Um terceiro elemento importante participará da sessão, porém, se portará somente como mediador do tramite entre as partes, que deverão apresenta de forma clara os pontos do dissídio e entrar em consenso sozinhas. O mediador nesse processo vem para nortear imparcialmente e organizar a sessão, porém, o resultado será obtido, quando de forma amigável, pelos próprios indivíduos conflitantes. Amorim e Schabbel apud Sahium (2013), sobre essa questão concordam que:

- ✓ a mediação: processo de gestão de conflitos que envolvem a intervenção solicitada e aceita de um terceiro imparcial, em que as tomadas de decisões permanecem sob a responsabilidade dos envolvidos no conflito, ou seja, o mecanismo ocorre por meio da participação de um terceiro, cuja função de facilitar a comunicação entre as pessoas em litígio (Amorim e Schabbel apud Sahium, 2013, p. 58).

Nesse sentido, Tartuce (2018, p. 203) concorda que os autores do conflito devem atuar como aqueles que são responsáveis também por sana-lo:

A mediação permite que os envolvidos na controvérsia atuem cooperativamente em prol de interesses comuns ligados à superação de dilemas e impasses; afinal, quem poderia divisar melhor a existência de saídas produtivas do que os protagonistas da história?

Apesar de parecerem semelhantes no que tange o acordo entre as partes, mediação e conciliação apresentam particularidades no seu exercício prático.

A diferença fundamental entre a mediação e a conciliação reside no conteúdo de cada instituto. Na conciliação, o objetivo é o acordo, ou seja, as partes, mesmo adversárias, devem chegar a um acordo para evitar um processo judicial. Na mediação as partes não devem ser entendidas como adversárias e o acordo é a consequência da real comunicação entre as partes. Na conciliação o conciliador sugere, interfere, aconselha. Na mediação, o mediador facilita a comunicação, sem induzir as partes ao acordo (SALES,

2004, p. 38, apud TARTUCE, 2018).

O mediador, frente a um conflito, de forma neutra analisa as nuances que o mesmo apresenta e mesmo sem a tomada de decisão em suas mãos conduz a sessão explorando o que for possível para que as motivações venham inteiramente a tona reconhecendo a seriedade de cada conflito, cada parte envolvida e buscando de forma inteligente que alguma das partes diminua ou até mesmo ofenda a outra.

Por meio da utilização da mediação transformativa o mediador deverá explorar as ambiguidades das partes, analisar a interação do conflito, reconhecer a valoração que as partes majoram a acontecimentos passados, deverá também agir com neutralidade e imparcialidade, sem preconceitos, além de reconhecer a possibilidade de flexibilização do conflito (HABERMANN, 2017, p. 42-43).

Tartuce (2018, p. 73-74), descreve a composição de conflitos solucionada através de três vertentes: autotutela, autocomposição e a heterocomposição.

Ruprecht (1967 *apud* NASCIMENTO e NASCIMENTO, 2014, p. 1507), sobre mediação entende como meio de solução dos conflitos do trabalho perante um juiz escolhido pelas partes o qual sua sentença pode ou não ser acolhida pelas partes.

Assim, entendemos que os conceitos são á certo ponto semelhantes, no entanto, a peculiaridade está na figura a conduzir o dissídio.

Na conciliação, temos a presença de um terceiro que é colocado entre as partes em conflito, o conciliador, e que, por meio de diálogo, uma vez entendido o caso, aconselha, aponta os pontos fortes e fracos do mesmo para que se dê fim ao presente conflito. E, uma vez ocorrida a conversa consensual, ao final, será lavrado o acordado.

Sendo a conciliação uma forma de resolução de disputa na relação de interesses gerida por um conciliador acometido de autoridade ou apontado pelas partes, a quem cabe aproximá-las, dominar as negociações, aconselhar e estabelecer propostas, apontar vantagens e desvantagens, cujo objetivo é excluir o conflito, formalizando um acordo judicial ou extrajudicial, que será devidamente homologado pelo juiz, e assim, constitui-se em título executivo judicial. (CRUZ e SILVA, 2015, p. 37)

Para Tartuce (2018, p. 54) a conciliação consiste no método em que na exposição de prós e contras do presente dissídio se consiga chegar amigavelmente num consenso:

[...] um profissional imparcial intervém para, mediante atividades de escuta e

investigação, auxiliar os contendores a celebrar um acordo, se necessário expondo vantagens e desvantagens em suas posições e propondo saídas alternativas para a controvérsia, sem, todavia, forçar a realização do pacto. O objetivo da atuação do conciliador é alcançar um acordo que evite complicações futuras, com dispêndio de tempo e dinheiro.

