



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURIDICA

CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO:
SOLUÇÕES DE CONFLITOS NA RELAÇÕES DE TRABALHO

ORIENTANDO (A) – LUCIMEIRE SOUZA DE MELO ROCHA
ORIENTADOR (A) – PROF^a MIRIAM M. DE C E S M M RORIZ

GOIÂNIA
2020

LUCIMEIRE SOUZA DE MELO ROCHA

CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO
SOLUÇÕES DE CONFLITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof^a. Orientadora – Miriam Moema de C E S M M Roriz.

GOIÂNIA
2020

LUCIMEIRE SOUZA DE MELO ROCHA

CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO
SOLUÇÕES DE CONFLITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Data da defesa: 19 de novembro de 2020.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Orientadora – Miriam Moema de C E S M M Roriz NOTA

Prof^a. Convidada – Maria Nivia Taveira Rocha NOTA

Agradeço aos meus colegas e
professores da Puc que me
incentivaram nesta tarefa.

Dedico esta Monografia Jurídica aos meus filhos: Maria Julia, Marilia e Marcos Vinicius, pelo amor e carinho que sempre compartilhamos,

RESUMO

O presente trabalho destina-se a investigar a utilização da mediação no âmbito das relações trabalhistas, como meio alternativo de solução de conflitos dentro da justiça trabalhista. A pesquisa discute, ainda, a eficácia da técnica mencionada, no sentido de garantir e proteger os direitos dos empregados com o fito de diminuir as demandas do judiciário . Para tanto, foram estudados os critérios históricos para a evolução dos institutos de conciliação e de mediação relacionados às matérias trabalhistas, , a análise de dados obtidos junto aos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como a análise do cenário de aplicabilidade das técnicas mencionadas em tempos de pandemia. A metodologia utilizada na pesquisa foi a bibliográfica , descritiva e analítica, que permitiu a compilação de dados baseados em obras especializadas acerca do tema, para que se pudesse chegar às considerações finais do presente trabalho

Palavra Chave: Conciliações e Mediações; justiça trabalhista, direitos dos empregados

ABSTRACT

The present work aims to investigate the use of mediation in the scope of labor relations within labor justice. And as an alternative means of resolving labor disputes and also to analyze whether it is being an effective means in relation to the reduction of demands that reach the labor judiciary and the rights of employees are guaranteed or if it is serving only as a means of reducing rights of this class most vulnerable. To this end, the historical criteria for the evolution of legal documents related to labor matters were studied, as well as the evolution of alternative means of resolving disputes and, at the end, the analysis of data obtained from the Regional Labor Courts. Regarding the methodology used during the research, it was deductive, since it was observed arguments and studies by different authors on the subject, so that one could arrive at the final considerations of the present work.

Key word: Conciliations and mediations; labor justice, employee rights

SUMARIO

INTRODUÇÃO	10
CAPITULO I – Noções Gerais de Soluções e conflitos	12
1.1– Conflito, propriamente dito.....	12
1.2– Tipos de Conflitos.....	13
1.3 - Meios Extrajudiciais da Solução de Conflitos – MESCS	14
1.3.1 Negociações.....	16
1.3.2 Conciliações.....	16
1.3.3 Mediações.....	17
1.3.4 Arbitragem.....	18
CAPITULO II – Conciliações e Mediações nas Ações trabalhistas	20
2.1– Previsões legais.....	20
2.2 – Princípio da indisponibilidade e da conciliação.....	22
2.3 - Dos Benefícios Alcançados por meio da Conciliação na Justiça do Trabalho.....	24
2.4 – Papel do Advogado nas Negociações.....	25
CAPITULO III – Conciliações junto num processo de Pandemia – Covid-19	27
3.1 Conciliações na Justiça do Trabalho durante pandemia garantem soluções equilibradas e segurança jurídica.....	27
3.2.- Comissão Nacional de Conciliação – Covid-19	28
3.3 Principais mudanças nas leis trabalhistas na pandemia.	28
3.3.1. Redução proporcional do salário e jornada.....	29
3.3.2. Suspensão de contrato de trabalho.....	30
3.3.3. Redução do sistema “S”	31
3.3.4. Parcelamento do FGTS.....	32
3.3.5. Férias antecipadas e a possibilidade de prorrogar o pagamento do 1/3.....	32
3.4 Medidas provisórias convertidas na Lei 14.020/2020..	33
3.5 – A justiça do Trabalho junto a Pandemia.....	34
3.5.1. - Empresa e trabalhador.....	34
3.5 2 Sindicatos e a Justiça do Trabalho.....	35

CONCLUSÃO.....	37
REFERÊNCIAS	38

INTRODUÇÃO

A conciliação e a mediação como meios consensuais de resolução de conflitos, por vezes, ainda é rejeitada por muitos, em razão do desconhecimento de seus benefícios, em especial na justiça trabalhista brasileira. É ponto pacífico o fato de que a técnica é cada vez mais utilizada no mundo jurídico, inclusive, internacional, haja vista sua eficácia em relação à redução da superlotação do judiciário comum, seja ele estadual ou federal.

A aplicação do instituto da mediação, em razão de tratar com direitos indisponíveis, gera dúvidas na seara trabalhista, porém, diversos aspectos da relação trabalhista podem ser objeto de acordo e, numa eventual controvérsia, a mediação pode e deve ser utilizada como forma de solucionar o combate, evitando gastos desnecessários para o empregador, e evitando impacto financeiro no âmbito econômico da empresa. Outra vantagem que se destaca é o enfraquecimento do desgaste na relação pessoal de trabalho, pois, mesmo em se tratando de um conflito entre pessoa física (trabalhador) com a pessoa jurídica (empresa), as relações estão a representar, de um lado, um interesse pessoal, e do outro lado, o interesse de uma instituição.

A doutrina especializada no assunto entende, de forma majoritária que a mediação, prevista no ordenamento jurídico brasileiro, através da lei 13.140/15, está sendo um instrumento eficaz no âmbito trabalhista, não havendo que se falar em meio de diminuir direitos da parte hipossuficiente da relação.

Desta forma, considera-se a mediação como meio eficaz na solução de conflitos trabalhistas e vem sendo utilizada como uma das ferramentas dentro da justiça do trabalho, especialmente nos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (Nupemec) no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho,

Estes núcleos foram criados dentro do objetivo de cumprir as metas estabelecidas através da resolução nº 125/2010 do CNJ, que trata sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário, sendo, portanto, a mediação, um instituto dos

mais econômicos e ágeis quanto à solução de conflitos de nosso ordenamento, independente da área jurídica, incluindo a trabalhista.

Pode ainda ser utilizada dentro do ambiente da empresa, para solucionar pequenos problemas internos, entre dois colaboradores, por exemplo, bem como ser utilizada em ambientes externos da empresa, como em centros do Trabalho, no Ministério Público, nos sindicatos, OAB, ou mesmo em conjunto com o processo judicial que ocorre, podendo o acordo firmado entre as partes, ser homologado, ganhando força de título extrajudicial que poderá ser executado num eventual descumprimento de uma das partes.

