



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS ESCOLA DE DIREITO E  
RELAÇÕES INTERNACIONAIS NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
ARTIGO CIENTÍFICO**

**O USO DOS MÉTODOS CONSENSUAIS NA RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS**

**ORIENTANDA: LETICIA STEPHANY DA SILVA RIBEIRO PROF.a ORIENTADORA :  
GOIACY CAMPOS DOS SANTOS DUNK**

**GOIÂNIA-GO2021**

**LETICIA STEPHANY DA SILVA RIBEIRO**

**O USO DOS MÉTODOS CONSENSUAIS NA RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS  
TRABALHISTAS**

Artigo apresentado 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 Goiacy Campos dos Santos Dunck**

**LETICIA STEPHANY DA SILVA RIBEIRO**

**O USO DOS MÉTODOS CONSENSUAIS NA RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS  
TRABALHISTAS**

**Data da Defesa: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_**

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Orientadora:** Profa Goiacy Campos dos Santos Dunk

Nota

---

**Examinador:** Elísio Luis de Miranda

Nota

## RESUMO

O Direito é formado pela história e pela cultura, por isso é tão importante voltar aos tempos mais remotos para se compreender seu processo evolutivo. É cediço que, para que se possa prever o que poderá acontecer no futuro, é imprescindível estudar e buscar compreender o que aconteceu no passado. Sendo assim, o objetivo desta empreitada é analisar a evolução do Direito do Trabalho, inicialmente, para se compreender a mudança nas relações oriundas de fatos ocorridos no pretérito e ainda compreender como esses fatos impactaram as relações processuais trabalhistas.

Este trabalho teve como escopo apresentar uma abordagem teórica acerca dos métodos alternativos de resolução de conflitos a fim de sanar eventuais dúvidas ligadas a forma como estes se dão e como pode ser eficaz o uso dos mesmos no desfecho de relações laborais. Seja envolvendo o início do vínculo entre empregado ou empregador ou durante e no final dessa relação. Foram feitas várias conceituações e eluciadas como se deu o processo evolutivo da justiça trabalhista e como ela foi se desenvolvendo com o passar dos anos.

**Palavras-chave: justiça trabalhista. Mediação. Conciliação. Arbitragem. Acordo coletivo**

## **ABSTRACT**

Law is formed by history and culture, which is why it is so important to go back to the most remote times to understand its evolutionary process. It is imperative that, in order to predict what might happen in the future, it is essential to study and seek to understand what happened in the past. Therefore, the objective of this undertaking is to analyze the evolution of Labor Law, initially, to understand the change in relations arising from facts that occurred in the past tense and also to understand how these facts impacted labor procedural relations.

This work aimed to present a theoretical approach to alternative methods of conflict resolution in order to resolve any doubts related to how they occur and how their use can be effective in the outcome of labor relations. Whether involving the beginning of the relationship between employee or employer or during and at the end of this relationship. Several concepts were made and how the evolutionary process of labor justice took place and how it developed over the years.

**Keywords: labor justice. Mediation. Conciliation. Arbitration. Collective agreement**

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>07</b>
<b>1. A JUSTIÇA TRABALHISTA E O PROCESSO TRABALHISTA</b>	
1.1 RAÍZES HISTÓRICAS DO DIREITO DO TRABALHO	09
1.2 1.2 RECORTE HISTÓRICO DO DIREITO PROCESSUAL TRABALHISTA	12
<b>2. OS MEIOS CONSENSUAIS DE RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS</b>	
2.1 AUTOCOMPOSIÇÃO	14
2.2 HETEROCOMPOSIÇÃO	16
<b>3. AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA ATUAÇÃO CONSENSUAL NAS DEMANDAS LABORAIS</b>	
3.1 AS VANTAGENS DA ATUAÇÃO CONSENSUAL NAS DEMANDAS LABORAIS	19
3.2 AS DESVANTAGENS DA ATUAÇÃO CONSENSUAL NAS DEMANDAS LABORAIS	21
<b>CONCLUSÃO</b>	<b>22</b>
	<b>RE</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>23</b>

## INTRODUÇÃO

O presente artigo pretendeu investigar os fatores que obstam a genuína efetividade do princípio da celeridade no âmbito trabalhista. A metodologia utilizada na elaboração da pesquisa envolveu o método dedutivo e a pesquisa teórica. Tendo em vista o tema a ser tratado, o trabalho foi realizado com o método bibliográfico de análise qualitativa com o cruzamento de informações de dados.

O intuito foi apresentar alguns resultados teórico-práticos que vieram a contribuir para o melhor entendimento do assunto em estudo. É necessário compreender os fatores que impedem a Justiça do Trabalho de alcançar sua efetividade plena para garantir os direitos sociais do trabalhador e de seus dependentes. Somente por meio dessa compreensão será possível identificar as soluções futuras a fim de alcançar a dignidade da pessoa humana.

O Direito do Trabalho e Processual do Trabalho são áreas importantíssimas da Ciência Jurídica, visto que desde os primórdios da humanidade a sociedade sempre procurou buscar a satisfação de suas necessidades. A partir do momento que as relações trabalhistas foram estabelecidas o Estado precisou intervir para buscar condições de proteger o empregado, já que ele é considerado a parte frágil dessa relação jurídica.