A conciliação se destina á união de forças para que se chegue num denominador comum evitando assim possíveis prolongamentos processuais e custos desnecessários.

Dada a conciliação e o conflito entre as partes ainda persista, é adotado um segundo método de pacificação denominado mediação. Nela, há a presença de um terceiro se utiliza de conversa e dá liberdade às partes de chegarem num consenso.

Outra forma de solução dos conflitos se dá através da arbitragem, uma vez que as partes não acordaram entre si no primeiro momento com o uso da mediação. Nessa fase, o dissidio é solucionado por um árbitro que faz as vezes de juiz tentando fazer as partes entrarem no devido acordo para que não seja necessário buscar as instancias supremas na busca da solução de tal conflito.

Por arbitragem entende-se segundo a lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996: “Art 1º - §2º A autoridade ou o órgão competente da administração pública direta para a celebração de convenção de arbitragem é a mesma para a realização de acordos ou transações”.

Russomano (1963 apud NASCIMENTO e NASCIMENTO, 2014, p. 1510) considera: “os conflitos coletivos de trabalho de natureza jurídica ou de natureza econômica poderão ser resolvidos por meio de juiz arbitral, justificando-a como um meio hábil, em certos casos.” Somadas a tais considerações, Ruprecht (1967, apud NASCIMENTO e NASCIMENTO, 2014, p), por sua vez, resume que: “[...] as vantagens da arbitragem são evidentes; ela é uma firme garantia da paz industrial e de que os conflitos se solucionam em um marco de justiça e equidade, evitando os grandes prejuízos que ocasionam as lutas entre o capital e o trabalho”. Entende-se arbitragem pela busca da ordem pública.

Assim, o inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal de 1988, expressa que:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Essa igualdade a qualquer natureza é, no entanto julgada no sentido de que mesmo com os direitos garantidos em lei, brechas no entendimento e aplicabilidade desta podem favorecer mais a uns do que a outros.

Para Cortez (1992, apud Carajescov, 2010, p. 59) define arbitragem como:

[...] uma forma de administração da justiça em que o litígio é submetido, por convenção das partes ou por determinação imperativa da lei, ao julgamento de particulares, os árbitros numa decisão a que a lei reconhece o efeito de caso julgado e a força executiva iguais aos da sentença de um qualquer tribunal estatal, a quem é retirada, por sua vez, a competência para julgar tal litígio.

A Arbitragem é estabelecida pela lei nº 9.307/96 e expressa o seguinte texto:

Art. 2º A arbitragem poderá ser de direito ou de equidade, a critério das partes.

§ 1º Poderão as partes escolher, livremente, as regras de direito que serão aplicadas na arbitragem, desde que não haja violação aos bons costumes e à ordem pública.

Em aspectos gerais, a arbitragem é um meio extrajudicial que se destina a resolver dissídios não resolvidos anteriormente por intermédio de mediação e conciliação e que serão sentenciados por um árbitro e esta sentença tem total valor judicial.

A arbitragem – meio alternativo de solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nela, sem intervenção estatal, sendo a decisão destinada a assumir a mesma eficácia da sentença judicial – é colocada à disposição de quem quer que seja, para solução de conflitos relativos a direitos patrimoniais acerca dos quais os litigantes possam dispor. (CARMONA, 2009, p. 31)

Assim sendo, o § 7º reza que: “A sentença que julgar procedente o pedido valerá como compromisso arbitral.” (BRASIL, 1996)

Sentença é o ato pelo qual o juiz põe termo ao processo, decidindo ou não o mérito da causa (CPC, art. 162, § 1º). Se proferidas em dissídios individuais, as sentenças trabalhistas são denominadas *sentenças individuais*, restringindo-se o seu âmbito de validade às partes litigantes (NASCIMENTO, 2011, p. 432)

Diante disso, dispõe o art. 764, §2º, da CLT, p. 130: “Não havendo acordo, o

juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título”.

