



FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
FACULDADE DE DIREITO
2017

**ANALISANDO A APLICABILIDADE DOS INSTITUTOS DA MEDIAÇÃO E DA
 CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO À LUZ DO PRINCÍPIO DA
 INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Anelisa Moreira Ramos Cancela – anelisa--@hotmail.com

Missael Zampier – zampiermissael@gmail.com

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é analisar se os institutos de mediação e da conciliação, como meios de resolução de conflitos, são aplicáveis na Justiça do Trabalho, considerando que nesta especializada paira o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Através de estudos de dispositivos de Lei, do pensamento de doutrinadores e de casos concretos, buscar-se-á demonstrar como esses institutos vêm sendo aplicados de forma satisfatória dentro da esfera trabalhista. Os referidos mecanismos autocompositivos ganharam força perante a Justiça do Trabalho especialmente com a chegada da crise no Brasil, o que gerou o aumento da demanda processual, abarrotando o judiciário, sendo imperiosa a utilização de tais institutos para solucionar questões trabalhistas, tendo em vista que as partes, através de um terceiro facilitador, neutro e imparcial, solucionam, com autonomia, as controvérsias até então existentes.

Palavras-chave: Métodos autocompositivos. Conciliação. Mediação. Aplicabilidade. Justiça do Trabalho.

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze whether the institutes of mediation and conciliation, as means of conflict resolution, are applicable in the Labor Court, considering that in this specialized one hovers the principle of the unavailability of the labor rights. Through studies of provisions of law, the thinking of doctrinators and the concrete cases, it will be sought to demonstrate how these institutes are being applied satisfactorily within the labor sphere. The autocomposite mechanisms have gained strength in the labor courts, especially with the onset of the crisis in Brazil, which has led to an increase in the procedural demand, crowding out the judiciary, being imperative to use such institutes to resolve labor issues, since

the parties, through a neutral and impartial third part, resolve, with autonomy, the controversies that still exist.

Keywords: Autocomposite methods. Conciliation. Mediation. Applicability. Labor Justice.

INTRODUÇÃO

A mediação e a conciliação são formas autocompositivas de solução de conflitos que geram a inclusão social das partes, aumentando o grau de satisfação com o Poder Judiciário. De acordo com o Relatório do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais – NUPEMECT (2014)¹ –, foi relatado que, após a autocomposição, 80% das pessoas mudaram sua visão perante o Judiciário, pois perceberam uma maior celeridade e efetividade, já que as decisões são tomadas por elas mesmas.

As referidas formas autocompositivas conquistaram um grande espaço na área trabalhista, mas daí surge a problemática se esses institutos ferem princípios que resguardam os direitos do trabalhador, especialmente o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, sendo este o objeto deste estudo.

A presente pesquisa divide-se em 6 capítulos. No primeiro capítulo demonstram-se as formas de resolução de conflitos existentes, destacando, dentre elas, a mediação e a conciliação.

O segundo capítulo aborda como esses institutos foram surgindo no Brasil, desde 1973 com suas primeiras aparições, até os dias de hoje.

No terceiro capítulo discorre-se acerca das diferenças existentes entre a mediação e conciliação, bem como suas características e peculiaridades.

O quarto capítulo refere-se aos princípios que são os fundamentos, características basilares, que ajudam a compreender melhor as técnicas e discussões que são usadas em cada instituto.

No quinto capítulo a pesquisa trata do princípio da indisponibilidade que assegura os direitos do trabalhador, de maneira que é vedado a ele dispor de tais direitos pela simples vontade, o que poderia vir a colidir com os meios de resolução de conflitos que visam

¹ ARCANJO, Ana Carolina Maximo. **Mediação e Conciliação como meio de desafogar o Poder Judiciário.** Sabará, 2017. p. 27. Disponível em: <<http://www.faculdadesabara.com.br/wp-content/uploads/Monografia-CONCLUIDA-ANA-CAROLINA-MAXIMO-revisada-finalizada-conferida-1.pdf>>. Acesso em: 17 nov. 2017.

essencialmente o acordo através da transação, bem como são elucidados os argumentos fático-jurídicos que fundamentaram a tese defendida no presente artigo.

