

MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: SIM AO ACORDO E NÃO AOS DIREITOS TRABALHISTAS

MEDIATION AND CONCILIATION IN THE LABOR COURT: YES, TO AGREEMENT AND NO TO LABOR RIGHTS

José Lopes Neto¹
Dorinethe dos Santos Bentes²

RESUMO: O presente trabalho tem o objetivo fazer uma análise sobre a mediação e conciliação como métodos adequados e autocompositivos de resolução de conflitos de maneira geral e de forma mais aprofundada no Direito do Trabalho. Iniciante, traçando um panorama geral sobre a resolução de conflitos e o acesso à justiça no Brasil. O tema abordado é atual e de importante relevância, vistos a recente reforma trabalhista (lei Nº 13.467 de 2017) e a Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) que regulamenta as políticas de conciliação na Justiça do Trabalho (Resolução 174/2016 do CSJT). Para o presente estudo, foi utilizado o método ou raciocínio de pesquisa indutivo, guiado pela vertente jurídico sociológica. Técnicas de levantamentos de dados em fontes primárias e secundárias. Por fim, indaga-se o regime jurídico da mediação e conciliação no âmbito da justiça trabalhista no tocante a flexibilização dos direitos dos trabalhadores e suas implicações, analisando suas desvantagens para os trabalhadores e apresenta possíveis soluções para o problema.

1057

Palavras-chave: Mediação. Conciliação. Justiça do Trabalho. Flexibilização. Direitos trabalhistas.

ABSTRACT: The purpose of this work is to analyze mediation and conciliation as alternative and self-composite methods of resolving conflicts in general, and in more depth in labor law. Starting with an overview of conflict resolution and access to justice in Brazil. Finally, it questions the legal regime of mediation and conciliation in the scope of labor justice in relation to the flexibility of workers' rights and their implications, analyzing their disadvantages for workers. For this study, the deductive method was used, with note-taking and reading of bibliographical sources. The research used bibliographical sources. The topic is current and of important relevance, given the recent labor reform (Lei Nº13.467 of 2017) and the resolution of the Higher Council of Labor Justice (CSJT) that regulates the conciliation policies in Labor Justice (Resolution 174/2016 of CSJT).

Keywords: Mediation. Conciliation. Labor Justice. Flexibility. Labor law.

¹Discente do Curso de Graduação em Direito na Universidade Federal do Amazonas – UFAM.

²Doutoranda em Direito e Justiça pela Universidade Federal de Minas Gerais. Mestre em História pela Universidade Federal do Amazonas. Especialista em Direito Ambiental e Urbanístico e Especialista em História Social da Amazônia. Professora da Universidade Federal do Amazonas - UFAM, lotada na Faculdade de Direito - Departamento de Direito Público.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O presente artigo, buscou examinar a prática da mediação e conciliação na justiça do trabalho e a flexibilização dos direitos trabalhistas, a fim de demonstrar como essa flexibilização tem afetado de forma negativa os trabalhadores e beneficiado empresários, pois em grande parte dos casos, o trabalhador abre mão de importantes direitos trabalhistas ao dizer sim para um acordo.

A pesquisa foi fundamentada em fontes bibliográficas de especialistas no assunto, publicações científicas, leis atuais e fontes de informação jurídica relacionadas à Mediação e Conciliação no Direito do Trabalho.

Será abordado de forma mais específica sobre a mediação e a conciliação no âmbito do direito do trabalho e seus papéis na mitigação dos direitos trabalhistas, na tentativa de desafogar o judiciário trabalhista.

A mediação e a conciliação são regulamentadas pela Constituição Federal de 1988 e pela Consolidação das Leis do Trabalho, sendo considerada como um dos pilares fundamentais do processo trabalhista. Sua importância está estreitamente ligada as principais características da Justiça do Trabalho, quais sejam a celeridade, a justiça gratuita, o *jus postulandi*, a oralidade, menor formalidade e o seu caráter conciliatório.

Contudo, é perceptível que os Tribunais Trabalhistas estão sobrecarregados com o grande volume de processos que lhes são encaminhados, o que impede que os direitos dos trabalhadores sejam efetivados em um prazo razoável. Com o objetivo de diminuir este volume de processos, a Justiça do Trabalho tem incentivado as partes a alcançarem acordos fora ou dentro do processo, visando acelerar o andamento processual e obter uma solução mais rápida.

