

AS TÉCNICAS DE AUTOCOMPOSIÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: BENEFÍCIOS E DESAFIOS PARA EMPREGADORES E EMPREGADOS¹

Gabriella Ivanise Carvalho Araújo²

Gabrielle Teixeira Amorim³

Fabício de Farias Carvalho⁴

RESUMO: O artigo evidencia o uso dos mecanismos adequados de resolução de controvérsias na seara trabalhista, que notadamente discute direitos indisponíveis, posto que, em sua maioria, são ligados aos princípios da dignidade da pessoa humana e da indisponibilidade dos direitos do trabalhador. Tem como objetivo expor que além do Poder Judiciário, caracterizado pela decisão de um juiz togado, outros métodos são eficazes, céleres, baratos e podem ser utilizados na solução da lide, tais métodos apesar de pouco conhecidos, são amplamente incentivados e aperfeiçoados pelos dispositivos legais e pelos operadores do direito. Outrossim, discorre sobre as características da mediação e da conciliação, além de abordar sobre a importância dessas técnicas para o atual contexto da Justiça do Trabalho, pós Reforma Trabalhista. Ademais, é apontado os benefícios e os desafios do uso da gestão consensual de conflitos no âmbito laboral, respeitando os direitos do empregado que podem ser acordados. Recorreu-se ao método de abordagem dedutivo e pesquisa teórica, com fontes bibliográficas e documentais.

258

Palavras-Chave: Autocomposição. Justiça do Trabalho. Benefícios e Desafios.

ABSTRACT: The article highlights the use of appropriate dispute resolution mechanisms in the labor field, which notably discusses unavailable rights, since, for the most part, they are linked to the principles of human dignity and the unavailability of worker rights. It aims to expose that in addition to the Judiciary, characterized by the decision of a judge, other methods are effective, quick, cheap and can be used to resolve the dispute. Such methods, despite being little known, are widely encouraged and improved by legal provisions and by legal operators. Furthermore, it discusses the characteristics of mediation and conciliation, in addition to addressing the importance of these techniques for the current context of Labor Justice, post Labor Reform. Furthermore, the benefits and challenges of using consensual conflict management in the workplace are highlighted, respecting the employee's rights that can be agreed upon. A deductive approach and theoretical research were used, using bibliographic and documentary sources.

Keywords: Self-composition. Work justice. Benefits and Challenges.

¹Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Centro Universitário Santo Agostinho (UNIFSA), Teresina-PI.

²Bacharelada do Curso de Direito do Centro Universitário Santo Agostinho (UNIFSA).

³Bacharelada do Curso de Direito do Centro Universitário Santo Agostinho (UNIFSA).

⁴ Doutor em Direito Processual Civil pela Universidade Estácio de Sá/UNESA (RJ). Mestre em Direito Processual Civil pela Pontífica Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS).

1 INTRODUÇÃO

O trabalho humano sempre existiu, desde a pré-história até os dias atuais, e pelos menos enquanto houver vida humana sempre existirá. Nesse contexto, após a Revolução Industrial, o Direito do Trabalho e Processual do Trabalho surgiram, foram se aperfeiçoando e tutelando os direitos trabalhistas, até então inexistentes.

Assim, é válido mencionar que devido ao aumento dos conflitos entre empregados e empregadores, o Poder Judiciário passa a ter inúmeros processos para julgar, podendo levar anos até chegar ao fim da demanda judicial trabalhista. Nesse sentido, não é à toa que para Barbosa (1921, p.38) “justiça tardia, não é justiça, senão injustiça qualificada e manifesta”. Portanto, a morosidade do Judiciário, em razão do grande número de processos, pode ensejar a perda do objeto do litígio e provocar a insatisfação da parte com a justiça, diante da sua ineficácia e insuficiência.

Sendo assim, é indispensável buscar novas técnicas de solução de conflitos processuais. No entanto, vale ressaltar que muitos desconhecem outra possibilidade de resolução de conflitos, além daquela imposta por um juiz togado. Diante disto, os mecanismos adequados de resolução de conflitos, ou seja, a mediação e a conciliação, surgem como meio eficaz, barato e célere para as partes solucionarem determinados problemas envolvendo o Direito do Trabalho.

Levando isto em consideração, em novembro de 2010, o Conselho Nacional da Justiça (CNJ), por meio da Resolução nº 125, que tem como objetivo proporcionar a eficiência do sistema judiciário, a pacificação social, a solução e a prevenção de litígio, buscou promover o uso da mediação e da conciliação, a fim de evitar também, a morosidade da justiça.

Posteriormente, em 2015, com o advento do Código de Processo Civil (CPC), foi introduzido no ordenamento jurídico um sistema que permite a utilização da mediação, da conciliação e de outros métodos adequados de resolução de conflitos, baseadas na cooperação entre as partes e levando em consideração cada caso, visando à garantia constitucional do acesso à justiça e da duração razoável do processo.

Desse modo, é de suma importância analisar o uso das técnicas de autocomposição na Justiça do Trabalho, a celeridade da solução de conflitos por meio da mediação e da conciliação, além de abordar sobre a autonomia da vontade das partes no acordo realizado, destacando e enfatizando a problemática dos direitos que podem ser acordados e, a partir dela, discorrer sobre benefícios e desafios para as partes que figuram a lide trabalhista.