No sexto capítulo ocorre a exposição da crise que o Brasil vem enfrentando, o que afetou diretamente a demanda processual na Justiça do Trabalho, e, por fim, expõe-se as conclusões alcançadas com a presente pesquisa.

A abordagem do tema tem como técnica de pesquisa a forma eminentemente bibliográfica, com algumas observações e consultas a sites jurídicos, além da análise das obras de renomados doutrinadores do Direito do Trabalho e do Direito Processual Civil, bem como a legislação atinente ao objeto desta pesquisa.

1. FORMAS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

O grau de evolução de uma sociedade está ligado ao grau de evolução de seu direito. Partindo-se das formas de solução de conflitos mais primitivas tem-se a autotutela, a autocomposição, a heterocomposição e a jurisdição. E como formas alternativas: a Mediação, a Conciliação e a Arbitragem.

A autotutela, conforme Dumont (2016, p. 72), é a forma mais primitiva de resolução de conflito, conhecida como a Lei dos mais fortes. Olhando de um ponto de vista mais evoluído da sociedade, a autotutela não pode ser aceita como uma forma de solução de conflito, pois não é o fato de uma pessoa ser mais forte que a outra, ou seja, resolver os conflitos com as próprias mãos, que vai fazer seu interesse prevalecer, isso é ato ilícito. No que se refere ao Direito do Trabalho, a greve pode ser enquadrada como uma espécie de autotutela.

A autocomposição resolve os conflitos de interesse por meio de diálogo e argumentação para chegar a um consenso. Alguns exemplos de autocomposição são: (1) transação, aquele fato onde existem concessões recíprocas, cada parte cede em algo e chegam num consenso; (2) renúncia é quando a pessoa manifesta sua pretensão, mas, depois, abre mão; e (3) a submissão é quando a outra parte submete-se ao interesse daquela parte; são atos unilaterais, diferentes da Transação que é bilateral (NEVES, 2017).

Não sendo a autocomposição eficaz, quando não se tem um retorno dela, as pessoas começam a recorrer a um terceiro que, por alguma razão de idade ou parentesco, possa resolver

seus problemas, conhecida como heterocomposição. Como o Estado tem força para fazer valer suas decisões, é visto como um terceiro quando se fala na Jurisdição, com seu poder de coerção em relação às partes quando impõe suas decisões.

Segundo Sena (2007), a arbitragem também é uma solução de conflito resolvida por um terceiro, denominado árbitro, sendo certo que só se aplica a arbitragem em casos que se referem ao Direito patrimonial disponível, de acordo com a Lei nº 9.307/96. Primeiramente, é feito um ajuste prévio que vai ser submetido ao árbitro e não ao judiciário. A sentença arbitral é um título judicial, e é, sendo necessário, cumprida no Judiciário tal qual uma sentença proferida por um Juiz, mas o Árbitro é o juiz de fato do caso, e não precisa ser necessariamente formado em Direito.

A mediação e a conciliação, conhecidas como formas de autocomposição de conflitos, são as formas diretas de acordo entre as partes para chegar à solução do conflito. O conciliador não profere sentença, mas sugere um termo de acordo que, se aceito, será formalizado pelas partes.

Segundo Roberto Portugal Bacellar (2012, p. 85):

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.

A mediação proporciona oportunidade para a tomada de decisões das partes em conflito utilizando técnicas que auxiliam a comunicação no tratamento das diferenças entre os envolvidos. O mediador atua com neutralidade e imparcialidade identificando as questões do conflito. Assim certifica Mauricio Godinho Delgado (2011, p. 1376):

O mediador, diferentemente do árbitro, não assume poderes decisórios perante as partes, as quais preservam toda a autonomia quanto a fixação da solução final para o litígio. Também não se arroga, a partir do instante em que ingressa no litígio, a prerrogativa de formular, isoladamente, a solução para o conflito. Apenas contribui para o diálogo entre as partes, fornecendo-lhes subsídios e argumentos convergentes, amparando divergências, instigando a resolução pacífica da controvérsia.