Isso tem levado a uma conduta comum entre empresários, que de forma proposital deixam de pagar todos os direitos dos trabalhadores durante o contrato de trabalho, levando essas dívidas para a via judicial, sabendo que, devido ao caráter conciliatório do Direito do Trabalho, eles podem minimizar os gastos com os direitos dos trabalhadores. Como consequência, os trabalhadores têm seus direitos reduzidos, reforçando a ideia de que, embora a mediação e a conciliação sejam uma ferramenta importante no direito do trabalho, eles também resultam no enfraquecimento e flexibilização dos direitos trabalhistas.

Por fim, a escolha do tema da presente pesquisa, foi motivada pela necessidade de se fazer uma análise direta sobre o assunto relativo à mediação e conciliação na justiça do trabalho e suas possíveis consequências e danos aos direitos do trabalhador.

1. Mediação e Conciliação

1.1 Mediação

A mediação é um processo de solução de conflitos no qual uma terceira pessoa imparcial, chamada de mediador, ajuda as partes envolvidas a chegar a uma solução consensual. O mediador não toma decisões para as partes, mas sim ajuda-as a chegar a uma decisão consensuada. É amplamente utilizada no Brasil, especialmente em questões de direito do consumidor e trabalhistas, mas também é utilizada em áreas como direito imobiliário, direito familiar e direito comercial. Ela é considerada uma forma eficaz e rápida de resolver conflitos, pois permite que as partes cheguem a uma solução consensual sem precisar recorrer ao judiciário.

Nas palavras de Tartuce:

A mediação consiste no meio consensual de abordagem de controvérsias em que alguém imparcial atua para facilitar a comunicação entre os envolvidos e propiciar que eles possam, a partir da percepção ampliada dos meandros da situação controvertida, protagonizar saídas produtivas para os impasses que os envolvem. A mediação configura um meio consensual porque não implica a imposição de decisão por terceira pessoa; sua lógica, portanto, difere totalmente daquela em que um julgador tem autoridade para impor decisões. (2018, p. 188).

1059

Para corroborar o pensamento de Tartuce, Cahali elucidada:

Mediação é um dos instrumentos de pacificação de natureza autocompositiva e voluntária, no qual um terceiro, imparcial, atua, de forma ativa ou passiva, como facilitador do processo de retomado do diálogo. Assim, a mediação visa “a prevenção ou correção dos pontos de divergência decorrentes da interação e organização humana”. (2015, p. 85).

O surgimento da mediação no Brasil tem suas raízes na década de 1970, quando alguns profissionais começaram a experimentar novas formas de resolução de conflitos. Naquela época, a mediação não era regulamentada e era vista como uma forma adequada de resolver conflitos, principalmente em questões comunitárias e de direito do consumidor.

De acordo com Spengler, ela surge da necessidade de restabelecer as pontes de diálogo que foram rompidas com o litígio:

A mediação surge em razão da necessidade de encontrar meios para que as pessoas voltem a se comunicar e restabelecer o diálogo que foi rompido pelo litígio. Nessa perspectiva, a palavra mediação tem origem de *mediare* em latim,

que significa intervir, dividir ao meio, e indica o sentido de equilíbrio, com a ideia de que o terceiro encontra-se entre as partes, e não sobre elas. (2017, pg. 19).

A partir dos anos 1990, houve um crescente interesse pela mediação no país, e várias organizações e instituições passaram a oferecer serviços de mediação. Nessa época, a mediação começou a ser utilizada como uma forma de resolver conflitos trabalhistas e familiares. Em 2002, foi criado o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que tem como missão promover a eficiência do sistema judiciário e a pacificação social. Um dos objetivos do CNJ foi a promoção da mediação como uma forma de resolver conflitos. Já em 2010, o CNJ criou o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (Nupemec), com a finalidade de promover a mediação e outros métodos consensuais de solução de conflitos.