Consoante a isto, é imprescindível relatar os desafios do uso dos métodos de autocomposição nos conflitos trabalhistas, tendo em vista que o empregado é a parte hipossuficiente nesta relação jurídica e não é incomum, no dia a dia, ter seus direitos lesados durante o contrato de trabalho.

Para tanto, o presente trabalho foi dividido em três partes. No primeiro momento será abordado o histórico do Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Outrossim, na segunda parte, indaga-se acerca das técnicas adequadas de solução de conflitos, abordando a mediação e a conciliação, os direitos absolutamente e relativamente indisponíveis do empregado. Por último, na terceira conjuntura, serão apresentados os benefícios e os desafios no cotidiano do empregador e do empregado, deixando claro a importância dos princípios da dignidade da pessoa humana, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, do acesso à Justiça e da duração razoável do processo.

Neste prisma, quanto à metodologia utilizada, o texto teve como base a pesquisa bibliográfica e documental de artigos científicos encontrados em revistas e sites jurídicos, além de livros, doutrinas e leis voltadas para o direito do trabalho, o direito processual do trabalho e as técnicas de autocomposição relacionados ao tema em análise, através de fichamentos e leituras foi possível desenvolver várias elucidações.

2. SÍNTESE HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

O Direito do Trabalho estuda e regula as relações jurídicas entre o empregador e o empregado, além de ter por objeto a melhoria do cenário de trabalho e as condições a que são expostos, buscando assegurar seus direitos e sua dignidade humana.

Contudo, o Direito Processual do Trabalho regula a atividade da Justiça do Trabalho, visando efetivar a lei trabalhista e assegurando as partes, que figuram a contenda laboral, o acesso à Justiça, respeitando e englobando devidamente suas normas e seus princípios.

Assim, para um melhor entendimento do uso, das vantagens e dos desafios dos métodos alternativos de resolução de conflitos, é necessário entender o panorama histórico do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho.

2.1 Evolução do Direito do Trabalho até a contemporaneidade

De acordo com Moraes Filho (2014, p. 39), na Antiguidade, trabalho era sinônimo de castigo, pena e fadiga, o seu vocábulo deriva do latim “*tripallium*”, um tipo de instrumento de três paus usado para torturar os escravos, e dessa ideia, “*trapaliare*”, surge o conceito de que trabalho é toda e qualquer atividade humana, seja manual, intelectual ou técnica.

Com isso, é possível salientar que sua história é carregada de valores depreciativos e penosos, além de que nos primórdios, o trabalho, era usado apenas para o sustento do homem e de sua família, sendo uma atividade voltada para a sobrevivência.

No período da Antiguidade Grega e Romana, tem-se a primeira fase do trabalho, que possuía um sentido negativo e só poderia ser braçal, posto que era exercido pelos mais pobres e escravos, marcado pela falta de direitos trabalhistas, o trabalho não era remunerado, e o trabalhador era tido como mero objeto. Para Olea:

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).

Por conseguinte, na Idade Média, o trabalho que vigorava era o servil, no qual o senhor feudal/suserano dava proteção ao servo/vassalo em troca do uso da terra e parte da produção que cultivava, além de que vigorava a ideia de que o trabalho era um castigo e que os nobres não poderiam exercê-lo.

Já na terceira fase, encontram-se as corporações de ofício, que surgiram pela necessidade de reunir profissionais especializados no mesmo ofício, tais como alfaiates, ferreiros, carpinteiros. Contudo, a Revolução Francesa considerou as corporações incompatíveis com a liberdade do homem, visto que cada trabalhador só podia associar-se a uma única corporação.

Com o advento da Revolução Industrial, o trabalho passou a ser remunerado, e o vínculo entre o trabalhador e o beneficiário do seu trabalho caracterizou a relação de emprego. No entanto, o empregado era obrigado a se submeter as péssimas condições impostas pelo empregador, além do baixo salário, alta jornada de trabalho e dos cenários desumanos nas fábricas, o que propiciava doenças, acidentes e muitas vezes até morte.

Diante dessa exacerbada exploração do trabalho, o Estado teve a necessidade de criar leis para proteger o obreiro, a fim de alcançar melhores condições de trabalho e reduzir a desigualdade decorrente do contrato de trabalho, tais como: redução da jornada de trabalho,

proibição do trabalho de menores e idosos em locais insalubres, da fixação de um salário mínimo, dentre outras.

Ademais, após o fim da Primeira Guerra Mundial, em 1919, vários países adotaram constituições que defendiam os direitos trabalhistas e também assinaram o Tratado de Versalhes, que no artigo 427, trouxe a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A OIT é um instrumento importante na história do Direito do Trabalho pois visa a proteção física, moral, intelectual dos trabalhadores assalariados com o fim na justiça social. Desse modo, é responsável por formular e aplicar normas internacionais do trabalho, além de legislar sobre a duração da jornada de trabalho, emprego, renda, saúde e segurança no trabalho, dentre outros.