2. HISTÓRICO DA MEDIAÇÃO E DA CONCILIAÇÃO NO BRASIL

Foi no Código de Processo Civil de 1973 que houve a primeira aparição de uma proposta concreta que referia à conciliação, trazendo nos artigos 447 e 448, que o juiz, no início da audiência de instrução e julgamento de ofício, estabelecia, entre as partes envolvidas no litígio, uma proposta de acordo. Depois de mais ou menos vinte anos, houve a primeira grande reforma do Código de Processo Civil de 1973, onde alterava o momento em que era sugerida a audiência de conciliação, colocando na audiência preliminar ou a qualquer tempo, segundo a Lei 8.952/1994. Na CLT é expressa a obrigatoriedade da conciliação após a abertura da audiência de instrução e julgamento e, após alegar as razões finais, de acordo com artigos 846 e 850 CLT².

Assevera Roberto Portugal Bacellar (2012, p. 98):

Antes da própria Consolidação das Leis de Trabalho, a Justiça do Trabalho já estava configurada para desempenhar sua função conciliatória e apaziguadora de conflitos. A própria denominação de Juntas de Conciliação e Julgamento indicava e dava ênfase à finalidade conciliatória. A nova denominação de Varas do Trabalho não retirou nem enfraqueceu essa principal finalidade histórica estabelecida nessa ordem: primeiro a conclusão e só depois o julgamento (art. 764 da CLT). Nas unidades judiciais do trabalho, a função primeira de conciliar permanece firme e essencial.

Referindo-se à mediação, em 1998, um projeto de Lei (PL 4827/98) de autoria da ex-deputada Zulaiê Cobra (PSDB/SP), objetivando a regulamentação do instituto, foi aprovado no Congresso Nacional, mas foi modificado pelos senadores e voltou à análise, sendo encerrado sem manifestação da Comissão de Constituição e Justiça da Câmara.

Mais tarde, a colocação da mediação e a sua utilização no Brasil ganharam vigor através da Resolução 125/2010, do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário.

Tal disseminação levou o legislador a regulamentar, agora, a mediação, com a edição da Lei n. 13.140/15, tendo o novo Código de Processo Civil, a Lei n. 13.105/15 dado o devido destaque ao referido instituto, elevando-o a posição de prestígio, em razão dos seus benefícios àqueles que dele utilizam.

² Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação. (Redação dada 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.

3. CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DA MEDIAÇÃO E DA CONCILIAÇÃO

A mediação é um processo autocompositivo, onde as partes têm o auxílio de um terceiro, neutro e sem interesse na causa, com intuito de facilitar o conflito entre as pessoas envolvidas na lide, encontrando soluções para ambos da melhor maneira possível. Não tem prazo definido e pode terminar em um acordo ou não, pois a solução tem que atender a necessidade das duas partes.

Já a conciliação é um processo autocompositivo de pouca duração, onde o terceiro toma uma postura mais ativa, porém, em relação ao conflito, é imparcial. Busca o fim do litígio por meio de um acordo, onde o conciliador pode fazer uma proposta.

Delgado (2009 apud ORSINI; MELO; AMARAL, 2011, p. 43) conceitua a conciliação judicial como:

[...] Ato judicial, através do qual as partes litigantes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial. A conciliação, embora próxima das figuras anteriores, 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 ela se realizar no corpo de um processo judicial, podendo extinguí-lo parcial ou integralmente; no plano de seu conteúdo, em virtude da conciliação poder abranger parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada.

Segundo Nassif (2005, p. 152):

O conceito de conciliação judicial, tal como disposto pelo ordenamento jurídico brasileiro, é: o procedimento irritual, oral e informal, realizado antes ou depois de instaurado o processo (contraditório), com vistas a buscar uma solução da controvérsia fora da jurisdição e do processo, mediante a elaboração de um acordo que, após homologado por despacho, substitui eventual medida cautelar ou sentença, faz coisa julgada imediata e adquire a qualidade de título executivo judicial.