Nesse cenário, embora a Justiça Trabalhista seja considerada uma das mais eficazes no cenário nacional, ainda existem muitos desafios que precisam ser superados para a obtenção substancial e genuína do princípio da celeridade e de outros princípios constitucionais.

Ademais, a investigação das celeumas trabalhistas que impedem a efetividade dos princípios constitucionais explícitos e implícitos, como a celeridade, é pressuposto para o enfrentamento dos desafios que obstam a celeridade, como o anacronismo do Poder Judiciário, que carece de ferramentas modernas para a celeridade processual.

Assim sendo, os desafios enfrentados precisam ter outras formas de resolução e os meios consensuais de conflitos se apresentam como uma importante e eficaz alternativa para a redução dos processos que assoberbam o judiciário.

Importante lembrar que a morosidade do sistema judicial trabalhista brasileiro pode prejudicar a garantia de direitos sociais. Como título exemplificativo tem-se o direito à saúde, que pode ter seu exercício prejudicado pela ausência de recursos financeiros

do trabalhador que ficou desempregado injustamente. A expressão “direitos sociais” reveste-se de maior amplitude que “direitos dos trabalhadores”. O artigo 6º da Constituição estabelece: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados.”

É indubitável que o Direito como um todo precisa estar em constante busca de formas para se alcançar a justiça substancial, de acordo com a Constituição da República de 1988, em seu artigo 5º, LXXVIII, em tempo célere e suficiente, oferecendo uma prestação jurisdicional capaz de atender aos anseios sociais e individuais. Nesse sentido, os métodos consensuais têm relação direta com o princípio da dignidade da pessoa humana, já que é por meio do trabalho que o homem é capaz de garantir condições de existência dignas e mínimas para si e para seus dependentes.

Consoante o magistério de Sergio Pinto Martins (2015, p. 18), o Direito do Trabalho pode ser definido como um conjunto de regras, princípios e institutos que regulamentam a atividade jurisdicional e as relações trabalhistas em geral, com o escopo de garantir melhores condições de trabalho.

## **A JUSTIÇA TRABALHISTA E O PROCESSO TRABALHISTA**

### **1.1 RAÍZES HISTÓRICAS DO DIREITO DO TRABALHO**

O Direito do Trabalho é o ramo da ciência jurídica que estuda as relações entre o empregado e o empregador. Seus conceitos abordam vários aspectos e ele tem por fundamento melhorar as condições de trabalho para os obreiros e as situações a que são submetidos, visando garantir seus direitos.

Quando se faz o exame da história dessa parte da ciência jurídica é preciso lembrar que sua origem e seu desenvolvimento foram surgindo com o passar dos anos.

De início, o trabalho foi considerado um castigo no âmbito bíblico e a própria origem da palavra, Tripálio ou Tripalium, que deriva do latim e era um instrumento feito de três paus aguçados usados para torturar, idealiza que o trabalho era visto como algo ruim.

Desde o seu surgimento, o homem vem trabalhando, no início apenas para sua alimentação, seja plantando ou caçando, e essa labuta era necessária para sua sobrevivência. Se não caçava, não teria como se alimentar e, conseqüentemente, morreria. Era um trabalho puramente de sobrevivência.

A primeira forma de trabalho que se teve foi a escravidão, marcada pelo trabalho não remunerado e que submetia o trabalhador a exaustivas jornadas de trabalho e condições precárias. Para Olea:

“[...]Tal relação jurídica era pura e simplesmente a de domínio; o amo fazia seus o resultado do trabalho, em face da sua condição de proprietário ou dono do escravo, por força da qual não era o próprio dono quem executava o trabalho. Juridicamente, o escravo se encontrava relegado à condição de coisa ou semovente, e, no sentido mais radical do termo, privado do controle sobre sua própria pessoa, incapaz, por certo, de relações jurídicas de domínio sobre qualquer objeto, inclusive sobre o resultado de seu trabalho”. (OLEA,1984. P. 70)

Em segundo plano, o trabalho passou a ser exercido na forma de servidão durante o regime feudal. Nesse período, o trabalho ainda era considerado um castigo. Essa visão só mudou em um terceiro momento, quando surgiram as corporações de ofício. Entretanto, a Revolução Francesa foi responsável por suprimir essas corporações, já que elas foram consideradas incompatíveis com o ideal libertário do homem.

Nascimento (2007,p. 43) divide a história do Direito do Trabalho, basicamente, em duas fases: a primeira é a pré-industrial e a segunda é a pós-industrial. Naquela tem-se, inicialmente, a escravidão, marcada pela ausência de normas jurídicas acerca do direito trabalhista, o que não estabelecia muitas diferenças em relação ao período da servidão. "Predominou a escravidão, que fez do trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas."

A segunda etapa desta primeira fase foi marcada pelas corporações de ofício, no período medieval, na qual foi 'concedida' uma maior liberdade ao trabalhador, por isso, cada uma das corporações tinha seu estatuto próprio, conforme aponta Nascimento (2007,p.43): "As corporações mantinham com os trabalhadores uma relação de tipo bastante autoritário e que se destinava mais à realização dos seus interesses do que à proteção dos trabalhadores." Por conseguinte, teve-se a locação, outro tipo de relação trabalhista, essa se desdobrava em duas espécies: locação de serviços e locação de obra. A primeira é apontada como precedente da relação empregatícia da modernidade. Objeto de estudo dessa empreitada.