Por fim, em 2015, foi aprovada a Lei nº 13.140/2015, que regulamenta a mediação e a arbitragem no país. Essa lei estabelece normas para a mediação e arbitragem e estabelece a obrigatoriedade de mediação prévia em alguns casos, como questões de direito do consumidor e questões trabalhistas. Desde então, a mediação tem se tornado cada vez mais popular no Brasil, e é vista como uma forma eficaz e eficiente de resolver conflitos. Hoje em dia, existem diversas instituições e organizações que oferecem serviços de mediação, incluindo o Ministério Público, juizados especiais, escritórios de advogados e organizações não governamentais.

1060

Importante ressaltar, que diferentemente da conciliação onde o foco está na resolução de um conflito esporádico, na mediação o foco está no conflito em si, pois geralmente as partes possuem relações próximas duradouras e precisam resolver o conflito para que possam voltar a conviver de forma harmônica

Nesse sentido, Cahali explica:

O foco na mediação é o conflito, e não a solução. Na conciliação percebe-se o contrário: o foco é a solução, e não o conflito. E com tratamento às partes, pretende-se na mediação o restabelecimento de uma convivência com equilíbrio de posições, independentemente de se chegar a uma composição, embora esta seja naturalmente desejada. (2015, p.47).

2.2 Conciliação

A conciliação é um método de solução de conflitos no qual as partes envolvidas se reúnem com um conciliador, que é uma pessoa imparcial, para tentar chegar a um acordo amistável. É uma forma adequada de resolução de conflitos que é menos formal do que um julgamento em um tribunal e pode ser menos dispendiosa em termos de tempo e dinheiro.

Em uma sessão de conciliação, as partes envolvidas apresentam suas perspectivas e argumentos para o conciliador, que então ajuda as partes a entender as necessidades e interesses de cada uma. O conciliador pode fazer sugestões e propor soluções para ajudar as partes a chegar a um acordo.

Segundo, Mauricio Delgado:

A conciliação é o ato judicial, mediante o qual as partes litigantes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial. Embora próxima às figuras da transação e da mediação, delas se distingue em três níveis: no plano subjetivo, em virtude da interveniência de um terceiro e diferenciado sujeito, a autoridade judicial; no plano formal, em virtude de realizar-se no corpo de um processo judicial, podendo extingui-lo parcial ou integralmente; no plano de seu conteúdo, em virtude de poder a conciliação abarcar parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada. (2002, p. 665).

Conciliação pode ser utilizada em uma variedade de situações, incluindo disputas comerciais, conflitos de vizinhança, questões de guarda de crianças, e muito mais. Ela pode ser realizada em uma variedade de ambientes, como escritórios de conciliação, tribunais, e até mesmo online. Ela também pode ser utilizada em conjunto com outras formas de resolução de conflitos, como arbitragem e mediação. Cada um desses métodos possui suas próprias características e é adequado para situações diferentes.

De acordo com Bacelar:

Definimos a conciliação (nossa posição) como um processo técnico (não intuitivo), desenvolvido, pelo método consensual, na forma autocompositiva, em que terceiro imparcial, após ouvir as partes, orienta-as, auxilia, com perguntas, propostas e sugestões a encontrar soluções (a partir da lide) que possam atender aos seus interesses e as materializa em um acordo que conduz à extinção do processo judicial. (2012, p.66).

É importante notar que a conciliação é voluntária e autocompositivo, ou seja, as partes envolvidas devem concordar em participar e devem estar dispostas a negociar e chegar a um acordo. Além disso, qualquer acordo alcançado na conciliação é geralmente vinculativo, ou seja, as partes estão legalmente obrigadas a cumprir as condições acordadas.

Segundo Cahali (2015, p.45) “embora com passagem obrigatória pela análise do conflito, o foco principal na conciliação é a solução do problema. A meta é alcançar um acordo razoável às partes”.

Pensamento aprofundado por Buitoni, que diz:

O conciliador, seja Juiz ou não, fica na superfície do conflito, sem adentrar nas relações intersubjetivas, nos fatores que desencadearam o litígio, focando mais as vantagens de um acordo onde cada um cede um pouco, para sair do problema. Não há preocupação de ir com maior profundidade nas questões subjetivas, emocionais, nos fatores que desencadearam o

conflito, pois isso demandaria sair da esfera da dogmática jurídica, dos limites objetivos da controvérsia. (2010, p.2)

A conciliação como forma de resolução de conflitos surgiu no Brasil no início do século XX, com a criação de algumas instituições e programas voltados para essa finalidade. No entanto, seu uso se popularizou somente nas últimas décadas com a crescente conscientização sobre a importância da solução pacífica de conflitos e o enfrentamento da superlotação dos tribunais.