No que se refere à diferença, a mediação visa restabelecer o diálogo entre as partes e, se possível, chegar a um acordo, é indicada para os casos em que as pessoas possuem vínculos anteriores. Já a conciliação é indicada quando as partes não possuem vínculo anterior e também não têm interesse de preservar a relação. Fundamentalmente, o conciliador mantém a função de orientar as partes, fazendo sugestões de forma a atender os interesses dos dois lados, pois ele tem a prerrogativa de sugerir a solução para o conflito. De acordo com o Guia da Conciliação e Mediação, temos:

Originalmente, estabeleciam-se diversos pontos de distinção entre a mediação e a conciliação, sugerindo-se que: i) a mediação visaria à “resolução do conflito” enquanto a conciliação buscara apenas o acordo; ii) a mediação visaria à restauração da relação social subjacente ao caso, enquanto a conciliação buscara o fim do litígio; iii) a mediação partia de uma abordagem de estímulo (ou facilitação) do entendimento, enquanto a conciliação permitiria a sugestão de uma proposta de acordo pelo conciliador; iv) a mediação seria, em regra, mais demorada e envolveria diversas sessões, enquanto a conciliação seria um processo mais breve com apenas uma sessão; v) a mediação seria voltada às pessoas e teria o cunho preponderantemente subjetivo, enquanto a conciliação seria voltada aos fatos e direitos e com enfoque essencialmente objetivo; vi) a mediação seria confidencial, enquanto a conciliação seria eminentemente pública; vii) a mediação seria prospectiva, com enfoque no futuro e em soluções, enquanto a conciliação seria com enfoque retrospectivo e voltado à culpa; viii) a mediação seria um processo em que os interessados encontram suas próprias soluções, enquanto a conciliação seria um processo voltado a esclarecer aos litigantes pontos (fatatos, direitos ou interesses) ainda não compreendidos por esses; ix) a mediação seria um processo com lastro multidisciplinar, envolvendo as mais distintas áreas como psicologia, administração, direito, matemática, comunicação, entre outros, enquanto a conciliação seria unidisciplinar (ou monodisciplinar) com base no direito (BRASIL, 2015, p. 36).

4. PRINCÍPIOS APLICÁVEIS À MEDIAÇÃO E À CONCILIAÇÃO

Nos termos da Resolução 125/2010, do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário, são vários os princípios aplicáveis à conciliação e à mediação, os quais se estendem também aos conciliadores e mediadores, no exercício de suas funções, por expressa previsão no artigo 1º, da citada Resolução, nos seguintes termos:

Art. 1º São princípios fundamentais que regem a atuação de conciliadores e mediadores judiciais: confidencialidade, decisão informada, competência, imparcialidade, independência e autonomia, respeito à ordem pública e às leis vigentes, empoderamento e validação.

I – Confidencialidade - dever de manter sigilo sobre todas as informações obtidas na sessão, salvo autorização expressa das partes, violação à ordem pública ou às leis vigentes, não podendo ser testemunha do caso, nem atuar como advogado dos envolvidos, em qualquer hipótese;

II – Decisão informada - dever de manter o jurisdicionado plenamente informado quanto aos seus direitos e ao contexto fático no qual está inserido;

III – Competência - dever de possuir qualificação que o habilite à atuação judicial, com capacitação na forma desta Resolução, observada a reciclagem periódica obrigatória para formação continuada;

IV – Imparcialidade - dever de agir com ausência de favoritismo, preferência ou preconceito, assegurando que valores e conceitos pessoais não interfiram no resultado do

trabalho, compreendendo a realidade dos envolvidos no conflito e jamais aceitando qualquer espécie de favor ou presente;

V – Independência e autonomia - dever de atuar com liberdade, sem sofrer qualquer pressão interna ou externa, sendo permitido recusar, suspender ou interromper a sessão se ausentes as condições necessárias para seu bom desenvolvimento, tampouco havendo dever de redigir acordo ilegal ou inexequível;