Nesse ínterim, o Estado deixou de ser abstencionista e passou a intervir nas relações de trabalho. Como nesse período havia muito oferta de trabalhadores e pouquíssima oferta de emprego, o trabalhador foi obrigado a se submeter às condições impostas pelo empregador. Com o passar do tempo, a Igreja também passou a se preocupar com o trabalho subordinado, e a visão de que o trabalho dignifica o homem ganhou valorização nesse período.

Com o fim da Primeira Guerra Mundial, passou a existir constituições que disciplinavam acerca dos direitos trabalhistas e a assinatura do Tratado de Versalhes, que previu a criação da Organização Internacional do Trabalho, OIT. Essa instituição passou a proteger o trabalhador. Com a evolução internacional de instrumentos que buscavam assegurar os direitos trabalhistas surgiram também, no Brasil, vários documentos que passaram a abolir as corporações de ofício, garantindo a liberdade de exercício de ofícios e profissões.

Como no Brasil a escravidão ainda era realidade, começou a surgir leis que visavam libertar os escravos. Essa fase tem início com a Lei do Ventre Livre até chegar à Lei Áurea, que aboliu a escravatura.

O Direito do Trabalho transpassou as fronteiras europeias. No Brasil, as normas trabalhistas sempre estiveram insertas nos textos constitucionais desde a Carta Política de 1824. Ao longo do tempo as garantias laborais acompanharam a evolução da

sociedade, estando intrinsecamente ligadas aos contextos históricos de cada período.

A Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação, em decorrência das transformações que vinham acontecendo na Europa, o que acarretou na criação de normas trabalhistas no Brasil, que foram cada vez mais incentivadas, conforme afirma Martins (2005, p.9): “A Lei do Ventre Livre dispôs que, a partir de 28-9-1871, os filhos de escravos nasceriam livres. Em 28-9-1885, foi aprovada a Lei Saraiva-Cotegipe, chamada de Lei dos Sexagenários, libertando os escravos com mais 60 anos [...]”.

A Constituição de 1934 foi a primeira constituição a tratar sobre o direito do trabalho de modo específico, diferentemente da Carta Constitucional de 1937, cognominada de Constituição Polaca, pois se baseava no regime ditatorial da Constituição Polonesa, fato decorrente do golpe de Estado dado por Getúlio Vargas.

Martins aborda as mudanças da Constituição de 1934:

“Havia leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias etc. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, passando a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário-mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939). (MARTINS, (2006, p.9).”

Muitas normas esparsas foram surgindo com o passar dos anos, até que a Constituição de 1946 rompeu com o corporativismo da constituição anterior e o Brasil passou por um período de redemocratização.

Ademais, em 1988 tem-se uma nova Constituição, com a essência do Estado Democrático de Direito, de acordo José Maria Tesheine, em artigo publicado pelo site Páginas de Direito:

“[...] As modificações expressivas foram, entre outras, a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, generalização do regime do fundo de garantia com a consequente supressão da estabilidade decenal, criação da indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária, aumento de 1/3 da remuneração das férias, ampliação da licença gestante para 120 dias, elevação do adicional de hora extra para o mínimo de 50%, elevação da idade mínima para admissão no emprego para 14 anos, a criação da figura do representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, a inclusão de três estabilidades especiais: a do dirigente sindical, a do dirigente das Comissões Internas de Acidentes e a das empregadas gestantes.”

Somente em 2017 o Brasil apresentou um avanço na legislação

trabalhista, a qual representou a conquista formal na evolução da relação trabalhista visando atender à contemporaneidade. Porém, para Tiago Fachini em artigo jurídico:

“Embora seja chamada de “nova lei trabalhista”, a lei nº 13.467/17 não criou uma nova legislação do trabalho, mas fez mudanças estruturais fundamentais nas normativas até então vigentes, modernizando as relações de trabalho e causando visões distintas sobre o teor das mudanças.”

Em síntese, como materialização do clamor laboral e da sensibilização política, em que pese a observância aos avanços socioeconômicos, tecnológicos e à evolução das relações trabalhistas e, buscando-se com esmero, contudo, sem exaurir o tema, a adequação da norma à contemporaneidade, foi editada a Lei Federal n.º 13.467/2017 que, alinhando-se com o disciplinamento constitucional, alterou diversos dispositivos da CLT e legislação correlata, ficando assim conhecida como a “Reforma Trabalhista.”

Uma vez narrado o processo evolutivo do direito material, torna-se imperioso estudar a efetividades de seus dispositivos legais, caso haja conflitos nas relações trabalhistas. Mas, para isso, precisa-se conhecer a regulamentação do direito processual do trabalho, e nada mais coerente do que iniciar o estudo abordando seu processo evolutivo também.