Em meados dos anos 90, foi criado o Centro de Conciliação da Justiça Federal, com a finalidade de promover a conciliação e a mediação como formas adequadas de solução de conflitos. E a partir dos anos 2000, com a promulgação da Lei nº 9.307/96, que regulamentou a arbitragem no país, a conciliação e a mediação passaram a ser vistas como formas complementares à arbitragem e foram inseridas no sistema de Justiça. A partir de então, o país passou a desenvolver programas de conciliação e mediação em diversas esferas, tanto no âmbito judiciário quanto no extrajudicial, como a criação de programas de conciliação em universidades, empresas e outras instituições.

Atualmente, a conciliação é uma prática cada vez mais valorizada e utilizada no país, e existem vários programas e iniciativas que visam promover e difundir essa forma de resolução de conflitos.

2.3 Legislação acerca da conciliação na justiça trabalhista

A Justiça do Trabalho, nasceu com uma postura intervencionista e protetora, buscando defender o trabalhador considerado "economicamente mais fraco" em relação aos patrões. Com o objetivo de proteger os direitos trabalhistas, ela possui características distintas das demais áreas da Justiça, como acesso gratuito à Justiça, jus postulandi, processos orais e menos formalizados, celeridade e o caráter conciliatório, para proteger de forma mais efetiva os direitos dos trabalhadores.

Em seu artigo 5º inciso. XXXV a nossa atual Constituição estabelece os direitos e garantias fundamentais do cidadão contemplando o princípio do acesso à justiça, “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito”.

Ter acesso à Justiça envolve mais do que apenas dar entrada em uma ação tribunal; é assegurar, de forma constitucional, o direito de resposta e solução do problema apresentado pelo cidadão. Diante das barreiras à acessibilidade da Justiça e do

sobrecarregamento dos processos no Poder Judiciário, a legislação e os operadores do direito buscam maneiras de melhorar o andamento dos processos judiciais.

A dificuldade que o cidadão encontra para conseguir ter acesso a Justiça faz com que o Poder Judiciário seja desacreditado pela população, nesse sentido Watanabe afirma:

O Poder Judiciário nacional está enfrentando uma intensa conflituosidade, com sobrecarga excessiva de processos, o que vem gerando a crise de desempenho e a consequente perda de credibilidade. (2011, p.3).

Isso explica o aumento da valorização de maneiras adequadas de resolução de conflitos. Ao invés de seguir o processo judicial convencional, que inclui a decisão de uma sentença executável, esses métodos buscam pacificar as disputas sem precisar recorrer a uma sentença imposta pela lei. A intenção é diminuir o número de conflitos e, com isso, restaurar a confiança e legitimidade do poder judiciário, tornando a solução dos casos mais ágil. Neste contexto, técnicas como conciliação e mediação ganharam destaque.

Nessa mesma linha de pensamento Pachá elucidada:

Foi para enfrentar a crescente demanda gerada pela excessiva jurisdicionalização dos conflitos, nem sempre solucionada com uma sentença judicial – muitas vezes, uma contenda, embora sentenciada, não resulta na pacificação social – é que começou a se desenhar uma nova proposta surgida do próprio Judiciário: a composição dos litígios pela conciliação. (2011, p.86).

Na Justiça do Trabalho podemos observar essa valorização dos meios adequados de conflitos de uma maneira bem clara.

Dispõe o artigo 764 da CLT que:

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

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

§2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Analisando o artigo acima, fica claro o objetivo do legislador em promover a cultura da busca pelo acordo. Ao longo do tempo, o próprio Poder Judiciário criou leis para estimular a procura por soluções consensuais para conflitos trabalhistas, como por exemplo a promulgação da Lei de Mediação (Lei 13.140 de 2015) e a Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) que regulamenta as políticas de conciliação na Justiça do Trabalho (Resolução 174/2016 do CSJT).