O objetivo geral deste trabalho é analisar a utilização do instituto da Conciliação e da Mediação dentro do Direito do Trabalho, tendo como objetivos específicos analisar os critérios históricos para a elaboração da lei da mediação, destacar as especificidades de aplicação de meios alternativos de solução no âmbito trabalhista e analisar o impacto da técnica no judiciário trabalhista de Goiânia.

Para a realização de tais objetivos, os capítulos da presente monografia serão destinados, em um primeiro momento, a analisar os Conflitos propriamente ditos e seus tipos; Meios Extrajudiciais da Solução de Conflitos – MESCS meios alternativos de solução de conflitos, destacando a Negociações, Conciliações, Mediações e arbitragem suas aplicações no âmbito trabalhista.

CAPÍTULO I - NOÇÕES GERAIS DE SOLUÇÕES E CONFLITOS

O processo, seja civil, penal ou trabalhista, tem por escopo a questão **social**, buscando a pacificação dos conflitos por meio da justiça social, corrigindo desigualdades, promovendo o bem de todos, sem preconceitos de raça, cor, sexo, orientação sexual, idade, condição social e econômica, e qualquer outra forma de discriminação; **política**, com a participação democrática dos cidadãos na administração da Justiça, implantando políticas públicas que permitam a democratização do Judiciário; e **jurídica**, observando a técnica processual adequada para solução dos conflitos, buscando a efetivação dos direitos por meio de um processo justo que torne efetiva a realização dos direitos reconhecidos e positivados no ordenamento jurídico (BEZERRA LEITE, 2015, pág. 57)

A realização da Justiça através do processo, por sua vez, está baseada em **fontes materiais**, representadas pela própria essência do direito material do trabalho, resultado de fatos sociais, políticos, econômicos, culturais, éticos e morais de um povo, tendo por objetivo a socialização da Justiça, especialmente na Justiça do Trabalho, e **fontes formais**, que podem ser divididas em **fontes formais diretas** (Leis, inclusive “Súmula Vinculante” criada pela EC 45/2004 – art. 103-A CRFB/88), as **fontes formais indiretas** (extraídas da doutrina e jurisprudência – súmulas, OJs e precedentes) e as **fontes formais de explicitação** (analogia, princípios gerais de direito e equidade – art. 766, CLT).

Na esfera trabalhista, como fonte formal direta, por excelência, está a Consolidação de Leis Trabalhistas – CLT, Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, sendo aplicado de forma subsidiária o CPC – art. 769, CLT – na fase de conhecimento, e a Lei 6.830/80 (execução fiscal), mais especificamente na execução trabalhista - art. 889, CLT (BEZERRA LEITE, 2015, pág. 60).

1.1- Conflito, propriamente dito

Conflitos são mais que um desacordo, vão além de uma discordância entre os membros de um grupo: implicam em elevado envolvimento na situação,

a emergência de uma certa intensidade de emoções e a percepção da existência de oposição e de tensão entre as partes. (ALMEIDA GUILHERME, 2018, pg.36)

É importante saber que conflitos trazem respostas a problemas do cotidiano. Há situações em que um conflito existe há muito tempo, mas você só toma conhecimento quando a resolução é imediata e mais complexa. É hora de encarar a gestão de conflitos como um elemento que ajuda a tomar decisões de melhoria nos processos de negócios.

Na esfera trabalhista, o conflito, propriamente dito, não é motivo para demissão. A menos, é claro, que envolva aspectos jurídicos mais sérios que levem à demissão por justa causa. Quando há um único trabalhador no “centro” dos problemas, sua função é avaliar o desempenho desta pessoa e identificar as possíveis causas para os conflitos. O empregado está com algum problema pessoal? Tem dificuldades para trabalhar em equipe? Há alguma outra solução, como realocá-lo?

No entanto, empregados que geram conflitos com frequência também podem simplesmente não ter se adaptado às políticas da empresa. Nestes casos, um bom processo de desligamento deve esclarecer os motivos da decisão.

Uma política incompleta, pouco transparente ou mal estruturada pode gerar problemas de todos os tipos. E é a frustração que leva aos conflitos, que vão desde o relacionamento até o absenteísmo e à baixa produtividade.

Convém ressaltar que a origem dos conflitos também pode estar na política da empresa, que deve ser atualizada e divulgada com frequência.

Porque mais do que evitar conflitos, a política de Análise de Conflitos auxiliará a empresa a proteger seus passivos trabalhistas. É a garantia de que as contratações são feitas de acordo com a legislação vigente.

1.2– Tipos de Conflitos

A doutrina clássica divide as **formas de solução dos conflitos trabalhistas** em autotutela, autocomposição e heterocomposição. O doutrinador MAURO SCHIAMI, por sua vez, inclui a mediação e conciliação como outra forma de solução dos conflitos trabalhistas (SCHIAMI, 2015, pág. 39/42).

A autotutela, também chamada de autodefesa, constitui-se como o meio mais antigo e primitivo de resolução dos conflitos. É fazer justiça com as próprias mãos, onde o mais forte impõe ao fraco sua posição de superioridade, fazendo prevalecer sua vontade. Não há a existência de um juiz imparcial, ocorrendo a imposição da decisão de um sobre o outro. Mesmo que não represente o espírito atual de Justiça, ainda guarda algumas situações nas quais pode encaixar-se, como a legítima defesa, tanto na esfera civil (posse) como criminal (integridade física contra injusta agressão). Na esfera trabalhista, tem-se o direito de greve (âmbito coletivo), assim como o poder disciplinar do empregador e a resistência do trabalhador em aceitar imposição de condições lesivas ao contrato de trabalho (âmbito individual).

A autocomposição, por sua vez, ocorre quando as partes resolvem o conflito entre elas mesmas, envolvendo institutos como a desistência (abdicar temporariamente de um direito), a renúncia (abandono definitivo de um direito), a submissão (aceitar voluntariamente a vontade de outrem) e a transação (resolução recíproca do conflito por meio de concessões recíprocas). No Direito do Trabalho, a autocomposição está presente nos acordos e convenções coletivas, resultados de uma negociação entre empresa e sindicato laboral (acordo) ou sindicato profissional e econômico (CCT).

Quanto à heterocomposição, esta ocorre em situações onde se permite o ingresso de terceira pessoa para compor o litígio, cuja decisão será imposta às partes. Caso clássico é a sentença judicial, onde o magistrado, analisando os fatos, argumentos e provas produzidas no processo, exara decisão julgando a causa.

1.3 - Meios Extrajudiciais da Solução de Conflitos – MESCS

Meios extrajudiciais de solução de conflitos ou simplesmente MESCS, é um termo usual quando se trata de modalidades relacionadas à resolução de conflitos bem como à forma efetiva de resolvê-los.

Outrora chamados de métodos alternativos de solução de conflitos, já permeiam pelo ordenamento jurídico de diversos países, incluindo o Brasil, há séculos. No século XV, mais precisamente no ano de 1494, a arbitragem foi o método utilizado para dirimir o conflito existente à época entre Portugal e

Espanha, em relação às terras do “novo mundo” recém-descoberto através das grandes navegações. O árbitro, neste caso em específico foi o Papa Alexandre VI e, a partir da decisão, chegou-se à efetivação do que se conhece como o Tratado de Tordesilhas.

Em outro momento, observou-se, no Brasil ainda colônia, o regimento das ordenações Filipinas (1603 a 1824), que previam a arbitragem no título XVI, Livro II, que falava sobre os Juízes Árbitros e suas competências.