## **1.2 RECORTE HISTÓRICO DO DIREITO PROCESSUAL TRABALHISTA**

A evolução histórica do direito processual do trabalho acompanha a própria evolução do direito material. Não se pode olvidar que as fases foram marcadas pelas corporações de ofício no período medieval, é o que preleciona José Maria Tesheine, em artigo publicado pelo site Páginas de Direito:

Com o decorrer do tempo, mediante as guerras, e do êxodo derivado das cruzadas, o sistema feudal acabou se instituindo, sendo substituído pelas cidades, onde surge um novo tipo de trabalho que era feito por mestres artesãos, dando origem às corporações de ofício, que figuravam três personagens: o mestre, os companheiros e o aprendiz. Pode se comparar as corporações de ofício com escritório de advocacia, no qual o mestre que é o proprietário das oficinas que já tinha passado pela prova da obra-mestra, sendo comparado ao advogado formado que é o dono do escritório e tenha a OAB, os companheiros por sua vez eram companheiros que recebiam salários dos mestres, seriam mais ou menos como os associados de um escritório, e por último os aprendizes que eram aqueles que recebiam do

mestre o ensino metódico do mestre sobre aquela profissão, podendo ser comparados aos estagiários da atualidade.

Na Alemanha, por volta de 1808, vem a surgir um tribunal industrial implementado após um período em várias localidades do país, vindo a ter competência inclusive nos comércios. Já em 1934, nasce a Carta do Trabalho do III Reich, trazendo uma arbitragem realizada pelo Estado, surgindo o Tribunal do Trabalho dividido em Primeira Instância de Apelação e do Reich.

A primeira fase, conhecida como institucionalização, tem início com os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem no Brasil. Todavia, em 1922, criaram-se os tribunais rurais do estado de São Paulo, para amenizar os conflitos do meio rural, porquanto a economia era agrícola.

Em 1932 foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento, constituídas por órgãos colegiados, compostas por um juiz togado e outros dois representantes de classe, sendo um representando o empregado e outro o empregador. Os órgãos eram ligados ao Poder Executivo, mas na segunda fase, em 1934, tem-se o começo de outra, denominada de constitucionalização. Nesse contexto é que as Juntas de Conciliação e Julgamento são incluídas no texto constitucional. Cenário que se repetiu na nova Constituição, em 1937.

Em meados de 1940, Getúlio Vargas foi responsável pela reunião de toda a legislação trabalhista, nascendo, assim, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, no entanto o órgão permanecia vinculado ao Poder Executivo. Por fim, a terceira e última fase, denominada de consolidação, se dá com a integração da justiça do trabalhista ao Poder Judiciário, por meio da Constituição de 1946, e mantida pela constituição em vigor. Em 1999, as referidas juntas foram extintas pela Emenda Constitucional nº 24, passando a ser compostas tão somente por um juiz titular e transformadas em Varas do Trabalho.

Feita essa pequena abordagem histórica, cumpre destacar que o direito é norteado por princípios e normas. Além de todos os preceitos próprios do Direito do Trabalho, há também muitas outras normas e princípios constitucionais que disciplinam o processo trabalhista. Dentre eles destaca-se o princípio da celeridade. Pereira (2014, s.nº) diz que “[...] no Processo do Trabalho, o princípio da celeridade deve ser observado com primazia, tendo em vista o trabalhador ser a parte mais fraca na relação jurídica (hipossuficiente), e a natureza alimentar dos créditos trabalhistas”.

Para Theodoro Júnior, (2010, p. 39):

“[...] porquanto o desvio da atividade processual para os atos onerosos, inúteis e desnecessários gera embaraço à rápida solução do litígio,

tornando demorada a prestação jurisdicional. Justiça tardia é, segundo consciência geral, justiça denegada. Não é justo, portanto, uma causa que se arrasta penosamente pelo foro, desanimando a parte e desacreditando o aparelho judiciário perante a sociedade.”

A demora da Justiça do Trabalho sempre foi e será inadmissível, pois não é suficiente tão somente garantir às partes a possibilidade de uma decisão justa e eficaz. É indispensável que a substanciação do direito material seja obtida em tempo célere. A morosidade sem fundamento é passível de punição. Ainda, não se pode olvidar que cobrar a singela rapidez para o deslinde processual atende à busca por um ideal mínimo de justiça visado nacionalmente.

Nesse contexto, o Brasil produziu uma verdadeira enxurrada de processos judiciais individuais na esfera trabalhista. Somente em 2016 teve três milhões de novas ações trabalhista e, mesmo após a reforma trabalhista de 2017, a redução de 30% no número de reclamações não modificou seu caráter precipuamente judicial.

Nessa esteira, buscar meios não judiciais para garantir um sistema mais célere e justo torna-se indispensável no contexto trabalhista nacional. Atualmente, há formas mais simples, ágeis e menos dispendiosas de se resolver os conflitos trabalhistas e garantir um sistema que protege e resguarda os direitos do trabalhador. Estamos falando dos meios alternativos de solução de conflitos trabalhistas.

Antes de pormenorizar individualmente estes, é necessário contextualizá-los enquanto espécies de dois gêneros distintos, quais sejam:

- 1) Heterocomposição: as partes elegem um terceiro para decidir a lide;
- 2) Autocomposição: as partes se ajustam de forma a solucionar o conflito.

## **OS MEIOS CONSENSUAIS DE RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS**

### **2.1 DA AUTOCOMPOSIÇÃO**

A autocomposição pode se dar com a participação de terceiros ou não. A conciliação se dá com a presença de um terceiro eleito para homologar ou, caso entenda negativo, não dar aval à transação feitas pelas partes. É a que ocorre de forma tão comum nas

varas do Trabalho durante as audiências, quando o juiz faz o quanto disposto no artigo 652, "a", da Consolidação das Leis do Trabalho e no artigo 359 do Código de Processo Civil, aplicado de forma subsidiária ao Processo do Trabalho, que dispõe a respeito da competência das Juntas de Conciliação e Julgamento.