Essa busca pela solução consensual de conflitos trabalhistas encontra amparo mais uma vez, na Consolidação das Leis do Trabalho, respectivamente em seus artigos 846 e 850 que dispõem:

Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação. (Redação dada pela Lei nº 9.022, de 5.4.1995)

§ 1º - Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento. (Incluído pela Lei nº 9.022, de 5.4.1995)

§ 2º - Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do acordo. (Incluído pela Lei nº 9.022, de 5.4.1995).

Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

Parágrafo único - O Presidente da Junta, após propor a solução do dissídio, tomará os votos dos vogais e, havendo divergência entre estes, poderá desempatar ou proferir decisão que melhor atenda ao cumprimento da lei e ao justo equilíbrio entre os votos divergentes e ao interesse social.

Tal prática fica ainda mais evidenciada no artigo 852-E da mesma lei:

Art. 852-E. Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência. (Incluído pela Lei nº 9.957, de 2000)

Nesse sentido, em setembro de 2016, o Conselho Superior de Justiça e Trabalho publicou a Resolução nº 174, que trata da importância e urgência de implementar uma política pública para lidar de forma adequada com conflitos trabalhistas, visando a pacificação social e incluindo isso em sua estrutura. Com o objetivo de melhorar a eficiência processual e acesso à justiça, na tentativa de desafogar o judiciário trabalhista.

2. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas

A política pública de valorização dos métodos adequados de resolução de conflitos como solução para a crise do judiciário no Brasil é uma questão relevante e merece ser considerada, especialmente no que diz respeito à adequação dessa política para lides trabalhistas. A questão que se levanta é se essa tendência nacional pela mediação e conciliação realmente gera resultados positivos no direito do trabalho.

No tocante a flexibilização dos direitos trabalhistas, um tema amplamente debatido, com pontos de vista tanto a favor quanto contra, alguns setores mais liberais apoiam a relativização, o que inclui a intervenção do Estado, precarização, terceirização e

até mesmo a desregulamentação das relações de trabalho, com o objetivo de defender os interesses da classe empresarial, outros setores, ligados à defesa dos direitos dos trabalhadores, rejeitam a flexibilização, argumentando que isso resultará em perda de direitos e precarização das condições de trabalho.

Se visto de uma perspectiva mais ampla, a flexibilização envolve qualquer tipo de diminuição, supressão ou modificação dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, especialmente a proteção do trabalhador e a rigidez das leis trabalhistas devido a possíveis dificuldades financeiras enfrentadas pelas empresas. Além de violar princípios, a flexibilização também prejudica a estrutura da Justiça do Trabalho, desrespeitando seus regulamentos e prejudicando seu objetivo principal, que é garantir a proteção do trabalhador como a parte mais fraca nas relações de trabalho.

É importante destacar que, ao longo dos anos, a legislação trabalhista no Brasil já sofreu diversas mudanças que visam flexibilizar as relações de trabalho. Tais mudanças incluem, por exemplo, a ampliação dos contratos temporários, a possibilidade de demissão imotivada pelo empregador, a redução dos salários em casos de contratos provisórios e trabalho parcial, entre outros. Além disso, a alimentação fornecida pelo empregador já não é considerada natureza salarial, e a prevalência do acordado entre as partes sobre o estabelecido pela lei também foi ampliada.

1065

A flexibilização dos direitos trabalhistas surge da necessidade do Direito do Trabalho se adaptar as mudanças econômicas, políticas, tecnológicas e sociais que afetam diretamente os trabalhadores e muitas vezes modificam a relação de trabalho entre empregado e empregador.

Nesse sentido, Cassar (2013, p. 41-42) elucida:

A flexibilização é possível e necessária, desde que as normas por ela estabelecidas através da convenção ou do acordo coletivo, como previsto na Constituição, ou na forma que a lei determinar, sejam analisadas sob duplo aspecto: respeito à dignidade do ser humano que trabalha para manutenção do emprego e redução de direitos apenas em casos de comprovada necessidade econômica, quando destinada à sobrevivência da empresa. Não alcançando este objetivo mínimo, conquistado arduamente ao longo da história pelo trabalhador, o acordo ou convenção coletiva deverão ser considerados inconstitucionais, uma vez que valores maiores são aqueles protegidos pelos direitos fundamentais, afinal, os princípios norteiam a aplicação do direito.