No contexto brasileiro, é indispensável trazer a luz a Constituição de 1934, a primeira que abordou o direito trabalhista no seu texto e trouxe, por exemplo, a liberdade sindical, a isonomia salarial, o salário-mínimo, a jornada de trabalho de oito horas e as férias anuais remuneradas. Já em 1946, a Assembleia Constituinte, convocada após o governo de Getúlio Vargas, acrescentou à legislação uma série de direitos antes ignorados, tais como o direito de greve, repouso remunerado em domingo e feriados e extensão do direito à indenização de antiguidades e à estabilidade do trabalhador rural.

Outrossim, a Constituição Federal de 1967 trouxe mais mudanças: aplicação da legislação trabalhista aos empregados temporários, a valorização do trabalho como condição da dignidade humana, a proibição da greve nos serviços públicos e atividades essenciais e direito à participação nos lucros das empresas, também limitou a idade mínima para o trabalho do menor, em 12 anos, com proibição de trabalho noturno, incluiu em seu texto o direito ao seguro-desemprego (este, porém, só foi realmente criado em 1986) e a aposentadoria para a mulher após 30 anos de trabalho, com salário integral e, por fim, fez previsão do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), da contribuição sindical e do voto sindical obrigatório.

Além disso, em 1988, com a Constituição Cidadã, os direitos trabalhistas previstos nos artigos 7º ao 11º, tornam-se direitos sociais, no rol de direitos fundamentais da pessoa, conforme aduz Silva, em artigo publicado no 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 estabilidade especiais: a do dirigente sindical, a do dirigente das Comissões Internas de Acidentes e a das empregadas gestantes (SILVA, 2018).

Por último, com a Reforma Trabalhista de 2017, houve significativa mudança quanto aos direitos trabalhistas, tais como a prevalência do acordado sobre o legislado em diversas situações, em consonância com o que consta no artigo 611-A⁵ da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Neste condão, mudanças no que tange ao teletrabalho, regime de sobreaviso, jornada de trabalho, trabalho intermitente, plano de cargos, banco de horas anual, troca do dia de feriado e outros.

2.2 Breve panorama do direito processual do trabalho

O Direito Processual do Trabalho engloba os princípios, as normas e os órgãos que regulam a atividade da Justiça do Trabalho, visando efetivar a lei trabalhista e assegurando as partes que figuram a contenda laboral acesso à Justiça. Em seu livro, *Acesso à Justiça*, lecionam Cappelletti e Garth:

A expressão ‘acesso à Justiça’ é reconhecidamente de difícil definição, mas serve para determinar duas finalidades básicas do sistema jurídico — o sistema pelo qual as pessoas podem reivindicar e/ou resolver seus litígios sob os auspícios do Estado. Primeiro, o sistema deve ser igualmente acessível a todos; segundo, ele deve produzir resultados que sejam individual e socialmente justos (CAPPELETTI e GARTH, 2002. p. 8).

⁵Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

É importante pontuar que desde o advento das primeiras instituições de solução da lide trabalhista, na Itália e na França, existiu o cuidado e a atenção em garantir ao trabalhador o acesso ao Poder Judiciário, sem as dificuldades inerentes à Justiça Comum, tais como: a falta de celeridade e a falta de uma participação mais ativa e consensual. Nesse diapasão, assevera o juiz e professor Schiavi:

Assim como o Direito do Trabalho visa à proteção do trabalhador e à melhoria de sua condição social (art. 7º, caput, da CF), o Direito Processual do Trabalho tem sua razão de existência em propiciar o acesso dos trabalhadores à Justiça, tendo em vista garantir os valores sociais do trabalho, a composição justa do conflito trabalhista, bem como resguardar a dignidade da pessoa humana do trabalhador (SCHIAVI, 2018, p. 232).

Em conformidade com isto, é necessário que o processo do trabalho também pacifique a contenda laboral, levando em consideração o caso concreto e os direitos do obreiro e do tomador de serviços. Feita essa análise, é fundamental trazer à tona princípios constitucionais que norteiam o processo trabalhista. Dentre eles, destaca-se o princípio da celeridade. Segundo Theodoro Júnior:

[...] 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 (THEODORO JÚNIOR, 2010, p. 39).

A morosidade da Justiça, em enfoque a trabalhista, é inaceitável, aguardar anos pela solução de um conflito, pode ocasionar a desistência da ação. Além, é claro, de evidenciar que as verbas decorrentes do processo trabalhista possuem natureza alimentar. Para além de garantir, as partes do confronto ocupacional, o acesso a uma sentença justa e eficiente, é fundamental pontuar que o principal papel da justiça do trabalho é a efetivação do direito trabalhista em tempo célere e razoável, além de reforçar a dignidade da pessoa humana.

Nesse condão, buscar outras formas de solucionar as demandas de cunho ocupacional, com o intuito de garantir acesso aos direitos daqueles que figuram a contenda laboral, em especial do trabalhador, é de grande necessidade. O professor Watanabe menciona que utilização das técnicas de mediação e conciliação contribuem para que:

Além de criar um importante filtro da litigiosidade e estimular, em nível nacional o nascimento de uma nova cultura, não somente entre os profissionais do direito, como também entre os próprios jurisdicionados, de solução negociada e amigável de conflito (WATANABE, 2010, p. 385).