As convenções e acordos coletivos, nesse diapasão, configuram-se como forma autocompositiva. A reforma trabalhista elucidou formas de negociação que podem ser feitas entre empregado e seu empregador, sem exigir participação de sindicatos. A conciliação, sem dúvida, é a forma mais corriqueira de solução de litígios trabalhistas sem a necessidade de decisão de um juiz togado, mesmo que realizada em sede de reclamações trabalhistas em pauta.

A conciliação possui objetivos e procedimentos parecidos à mediação, o que provoca confusão por parte de estudantes e operadores do Direito. A conciliação é obrigatoriamente proposta em dissídios individuais e coletivos. Maria Lúcia Ribeiro de Castro Pizzotti Mendes, conceitua conciliação da seguinte forma:

“Conciliação é uma forma nova, ágil e extremamente diferenciada de prestar-se a jurisdição, trazendo as partes para uma audiência. Na presença do conciliador, conversarão entre si e farão a proposta. Se aceita, a proposta é homologada no mesmo dia pelo juiz, pondo fim ao processo, sem que haja recurso ou qualquer tipo de burocracia”. (PIZZOTTI apud ERDELYI, 2005)

A Lei 9.958/2000, criou as comissões de conciliação prévia, dando primeiro passo para condicionar a tentativa de conciliação prévia ao ajuizamento da ação trabalhista, conforme redação do artigo 625-D, "Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria".

O uso das Comissões é facultativo, sendo assim, submeter a querela trabalhista às Comissões de Conciliação Prévia não é impositivo, mas é um método consensual que continua sendo utilizado de maneira célere e eficiente na Justiça do Trabalho, e carece de ainda mais incentivo.

A conciliação tem como ponto fulcral as partes, no ato de conciliar de chegar num acordo. Já a transação diz respeito ao conteúdo abordado da conciliação, ou seja, sobre aquilo que foi acordado, transacionado, noutros dizeres, o processo de conciliação tem fim com uma transação, acordo entre as partes.

A conciliação contribui para resolver processos pendentes, que já estejam nos fóruns, e também visa impedir que outros processos cheguem a esse âmbito jurisdicional.

Além de ser uma forma mais célere para se resolver litígios, com a conciliação o acesso a justiça abrange pessoas que nunca iriam buscar a tutela jurisdicional devido à morosidade e a descrença no Poder Judiciário.

É indubitável que a celeridade e o "desafogamento" do Judiciário são as principais vantagens da conciliação. Mas, infelizmente, há críticas ao método no sentido de que muitas vezes o trabalhador sai lesado por ter urgências econômicas, aceitando composições desfavoráveis. Por outro lado, essas omissões podem ser sanadas com as medidas cabíveis.

Importante elucidar que a possibilidade trazida pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) que possibilita a homologação de acordo extrajudicial, trazendo os efeitos da coisa julgada a composições amigáveis, diminui a insegurança jurídica destas transações. Os benefícios o uso dessa forma autocompositiva são inúmeros, mas aqui não temos por escopo exauri-los.

Ainda abordando os meios autocompositivos de resolução de conflitos temos a negociação coletiva e individual de trabalho. Dentro do espectro do Direito do Trabalho, a negociação é bastante comum em âmbito coletivo, a chamada "negociação coletiva".

No que concerne à negociação individual (acordo individual), firmada entre empregado e empresa, objetiva estabelecer questões do contrato ou de sua rescisão. Nesse contexto, a nova legislação autoriza a formalização de acordo de rescisão extrajudicial entre as partes, para homologação a posteriori do Judiciário, dando maior segurança aos envolvidos.

É de se notar que a valorização da autonomia da vontade do trabalhador foi trazida à baila, afastando a presunção absoluta de sua hipossuficiência. Tornou-se mais salutar para o empregado estabelecer condições em seus contratos de trabalho diretamente com seus empregadores, do contrário os empregados estariam sob falso manto de proteção. Importante frisar que para muitos há problema em flexibilizar alguns direitos desde que possam usufruir de uma posição no mercado, o que geraria frutos posteriores.

## **2.1 DA HETEROCOMPOSIÇÃO**

Como já abordado, é comum a confusão entre os conceitos da conciliação e da mediação, mas são institutos diferentes que não podem ser confundidos.

A mediação é regida por lei própria — a Lei nº 13.140/2015 — e sua definição é trazida pelo artigo 1º da referida lei:

"Considera-se mediação 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".

O conceito da mediação proporciona delimitar as diferenças entre a conciliação e a mediação: esta necessita da presença de terceiro sem poder decisório, enquanto aquela pode acontecer independentemente da presença de um terceiro.

A mediação é um processo com começo, meio e desfecho. Tem-se o mediador que faz um diálogo entre as pessoas para que elas mesmas proponham soluções, sem propor nenhum tipo de acordo, enquanto na conciliação, o terceiro escolhido -o conciliador- interfere de forma mais direta no litígio e pode chegar a sugerir opções de solução para o conflito, conforme já mencionado anteriormente.

O uso mais comum da mediação foi graças à iniciativa do Tribunal Superior do Trabalho, que editou o Ato 168/TST/GP, de 4 de abril de 2016, instituindo o procedimento de mediação e conciliação pré-processual em dissídios coletivos, estabelecendo a competência da vice-presidência do TST para processar e conduzir os procedimentos.