A singularidade das ações trabalhistas quanto aos motivos de judicialização precisa ser considerada pelo Poder Judiciário ao lidar com o excesso de processos, a estratégia de enfrentamento do problema deve levar em conta as causas específicas desse excesso para cada tipo de processo, considerando as características materiais das relações jurídicas

envolvidas. A maioria das ações trabalhistas se refere a direitos básicos previstos em lei, indicando que muitos empregadores desrespeitam os direitos dos trabalhadores. Com a natureza coletiva das questões trabalhistas, esse comportamento pode ser visto como uma estratégia de gestão dos negócios, e não apenas como falta de conhecimento ou dificuldade em cumprir as leis.

A classe empresarial, influenciada pelo movimento neoliberal, argumenta que os custos envolvidos na mão de obra, incluindo encargos sociais previstos por lei, são muito altos no Brasil, dificultando a sustentabilidade das empresas devido aos elevados juros, custos e alta concorrência do mercado, levando a busca por lucro. No entanto, isso distorce o objetivo principal do Direito do Trabalho, que é proteger a classe trabalhadora e valorizar e dignificar o ser humano.

Nesse sentido, o destaque excessivo da mediação e conciliação na Justiça do Trabalho pode ser percebida como uma acomodação àqueles que descumprem a lei, na Justiça do Trabalho, mesmo os empregadores que descumprem as leis são tratados como "parceiros" ao invés de réus. Isso pode levar ao aumento de comportamentos irregulares, já que esses empregadores podem interpretar essa "parceria" como uma justificativa para descumprir as leis trabalhistas, pois enxergam a supressão parcial dos direitos dos trabalhadores como uma forma de obter lucro, e posteriormente negociar soluções amigáveis na Justiça do Trabalho com aqueles trabalhadores que buscaram acionar a empresa judicialmente.

1066

Essa situação é uma ofensa aos valores do Direito do Trabalho, cuja finalidade é assegurar o bem-estar do trabalhador, que é a parte frágil na relação de trabalho. Quando consideramos uma abordagem mais protecionista, é fácil perceber que a mediação e a conciliação se mostram como uma forma singular de enfraquecer os direitos dos trabalhadores.

Desta forma, a mediação e conciliação flexibiliza os direitos dos trabalhadores, uma vez que geralmente acontece quando o vínculo empregatício já foi encerrado e não há uma questão financeira por parte do empregador que justifique a flexibilização. Assim, a questão não é mais sobre as condições de trabalho, mas sim sobre a proteção real dos direitos dos trabalhadores. Em alguns casos, quando o contrato de trabalho já está encerrado, durante o processo, os direitos dos trabalhadores são violados, por vezes, o Juiz força as partes a chegar a um acordo para acelerar o processo e evitar que se estenda por muito tempo.

É importante frisar, que a grande maioria das reivindicações trabalhistas apresentadas ao Judiciário são relacionadas ao cumprimento dos direitos básicos dos trabalhadores, principalmente referentes a verbas rescisórias. Muitas vezes, quando uma negociação é feita para resolver o litígio, o trabalhador ainda não recebeu essas verbas básicas e se encontra em uma situação financeira vulnerável, sem ter conseguido uma nova oportunidade de trabalho. Nessas condições, é provável que ele opte por renunciar a uma parte de seus direitos para receber algum valor que é seu por direito.

De maneira geral, na maioria dos casos os trabalhadores só buscam seus direitos quando estão desempregados e precisam de dinheiro para sua própria subsistência e de sua família. O empregador se aproveita dessa situação de vulnerabilidade do trabalhador para pressioná-los a aceitar um acordo por um valor muito menor do que eles têm direito. Ademais, o trabalhador sabe que, caso recuse a proposta de acordo e prossiga com o processo, pode levar meses ou anos até ter seus direitos plenamente garantidos.