Nota-se, finalmente, que a sentença proferida pelo árbitro deve ser cumprida devidamente nos tramites da lei e que esta é devidamente lavrada em documento assinado entre as partes que ficam cientes da sentença através deste.

Entendemos assim, que as ferramentas utilizadas como meios de solução de conflitos são altamente úteis, cada uma a sua maneira, na busca de solução ágil e facilitada dos dissídios e na retomada da paz entre as partes em conflito.

3 - RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

3.1 - Mediação

A reforma da CLT introduzida pela Lei 13.467/2017, trouxe importantes alterações e avanços para a utilização de métodos mais adequados de resolução de conflitos trabalhistas, para que as partes em conjunto, construam alternativas para chegar a um consenso e realização de acordo.

Ainda há muitas discussões no emprego da mediação nos conflitos trabalhistas. Embora o Novo Código de Processo Civil e a Lei de Mediação tenham dado ênfase na utilização dos métodos consensuais de resolução de conflitos, houve ausência do disciplinamento legal quanto à esfera trabalhista.

Os conflitos trabalhistas solucionados por meio da mediação extrajudicial impedem que as partes recorram ao Judiciário, e além disso, é sabido que a mediação retrata o menor índice de descumprimento dos acordos celebrados, tendo em vista as partes acordarem de modo satisfatório, colocando fim ao litígio. Os tipos de conflitos que podem ser solucionados pela mediação extrajudicial são: acordo no encerramento de vínculo empregatício do colaborador, parcelamento do FGTS durante a vigência do contrato de trabalho e demandas que já tenham sido judicializadas.

Os benefícios da mediação extrajudicial trabalhista têm seus benefícios, dentre eles é que sua duração é de apenas algumas horas, e nessa mesma sessão é elaborado o termo de acordo, onde todo o procedimento é feito em um ambiente harmônico e propenso para que cheguem à uma solução satisfatória para ambos. Vale ressaltar que, o prazo para recebimento do montante acordado é estipulado pelas próprias partes e os honorários advocatícios são recebidos na data acordada com o advogado.

O instituto da mediação tem gerado discussões calorosas e grandes expectativas entre os Juízes do Trabalho, onde cada vez mais estão apoiando os Centros Integrados de Conciliação nas regionais, comprovando que a prática deste instituto pode auxiliar para a solução de processos de modo adequado e razoável, sendo uma importante ferramenta para a gestão.

Nos conflitos trabalhistas, estas inovações na nova CLT trazem maior celeridade, economia com redução de custos para as partes e satisfação com os

resultados e segurança jurídica, com a homologação judicial de acordos extrajudiciais, sendo um grande avanço para o sistema de resolução de controvérsias brasileiro.

3.2 - Conciliação

Quando as relações laborais se enfraquecem ou ficam mal estabelecidas pode ocorrer desgastes nessas relações que muitas vezes só com o apoio da Justiça do Trabalho para serem resolvidas.

Uma vez instaurado o conflito, independente de sua natureza apesar de que é sabido que em sua grande maioria os processos abertos na Justiça do Trabalho são de cunho financeiro, as partes abrem uma ação na Justiça do Trabalho e esta fica incumbida de chama-las para uma primeira audiência com o objetivo de se entender o dissídio e alcançar um acordo.

O trabalhador pode abrir uma ação trabalhista tendo a ajuda do sindicato da categoria ou recorrendo a um advogado trabalhista. Geralmente, o responsável por abrir o processo é quem propõe o acordo. Quando se fala em processos de cunho financeiro, o empregador ou ex-empregador apresenta uma proposta de valor a ser pago ao empregado, aumento salarial, de benefício de transporte, saúde, etc, como medida para dar como concluído o processo.

A proposta é então analisada devidamente e caso seja negada, cabe uma contraproposta ou o caso segue para trâmites de julgamento nos tribunais do trabalho cabendo recursos.

É preciso entender que quando o acordo não é feito, o processo vai para as demais instâncias, podendo demorar décadas para serem solucionados. Esse prolongamento processual contribuirá para que o Poder Judiciário fique cada vez mais afogado em processos e desgastará emocionalmente as partes, uma vez que os dissídios que poderiam ser resolvidos nos primeiros trâmites da justiça caso as partes assim tivessem optado em fazer um acordo extrajudicial, facilitando assim a solução dos mesmos.