Com esse ato, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho resolveu que, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, se criassem Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Nupemec-JT), no prazo de seis meses, bem como Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT).

A mediação se apresenta poderosa, pois tem o condão não apenas de educar os cidadãos para o exercício dos direitos, protege de possíveis arbitrariedades dos magistrados na condução dos processos.

Ao gênero heterocompositivo de solução de conflitos contratuais também participa a arbitragem, que pressupõe a participação de um terceiro, mas com poderes de "juiz" no conflito, isto é, poderes de decisão.

A arbitragem é uma técnica que põe fim ao problema e que interessa às relações entre duas pessoas, por uma ou mais pessoas – o árbitro ou árbitros – que detêm os seus poderes de uma convenção privada e julgam com base nessa convenção, sem serem investidos desta missão pelo Estado (DAVID, 1982, p.9).

Platão, na região de Grécia abordou também sobre um instituto que se assemelha muito ao instituto da arbitragem no qual falava sobre pessoas investidas no posto de julgadores, dizendo: “que os primeiros juízes sejam aqueles que o demandante e o demandado tenham eleito, a que o nome de árbitros contém mais do que o criado e eleito de comum acordo”.

No Brasil, a Constituição Imperial de 1824 dizia em seu art. 160 que “nas cíveis e nas penas civilmente intentadas, poderão as partes nomear juízes árbitros. Suas sentenças serão executadas sem recursos, se assim convencionarem as mesmas partes” (BRASIL, 1824). Igualmente, o Código Comercial de 1850 determinava a arbitragem de forma compulsória em certas questões mercantis.

O processo de evolução foi se dando com os anos, a Lei da Arbitragem (LEI nº9.307/96) teve algumas alterações em 2015, com a Lei 13.129/15 onde se buscou ampliar a aplicação da arbitragem, falando ainda sobre a escolha dos árbitros quando as partes recorrem a algum órgão arbitral, sobre a interrupção da prescrição pela instituição da arbitragem, sobre a concessão de tutelas cautelares e de urgência nos casos de arbitragem e ainda fala sobre a carta arbitral e a sentença arbitral.

Carlos Alberto Carmona, sobre arbitragem, define este instituto como sendo um meio heterocompositivo de solução de conflitos, diferente da conciliação e mediação pois este são meios de autocomposição. Define como “um mecanismo privado de solução de litígios, através do qual um terceiro, escolhido pelos litigantes, impões a sua decisão, que deverá ser cumprida pelas partes” (CARMONA, 2009, p.31)(sic).

A legislação responsável pela reforma trabalhista, trouxe diversas inovações para o texto dentre elas, destaca-se no âmbito da arbitragem a previsão expressa de permitir a arbitragem em casos em que o empregado perceba uma remuneração superior a duas vezes o limite estabelecido para os beneficiários do RGPS.

Assim dispõe o art. 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. (BRASIL, 1943).”

Fica claro que esta opção deve ser escolhida de forma expressa pelo empregado por sua iniciativa ou por meio de sua concordância nos termos da lei, buscando assim garantir a liberdade de escolha por parte do empregado em submeter seu contrato de trabalho a arbitragem ou não. A arbitragem foi instituída pela Lei 9.307/1996, colocando como pré-requisito à sua utilização apenas a capacidade de contratação das partes envolvidas.

No primeiro plano de efetivação e uso da arbitragem houve grande resistência. Foram muitas ações e projetos até que ela que substanciasse na forma que se conhece hoje, até o advento do artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) —

incluído pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) —, o qual estipulou que, para os empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), foi facultada a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa própria ou concordância expressa deles, nos termos previstos na Lei nº 9.307/1996.

Com isso, a arbitragem que, segundo o artigo 114, §1º, da Constituição Federal (CFRB), era admitida pelas cortes trabalhistas apenas em sede de dissídios coletivos, passou a ser aceita também em demandas individuais de empregados.

## **AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA ATUAÇÃO CONSENSUAL NAS DEMANDAS LABORAIS**

### **3.1 AS VANTAGENS DA ATUAÇÃO CONSENSUAL NAS DEMANDAS LABORAIS**

Como foi visto, muitos são os aspectos que colaboraram para a evolução da primeira fase do Direito do Trabalho. Destacam-se os fatores econômicos, como a Revolução Industrial do século XVIII; a descoberta do vapor como fonte de energia; os fatores políticos e econômicos, como a mudança do liberalismo em neoliberalismo, no qual o Estado passava a interferir limitando a liberdade plena das partes, e ainda os jurídicos, com a reivindicação pelos trabalhadores por um direito que os representasse e os protegesse, nascendo, dessa forma, o sindicalismo.

Para Nascimento:

“Os sindicatos não tiveram autonomia, e a organização sindical, modelada pelo Estado, impediu a sua liberdade de organização e de ação. Se, de um lado, a forte presença estatal promoveu a tutela dos assalariados por meio de ampla legislação de fundo paternalista, por outro, com o dirigismo exercido sobre o movimento sindical, o Estado prejudicou o desenvolvimento sindical.” (NASCIMENTO, 2007, P. 45)

A efetividade da prestação jurisdicional na solução de litígios pelo Poder Judiciário de forma rápida e satisfatória é um grande desafio hodiernamente do mundo jurídico. A insatisfação das pretensões por vezes acaba por desprestigiar o processo como instrumento de pacificação social. Face ao crescente volume de causas que diariamente são submetidas ao Poder Judiciário, este possui grande dificuldade de solucioná-las de forma célere e eficaz, conforme espera a sociedade.