Na constituição de 1824, o artigo 160 previa expressamente: “Nas causas cíveis e penais civilmente intentadas, poderão as Partes nomear Árbitros. Suas sentenças serão executadas sem recurso, se assim o convencionarem as mesmas Partes”. (BRASIL, 1824)

Na constituição de 1891, a arbitragem foi mencionada, mas apenas como uma forma de evitar guerras e questões relacionadas às fronteiras, ou seja, suprimiu-se a arbitragem entre particulares no Brasil durante este período, que veio a reaparecer com força no Código Civil de 1916, que passou a prever em dois artigos que possibilitavam às partes solucionar seus conflitos através de árbitros.

Existe ainda o protocolo de Genebra que foi durante muitos anos, o único ato internacional em que o Brasil foi signatário em matéria comercial, que previa a possibilidade de utilização da arbitragem entre particulares. O protocolo foi inserido no ordenamento brasileiro através do Decreto nº 21.187 de 1932.

As constituições brasileiras de 1967 e 1969 não mencionaram em seu texto nada sobre meios alternativos de solução de conflitos, porém, o STF à época, teve o entendimento de que seria possível se utilizar de arbitragem, destacando que ,até mesmo o próprio Estado poderia se submeter a uma decisão arbitral, desde que não afetasse a soberania da nação.

Daí em diante, houve uma grande evolução com as legislações infraconstitucionais, com destaque para o Código de Processo Civil que, de forma expressa, diz em seu Art. 3º §3º que “A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial”. Ou seja, de forma clara, o ordenamento jurídico passou a obrigar todos os operadores do direito a se adaptarem aos novos

tempos e procurarem a melhor forma de solucionar um litígio, de forma rápida e justa, trazendo benefícios às partes.

1.3.1- Negociações

A negociação, entre todos os sistemas alternativos, é o único instituto que não contem, em sua essencialidade, o uso de um terceiro, distante das partes litigantes, como ente corroborados com a justiça e com a finalização da lide. (GRUILHERME, 201, PG 42)

Na negociação, os conflitantes “se encontram diretamente e, de acordo com as suas próprias estratégias e estilos, procuram resolver uma disputa ou planejar uma transação, mediante discussões que incluem argumentação e arazoamento” (TAVARES, 2002, pg.42)

A Negociação é um procedimento ágil onde ambas as partes possam chegar a um acordo que atenda ambos os interesses, senso primordial a contribuição de cada dos litigantes, possivelmente com concessões até que se seja encaminhada uma composição.

1.3.2- Conciliações

A **conciliação** também se constitui como método de heterocomposição, face á presença de um conciliador que busca resolver de forma amigável o conflito de interesses existente. A conciliação, portanto, necessita da intervenção de um conciliador, sendo obtida em Juízo, ao passo que a transação, que pode ser tanto judicial como extrajudicial, tem como fator primordial o consenso entre as partes, mediante concessões recíprocas.

Prosseguindo na lição de SCHIAVI, “sem dúvida, a conciliação é a melhor forma de resolução do conflito trabalhista, pois é solução oriunda das próprias partes que sabem a real dimensão do conflito, suas necessidades e possibilidade para melhor solução. Muitas vezes, a sentença desagrada a uma das partes e até mesmo às duas.” (2012, pág. 46)

A Justiça do Trabalho é fomentadora da conciliação, objetivo também almejado pelo NCP. Com efeito, o artigo 764, CLT, estabelece que “**os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do**

Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação” (princípio da conciliação), sendo que o artigo 846 do Texto Consolidado obriga o juiz a propor acordo antes da apresentação de defesa, quando aberta a audiência, e o artigo 850 do mesmo diploma legal exige a renovação da proposta conciliatória após a apresentação das razões finais pelas partes. Parte da jurisprudência, aliás, tem entendido que a falta da tentativa de conciliação, inclusive, gera a nulidade do processo:

AUSÊNCIA DA PROPOSTA DE CONCILIAÇÃO FINAL – ART. 831

DA CLT – A ausência da proposta de conciliação final vicia de nulidade a decisão que vier a ser proferida, por ser a mais importante em termos processuais. (TRT-07ª R. - RO 0000925-20.2012.5.07.0013 - 3ª T. - Rel. Jefferson Quesado Junior - DJe 18.07.2014 - p. 24)

A conciliação, desde que homologada, extingue o processo com julgamento de mérito, salvo quanto às contribuições devidas à Previdência Social (art. 831, § ún. CLT), e não são objeto de Recurso Ordinário, apenas ação rescisória. Contudo, o juiz não está obrigado a homologar a conciliação realizada entre as partes, devendo motivar suas razões. Com efeito, a recusa na homologação normalmente ocorre quando (a) há manifesto prejuízo ao trabalhador, (b) lesão à ordem jurídica vigente, (c) objeto de simulação ou fraude, ou, ainda, (d) prejuízo a terceiros. Nessas situações, o processo deverá seguir até julgamento final, não sendo a decisão judicial que deixou de homologar o acordo, atacada por meio de mandado de segurança (Súmula 418, TST).

Ainda, quanto à homologação de acordo, oportuno informar que a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), colocou ponto final quanto à possibilidade da Justiça do Trabalho de homologar acordos firmados entre empregador e empregado. Com efeito, introduziu na CLT os artigos 855-B a 855-E, prevendo essa possibilidade, desde que por meio de petição conjunta, estando cada parte assistida por seu respectivo advogado. Frisa a lei, ainda, o pedido de homologação do acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional para eventual e posterior ação trabalhista, desde que com relação aos mesmos direitos transacionados

1.3.3- Mediações

A **mediação** também é forma de heterocomposição, onde um terceiro (mediador) aconselha as partes para que cheguem à um consenso sobre suas divergências, colocando fim ao conflito. Na Justiça do Trabalho, a mediação está representada pelas Câmaras de Conciliação Prévia, criadas pelo artigo 625-A e seguintes da CLT. Ocorre, ainda, antes do ajuizamento de dissídio coletivo, visto que somente após esgotadas as possibilidades de conciliação, com participação do MTE (art. 616, §1º, CLT), é que se admite o ajuizamento dessa ação trabalhista, salvo autorização concedida por um dos sindicatos (MACHADO JÚNIOR, 2011, pág. 27).

Quanto às Câmaras de Conciliação Prévia, a decisão tomada constitui-se título executivo extrajudicial, podendo ser exigida perante a Justiça do Trabalho, sendo que a quitação passada pelo trabalhador terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas (art. 625-E, §ún., CLT).

Para SCHIAVI, “a atividade do mediador é mais intensa que a do conciliador, pois toma mais iniciativas que o conciliador, não só realizando propostas de conciliação, mas persuadindo as partes para que cheguem a uma solução do conflito. Não obstante, o mediador, ao contrário do árbitro e do Juiz, não tem poder de decisão.” (2012, pág. 44)

1.3.4 - Arbitragem

Arbitragem, ainda quanto à heterocomposição, é utilizada quando as partes, de comum acordo, elegem um árbitro para auxiliar na resolução do conflito, visto que sozinhas não chegam a este resultado. Seu regramento está previsto na Lei 9.307/96. Quanto à esfera trabalhista, a arbitragem é mencionada na Lei de Greve (Lei 7.783/99, art. 7º) e na Lei 10.101/00, que prevê a possibilidade da utilização da arbitragem, assim como da mediação, quanto a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados da empresa. Também é aplicada ao trabalho portuário (Lei 8.630/93).