Com isso, fica evidente que tanto a mediação como a conciliação favorecem mais os empregadores do que os trabalhadores. O processo judicial é dificultoso para os trabalhadores cobrarem seus direitos, enquanto os empregadores possuem recursos para continuarem com a lide o tempo que for necessário. Portanto, é razoável suspeitar que a mediação e a conciliação prejudiquem os direitos dos trabalhadores, especialmente aqueles garantidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas e nossa Constituição Federal.

Dessa forma, Vítor Filgueiras sustenta:

A relação entre o *modus operandi* da JT e a evasão das normas de proteção ao trabalho pelos empregadores ocorre de dois modos [...]. Primeiro, ao promover a conciliação nos processos judiciais, em regra há a subtração direta de direitos dos trabalhadores. Além disso, a JT, ao realizar as conciliações nos moldes verificados, promove efeito demonstração de incentivo ao desrespeito às regras, tanto ao capitalista diretamente envolvido quanto ao conjunto dos patrões que têm acesso à informação sobre esse padrão que, como no caso da fiscalização, é bastante conhecido no conjunto do mercado de trabalho (2012, p. 338).

Por fim, o incansável incentivo a utilização da mediação e conciliação como solução principal para conflitos trabalhistas pode resultar na diluição dos direitos trabalhistas, na medida em que tende, a restringir os direitos dos trabalhadores, isso acontece devido ao princípio da negociação que rege a realização dos acordos formais nos casos judiciais, o que significa que há uma diminuição dos direitos do trabalhador, na medida em que ele concorda em abrir mão deles em troca de uma compensação oferecida pelo empregador através do acordo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como já dito, na forma como vem sendo implementada, os métodos adequados de conflitos na área trabalhista têm o efeito de enfraquecer as relações de trabalho no país. Nesse sentido, a mediação e a conciliação são concebidas como uma política pública coletiva e estrutural usada pelo Poder Judiciário, sendo adotada para solucionar qualquer litígio na seara trabalhista. No entanto, a ampliação desta concepção para todas as situações trabalhistas, com campanhas em todo o país e incentivos de diversas formas para as partes, advogados e principalmente juízes, leva a uma tendência óbvia de diminuição dos direitos da classe trabalhadora.

Dessa forma, a política estabelecida pelo Poder Judiciário não tem base constitucional, pois a Constituição Federal estabelece claramente o objetivo de melhorar a condição social dos trabalhadores e não prevê nenhuma situação que vá na direção oposta. O Brasil, portanto, tem a obrigação constitucional de atuar para melhorar a condição dos trabalhadores em relação ao nível estabelecido pelo próprio constituinte.

No entanto, ainda que seja evidente uma diminuição de direitos dos trabalhadores, é importante levar em consideração a questão social envolvida nesta questão. Como já discutido, tanto os métodos adequados de solução de conflitos quanto a flexibilização têm como objetivo regular determinadas situações nas relações de emprego, a fim de promover a resolução da lide, acelerar e tornar mais eficientes as soluções para demandas trabalhistas.

Portanto, o poder público precisa intensificar a fiscalização das condições de trabalho e verificar se os empregadores estão cumprindo com todas as suas obrigações, deve ser aplicada punições mais rigorosas para coibir comportamentos inadequados dos empregadores. No entanto, esta tarefa de fiscalização, seja por meio do Ministério Público do Trabalho ou outro órgão responsável, é bastante desafiadora e pode ser difícil de ser executada, devido à vasta extensão territorial do Brasil e aos esforços dos empregadores para esconder as irregularidades perante as autoridades.

Por fim, é preciso destacar que a mediação e a conciliação são ferramentas valiosas para a realização da tutela jurisdicional e deve ser incentivada, mas não como uma maneira de impor condições desleais ao trabalhador, que é a parte mais fraca da relação trabalhista. O Juiz do Trabalho deve, portanto, orientar as partes a chegar a um acordo justo, intervindo quando necessário, e não deve aprovar acordos que impliquem condições

extremamente desfavoráveis ou renúncia de direitos fundamentais ou não renunciáveis pelo trabalhador.

REFERÊNCIAS

BACELLAR, Roberto Portugal. *Mediação e arbitragem: coleção saberes do direito*. São Paulo: Saraiva, 2012.