Desta forma, firma raízes as técnicas de solução de conflito, principalmente, a mediação e conciliação, e por isso é de suma importância que sejam aplicadas e utilizadas no dia a dia para a resolução de conflitos.

3. LIAME ENTRE A INAFSTABILIDADE DO CONTROLE JURISDICIONAL E OS MECANISMOS ADEQUADOS DE RESOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS

O grande filósofo Aristóteles aduz que, o homem é naturalmente um animal político destinado a viver em sociedade. Nesse contexto, é importante frisar que todo ser humano, apesar de ser da sua natureza viver em comunidade, possui necessidades, entretanto, devido a tamanha diferença que cada um possui em sua individualidade, acaba que possuem necessidades diferentes. Assim, devido a busca pela satisfação pessoal que cada um almeja, surge a divergência de interesses entre os indivíduos, o que ocasiona a necessidade de regras e limites, principalmente um meio justo e correto de solucionar o conflito.

Nesse sentido, com a origem do Direito e do ordenamento jurídico, como uma forma de regular as divergências de uma forma justa, houve uma restrição da liberdade e da autonomia, tendo em vista que a sociedade precisa obedecer as regras impostas para uma boa convivência e resolução. Entretanto, é suma importância ressaltar que o acesso à justiça se apresenta hoje como uma concepção atrelada à noção de eficiência da prestação jurisdicional. Além de que é indispensável para a democracia, principalmente no que concerne à persecução da efetividade dos direitos sociais.

Ademais, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso XXXV aduz que “lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, nesse sentido, toma forma o princípio fundamental da inafastabilidade do acesso à Justiça. Tal princípio aduz que toda e qualquer pessoa, independentemente de seu poder aquisitivo, sua condição política ou social, possui o direito de recorrer ao Poder Judiciário para tutelar seus direitos e interesses. Entretanto, é fundamental enfatizar que o acesso à Justiça, não engloba somente o acesso ao Poder Judiciário, mas também uso de outros mecanismos de resolução de conflitos.

Por seu turno, o artigo 3º e seus parágrafos seguintes do Código de Processo Civil de 2015 (CPC/2015), traz o Modelo Multiportas de acesso à Justiça, o qual aduz que não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito, que é permitida a arbitragem, na forma da lei e que o Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos

conflitos. Além disso, afirma que a conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de controvérsias deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

Neste sentido, apesar da semelhança entre os dispositivos, é preciso destacar que a lei infraconstitucional, respaldada pela Resolução nº 125 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), quando se refere à ‘apreciação jurisdicional’, vai além do que traz a Carta Magna, isto é, além do Poder Judiciário, permitindo a utilização da arbitragem e de outros métodos adequados de resolução de conflitos, baseadas na cooperação entre as partes e levando em consideração cada caso. Desta forma, é compreendido o incentivo pelo CPC/2015 do uso da conciliação, da mediação e de outros métodos de solução consensual de conflitos pelos juízes e operadores do direito.

Assim, o Poder Judiciário deixa de deter a exclusividade da jurisdição, adquirindo pilares a jurisdição voluntária judicial e extrajudicial, como a mediação e a conciliação. Além disso, em razão da morosidade da justiça e da superlotação de processos, cada vez mais é clara a busca por novos mecanismos de resolução dos tramites processuais, especificamente os supramencionados. Aliás, o próprio Judiciário reforça a importância da utilização de leis que incentivam o uso de métodos consensuais de gestão de conflitos, tal como a Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, conhecida como a Lei da Mediação.

Também é necessário destacar a atuação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) ao implementar ferramentas e campanhas com o cunho de prevenir e, por vezes, evitar a busca pelo Poder Judiciário, tal como a Semana Nacional da Conciliação, em prol da conciliação, que ocorre anualmente desde 2006. Nesta ótica, assevera Pinho:

Percebe-se o fenômeno da desjudicialização como ferramenta de racionalização da prestação jurisdicional e ajuste ao cenário contemporâneo, o que leva, necessariamente, à releitura, à atualização ou ainda a um redimensionamento da garantia constitucional à luz dos princípios da efetividade e da adequação (PINHO, 2021, p. 62).

Percebe-se que o fenômeno da desjudicialização, trazida por Pinho, tem relação com à autocomposição, ou seja, um método em que as partes acordam se existe ou não um direito, sem que haja coerção ou a intervenção direta de um terceiro, através do diálogo e do poder de negociação. Ademais, é fundamental pontuar que a autocomposição é dividida em três modalidades: renúncia, aceitação e transação.

A primeira modalidade de autocomposição, renúncia, ocorre quando uma das partes renuncia a um direito ou a uma vantagem em favor da outra parte. A segunda diz respeito à

aceitação, que acontece quando a parte envolvida reconhece e aceita o direito da outra parte. Já a terceira e última modalidade de autocomposição, a transação, se dá quando ambas as partes solucionam a controvérsia através de concessões recíprocas.