Quanto a prática da conciliação na Justiça do Trabalho, corrobora Pacheco (2018, p. 1):

No âmbito da Justiça do Trabalho, verifica-se que a prática da conciliação é muito mais costumeira, uma vez que possui inequívoca disposição em vários

dispositivos constantes da Consolidação das Leis do Trabalho. A conciliação é vista como um princípio no procedimento processual trabalhista almejada ao longo de todo o processo.

O caput do artigo 764 da CLT destaca esse princípio ao dispor que “os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação”. Já o artigo 852-E dispõe que, a conciliação pode se realizar no decorrer de qualquer fase da audiência tendo o juiz a incumbência de esclarecer às partes sobre as suas benesses, e para isso lança mão de todos os meios possíveis e adequados de persuasão.

No âmbito da Justiça do Trabalho o recurso da conciliação se mostra positivo na solução de dissídios devido ao fato de ser uma ferramenta que poderá ser recorrida durante qualquer fase de todo o processo em julgado. Cabe ao juiz, dentro das suas competências persuasivas e apresentar todos os prós e contras do dissídio em julgamento.

A Justiça do Trabalho segundo o site do Tribunal Superior do Trabalho apresentou um *ranking* cujo demonstra que no Brasil somente no ano de 2017, 38% dos processos trabalhistas abertos no instituto foram solucionados nos trâmites de conciliação. Sobre o Estado de Goiás os dados que se apresentam são os seguintes, segundo a Secretaria de Gestão Estratégica Divisão de Estatística e Pesquisa, do TRT 18, referentes ao ano de 2018: nas Varas do Trabalho, os processos alcançaram um montante de 33.232 conciliações representando 47% dos processos.

Conclui-se assim que os trâmites de conciliação se apresentam como ferramenta contributiva para dirimir dissídios do trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho o que pode vir a ser uma maneira assertiva de tentativa de desafogamento do judiciário, uma vez que as partes em conflito entendem por dar fim ao processo sem perdas para as partes logo nos primeiros trâmites judiciais.

3.3 - Arbitragem

Não obstante as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, a Lei 13.367/2017, houve a inclusão do artigo 507-A, que será facultada a possibilidade, nos contratos individuais de trabalho, de ser pactuada, entre empregador e empregado, cláusula compromissória de arbitragem estipulada em contrato de forma clara e objetiva, para os empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social, ou seja, desde que o trabalhador tenha

remuneração no valor de R\$ 11.062,62, e ainda, esta tem que surgir por vontade própria do empregado.

Art. 507-A

Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).

Além da cláusula compromissória, obrigatoriamente as partes deverão de forma documental, escolher a câmara arbitral para a solução de seu conflito e como será solucionado o litígio aparente entre empregado e empregador. E, caso as partes não estiverem de acordo em como solucionarão o conflito, assim uma delas poderá ir ao Judiciário para apenas firmarem o compromisso arbitral.

Diante disso, dispõe o art. 764, §2º, da CLT, p. 130: “Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título”.

Nota-se, finalmente, que a sentença proferida pelo árbitro deve ser cumprida devidamente nos tramites da lei e que esta é devidamente lavrada em documento assinado entre as partes que ficam cientes da sentença através deste.

3.4 - Negociado x Legislado após a Reforma Trabalhista

Dentre as alterações da CLT, tem-se a inserção do artigo 611-A, que estabeleceu a supremacia das cláusulas de Convenções Coletivas e Acordo Coletivo de Trabalho sobre as disposições das leis, dando privilégio ao direito negociado em detrimento ao legislado.

Art. 611-A

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).

Esse aspecto já existia no sistema legal, porém com um limite, onde só poderia haver negociação por Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo quando as regras são mais benéficas ao trabalhador do que o que está na lei. E isso, porque o Direito do Trabalho tem uma função social, de justamente equilibrar uma relação que é absolutamente desigual entre o empregado e o empregador, que está expressado no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, onde elenca uma série de direitos que os trabalhadores possuem, e diz que poderá haver outros, desde que melhorem a sua condição social.