BARBOSA, O. P. de A.; SILVA, C. A. da. Os métodos consensuais de solução de conflitos no âmbito do Novo Código de Processo Civil Brasileiro (Lei nº 13.105/15). Disponível em: <<http://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/artigos/2015/os-metodos-consensuais-de-solucao-de-conflitos-no-ambito-do-novo-codigo-d-processocivil-brasileiro-lei-no-13-105-15-juiza-oriana-piske>>. Acesso em: 29. jan. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 29 jan. 2023.

BIAVASCHI, Magda Barros. “Direito e Justiça do Trabalho no Brasil: notas sobre uma trajetória com bem mais de 70 anos”. *Revista do TST*. Brasília, v. 77, n. 2. abril/junho 2011. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/25349>>. Acesso em: 29.jan.2023.

1069

BIAVASCHI, Magda Barros. “A construção e os fundamentos do direito do trabalho no Brasil”. *Revista do Advogado*. São Paulo, ano 33, n. 121. novembro/2013. Disponível em: <https://aplicacao.aasp.org.br/aasp/servicos/revista_advogado/paginaveis/121/178/index.html#zoom=z>. Acesso em: 29.jan.2023.

BUITONI, Ademir. *Mediar e conciliar: as diferenças básicas*. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2707, 29 nov. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17963>>. Acesso em: 04.fev. 2023.

CAHALI, Francisco José. *Curso de Arbitragem: mediação; conciliação; resolução CNJ 125/2010*. 5. ed. revista e atualizada, de acordo com a Lei 13.129/2015 (reforma da Lei de Arbitragem), com a Lei 13.140/2015 (Marco Legal da Mediação e o Novo CPC). São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

DELGADO, M.G; DELGADO, G. N. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. - São Paulo: LTR, 2017. Disponível em: <<https://www.medicina.ufmg.br/nest/wpcontent/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalhistapdf>> Acesso em: 28.jan.2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no direito do trabalho brasileiro. São Paulo: Revista LTr, v. 66, 2002;

FILGUEIRAS, Vítor Araújo. Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008. Tese de doutorado. Salvador: UFBA, 2012. Disponível em:<https://ppgcs.ufba.br/sites/ppgcs.ufba.br/files/estado_e_direito_do_trabalho_no_brasil_regulacao_do_emprego_entre_1988_e_2008.pdf>. Acesso em: 06.fev.2023.

Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 26 jun. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm>. Acesso em: 29 jan. 2023

PINTO, Flávia Aguiar Cabral Furtado. Os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores como limites ao princípio da autonomia da vontade e à flexibilização das relações de trabalho no estado democrático de direito brasileiro. Dissertação de Mestrado. Universidade de Fortaleza. Fortaleza, 2012. Disponível em: <<https://uolp.unifor.br/oul/conteudosite/F1066347728/Dissertacao.pdf>> Acesso em: 01 fev. 2023.

PACHÁ, Andrea Maciel. “Movimento pela conciliação – o foco na sociedade.” In: PELUSO, Antônio Cezar; RICHA, Morgana de Almeida (orgs). Conciliação e mediação: estruturação da política judiciária nacional. Rio de Janeiro: Forense, 2011. 1070

SPENGLER, Fabiana Marion. Mediação de conflitos: da teoria à prática. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017.

SPENGLER, F. M.; SPENGLER NETO, T. Mediação, conciliação e arbitragem: artigo por artigo de acordo com a Lei nº 13.140/2015, Lei nº 9.307/1996, Lei nº 13.105/2015 e com a Resolução nº 125/2010 do CNJ (Emendar I e II). Rio de Janeiro: FGV Editora, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. História e Perspectivas da Justiça do Trabalho. Rev. TST, Brasília, vol. 67, nº 4, out/dez 2001. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/51480/001_sussekind.pdf?sequence=1> Acesso em 29.jan. 2023.

TARTUCE, Fernanda. Mediação nos conflitos civis. 4. ed. São Paulo: Método, 2018.

WATANABE, Kazuo. “Política pública do Poder Judiciário nacional para tratamento adequado dos conflitos de interesses”. In: PELUSO, Antônio Cezar; RICHA, Morgana de Almeida (orgs). Conciliação e mediação: estruturação da política judiciária nacional. Rio de Janeiro: Forense, 2011.