Outrossim, a autocomposição pode ocorrer de duas formas diferentes, isto é, através da mediação e da conciliação. Diante do exposto, é indispensável a diferenciação delas, assim expõe o especialista e mestre em Direito do Trabalho, Tavares Levy:

Na mediação o terceiro aproxima as partes e as auxilia na busca de soluções. O papel do mediador é abrir canais de comunicação. Pode-se ou não chegar a um acordo. Na conciliação, diferentemente, conciliador estimula o acordo, interfere na composição amigável, o que não ocorre na mediação. Os mediadores não têm o poder para solucionar a questão e não podem propor solução às partes. Na conciliação, por seu turno, o conciliador, propõe sugestões de solução ao conflito das partes (TAVARES LEVY, 2009, p. 29).

A priori, a partir da diferenciação trazida por Tavares Levy, é possível identificar que a mediação funciona sem que haja a intervenção do mediador no conflito, sendo este apenas um facilitador do diálogo entre as partes envolvidas. Enquanto que na conciliação, o papel do conciliador é mais ativo, visto que pode estimular a solução do conflito, dando inclusive sugestões para as partes poderem chegar em um consenso, em uma solução mais adequada e amigável à lide.

Além disso, é importante destacar que o termo ‘autocomposição’ atualmente está em desuso, muitos doutrinadores vêm tratando a mediação e a conciliação como ferramentas adequadas para a resolução de controvérsias. Assim, fundamental mencionar que o CPC/2015, traz no artigo 165, que os tribunais criarão centros judiciais de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição. Nesse diapasão, a mediação e conciliação, outrora vistas como uma mera alternativa e possibilidade de resolução de conflito, agora são adequadas, tornando o Poder Judiciário uma alternativa e possibilidade às partes e não mais como a primeira e única opção.

3.1 Desdobramentos da mediação no cenário brasileiro

A mediação é uma alternativa adequada de solução de conflitos em que as partes constroem uma decisão juntas, com o auxílio e orientação de um terceiro imparcial, o mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de

modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos.

Além disso, o procedimento tem a finalidade de satisfazer todos os envolvidos e reestabelecer vínculos afetivos ou de convivência, visto que o diálogo propicia a exposição de sentimentos, facilitando a conversação entre as partes. Segundo o doutrinador Sussekind e outros estudiosos do direito brasileiro:

A mediação é conduzida por um terceiro, estranho às tratativas interrompidas. Sua atribuição é mover as partes da posição em que se encontram, fazendo-as afunilar para uma proposta aceitável. [...] a decisão é tomada de *motu proprio* pelos interessados. O mediador não tem poder decisório. [...] Assim, a presença do mediador, figura externa aos interesses em jogo, não desclassifica a natureza autocomposta dessa forma de solução do conflito (SUSSEKIND et al, 1999, p. 1195).

Nesse cenário, o mediador, por não possuir o poder decisório, tem o papel de facilitar para as partes a observação de pontos da lide que elas não observariam sozinhas, possibilitando o diálogo e aplicando técnicas específicas da mediação com o intuito de maximizar a possibilidade da solução do conflito. Desta forma, o terceiro possibilitará que as partes envolvidas no conflito cheguem em um consenso mutuamente favorável. Ademais, é válido mencionar que a mediação é orientada pelos princípios da autonomia de vontade das partes, da não competitividade, do poder de decisão das partes, da oralidade, da imparcialidade e da competência do mediador, da informalidade, da isonomia entre as partes, da confidencialidade, da busca do consenso e da boa-fé.

268

Para mais, a mediação tem como objetivos prevalentes a prevenção, a solução de conflitos, a integração social e a promoção da paz na sociedade. A mediação foi aprovada no nosso sistema jurídico em 26 de junho de 2015, sob a Lei nº 13.140/2015, e entrou em vigor em 26 de dezembro de 2015. Entretanto, a Carta Magna de 1988 já a mencionava em seu preâmbulo⁶, imprescindível pontuar que este dispositivo tem uma relevância simbólica e política, dado que fortalece os ideais e compromissos dos constituintes para o estabelecimento de um Estado Democrático de Direito, defendendo a solução pacífica das controvérsias.

⁶PREÂMBULO. Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.

3.2 Traços da conciliação na perspectiva do direito brasileiro

A conciliação é um mecanismo adequado de resolução de conflitos, no qual um terceiro imparcial, denominado conciliador, intervém no problema para facilitar que as partes cheguem em um acordo. Luchiari aduz que:

A conciliação, como mecanismo de solução de conflitos, é a atividade desenvolvida por um terceiro facilitador, que domina a escuta, para incentivar, facilitar e auxiliar as partes a se autocomporem, adotando metodologia que permite a apresentação de proposições às mesmas, visando obtenção de um acordo. E é um método autocompositivo, pois apesar da presença de um terceiro, este apenas atua como facilitador e condutor do processo de composição, não detendo o poder de decisão (LUCHIARI, 2012, p-68).

Deste modo, o conciliador tem um papel mais ativo, podendo até mesmo propor soluções para as partes, sem constrangê-las ou intimidá-las, e sem retirar sua autonomia na resolução do conflito. Nesse contexto, ainda é fundamental pontuar características deste método, sendo elas: celeridade, baixo custo, eficácia e pacificidade, visto que os litigantes, auxiliados pelo conciliador chegam à solução do problema rapidamente, assim, saem todos vitoriosos.