Sobre o tema, a Lei 13.467/2017 também trouxe novidades, permitindo a utilização da arbitragem quando a remuneração do trabalhador for superior a duas vezes o máximo do benefício pago pela Previdência Social,

desde que pactuada no contrato de trabalho. Vejamos o artigo 507-A, apresentado no texto da Reforma Trabalhista:

Sobre o tema, colhe-se da doutrina de BRAGINI: (2017, pág.66)

“A Lei n. 13.467/17 que trata da Reforma Trabalhista revoluciona a questão da arbitragem em matéria de direito individual do trabalho, até então vinculado a teoria da indisponibilidade das normas trabalhistas, diante da carga imperativa das disposições legais que compõe o chamado conteúdo mínimo do contrato de trabalho. O art. 507-A da CLT passa a admitir a adoção de cláusula compromissória de arbitragem nos contratos individuais do trabalho cujo trabalhador perceba remuneração superior a 2 (duas) vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral da Previdência Social”

Já no plano coletivo, a arbitragem pode ser utilizada pelas entidades sindicais quando inviável a solução mútua e recíproca de suas divergências. Deve, porém, ser manifestada expressamente pelos sindicatos das categorias econômica e profissional, seja judicial ou extrajudicialmente.

A decisão ou sentença arbitral será sempre escrita, tomada por maioria, quando mais de um árbitro for escolhido, após a devida instrução probatória, devendo conter o relatório, a fundamentação e parte dispositiva, não estando sujeita a recurso ou homologação pelo Poder Judiciário. Pode a sentença arbitral, no entanto, ser anulada judicialmente quando exarada fora dos limites da convenção de arbitragem, não decidir o litígio apresentado ou proferida com vício de prevaricação (não cumprir com seu dever ou, por má-fé ou interesse, lesar outrem), concussão (exigir vantagem para si) ou corrupção passiva (solicitar ou receber vantagem ilícita).

CAPITULO II – CONCILIAÇÕES E MEDIAÇÕES NAS AÇÕES TRABALHISTAS

2.1 – Previsões legais

A Constituição Federal de 1988 estabelece direitos e garantias fundamentais do cidadão. Em seu artigo 5º inc. XXXV, determina que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito”, artigo este que contempla o princípio “do acesso à justiça”.

Por força dessa garantia constitucional, o acesso à justiça, resultante do modelo democrático de direito – e esse quadro deve ser defendido e continuado -, o Poder Judiciário enfrenta uma enxurrada de ações, e isso se deve mais ao fato do espírito beligerante das partes, especialmente daquele que está descoberto de razão, do que por causa daquele que busca seu direito, tentando minimizar, ao máximo seu prejuízo.

Em decorrência disto, fica evidente que a prestação jurisdicional na realidade brasileira é marcada pela privação metódica nas prestações de serviço, que, conseqüentemente, gera um acúmulo de demandas em tramitação pelo Poder Judiciário, levando o sistema a uma crise, em vista do fato de que o Estado começa a desempenhar sua função aquém da necessidade do destinatário, impedindo, por vias transversas, o real acesso à justiça.

Isso porque, o acesso à justiça como direito fundamental garantido pelo nosso Texto Maior não implica somente em ser o cidadão possibilitado de protocolar uma inicial no balcão do setor de Protocolo e Distribuição dos Fóruns espalhados pelo país, mas o real direito ao acesso à justiça é de fato ter uma resposta do Poder Judiciário, que entregará, ao jurisdicionado, à justiça cujo “acesso” foi garantido constitucionalmente.

Diante deste cenário, busca-se – e, de fato, deve ser buscada - a efetivação da prestação jurisdicional, em virtude do desprestígio proveniente da crise do Poder judiciário e do Estado; assim sendo, os operadores do direito procuram alternativas para melhorar a tramitação processual e, com isto, este projeto dá ênfase ao estudo das “ondas renovatórias” do acesso à justiça.

O objetivo não é apartar o Estado-Juiz da prestação jurisdicional, nem afastar o indivíduo do acesso à justiça, mas mostrar que esse ingresso não se

dá apenas através do Poder Judiciário, mas também por métodos legítimos, alternativos e práticos, com natureza preventiva, repressiva e reparatória.

O Poder Legislativo editou leis que incentivam a busca pelos meios consensuais. Com a promulgação da Lei de mediação e a vigência do Novo CPC, que positivam estes meios alternativos de solução de conflito, trazem maior conforto e credibilidade para que efetivamente se opte por estas ferramentas. E, no âmbito do Poder Público, existe uma crescente atuação do CNJ ao proferir resoluções e implementar programas com objetivo de evitar, através do uso de métodos consensuais, a inacessibilidade da justiça.

De certo modo, é visível a intenção do legislador para uma ampla divulgação e disseminação da cultura da busca pela arbitragem, tanto verdade que na própria reforma trabalhista, o legislador reformista previu uma maior aplicação da arbitragem, podendo o trabalhador que ganhe acima do dobro do teto máximo do maior benefício previdenciário pelo Regime Geral de Previdência Social, optar, por meio do contrato de trabalho, pela arbitragem como meio de solução de conflitos, ao invés de ser entregar a causa direta e absolutamente para a Justiça do Trabalho. É o que nos diz o art. 507-A da lei n. 13.467/2017:

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.

Não é, portanto, exclusiva do processo civil a intenção de incentivar meios alternativos de solução de conflitos, mas, por certo, o novo CPC vem trazendo um incentivo muito amplo, enquanto as demais legislações possuem previsões muito tímidas que não são capazes de garantir-lhes o título de leis inovadoras com as positivações trazidas pelo novo CPC.

Destarte, mediante a intenção de incentivar a cultura da paz, através dos meios alternativos da solução de conflitos, o novo Código de Processo Civil, elenca a conciliação e a mediação. Como tema principal deste estudo, será feita uma abordagem da autocomposição, e suas nuances no que se refere a estes dois institutos.

Com a promulgação do Novo código de Processo Civil, a autocomposição se torna uma realidade palpável, sendo vista agora por uma ótica de obrigatoriedade processual.

Infere-se tal entendimento nos seguintes parágrafos do artigo 3º do referido código:

Art. 3º. §2º. O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual de conflitos.

Art. 3º. §3º. A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.”(Lei 13.105 de 16 de março de 2015)

2.2 – Princípio da indisponibilidade e da conciliação

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas “traduz a inviabilidade técnica-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato” (DELGADO, 2016, p. 204).

Nessa linha, o princípio da indisponibilidade corrobora que o empregado não pode renunciar a um direito que lhe confere proteção, simplesmente por sua manifestação de vontade, uma vez que causa o desequilíbrio de ordem econômica, social e cultural entre os sujeitos trabalhistas.