Após a Reforma Trabalhista, esse sistema foi invertido, onde permite que haja uma negociação sobre uma série de temas, como por exemplo: jornada de trabalho; intervalo; remuneração; insalubridade; seguro desemprego; plano de cargos e salários; entre outros, sem que tenha nenhuma contrapartida necessariamente.

Segundo Vólia Bonfim Cassar, a expressão “entre outros” expressada no artigo 611-A da CLT, evidencia o caráter genérico e exemplificativo das hipóteses de flexibilização consignada na referida norma, em conjunto com a leitura do artigo 611-B da CLT, onde neste último artigo traz hipóteses em rol taxativo, em que não é permitida a redução ou supressão de direitos por via de negociação coletiva.

Art. 611-B

Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

IV - salário mínimo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

V - valor nominal do décimo terceiro salário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

VIII - salário-família; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

IX - repouso semanal remunerado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XI - número de dias de férias devidas ao empregado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XIX - aposentadoria; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

Dessa forma, conforme disposta no texto dos artigos mencionados, a prevalência do negociado sobre o legislado, evidencia o propósito escancarado de reduzir direitos da classe obreira, sem qualquer tipo de salvaguarda que permita aos trabalhadores resistirem contra as investidas dos empregadores. Em verdade, verifica-se real contrariedade aos objetivos fundamentais do Estado e promove o retrocesso social, e constitui, a rigor, um desprestígio à negociação coletiva entre empregados e empregadores, e aos acordos e às convenções coletivas de trabalho.

3.5 - Homologação de acordo extrajudicial

Historicamente, sempre houve muita resistência em admitir o acordo extrajudicial no Direito do Trabalho em razão da “hipossuficiência” do trabalhador – ele precisaria da proteção do Estado por meio do juiz.

Como está expressado no art. 652, alínea f, da CLT, o acordo resultante do processo de mediação pode ser levado a homologação judicial, por via do procedimento de jurisdição voluntária de homologação de acordo trazido na CLT, e a segurança jurídica necessária está garantida na lei.

Art. 652 Compete às Varas do Trabalho: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017) [...]

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. (Incluída pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017) [...]

Jurisdição voluntária é um conceito já tanto ultrapassado, que está ligado à ideia de processo sem lide. Como é este o caso (empregado e empregador não estão controvertendo, mas estão em acordo), então este procedimento de homologação de acordo extrajudicial seria um procedimento de “jurisdição voluntária”.

CONCLUSÃO

Ao longo da história do desenvolvimento e enriquecimento do convívio social, vimos que as divergências entre os indivíduos surgem instaurando-se o chamado conflito de diferentes ordens. O Direito entra para que as partes exponham seus lados e se busque a melhor solução para a satisfação de todos.

Com a evolução da sociedade, os conflitos acompanharam tal evolução. O que há muito era resolvido por intermédio da força bruta, e derramamento de sangue, hoje é resolvido através de amparo legal da justiça por intermédio de ferramentas conciliatórias denominadas mediação conciliação e arbitragem.

Por mediação entende-se da abordagem sobre determinado conflito a fim de reaproximar, de fazer as partes envolvidas entrarem num acordo. Entretanto, no entendimento de que o conflito está uma vez instaurado e as partes recorrendo á justiça para solucioná-los.

A conciliação é uma forma de resolução de disputa na relação de interesses gerida por um conciliador acometido de autoridade ou apontado pelas partes, a quem cabe aproximá-las, dominar as negociações, aconselhar e estabelecer propostas, apontar vantagens e desvantagens, cujo objetivo é excluir o conflito, formalizando um acordo judicial ou extrajudicial, que será devidamente homologado pelo juiz, e assim, constitui-se em título executivo judicial

Já a arbitragem apresenta-se uma vez que as partes não acordaram entre si no primeiro momento com o uso da mediação transferindo para um árbitro a função de ser o juiz do dissídio, tentando fazer as partes entrarem no devido acordo para que não seja necessário buscar as instancias supremas na busca da solução de tal conflito.

E diante do exposto, observamos que os meios consensuais de solução de conflitos corroboram com o desafogamento da máquina judiciária trabalhista, já que um grande número de processos são resolvidos através, principalmente da conciliação. Observa-se ainda, que apesar de a mediação ainda não ser regulamentada na Justiça Laboral, diversos magistrados aplicam as técnicas do referido instituto por perceberem sua eficiência quanto à abertura do diálogo e tentativa de solução de do litígio.