A morosidade na solução dos processos é ocasionada tanto pelo despreparo do Poder Judiciário em atender um número excessivo de processos com a celeridade e eficiência necessária e esperada, bem como pela dificuldade dos advogados, condutores do processo, em deixar de lado uma posição de litigância excessiva e procurar soluções amigáveis para o encerramento da controvérsia.

Nesse sentido, buscar meios de modificar essa celeuma é indispensável para a melhora do funcionamento da máquina estatal. Uma alternativa é as instituições optarem por colocar os meios consensuais como uma atividade e disciplina obrigatória nos cursos de direito.

A preferência por métodos alternativos de resolução de conflitos vem ganhando força no Brasil e já há algum tempo, a conciliação e a mediação têm ocupado posição de destaque como instrumentos importantes para a tentativa de solução rápida e pacífica de conflitos, tanto na esfera judicial, quanto na extrajudicial

Entre as principais vantagens da arbitragem, certamente deve-se frisar a celeridade e a possibilidade de escolha de julgador experto no caso que será apreciado. A principal desvantagem, sem dúvida, é o alto custo envolvido, mas considerando a rapidez da resolução conflitual pode-se afirmar que é válido o incentivo ao seu uso pois é inquestionável que os resultados entregues são satisfatórios para os envolvidos.

O novo Código de Processo Civil (lei nº 13.105/15) inovou em processos cíveis e outros métodos de solução consensual de conflitos, a obrigatoriedade da audiência de conciliação ou mediação, em regra, antes da apresentação da contestação pelo réu, conforme previsto no artigo 334 do citado Diploma Legal, in verbis:

”Art. 334. Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de conciliação ou de mediação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ser citado o réu com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência.

§ 1º O conciliador ou mediador, onde houver, atuará necessariamente na audiência de conciliação ou de mediação, observando o disposto neste Código, bem como as disposições da lei de organização judiciária.

§ 2º Poderá haver mais de uma sessão destinada à conciliação e à mediação, não podendo exceder a 2 (dois) meses da data de realização da primeira sessão, desde que necessárias à composição das partes.”

Esses institutos que tem a finalidade de estimular a composição dos conflitos de interesses trabalhista, o que menos custoso em relação a homologação da transação extrajudicial, diante da atuação da Magistratura do Trabalho com a finalidade de

coibir a prática de atos arbitrários, que corresponda a evidente abuso de direitos, hipótese de antijuridicidade prevista no art. 187 do CC, sem que a o ato abusivo subverta o fim econômico, e especialmente, em matéria de direito do trabalho, o fim social da norma.

No instituto da conciliação, por exemplo, são alcançadas considerando que a partir dos mecanismos de autocomposição conseguimos atingir com maior êxito a resolução do conflito em todas as suas proporções e amplitude, o que permite não só a solução do litígio como também e principalmente a continuidade das relações entre as partes.

Ela proporciona viabilidade de uma atividade jurisdicional legal pelos meios tradicionais e evita que surjam outros litígios em virtude do mesmo fato. Basta analisarmos aquelas situações em que as decisões judiciais são impostas autoritariamente, para ver que a conciliação mostra resultados eficientes e satisfatórios.

As decisões autoritárias impostas às partes nem sempre saem satisfeitas, pois, a parte tida como sucumbente prolonga o litígio por não aceitar tal decisão. As partes, envolvidas mediante acordo chegam a uma solução, o que torna a insatisfação uma possibilidade bem debilitada.

Desde que aplicada com os devidos cuidados, a prática desta medida alternativa consegue dar abertura a um número cada vez maior de resolução de lides, colaborando assim, para “desafogar” o congestionamento das vias processuais do Poder Judiciário.

Além de ajudar o Poder Judiciário com o congestionamento processual, a resolução dos conflitos através da autocomposição implica ainda em uma garantia constitucional, o acesso a justiça.

Importante discorrer em relação às vantagens é que a partir das câmaras de conciliação, o juiz terá mais tempo para dedicar a ações de maior complexidade, podendo assim entregar as decisões em tempo razoável evitando a morosidade da justiça.

### 3.2 AS DESVANTAGENS DA ATUAÇÃO CONSENSUAL NAS DEMANDAS LABORAIS

Embora não haja muitos pontos julgados desfavoráveis, é clarividente há pontos desvantajosos no uso desses meios. O acordo, a exemplo, seria uma espécie de

rendição às condições da sociedade de massa que não deveria ser encorajado ou valorizado. Como consequência, há a celebração de acordos lesivos a uma das partes ou até a ambas as partes.

A conciliação não pode ser usada como mecanismo de eficácia momentânea na solução dos conflitos, porquanto assim o mau uso da conciliação pode até eliminar grandes quantidades de demandas no presente, porém, pela falta de cautela e por não se observar os princípios e as garantias constitucionais, não consegue impedir que haja novas procuras para se resolver o mesmo conflito em um momento futuro.