Diante disso, o princípio da indisponibilidade de direitos, visa a assegurar ao empregado os seus direitos e garantias, de maneira que não admite a ele renunciar aos seus direitos, em permuta de supostos benefícios oferecidos pelo empregador. Assim, este princípio revela um caráter imprescindível das normas trabalhistas, bem como sua finalidade social, em que o caráter protetivo reflete o interesse público e coletivo, restringindo os direitos das partes nas negociações trabalhistas, visando a resguardar os direitos do trabalhador.

No entanto, no momento em que é realizada a conciliação em ações trabalhistas, o empregado/trabalhador, algumas vezes, sente-se obrigado a renunciar parte dos seus direitos para vê-los atendidos, no mínimo, parcialmente, em virtude da premente necessidade em que se encontram quando recorrem ao Poder Judiciário para solução dos seus conflitos. Uma vez que as verbas salariais discutidas em ações trabalhistas têm cunho alimentício, conseqüentemente, a renúncia aos direitos assegurados pela lei aos trabalhadores configura ultraje ao princípio da indisponibilidade de direitos.

É de ressaltar que as ações trabalhistas poderão ser submetidas à conciliação em qualquer momento processual, a fim de garantir uma solução pacífica e justa às partes envolvidas na demanda judicial, notadamente ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação trabalhista, conforme dispõe o artigo 764 da CLT:

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

Nessa concepção, o presente trabalho recomenda a participação do Ministério Público do Trabalho em conflitos que envolvem direitos individuais indisponíveis para resguardar estes direitos nas conciliações da Justiça do Trabalho. Dessa forma, será possível promover um tratamento adequado dos conflitos de interesses nas relações laborais, e, conseqüentemente, evitar as recorrentes desigualdades, injustiças e reduções ilimitadas de direitos dos trabalhadores, e, sobretudo, a violação dos direitos irrenunciáveis.

Segundo entendimento de Theodoro Júnior (2016, p. 76), o legislador preconiza a solução consensual dos conflitos, atribuindo ao Estado o encargo de promover essa prática pacificadora, sempre que possível. Nessa linha, o art. 3º, § 3º do Novo Código de Processo Civil (NCPC), dispõe que:

Art. 3º - Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.

§ 3º- A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

Além disso, Theodoro Júnior (2016, p. 76) assevera que o Novo Código de Processo Civil de 2015 (NCPC), não se limita a estimular a solução consensual dos conflitos, pois prevê a criação, pelos tribunais, de Centros Judiciários de solução consensual de conflitos, os quais serão responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação, assim como pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.

2.3 - Dos Benefícios Alcançados por meio da Conciliação na Justiça do Trabalho.

A conciliação é uma política adotada pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ desde 2006, com a implantação do Movimento pela Conciliação em agosto daquele ano. Sendo assim, há nove anos o CNJ promove as Semanas Nacionais pela Conciliação, momento em que os tribunais são incentivados a reunir as partes envolvidas e promover acordos nas fases pré-processual e processual.

Além disso, por intermédio da Resolução CNJ nº. 125/2010, foram criados os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs).

Cumprir esclarecer que, em algumas Comarcas, já foram implantados os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania, como meio de solução consensual dos litígios, através da conciliação e mediação, como métodos alternativos de resolução de conflitos.

Nessa conjuntura, a conciliação no âmbito trabalhista tem sido objeto de estudo de vários pesquisadores, cujos resultados demonstram ser um dos maiores questionamentos frente à proteção dos direitos indisponíveis do trabalhador. Tendo em vista que a crescente quantia de conflitos trabalhistas tem aumentando consideravelmente as demandas judiciais, sobretudo na Justiça do Trabalho, tornando-se precária a prestação jurisdicional.

Segundo dados do levantamento anual com base no relatório “Justiça em Números”, feito pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), apontam que no ano de 2014, havia 8.387.090 milhões de processos tramitando na Justiça do Trabalho.

Com base nos dados do Conselho Nacional de Justiça, observa-se que o número de processos resolvidos por meio de acordos, fruto de conciliações, ao longo do ano de 2015, em toda a Justiça brasileira, revelou índice médio de conciliação em 11% das sentenças, resultando aproximadamente 2,9 milhões de processos finalizados de maneira autocompositiva.

Com efeito, o índice de conciliação é uma novidade que passou a compor o relatório Justiça em Números a partir do ano de 2014, tendo em vista que, o índice de conciliação abrange o percentual de sentenças e decisões

resolvidas por homologação de acordo em relação ao total de sentenças e decisões terminativas proferidas.

Conforme aponta o Relatório Justiça em Números, publicado anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ, a Justiça que mais pratica a conciliação é a Trabalhista, que consegue solucionar 26% de seus casos por meio de acordo - valor que aumenta para 40% quando apenas a fase de conhecimento de primeiro grau é considerada. O TRT19 apresentou o maior índice de conciliação do Poder Judiciário, com 36% de sentenças homologatórias de acordo.

Ainda segundo dados do ano-base de 2016, discriminados no Relatório Justiça em Números de 2017, verifica-se que o TRT15 e o TRT3 (grande porte), o TRT11 e o TRT8 (médio porte) se destacaram pelo alcance de 100% no índice. No cálculo por grau de jurisdição, observa-se que apenas o TRT15 atingiu 100% no 1º e 2º grau. Outros quatro tribunais foram 100% eficientes no 1º grau (TRT2, TRT1, TRT11 e TRT22), e mais dois tribunais foram eficientes no 2º grau (TRT3 e TRT18). O IPC-Jus, de modo geral, apresentou comportamento próximo na comparação das instâncias, com índice de 82% no 2º grau e de 87% no 1º grau.

É dizer que a Justiça mais conciliadora, a trabalhista, consegue solucionar 40% de seus casos de conhecimento por meio de conciliação, isto é, constata-se a indiscutível contribuição da conciliação para aliviar o grande número de demandas trabalhistas atribuídas ao Poder Judiciário.

2.4 - Papel do Advogado nas Negociações

O advogado tem papel fundamental para o bom desempenho do procedimento de negociação, incentivando seu cliente, mostrando os benefícios que o procedimento trará, tendo acesso à parte contrária, ao seu patrono, promovendo uma comunicação eficaz, promissora, empática, com reciprocidade e respeito.

O advogado negociador usa técnicas para resolver questões simples ou complexas nas mais diversas áreas. O objetivo é buscar um resultado eficiente para o cliente. E também resolver o assunto mais rapidamente. No

Judiciário, como se sabe, os processos duram anos. O advogado negociador passa a ser um solucionador de problemas a curto prazo. Para tanto, é preciso desenvolver habilidades e técnicas próprias da negociação. Nos Estados Unidos, a técnica já é bastante utilizada por advogados. No Brasil, universidades renomadas já possuem centros de negociação e a maioria das faculdades de direito oferecem a disciplina na grade curricular para preparar os futuros profissionais para essa nova realidade.

Com uma adequada gestão de riscos, identificação dos interesses e necessidades colocadas na mesa, é possível encontrar soluções criativas durante as negociações. Afinal, quem não quer solucionar um conflito o mais breve possível de forma eficiente?

A defesa litigiosa de direitos exige investimento de tempo e recursos, causa desgaste emocional, e de reputação em alguns casos, e raramente chega ao fim com a possibilidade de continuidade de alguma forma não conflituosa de relacionamento entre as partes envolvidas no litígio. Já a defesa de interesses requer a compreensão de todas as consequências indesejadas que poderão decorrer do litígio, ainda que o cliente saia “vitorioso” ao término da demanda, e dos benefícios que as partes envolvidas na controvérsia terão caso cheguem a uma solução consensual para a questão em debate.