Sendo assim, fica notório, que o acesso à justiça se dá com a satisfação das partes quanto ao direito a estas resguardados e que podem através da

autocomposição serem alcançados, priorizando ainda a pacificação entre as partes conflitantes de maneira eficiente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMORIM, Eliane Pelles Machado e SCHABEL, Corina Margarete Charlotte. **Mediação não é conciliação: uma reflexão acerca da especificidade desses dois meios de pacificação social**. In: TRABOLSI, Carla Sahium. **Negociação, Mediação, Conciliação e Arbitragem**. (Org.) et al. – coletânea de artigos. Goiânia: Kelps, 2013.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Processo do trabalho: justiça do trabalho e dissídios trabalhistas**. 2016. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547209346/pageid/4>>. Acesso em: 08.abr.19

BRASIL. **Art. 114**. Da Organização dos Poderes. Disponível em: <https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_14.12.2017/art_114_.asp>. Acesso em: 16 abr. 2019

BRASIL. **Código de Processo Civil** – Lei n. 13.105/2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>. Acesso em: 08 abr. 2019

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 08 abr. 2019

_____. **Lei nº 9.307/96**. Dispõe sobre Arbitragem. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm>. Acesso em: 17 mar. 2018

_____. **Lei nº 13.140/15**. Dispõe sobre Mediação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13140.htm>. Acesso em: 17 mar. 2018

_____. **Lei nº 1.723/52**. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. PLANALTO. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L1723.htmhttp://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2019.

_____. Senado Federal. **Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas**. 2017. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2019

BONALDO, Frederico. **A relevância da arbitragem na Baixa Idade Média**. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/37524/a-relevancia-da-arbitragem-na-baixa-idade-media>>. Acesso em: 02 abr. 2019.

BRUNO, Susana. 2012. In: Paiva, Jade Colherinhas de. **Conciliação judicial e as práticas ilegítimas enfraquecedoras do instituto**. Disponível em: <https://www.ipog.edu.br/revista-especialize-online-busca/?setarParametros=true&pagingPage=116&>>. Acesso em: 09 jan. 2019.

CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-lei n. 5.452, de 1o de maio de 1943**, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520460283/pageid/0>>. Acesso em: 08.abr.19

CAETANO, Luiz Antunes. **Arbitragem e mediação: rudimentos**. São Paulo: Atlas, 2012.

CAPPELLETTE. Mauro. **Acesso á justiça**. 1988. Disponível em: <http://www.irib.org.br/app/webroot/publicacoes/diversos003/pdf.PDF>>. Acesso em: 29 abr. 2019.

CARAJELESOV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010.

CARDOSO, Christiana Beyrodt. **A Importância da Pré-Mediação e da Autonomia da Vontade das Partes na Mediação**. 2018. Disponível em: <https://br.icfml.org/2018/09/03/https-www-mediandoporai-com-single-post-2018-08-31-a-import%C3%A2ncia-da-pr%C3%A9-media%C3%A7%C3%A3o-e-da-autonomia-da-vontade-das-partes-na-media%C3%A7%C3%A3o/>>. Acesso em: 03 abr. 2018.

CARMO. Júlio Bernardo do. **Setenta anos da CLT, uma retrospectiva histórica**. 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520455012/pageid/3>>. Acesso em 24.abr.2019

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei no 9.307/96**, 2009. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520455012/pageid/3>>. Acesso em: 11 out. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim, 2009. In: Faustino, Simone Godoy. **Breve Esboço Sobre o Direito do Trabalho no Brasil**. 2017. Disponível em: <https://simonegodoy.jusbrasil.com.br/artigos/478926504/breve-esboco-sobre-o-direito-do-trabalho-no-brasil>>. Acesso em: 27 abr. 2019.

CEZAR. Frederico Gonçalves. **O processo de elaboração da CLT: histórico da Consolidação das Leis Trabalhistas brasileiras em 1943**. Disponível em: <http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2012/07/3%C2%BA-artigo-Frederico-Gon%C3%A7alves.pdf>>. Acesso em: 16 abr. 2019.