VI – Respeito à ordem pública e às leis vigentes - dever de velar para que eventual acordo entre os envolvidos não viole a ordem pública, nem contrarie as leis vigentes;

VII – Empoderamento - dever de estimular os interessados a aprenderem a melhor resolverem seus conflitos futuros em função da experiência de justiça vivenciada na autocomposição;

VIII – Validação - dever de estimular os interessados perceberem-se reciprocamente como serem humanos merecedores de atenção e respeito. Das regras que regem o procedimento de conciliação/mediação. (BRASIL, 2010)

No mesmo sentido, é a previsão contida no artigo 166 do Código de Processo Civil vigente, a Lei nº. 13.105/2015, *in verbis*:

Art. 166 - A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada.

§ 1º A confidencialidade estende-se a todas as informações produzidas no curso do procedimento, cujo teor não poderá ser utilizado para fim diverso daquele previsto por expressa deliberação das partes.

§ 2º Em razão do dever de sigilo, inerente às suas funções, o conciliador e o mediador, assim como os membros de suas equipes, não poderão divulgar ou depor acerca de fatos ou elementos oriundos da conciliação ou da mediação.

§ 3º Admite-se a aplicação de técnicas negociais, com o objetivo de proporcionar ambiente favorável à autocomposição.

§ 4º A mediação e a conciliação serão regidas conforme a livre autonomia dos interessados, inclusive no que diz respeito à definição das regras procedimentais.

Os princípios são os fundamentos, características basilares que ajudam a compreender melhor as técnicas e discussões que são usadas em cada instituto. Nas audiências de conciliação e mediação, o princípio da autonomia é o direito que as próprias partes têm de decidir seu próprio destino, tendo a capacidade de entender o que estava sendo estipulado. O princípio da confidencialidade é de suma importância para as partes no momento em que elas se explicam para o mediador na sessão individual, trazendo o favorecimento para um diálogo com mais transparência e boa-fé. O que acontece dentro da audiência fica resguardado nela, não podendo ser usado com outra finalidade.

Um princípio que se refere exclusivamente ao mediador ou conciliador é o da imparcialidade, tem que haver um paralelo entre as partes e o mediador, nenhuma delas pode estar sendo favorecida. O mediador tem que se preocupar em mostrar que não está do lado de

nenhuma das partes, mesmo que não concorde com aquele posicionamento, procurando olhar sempre as razões daquela pessoa, a qual tem que ser valorizada.

5. PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O presente princípio dispõe que o empregado não pode abrir mão de seus direitos e nem renunciá-los por sua vontade.

Aduz Maurício Delgado Godinho (2016, p. 200) que o referido princípio “[...] traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”.

Deve ser observado, entretanto, até que nível essa indisponibilidade alcança o contrato de trabalho, pois analisando-se a esfera processual, as formas de soluções de conflitos como a mediação e a conciliação tendem a solucionar controvérsias através de acordo, de forma que ambas as partes se unem em busca de um bem comum. Frente a tal situação, tem-se a problemática se a mediação e conciliação são eficazes na solução do conflito.

Segundo Zoraide Amaral de Souza (2004), a indisponibilidade deve ser analisada de acordo com o momento que os direitos estão sendo discutidos, se a relação de emprego permanece existe a indisponibilidade, se a relação extingue, não se fala em indisponibilidade. Sustentando essa afirmação, assevera Souza (2004, p. 189 apud DANIA, 2012, p. 46):

A própria Justiça do Trabalho, que possui como princípio básico a conciliação, antes de qualquer ato do juiz, no momento da tentativa do acordo, não faz perguntas sobre se o direito que está sendo submetido à conciliação, é disponível ou indisponível. A razão é simples: neste momento não há que se perquirir, pois a relação material já se extinguiu.