De acordo com o Relatório Justiça em Números 2019 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a Justiça do Trabalho é o ramo do Poder Judiciário que mais concilia, com 24% do total de casos solucionados por meio de acordo. Em 2019, a conciliação nas Varas do Trabalho foi de 42,9%, com mais de 853 mil acordos que resultaram no pagamento de mais de R\$ 14,4 bilhões aos trabalhadores.

De janeiro a julho de 2020, o índice de conciliação geral da Justiça do Trabalho foi de 39,5% (270,8 mil conciliações), com mais de R\$ 6 bilhões pagos por acordo no primeiro grau.

CAPITULO III – A CONCILIAÇÃO EM TEMPOS DE PADEMIA – Covid-19

3.1 . Conciliações na Justiça do Trabalho durante pandemia garantem soluções equilibradas e segurança jurídica .

Apesar da suspensão de atividades presenciais, a Justiça do Trabalho oferece à sociedade meios para a solução de conflitos.

As conciliações e mediações pré-processuais ou de ações já ajuizadas, promovidas pela Justiça do Trabalho durante a o período de isolamento social provocados pelo novo coronavírus, mostram-se como ferramentas fundamentais para pacificação das relações trabalhistas durante a pandemia.

As soluções consensuais realizadas no período, tanto no primeiro como no segundo graus, garantiram a liberação e o pagamento de créditos a trabalhadores, asseguraram o cumprimento de normas de prevenção e segurança, além de garantir a manutenção de serviços essenciais à população.

O vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e coordenador da Comissão Nacional de Promoção à Conciliação, ministro Vieira de Mello Filho, reforçou a eficácia e agilidade desses procedimentos que podem ser levados à Justiça do Trabalho antes mesmo do ajuizamento de ação trabalhistas.

“Não são apenas processos judiciais ajuizados que se submetem à conciliação. Independentemente de processo judicial, as situações podem ser resolvidas pelos magistrados com a presença de advogados” disse. “Imagine-se um hotel de pequeno porte que tenha dez empregados, por exemplo. Caso ele não esteja conseguindo falar com o sindicato da categoria, ele pode procurar a Vara de Trabalho mais próxima e pedir a mediação”, completou.

De acordo com o ministro, os acordos celebrados não podem ser questionados no futuro. “Na Justiça do Trabalho, estabelecemos soluções equilibradas que vão trazer segurança jurídica”, destacou. “Os Tribunais e Varas do Trabalho de todo o País estão qualificados e preparados tecnicamente para realizar essas demandas, por isso recomendamos que as empresas e os sindicatos das categorias nos procurem para firmar as alterações que podem vir

a ser feitas nos contratos e para a celebração de acordos de trabalho”, completou.

3.2.- Comissão Nacional de Conciliação – Covid-19

Diante da emergência sanitária da Covid-19, a Vice-Presidência do TST e do CSJT implementa, de forma acelerada, diversas iniciativas para ampliar o acesso à Justiça e oferecer aos magistrados do Trabalho melhores elementos para conduzirem atividades de mediação e conciliação nos conflitos individuais e coletivos no âmbito processual ou pré-processual.

Uma delas foi a edição da Recomendação CSJT.GVP 1/2020, que incentiva, entre outras ações, a utilização de plataformas de videoconferência e o fortalecimento da atuação dos Cejuscs de primeiro e de segundo grau para preservar a saúde pública e os serviços e as atividades essenciais conforme a realidade concreta do segmento profissional e econômico de cada jurisdição. O documento também recomenda a atuação com o apoio direto das entidades sindicais das categorias profissionais e econômicas envolvidas, dos advogados e dos membros do Ministério Público do Trabalho.

Outra medida foi a criação da Comissão Nacional de Promoção da Conciliação (Conaproc), que tem a finalidade de estudar e implementar políticas de mediação e conciliação na Justiça do Trabalho.

3.3 – Principais mudanças nas leis trabalhistas na pandemia.

Com o avanço da pandemia de Coronavírus, o Governo brasileiro tem adotado medidas emergenciais para tentar reduzir os impactos econômicos e preservar ao máximo os empregos sem sobrecarregar financeiramente as empresas.

Inevitavelmente, todas as empresas acabaram sendo afetadas pela crise causada pelo COVID-19, umas mais e outras menos, porém, todas se viram obrigadas a buscar formas de manter a sobrevivência de seus negócios. E uma dessas formas é justamente se atualizar com relação às mudanças nas leis do trabalho.

Algumas Medidas Provisórias publicadas pelo governo, as chamadas MPs, prevêem a possibilidade da empresa adotar ou não, ou seja, deve haver uma análise prévia quanto à adoção dessas mudanças.

3.3.1. Redução proporcional do salário e jornada

A Medida Provisória nº 936, publicada no dia 1º de abril de 2020, permite que as empresas reduzam os salários de seus colaboradores em 25%, 50% e 70%, proporcionalmente à redução da jornada de trabalho.

Para os colaboradores afetados pela redução de jornada e salário, o Governo Federal pagará um benefício emergencial proporcional ao percentual de redução e ao valor do seguro-desemprego a que teriam direito se fossem desligados.

Para o colaborador ter acesso ao benefício emergencial, o empregador deve comunicar o Ministério da Economia em até 10 dias da alteração contratual e, a 1ª parcela será paga no prazo de 30 dias.

O valor do benefício concedido será proporcional ao valor mensal que o colaborador teria direito caso recebesse o seguro-desemprego, cujo valor parte de 80% do salário médio dos últimos 3 meses até o limite salarial de R\$ 1.599,61 e chega ao valor máximo de R\$ 1.813,03 para média salarial acima de R\$ 2.666,29. Por exemplo: o trabalhador que recebe salário de R\$ 3.000,00 por mês e sofre uma redução de 25% do salário, receberá do empregador R\$ 2.250,00 (bruto) e R\$ 453,25 de benefício do Governo (referentes ao seguro-desemprego).

Além do recebimento do benefício emergencial pelo governo, o empregado pode receber do empregador uma ajuda compensatória mensal, cujo valor será definido no próprio acordo individual ou coletivo, sendo que esta ajuda terá natureza indenizatória sem integração no salário, ou seja, sem reflexos trabalhistas em férias, 13º salário, etc. e, tampouco, em FGTS, INSS, IRPF e, por fim, passível de exclusão do Lucro Líquido para apuração do Lucro Real do empregador.

Nos casos de recebimento do benefício emergencial, o colaborador terá direito à garantia ao emprego pelo período que tiver sido acordada a redução da jornada e salário. Além disso, será adicionado um período idêntico ao da

redução no retorno ao trabalho após terminada a redução de jornada de trabalho. Em caso de descumprimento da regra de garantia no emprego, caberá o pagamento de indenização ao empregado entre 50% e 100% do valor a que teria direito a receber. A garantia provisória no emprego não se aplica aos empregados que pedirem demissão ou forem dispensados por justa causa.