Pode-se ressaltar que a conciliação pode ser utilizada antes do início de um processo, ou seja, em uma fase pré-processual, como também pode ser processual, ocorrendo quando já há um processo em andamento. Do ponto de vista de quando há vinculação da conciliação a algum processo judicial, ela pode ser endoprocessual, ocorrendo em juízo ou qualquer outro órgão vinculado ao Poder Judiciário, e extraprocessual, ocorrendo fora do processo.

Portanto, é válido mencionar que por se tratar de liberdade e autonomia das partes, a conciliação é facultativa, entretanto a realização da audiência é obrigatória em casos judiciais, como por exemplo: em Juizados Especiais e na Justiça do Trabalho. Por fim, é de suma importância ressaltar que conciliação é preferencialmente utilizada, quando não há vínculo anterior entre as partes, tendo em vista que o foco não é a manutenção da relação pós-controvérsia, o que a diferencia da mediação que é utilizada quando já há um vínculo anterior.

4. DIREITOS INDISPONÍVEIS E O DIREITO DO TRABALHO

Com efeito, o Direito do Trabalho é sustentado pelo princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, em razão disto é fundamental analisar se é possível negociar os direitos trabalhistas. No tocante à proteção deste princípio em caso de

acordo ou de alteração contratual tem-se o aparo legal nos artigos 9^o, 444⁸ e 468⁹ da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Além do mais, é preciso esclarecer que os direitos do empregado, na maioria das vezes, são de natureza pública, e também, caso houvesse permissão do empregado dispor livremente de seus direitos, os empregadores iriam lesionar direitos que são notadamente irrenunciáveis.

Portanto, tais características seriam um empecilho para o uso dos mecanismos adequados de resolução de controvérsias, visto que a irrenunciabilidade de todos os direitos trabalhistas, impossibilita a celebração de acordos entre o empregador e o empregado. Assim é preciso identificar quais direitos trabalhistas são irrenunciáveis e quais são passíveis de negociação. A partir disso, nasce a ideia de direitos disponíveis e indisponíveis.

De acordo com Carmona (1998, p. 48), o direito disponível, do latim “*disponare*”, pode ser livremente alienado ou negociado, possuindo o alienante plena capacidade jurídica para tanto. Por outro lado, direito indisponível, por óbvio, é aquele que o seu titular não tem capacidade pra livremente dispor, sendo irrenunciável, inalienável, sob pena de nulidade do ato praticado.

Sob essa ótica, pontua Maurício Godinho Delgado:

A indisponibilidade de direitos trabalhistas pelo empregado constitui-se em regra geral no Direito Individual do Trabalho do país, estando subjacente a pelo menos três relevantes dispositivos celetistas: arts. 9^o, 444, 468, CLT. Isso significa que o trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral negociado com o empregador (transação), não pode dispor de seus direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a esse despojamento. Essa conduta normativa, geral, no plano concreto da relação de emprego, a um só tempo, tanto o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, como o princípio da imperatividade da legislação do trabalho. A indisponibilidade inerente aos direitos oriundos da ordem juslaboralista não tem, contudo, a mesma exata rigidez e extensão. Pode-se tecnicamente, distinguir entre os direitos imantados por indisponibilidade absoluta ao lado de direitos imantados por uma indisponibilidade relativa (DELGADO, 2006, p. 216).

⁷Art. 9^o - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

⁸Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

⁹Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Assim, para Godinho, os direitos trabalhistas podem ser absolutamente indisponíveis e relativamente indisponíveis. Os absolutamente indisponíveis são aqueles relacionados ao interesse público, ou seja, ligados ao princípio da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador. Exemplos claros destes direitos são aqueles que envolvem o salário mínimo, o seguro-desemprego, o salário-família, a medicina do trabalho, a segurança do trabalho e outros previstos no artigo 611-B da CLT/1943¹⁰.

Em contrapartida, quanto aos direitos relativamente indisponíveis tem-se aqueles de cunho individual ou bilateral simples, que não tenham patamar mínimo definido pelo Estado e que se acordados não geram prejuízo ao empregado, tal como a modalidade de registro da jornada de trabalho, a opção por teletrabalho, a participação nos lucros ou resultados da empresa e outros previstos no artigo 611-A da CLT/1943. Entretanto, a

¹⁰Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
- XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
- XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
- XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

possibilidade de transacionar ou renunciar direitos do trabalhador sempre foi analisada atentamente pelo Poder Judiciário conforme demonstram Neto e Cavalcante:

Para o direito do trabalho, a regra básica é a de que os direitos dos trabalhadores são irrenunciáveis. Referido juízo de valor não pode ser visto de forma absoluta. Há hipóteses nas quais o direito é absolutamente indisponível, logo não poderia haver a renúncia. Nestas situações denota-se o interesse público, isto é, a tutela direta não envolve o indivíduo em si, porém como membro de uma classe social ou de uma categoria profissional. Por outro lado, pode-se, também, estar diante de direitos de indisponibilidade relativa, ou seja, quando são passíveis de renúncia ou transação (NETO e CAVALCANTE, 2004, pg. 98).