De acordo com alguns autores, o referido princípio vem sendo mitigado, a interpretação conservadora dos princípios vem se modernizando, pois é possível resolver as lides trabalhistas através dos institutos da mediação e conciliação. Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite (2010, p. 84) assevera:

Há de se destacar, contudo, que a ampliação de competência da Justiça do trabalho para outras relações de trabalho (EC n.45/2004), incluindo o trabalho autônomo, bem como as lides entre os sindicatos e entre os empregadores e os órgãos de fiscalização do

trabalho, acabara mitigando aplicação deste princípio nos domínios do processo do trabalho.

Em um momento de muita crise econômica no país, essa crise reflete no emprego que reflete diretamente na justiça do trabalho e para que não se inviabilize o judiciário trabalhista tem que recorrer aos métodos alternativos de solução de conflitos, que são mais céleres e econômicos para o poder público. Segundo Regina Maria Vasconcelos Dubugras (2011, p. 41):

A conciliação como ato processual pode ser um meio eficaz para se atingir o escopo jurídico na medida em que pode contar com a participação das partes e advogados não apenas por meio do pedido/defesa, mas como sujeitos capazes de contribuir com a solução dos conflitos de forma construtiva e compromissada com predisposição natural ao cumprimento dos acordos firmados, colocando fim ao processo.

A ideia de que o trabalhador tende a abrir mão de parte do seu direito em sede de acordo pelo fato de que o beneficiário é somente a empresa é equivocada, pois não se deve transigir quando o acordo propriamente dito prejudique os direitos do hipossuficiente, ou seja, o empregado.

Segundo Orsini, Mello e Amaral (2011, p. 49), a conciliação estimulada pelo ordenamento não é a que se presta à desconstrução das garantias ao trabalhador, mas a que representa uma forma mais democrática, justa e ágil de concretizar os direitos assegurados aos empregados pela ordem justrabalhista.

A mediação sendo também um método utilizado na Justiça do Trabalho como forma de solução de conflito, tem incidência principalmente no Direito Coletivo do Trabalho, de acordo com Roxo e Bonaccorsi (2015, p. 235) podendo ser utilizada de maneira facultativa, quando não conseguirem resolver o conflito, recorrendo a um terceiro, no caso, o mediador.

Nesse sentido assevera Carlos Henrique Bezerra Leite (2013, p. 118 apud ROXO; BONACCORSI, 2015, p. 235),

No que diz respeito à mediação, cumpre lembrar que, após sucessivas Medidas Provisórias (MP 1.053/95 e seguintes) foi editada a Lei n. 10192/2001, cujo art. 11 contém regras sobre a mediação trabalhista, declarando que a negociação coletiva, promovida diretamente pelas partes ou por mediação, é um pré-requisito para a instauração do dissídio coletivo. A SDC/TST editou a OJ n. 24, que, embora cancelada em 2004, deixou claro que a exigência de mesa-redonda, ou seja, de mediação na Superintendência Regional do Trabalho, viola o art. 114, §2º, da CF. Vale dizer, a mediação é sempre facultativa e não uma condição para o exercício da ação de dissídio coletivo.

Como se vê, a adesão e a utilização dos métodos autocompositivos na Justiça do Trabalho não fere os institutos protetivos a ela inerentes, especialmente seus princípios, como é o caso do princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas. Ao contrário, tais mecanismos tendem a buscar, cada vez mais, a pacificação de conflitos, garantindo a solução das controvérsias de forma que atendam aos interesses dos envolvidos de forma justa, o que, consequentemente, desafoga o judiciário.

6. A JUSTIÇA DO TRABALHO E A CRISE DO JUDICIÁRIO

Não é de hoje que ocorre o deslocamento da população rural para os centros urbanos, dando surgimento, então, à nova classe de trabalhadores de classe média. Com a crescente demanda dessa população, surgem novos conflitos, afogando o Judiciário e comprometendo sua eficácia e funcionamento.

De acordo com o Superior Tribunal de Justiça (STJ), a Justiça do Trabalho está recebendo uma demanda maior de processos devido à crise pela qual passa o país. Por causa do grande índice de demissões, as empresas querem reter gastos e, com isso, ficam com poucos funcionários, sobrecarregando-os. Logo, os processos mais frequentes vêm sendo em relação a esses problemas encontrados na Justiça do Trabalho, pagamento de horas extras, recolhimento de FGTS, dentre outros.