CINTRA, A. C. de Araújo; GRINOVER, A. Pellegrini; DINAMARCO, C. Rangel. **Teoria geral do processo**. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 1999. In: GUIMARÃES, Heli de S. **Arbitragem: Mais celebridade na solução de pequenos conflitos – Uma**

alternativa de acesso á justiça, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/49-590-1-PB.pdf> Acesso em: 11. abr. 2018

CONFLITO. Dicionário de Português Online. 2018. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/conflito/>. Acesso em: 11 out. 2018.

CORTEZ, Francisco. 1992. In: CARAJELESOV, Paula Corina Santone. **ARBITRAGEM OS CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO**. 2010.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **A instrumentalidade do processo**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. In: TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis**. 4ªed., rev., atual e ampli. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO: 2018.

FARIA, José Eduardo. **O sistema brasileiro de Justiça: experiência recente e futuros desafios**. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142004000200006>. Acesso em: 09 jan. 2019.

FAUSTINO, Simone Godoy. **Breve esboço sobre o direito do trabalho no Brasil**. 2017. In: CASSAR, Vólia Bomfim, 2009. In: Faustino, Simone Godoy. Breve Esboço Sobre o Direito do Trabalho no Brasil. 2017. Disponível em: <https://simonegodoy.jusbrasil.com.br/artigos/478926504/breve-esboco-sobre-o-direito-do-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 27 abr. 2019.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. **Teoria da norma jurídica: um modelo pragmático**. 1980. Disponível em: <http://www.terciosampaioferrazjr.com.br/?q=/publicacoes-cientificas/13>. Acesso em: 08 jan. 2019.

HABERMANN, Raíra Tuckmantel. **Mediação e Conciliação no novo CPC**. Leme/SP: Editora Habermann, 2017.

HABIB, Wadih. **Nova CLT, de acordo com a lei 13.467/2017**. 2017. Disponível em: <https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/8009/913-Nova-CLT-De-acordo-com-a-Lei-13467.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2019.

JUSTIÇA DO TRABALHO X MINISTÉRIO DO TRABALHO X MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Para entender direito**. UOL, 2011. Disponível em: <http://direito.folha.uol.com.br/blog/justia-do-trabalho-x-ministrio-do-trabalho-x-ministrio-pblico-do-trabalho>. Acesso em: 17 abr. 2019.

KREIN, José Dari. GIMENEZ, Denis Maracci. SANTOS, Anselmo Luis dos. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. 2018. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 25 abr.2019.

MACHADO, Costa; ZAINAGHI. Domingos Sávio. **CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520454350/pageid/5>. Acesso em: 15 abr. 2019.

MARTINS, Sérgio. Pinto. **Direito do Trabalho**. 2013. In: SINHORINI, Maristela Sunhiga. **Conflitos trabalhistas e arbitragem**. 2017. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=18942&revista_caderno=25>. Acesso em: 09 jan. 2019.

_____. Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 2012. Disponível em: <https://www.academia.edu/35958226/DIREITO_DO_TRABALHO_28s_edi%C3%A7%C3%A3o_Atualizada_at%C3%A9_23-12-2011_S%C3%83O_PAULO_EDITORA_ATLAS_SA._-2_0_1_2>. Acesso em: 20 abr. 2019.

MARQUES, Alessandra Garcia. **A solução de conflitos dentro e fora do processo por meio da mediação no ordenamento jurídico brasileiro: uma necessária contribuição do pensamento de Emanuel Levinas sobre a justiça e a alteridade para a reflexão a respeito da mediação**. 2016. Disponível em: <<file:///C:/Users/User/Downloads/2995-7434-1-PB.pdf>>. Acesso em: 02 abr. 2019.

MASCARO, Alysson Leandro. **Filosofia do direito**. 2018. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1681-Filosofia-do-Direito-Alysson-Leandro-Mascaro-2018.pdf>>. Acesso em: 08 jan. 2019.

NADER, Paulo. **Introdução ao estudo do direito**. Disponível em: <<https://www.slideshare.net/danielelopes311/introduo-ao-estudo-do-direito-37-edio-paulo-nader>>. Acesso em: 08 jan. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. – 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**, 2011. Disponível em: <<http://lelivros.love/book/baixar-livro-curso-de-direito-do-trabalho-amauri-mascaro-nascimento-em-pdf-epub-mobi-ou-ler-online/>>. Acesso em: 02 abr. 2019.