Neste sentido, a Constituição de 1988, expõe como direito social do trabalhador urbano e rural: o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho¹¹. Após esta indispensável elucidação, pode-se perceber que quando se refere a direitos indisponíveis em absoluto, a atuação das técnicas de autocomposição está restrita. Em contrapartida, no que diz respeito a direitos disponíveis e relativamente indisponíveis é plenamente possível e incentivado o uso da mediação e da conciliação, posto que poderão ser utilizadas a fim de alcançar um resposta adequada, célere e eficiente para as contendas no âmbito laboral que enfrentam o empregado e empregador.

4.1 Benefícios das técnicas de autocomposição nas desavenças entre empregado e empregador

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) incentiva a adoção de métodos adequados de solução de conflitos. Neste sentido, a Convenção n° 98 da OIT, de 08 de junho de 1949, estabelece em seu artigo 4° que deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Consoante a isto, as técnicas de autocomposição têm um papel fundamental na sociedade, pois são instrumentos capazes de solucionar conflitos de forma apropriada, de reduzir o número de processos judiciais e de combater o desvirtuamento da função judicial do Estado, conferindo, assim, uma leitura contemporânea do acesso à justiça, além de ser uma forma de maior pacificação social.

¹¹Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Referente à Justiça do Trabalho, o empregador ou/e o empregado pode(m) requerer o uso das ferramentas adequadas para a resolução de controvérsias no seu caso. Sendo necessário a mera comunicação à Vara do Trabalho, ao Centro Judiciário de Método Consensual de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho ou ao Tribunal Regional do Trabalho, dependendo de onde o processo tramita. Assim, posteriormente, será agendada uma audiência de conciliação e mediação, onde as partes que figuram a lide trabalhista tentarão chegar em um consenso que seja bom, amigável e adequado para ambas, tudo isto na frente de um juiz do trabalho.

Ademais, é válido trazer à tona que o Tribunal Superior do Trabalho estabeleceu, através do Ato 168, o procedimento de mediação e conciliação pré-processual em dissídio coletivo. A partir deste ato, nos Tribunais Regionais do Trabalho, foram criados os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas e também os, já referenciados, Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas. Neste sentido, a mediação merece destaque pois tem o objetivo além de garantir os direitos dos que figuram o conflito trabalhista, também evitar a possível arbitrariedade do juiz do trabalho no tramite processual.

Por seu turno, na esfera laboral, é necessário abordar que o uso das técnicas de autocomposição é mais célere e menos custosos que o processo judicial, posto que possibilita o diálogo entre o empregador e o empregado, e conseqüentemente, a busca por uma solução satisfatória para ambos.

Ademais, é um procedimento sigiloso e confidencial, apenas o empregador, empregado e o mediador ou conciliador saberão o que foi abordado durante a mediação ou conciliação. Merece destaque também que ao chegar em um acordo trabalhista, o empregador reduz o gasto com o procedimento judiciário, o que possibilita celebrar acordos que estejam dentro das condições estabelecidas pela lei trabalhista, com atenção as mudanças trazidas pela reforma.

Por fim, essas técnicas contribuem para, além de solucionar os conflitos das partes, para fins educativos, no sentido de que promove às pessoas autonomia na resolução de seus problemas e respeito aos interesses e às necessidades do outro, o que muitas vezes facilita a harmonia social entre empregador e empregado.

4.2 Desafios da aplicação da mediação e conciliação na resolução de conflitos trabalhistas

Apesar dos aspectos positivos da mediação e da conciliação, é importante pontuar alguns aspectos desafiadores. Considerando que o empregado é o hipossuficiente jurídico na relação de emprego, em razão do seu pouco conhecimento jurídico, pode ocasionar a celebração de acordos lesivos a este. Além disso, por serem métodos de solução voluntária, as partes não são obrigadas a cumprir o que foi acordado, o que impossibilita a efetiva solução do conflito.

Também pode haver resistência de uma das partes em participar do processo, e em alguns casos pode não ser possível chegar a um acordo. Paralelo a isto, é pungente destacar que o Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho são alicerçados pelos princípios da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, da norma mais favorável e da condição mais benéfica, tendo o propósito de minimizar as discrepâncias entre o trabalhador e o beneficiado com o seu trabalho, criando um patamar jurídico em favor daquele, em razão da sua hipossuficiência.

Desse modo, há limitação sobre os direitos que podem ser objeto de acordos no escopo trabalhista, visto que notadamente, são em sua maioria indisponíveis. Ainda há outros desafios na aplicação dessas técnicas de autocomposição, sendo eles: a interpretação do conflito; a retomada dos fluxos comunicacionais e o enfrentamento do problema sem emitir opinião ou assumir posição. Portanto, sempre que houver acordo na esfera laboral é imprescindível a observação dos dispositivos 611-A e 611-B da CLT, com o intuito de melhor satisfazer e respeitar os interesses da relação trabalhista.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo pretendeu investigar o uso das ferramentas adequadas para a resolução de controvérsias na Justiça do Trabalho, buscando a aplicação genuína dos princípios do acesso à Justiça, da celeridade e da duração razoável do processo no âmbito laboral. Ademais, foi feito a análise do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho, visto que são ramos importantes da ciência jurídica, assim, malgrado a justiça do Trabalho seja uma das mais céleres e eficientes no panorama nacional, ainda existem muitos planos que precisam ser ultrapassados a fim de que sejam respeitados os princípios citados anteriormente. De acordo com as pesquisas feitas para a concretização deste trabalho foi possível evidenciar que as técnicas de autocomposição são ferramentas adequadas para a resolução de