As empresas poderão negociar as alternativas diretamente com todos os empregados que recebem menos de R\$ 3.135,00 e com os que recebem salário superior a R\$ 12.202,12 e possuem diploma de curso superior. Já com os empregados que recebem salário entre essas duas faixas (R\$ 3.135,00 – 12.202,12), as empresas poderão negociar diretamente a redução de jornada de trabalho e salários em 25%, mas apenas com a participação do sindicato (negociação coletiva) poderão negociar a redução em percentual superior.

Poderão ser negociados com o uso de recursos eletrônicos, acordos coletivos de trabalho com os sindicatos dos empregados para utilização dessa mudança trabalhista. O Governo sempre pagará os percentuais de 25%, 50% ou 70% sobre o valor mensal do seguro-desemprego como benefício emergencial, mesmo que a redução de salário e jornada seja em outros percentuais. Quando a redução for realizada por negociação coletiva, estas são as regras a serem seguidas:

- Redução de jornada e salário inferior a 25% não há a contrapartida do benefício emergencial;
- Redução de jornada e salário entre 25% e 50%, o benefício emergencial será de 25% sobre o valor do seguro-desemprego;
- Redução de jornada e salário entre 50% e 70%, o benefício emergencial será de 50% sobre o valor do seguro-desemprego;
- Redução de jornada e salário em mais de 70%, o benefício emergencial será de 70% sobre o valor do seguro-desemprego.

3.3.2. Suspensão de contrato de trabalho

Mais uma opção que a MP 936 trouxe para as empresas é a suspensão temporária do contrato de trabalho. Essa mudança na lei do trabalho no período de pandemia, assim como a redução de salário/jornada, também dá

direito ao pagamento do benefício emergencial aos colaboradores que tiverem seus contratos de trabalho suspensos.

O valor do benefício será 100% ou 70% do valor do seguro-desemprego que seria devido (máximo de R\$ 1.813,03), para as empresas com receita bruta inferior (100%) ou superior (70%) a R\$ 4,8 milhões em 2019:

- 100% do seguro-desemprego quando não houver pagamento de ajuda compensatória por parte do empregador;
- 70% do seguro-desemprego quando o empregador decidir pagar 30% de ajuda compensatória.

Para o colaborador ter acesso ao benefício emergencial, o empregador deve comunicar o Ministério da Economia em até 10 dias da alteração contratual e, a 1º parcela será paga no prazo de 30 dias.

Da mesma maneira que acontece na redução de salário e jornada, o empregado que receber o benefício emergencial terá direito à garantia ao emprego pelo período que tiver sido acordada a suspensão temporária do contrato, além de um período adicional idêntico ao da suspensão após o retorno ao trabalho. Se a regra for desrespeitada pelo empregador, haverá o pagamento de indenização ao empregado entre 50% e 100% do valor que o empregado teria direito a receber. A garantia provisória no emprego não se aplica aos empregados que pedirem demissão ou forem dispensados por justa causa.

Para negociar a suspensão dos contratos de trabalho com os empregados que recebem salário entre R\$ 3.135,00 e 12.202,12, as empresas poderão negociar apenas com a participação do sindicato (negociação coletiva)

As empresas que adotarem a suspensão de contrato poderão fornecer aos seus colaboradores cursos e programas de qualificação apenas de forma não presencial, com duração de 1 a 3 meses. Não haverá o pagamento de salários, porém será permitido o pagamento de ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

3.3.3. Redução do sistema “S”

A Medida Provisória 932 de 2020, publicada no último dia 31 de março, reduz as alíquotas de contribuição às entidades do sistema S sobre as folhas de pagamento das competências Abril, Maio e Junho de 2020.

O sistema S, mais conhecido como Outras Entidades, é voltado ao treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica. Fazem parte do sistema: SENAI, SESI, SENAC, SESC, SEBRAE, SENAR, SEST, SENAT e SESCOOP e as contribuições incidem, em regra, sobre as remunerações pagas aos colaboradores.

As alíquotas tiveram redução de 1,25%. Abaixo o exemplo de alguns FPAS que sofreram reajuste das alíquotas:

FPAS 612 - Transportes		
Instituição	Legislação atual	MP 932/2020
Salário Educação	2,50%	2,50%
Incra	0,20%	0,20%
Sebrae	0,60%	0,60%
Sest	1,50%	0,75%
Senat	1,00%	0,50%
Total	5,80%	4,55%

FPAS 515 - Comércio e Serviços		
Instituição	Legislação atual	MP 932/2020
Salário Educação	2,50%	2,50%
Incra	0,20%	0,20%
Senac	1,00%	0,50%
Sesc	1,50%	0,75%
Sebrae	0,60%	0,60%
Total	5,80%	4,55%

FPAS 507 - Indústrias		
Instituição	Legislação atual	MP 932/2020
Salário Educação	2,50%	2,50%
Incra	0,20%	0,20%
Senai	1,00%	0,50%
Sesi	1,50%	0,75%
Sebrae	0,60%	0,60%
Total	5,80%	4,55%

3.3.4. Parcelamento do FGTS

A Medida Provisória 927 publicada em 22 de março de 2020, suspendeu o recolhimento do FGTS dos meses de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente. Esses recolhimentos poderão ser feitos em 6 parcelas, sem juros ou correção, a partir de 07 de Julho de 2020.

3.3.5. Férias antecipadas e a possibilidade de prorrogar o pagamento do 1/3.

A MP 927 também permite que o empregador antecipe as férias individuais de seus funcionários. Ou seja, é possível conceder as férias mesmo que o empregado não tenha completado 12 meses de contrato de trabalho, além de poder ajustar a concessão de férias agora de períodos futuros mediante acordo escrito.

Essa é uma opção indicada para colaboradores que fazem parte do grupo de risco do novo coronavírus, pois coloca essas pessoas em segurança apenas por meio de uma notificação com 48 horas de antecedência. Nesse caso, a empresa pode adiar o pagamento das férias para o 5º dia útil do mês subsequente ao do início das férias e acertar o pagamento do adicional de 1/3 após a concessão das férias e até a data de pagamento do décimo terceiro salário de 2020.

3.4. Medidas provisórias convertidas na Lei 14.020/2020

Em razão da pandemia decorrente da COVID-19 e, de modo a buscar a preservação de emprego e renda, o Governo Federal editou a medida provisória MP 936, a qual instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que na época complementava as disposições previstas na MP 927 de 22/03/2020.

Enquanto a MP 927 – que teve a perda de sua vigência em 19/07/2020 – flexibilizou o uso de instrumentos já previstos na legislação trabalhistas (antecipação de férias, banco de horas, teletrabalho, dentre outros), a MP 936 veio como ajuda efetiva do Governo aos empregadores, mediante pagamento de valores aos trabalhadores, e conseqüente redução de custos quando os empregados tivessem redução de jornada e salário, ou ainda, suspensão de seus contratos.

Todavia, as medidas provisórias têm um período máximo de vigência, sendo que sua edição é permitida em caso de relevância e urgência, observadas as regras previstas no art. 62 da Constituição Federal.

Conforme disposição dos §§ 3º e 7º do art. 62 da CF, as medidas provisórias têm vigência de 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação, podendo ser prorrogadas por igual período. Assim, na prática, uma medida

provisória tem eficácia durante o período máximo de 120 (cento e vinte dias), de modo que, para que as situações tratadas na MP continuem a ter validade para além dos 120 dias, se faz necessária a conversão da MP em Lei.