Por fim, não menos importante, o uso desses métodos não dispensa a participação do advogado ou outro operador do direito. Pelo contrário, não se pode olvidar que os acordos judiciais importam, como regra, renúncia de direitos, concessões mútuas e desistência de pretensões sendo fundamental que os termos conciliatórios sejam acompanhados criteriosamente pelos advogados das partes e estes, percebendo eventuais prejuízos de seus clientes diante da situação que envolve o caso concreto, tem o dever de orientá-los a recusar a avença.

## CONCLUSÃO

Com base nas pesquisas feitas na realização desse trabalho foi possível demonstrar que a mediação, conclusão, acordos e arbitragem são meios alternativos de solução de conflitos muito viáveis, que podem proporcionar um suspiro e desafogar o judiciário tão abarrotado de demandas dos processos trabalhistas e que o cenário jurídico brasileiro está caminhando para um avanço determinante de progresso e mudanças das formas de fazer direito tradicionais e antes não questionadas. A informação, produção de conteúdo nesse meio muito se impera para que muitos juristas se tornem favoráveis a esses institutos, contribuindo para uma nova perspectiva, uma vez que a redução de números de processos só se dará com a utilização de novas alternativas poucas conhecidas, mas muito eficientes, como método de resolução consensual de controvérsias.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BR.Jus.com.Principio-da-celeridade-e-sua-aplicacao-na-justica-do-trabalho,2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/82982/o-principio-da-celeridade-e-sua-aplicacao-na-justica-do-trabalho> Acesso em: 13 maio 2021. Apud PEREIRA, Leone. Manual de processo do trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BR.Jus.com.Principio-da-celeridade-e-sua-aplicacao-na-justica-do-trabalho,2020.Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/82982/o-principio-da-celeridade-e-sua-aplicacao-na-justica-do-trabalho> Acesso em: 13 maio 2021. Apud THEODORO JÚNIOR, Humberto. Curso de Direito Processual Civil: Teoria Geral do Direito Processual Civil e processo de conhecimento. 51. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

JURIS, Blog do Master. Ramon Carneiro. A proteção de dados como direito humano fundamental. Brasil, 2020. JURIDICO, Ambito. Luiz Claudio Defensor Moreira. A Origem do Direito do Trabalho e a Reforma Trabalhista Sob o Foco do Contrato Individual de Trabalho em Relação ao Teletrabalho e à Jornada Intermitente. Brasil, 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br//cadernos/direito-do-trabalho/a-origem-do-direito-do-trabalho-e-a-reforma-trabalhista-sob-o-foco-do-contrato-individual-de-trabalho-em-relacao-ao-teletrabalho-e-a-jornada-intermitente/>

LOPES, Esther Beatriz Christmann. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO PROCESSO DO TRABALHO[1]. Revista Páginas de Direito, Porto Alegre, ano 15, nº 1292, 02 de dezembro de 2015. Disponível em: <https://www.paginasdedireito.com.br/artigos/320-artigos-dez-2015/7448-a-evolucao-historica-do-processo-do-trabalho-1> Acesso em: 13 maio 2021. Apud MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho. 30.ed. São Paulo: Atlas, 2014. p.3.

MARTINS, Sérgio Pinto – Direito Processual do Trabalho, Doutrina e prática forense, 32.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS. Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 22.ed. São Paulo: Atlas S.A,2006.

OLEA, Manoel Alonso. Introdução ao Direito do Trabalho. 4.ed. São Paulo: LTr, 1984. p. 70

SILVA, Paula Jaeger da. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO. Revista Páginas de Direito, Porto Alegre, ano 18, nº 1360, 01 de outubro de 2018. Disponível em: <https://www.paginasdedireito.com.br/artigos/384-artigos-out->

2018/7832-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho Acesso em: 13 maio 2021.

TOTAL.Dom. Evolução histórica do Direito Processual do Trabalho.2019. Disponível em: <https://domtotal.com/direito/pagina/detalhe/37347/evolucao-historica-do-direito-process>HYPERLINK "https://domtotal.com/direito/pagina/detalhe/37347/evolucao-historica-do-direito-processual-do-trabalho-no-brasil"ual-do-trabalho-no-brasil Acesso em: 13 maio 2021

ALMEIDA, Denise Coelho de. Arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas. Repertório IOB de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário, n. 2, p. 70-68, 2.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr. 2009.

BAUMGARDT, Daiana. O uso da arbitragem na esfera trabalhista. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 74, mar 2010. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7315](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7315)

BELTRAN, Ari Possidonio. A autotutela nas relações de trabalho. LTr, 1996.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. As fontes do Direito do Trabalho e a hierarquia das normas jurídicas trabalhistas. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XI, n. 52, abr 2008. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=2504](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2504).

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Processual Trabalhista. Recurso de Revista. RR - 1799/2004-024-05-00.6 Data de Julgamento: 03/06/2009, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, 4ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 19/06/2009. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4311908/recurso-de-revista-rr-1799006620045050024-179900-6620045050024>.

\_\_\_, Constituição Federal de 1988. art. 9º. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)

\_\_\_, Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm).

\_\_\_, Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10101.htm)

CARNELUTTI, Francesco. Instituições do processo civil. V.I. Campinas: Servanda, 1999. V.I.

MARTINEZ, Pedro Romano – Direito do Trabalho. 5ª ed. Coimbra:

Almedina, 2010. P. 1355

élere possível.