controvérsias na esfera laboral, além disto, proporcionam a redução de processos no Poder Judiciário. Ao longo do estudo, foi possibilitado a abordagem dos direitos indisponíveis do empregado, sejam eles relativamente, sejam eles absolutamente. Cabendo ao Estado, minimizar as discrepâncias entre o trabalhador e o beneficiado com o seu trabalho, criando um patamar jurídico em favor daquele, em razão da sua hipossuficiência. Logo, foi vislumbrado que o uso da mediação e da conciliação é restrita a determinados direitos trabalhistas. Desse modo, o que se buscou com o presente artigo foi visualizar os benefícios e os desafios que as partes que figuram a lide trabalhista enfrentam com a utilização das técnicas de autocomposição na resolução de seus conflitos.

REFERÊNCIAS

BERNADINI, Mariana. **A história do Direito do Trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil**, Escola Judicial do TRT da 4ª Região. Disponível em:<<https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206>.> Acesso em 12 de outubro de 2023.

BITTENCOUR, Luís Antônio de Aguiar. **Justiça atrasada não é Justiça!** 08 de janeiro de 2020. Disponível em:<<https://tribunademinas.com.br/colunas/fieldabalanca/08-01-2020/justica-atrasada-nao-e-justica.html>.> Acesso em 20 de outubro de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília. Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.> Acesso em 12 de outubro de 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro. Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.> Acesso em 20 de outubro de 2023.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Brasília. Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13105.htm.> Acesso em 20 de outubro de 2023.

BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. **Lei de Mediação**. Brasília. Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13140.htm.> Acesso em 04 de abril de 2024.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Tradução de Ellen Gracie North e et. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 2002. p. 12-13.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à lei 9.307/96**. São Paulo: Malheiros, 1998, p. 48.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 5^o edição, São Paulo: LTr, 2006, p. 216

FERNANDES, Sônia Caetano. **O novo modelo multiportas de solução dos conflitos e a novidade trazida pelo código de processo civil - Câmaras de mediação e conciliação**. Migalhas, 20 de abril de 2017. Disponível em:<<https://www.migalhas.com.br/depeso/257653/o-novo-modelo-multiportas-de-solucao-dos-conflitos-e-a-novidade-trazida-pelo-codigo-de-processo-civil---camaras-de-mediacao-e-conciliacao>> Acesso em: 02 de novembro de 2023.

LUCHIARI, Valeria Ferioli Lagrasta. **Conflito, conciliação e mediação**. Revista de Ciências Jurídicas e Sociais, Guarulhos, v.2, n.1, 2012, p. 68.

MATIAS, Átila. **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**; Brasil Escola. Disponível em:<<https://brasilecola.uol.com.br/brasil/organizacao-internacional-do-trabalho-oit.htm>> Acesso em 12 de outubro de 2023.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. II. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 39.

NETO, Francisco Ferreira Jorge e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**, 4^a edição, São Paulo, Tomo I, Editora Lúmen Júris, 2004, p. 98

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

276

OLIVEIRA, Thífani Ribeiro Vasconcelos de. **Mediação no Processo do Trabalho: influência do novo Código de Processo Civil**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3^a Reg., Belo Horizonte, v. 61, n. 92, p. 171-186, jul./dez. 2015.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de; MAZZOLA, Marcelo. **Manual de Mediação e Arbitragem**. Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 978655598087. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978655598087/>> Acesso em: 02 de novembro de 2023.

ROCHA, Caio César V.; SALOMÃO, Luis F. **Arbitragem e Mediação - A Reforma da Legislação Brasileira**, 2^a edição. Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788597012798. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012798/>> Acesso em: 07 de setembro. 2023.

RUI BARBOSA; **edição popular anotada por Adriano da Gama Kury**. - 5. ed. - Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1997.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17**. 2.ed São Paulo: LTr, 2018. p. 232.

SILVA, Daniel Neves. **Revolução Industrial: o que foi, resumo, fases.** Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>.> Acesso em 12 de outubro de 2023.

SILVA, Paula Jaeger da Silva. **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/todos-os-artigos/evolucao-historica-do-direito-do-trabalho.html>.> Acesso em 12 de outubro de 2023.

SOUZA, Isabela. **Cidadania, cultura e sociedade, o que muda com a Reforma Trabalhista?** Politize! 04 de abril de 2017, atualizado em 26 de junho de 2023. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/reforma-trabalhista-principais-pontos/>.> Acesso em 12 de outubro de 2023.

SUSSEKIND, Arnaldo; et al. **Teixeira Instituições de Direito do Trabalho**, 1999, 18ª edição, São Paulo, LTr, Vol. 2 -, p. 1195.

TAVARES LEVY, Maurício Rodrigo. **Mediação de Conflitos Trabalhistas e Promoção de Direitos Humanos.** Tese de Dissertação. São Paulo, 2009.

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.

WATANABE, Kazuo. **Política pública do poder judiciário nacional para tratamento adequado dos conflitos de interesses.** Revista de Processo, v. 36, 2011, p. 385.