PACHECO, Rodrigo da Paixão. **Desjudicialização: conciliação e mediação no novo Código de Processo Civil**. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67836/desjudicializacao-conciliacao-e-mediacao-no-novo-codigo-de-processo-civil>>. Acesso em: 11 mai. 2019.

ROCHA, Rosane Fonseca da. **Flexibilização das leis trabalhistas brasileiras: no combate ao desemprego**. 2005. Disponível em: <<file:///C:/Users/User/Desktop/ROSANE%20FONSECA%20DA%20ROCHA.pdf>>. Acesso em: 08 abr. 2019.

RUPRECHT, Alfredo J. **Conflictos colectivos del trabajo**. Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 1967, p. 313. In: NASCIMENTO, Amauri M.; NASCIMENTO, Sônia M. **Curso**

de Direito do Trabalho: História e Teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

RUSSOMANO, Mozart Victor, 1963. In: _____ **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria geral do Direito do Trabalho: Relações individuais e coletivas do Trabalho.** 29. ed. São Paulo : Saraiva, 2014.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**, 2004. Disponível em: <https://drive.google.com/drive/folders/0By8FFeG20vbSVHJvb2h3RTM1RkU?fbclid=IwAR04FG727m-1kuQ7vWSbQdMh59MXoE6axj3_IBNBnrgRnhetRE4yBFnl2Ko>. Acesso em: 22 abr. 2019.

SALES, Lilia Maia de Moraes. 2003, p. 38. In: TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos Cíveis.** 2ªed., rev., atual e ampli. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO: 2015.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho.** 2018. Disponível em: <<https://drive.google.com/drive/folders/1NNAQTWPERmfSN1zEN3U0js7bL0pHFdMn>>. Acesso em: 15 abr. 2019.

SECRETARIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA DIVISÃO DE ESTATÍSTICA E PESQUISA. **Fase de Conhecimento Solucionados/Conciliações.** 2018. Disponível em <http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2019/01/anual_2018.pdf>. Acesso em: 11.mai.2019

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17.** 2017. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/19450/1085-A-Reforma-Trabalhista-e-o-Processo-do-Trabalho-Mauro-Schiavi-LTr-2017.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2019.

SIDOU. José Maria Othon [et.al]. **Dicionário Jurídico**, 2016. Disponível em: <[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530973056/epubcfi/6/12\[;vnd.vst.idref=html5j\]/4/2/4@0:0](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530973056/epubcfi/6/12[;vnd.vst.idref=html5j]/4/2/4@0:0)>. Acesso em: 27 abr. 2019.

SILVA, Aline Ferreira; et. al. **Tipologia do conflito: do nascimento à classificação do conceito.** 2013. Disponível em: <<http://investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/processocivil/313777-tipologia-do-conflito-do-nascimento-a-classificacao-do-conceito>>. Acesso em: 11 Jan. 2019.

SOARES. Guido F. S. 1976. **Introdução Histórica ao Estudo das Soluções Pacíficas de Litígios e das Arbitragens Comerciais Internacionais.** Disponível em: <<file:///C:/Users/User/Downloads/66778-Texto%20do%20artigo-88166-1-10-20131125.pdf>>. Acesso em: 07 mar. 2019.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis.** 4ªed., rev., atual e ampli. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO: 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Reforma Trabalhista: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/04/25/reforma-trabalhista-comentarios-ao-substitutivo-do-projeto-de-lei-678716>>. Acesso em: 11 mai. 2019.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. **Mediação de conflitos e práticas Restaurativas**, 2017. Disponível em: <[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530974473/epubcfi/6/10\[;vnd.vst.idref=body005\]!/4/16@0:34.1](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530974473/epubcfi/6/10[;vnd.vst.idref=body005]!/4/16@0:34.1)>. Acesso em: 11 mai. 2019.

_____. **Mediação de conflitos e práticas restaurativas**, 2018. Disponível em: <[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530981839/epubcfi/6/10\[;vnd.vst.idref=html4\]!/4/10@0:48.8](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530981839/epubcfi/6/10[;vnd.vst.idref=html4]!/4/10@0:48.8)>. Acesso em: 11 mai. 2019.