Foi justamente isso o que aconteceu com a MP 936, cuja publicação se deu em 01/04/2020 e, portanto, teria perda de sua eficácia em 29/07/2020. Por esse motivo, acabou convertida na Lei nº 14.020/2020, permitindo a continuidade do Programa para além do período de vigência da MP 936.

3.5 – A justiça do Trabalho junto à Pandemia.

O impacto no trabalho e na renda da população sofreu consideravelmente com a pandemia do Corona Vírus no Brasil, a despeito de estarmos vivendo em uma situação economicamente mais favorável, antes do surgimento do vírus. Entende-se que um ambiente econômico favorecido pelo crescimento não traga, necessariamente, a expansão de direitos sociais e redução da desigualdade, nem mesmo automático alívio da pobreza. A Justiça do Trabalho também busca por reparação e aumento de direitos à população mais pobre, que concentra a maioria da força de trabalho no nosso país.

A Justiça do Trabalho é, por muitas vezes, acusada de rigidez excessiva, especialmente pelos setores que têm interesse em enfraquecer as garantias mínimas dos trabalhadores e da sociedade. A referida justiça obreira vem cumprindo seu papel social na dianteira dos graves temas de interesse geral da sociedade, protegendo os direitos de todos os trabalhadores.

3.5.1. - Empresa e trabalhador

Uma das principais diferenças entre empresa e colaboradores é a exploração da força de trabalho que um tem sobre o outro, respectivamente. Essa característica é histórica, assim como a hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador é uma realidade fatídica que ocorre, não só no Brasil, como em todos os países do mundo.

Por essas circunstâncias, surgiu a necessidade de se igualar as partes em um futuro processo judicial. Nessa condição, devem, ambas as partes fazer uso do princípio da isonomia, que preconiza o mesmo tratamento aos

iguais, e, aos desiguais, diferente. Além disso, é necessário equiparar as partes para que, enfim, possa se aplicar a justiça.

Assim como a sociedade tem se modernizado e influenciado as relações de emprego, observa-se que a Justiça do Trabalho vem acompanhando a modernização das estruturas sociais. Há a necessidade de harmonizar os interesses de empresas e colaboradores, entretanto, o que tem acontecido nos últimos anos é o surgimento do termo flexibilização. Ele representa a garantia estatal do mínimo existencial nos vínculos de trabalho, somada à possibilidade, em casos determinados, de conferir menor rigidez às normas (inicialmente) cogentes.

3.5 2 Sindicatos e a Justiça do Trabalho

A crise atual, decorrente da pandemia do novo coronavírus, trouxe um alinhamento das entidades sindicais com a Justiça do Trabalho. Os sindicatos estão flexibilizando convenções coletivas para garantia de empregos, sem precarizar os direitos trabalhistas fundamentais.

Sobre o tema, há, também, um alinhamento com a Suprema Corte do Brasil, em que o Ministro Ricardo Lewandowski decidiu que as empresas deverão notificar os sindicatos da intenção de suspender temporariamente contratos e de realizar corte salarial, por exemplo. A autoridade reafirmou que os acordos individuais são válidos e legítimos, com efeitos imediatos, observando não só no prazo de 10 dias previsto para a comunicação ao sindicato, como os prazos estabelecidos no Título VI da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Em relação às outras crises vividas, a Justiça do Trabalho tem tido um papel diferente em meio à pandemia de COVID-19. Como exemplo, até o momento, foram editadas 10 Medidas Provisórias (MP), sendo quatro delas relativas às relações de emprego. São normas sobre teletrabalho, regime de exceção (no que diz respeito às férias), FGTS, contribuição para os serviços sociais autônomos, suspensão do contrato de trabalho, redução de jornada e salários, entre outros.

Diante de tais mudanças, o Direito do Trabalho possui, dentro da Economia, uma relevância cada vez maior, em um período de grandes

modificações do perfil das relações trabalhistas e dentro da realidade social e econômica do Brasil. Nesse contexto, cabe a essa nobre justiça estar presente para assegurar que as incertezas e inseguranças decorrentes de todas as mudanças provocadas nesse cenário possam ser adequadamente tratadas, possibilitando aos trabalhadores seus direitos e condições de trabalho protegidos.

CONCLUSÃO

O trabalho objetivou a análise das estratégias de aplicação da conciliação no âmbito da Justiça do Trabalho, sem a renúncia aos direitos indisponíveis, discorrendo sobre a eficácia incontestável do instituto.

Os estudos apontam a aplicabilidade da conciliação no âmbito da Justiça do Trabalho frente ao princípio trabalhista da indisponibilidade de direitos individuais indisponíveis, com a intervenção do Ministério Público do Trabalho nos conflitos trabalhistas, a fim de promover um tratamento adequado dos conflitos de interesses nas relações laborais, e evitando assim, a violação dos direitos irrenunciáveis.

Por fim, cabe ressaltar que a aplicação sistemática do princípio da indisponibilidade justifica-se com o fim de garantir e assegurar os direitos dos empregados por meio da conciliação e mediação no âmbito trabalhista. Assim como restou demonstrado, também, que a conciliação é forma eficaz de resolução de conflitos, uma vez que possibilita construir a solução dos litígios no âmbito trabalhista ,além de auxiliar na redução das demandas do Judiciário. .

REFERÊNCIAS

BEZERA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, 13ª ed., São Paulo: Ed. Saraiva, 2015

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma Trabalhista: flexibilização das normas sociais do trabalho**, São Paulo: LTr, 2017

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Azevedo, André Gomma de (Org.). **Manual de Mediação Judicial**, 6ª Edição (Brasília/DF:CNJ), 2016).

DALLEGRAVE NETO, José Afonso, GOULART, Rodrigo Fortunato, coordenadores. **Novo CPC e o Processo do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2016

FIUZA, César. **Teoria geral da arbitragem**, Belo Horizonte: Del Rey, 1995, p.56.

GUILHERME, Luiz Fernando do Vale de Almeida, **Manual de Arbitragem e Mediação – Conciliação e Negociação**. 4ª ed. Saraiva Jur, 2019.

Lei 13.140, de 26 de junho de 2015 (Lei Geral de Mediação). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm>. Último acesso em 05 de março de 2020.

MACHADO JÚNIOR, César Pereira. **Manual de Direito Processual do Trabalho**, São Paulo: Ed. LTr, 2011

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**, 26ª Edição, São Paulo, Editora Atlas, 2006

NETO, SPENGLER; Theobaldo Spengler e Fabiana Marion, **Mediação, Conciliação e Arbitragem**. 1ª Ed, FGC editora. 2016

Resolução CSJT 174, de 30 de setembro de 2016. Disponível em <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95527/2016_res0174_csjt.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95527/2016_res0174_csjt.pdf?sequen%20ce=1&isAllowed=y)>. Último acesso em 05 de março de 2020.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**, 9ª ed., São Paulo: LTr, 2015 (de acordo com o novo CPC)

TAVARES, Fernando Horta. **Mediação e conciliação**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2002

TURA, Adevanir, **Arbitragem Nacional e Internacional**. São Paulo: JH Mizzuno, 2015.