A contratação irregular também acontece, especialmente quando os empregadores contratam empregados por período curto para suprir alguma necessidade imediata, o que acarreta mais à frente a lide, intensificando esta situação de sobrecarga de processos.

Diante disso, não restam dúvidas de que a utilização dos institutos da conciliação e da mediação são, de fato, métodos eficazes na solução de conflitos trabalhistas, pois visam não apenas conciliá-los, mas, também, acolher as partes para que, através da boa comunicação, alcancem a solução para as questões que enfrentam, com absoluto respeito à dignidade do trabalhador e com a compreensão das dificuldades dos empregadores.

Sobre o tema, Tales Angelo Gibosk (2007, p. 217) posiciona-se afirmando que:

A conciliação tem demonstrado extraordinário avanço no Direito do Trabalho e um grande passo para o “desafogamento” das varas do trabalho, ou seja, foi uma forma inteligente de se retirar das varas trabalhistas diversas demandas, as quais poderiam ser resolvidas sem a intervenção do judiciário.

Ademais, o próprio texto consolidado, em seus artigos 846 e 850, trazem de forma expressa que é obrigação do juiz propor a conciliação, o que denota a preocupação do legislador no estímulo constante dos métodos autocompositivos, os quais, além de contribuírem para o regular trâmite processual, tornam-se eficazes devido à participação das partes na resolução do conflito, visto ser mais fácil aceitar e cumprir um acordo onde tiveram sua participação do que quando é imposto numa decisão judicial (BARBOSA et al., 2007, p. 227).

Assim, e considerando as necessidades imperiosas da Justiça do Trabalho brasileira na atualidade, especialmente em razão de seu abarrotamento, restou clara, na presente pesquisa, a importância da aplicabilidade dos institutos da mediação e da conciliação nesta especializada, cujas técnicas têm sinalizado serem mecanismos adequados para, dentre outros, garantirem a celeridade processual e o respeito às partes envolvidas na relação processual.

CONCLUSÃO

No presente estudo foram analisadas as formas de solução de conflitos, com destaque para a mediação e a conciliação que estão ganhando cada vez mais espaço na sociedade mundial. Na área trabalhista, vieram trazendo a celeridade, ajudando a “desafogar” o judiciário que em decorrência da crise econômica que assola o Brasil, teve grande aumento de processos.

Discutiu-se se esses métodos de resolução de conflitos, por favorecerem a transação, entram em contradição com o princípio da indisponibilidade dos direitos, o qual visa salvaguardar a secular gama de direitos da parte hipossuficiente da relação laboral, qual seja, o trabalhador.

De acordo com o apontado no decorrer do trabalho, verificou-se que, em verdade, a aplicação dos métodos autocompositivos na seara trabalhista, tão manchada pela sobrecarga de processos judiciais, em nada ofende os mecanismos tutelares do Direito Laboral, isto porque a conciliação e mediação estimuladas pelo ordenamento não se prestam à desconstrução das

garantias ao trabalhador, e sim objetivam, de forma mais democrática, justa e ágil, concretizar os direitos assegurados aos empregados pela ordem justrabalhista.

Por todo o exposto, frise-se que as discussões acerca do tema não se esgotam com a presente pesquisa. Muito ainda se discute sobre esta temática, entretanto, é fundamental apontar que propagar a mediação e a conciliação no âmbito da justiça do trabalho é estimular a pacificação social e a garantia de cumprimento dos direitos dos trabalhadores pela categoria econômica, sempre buscando a solução pacífica das controvérsias, e sem que tal medida represente ofensa ao aparato principiológico que resguarda o direito do trabalho, em especial o da indisponibilidade dos direitos do trabalhador hipossuficiente.

BIBLIOGRAFIA

A Crise e a Justiça do Trabalho. O Estado de São Paulo, São Paulo, 17 mai. 2016. Disponível em: <<http://opiniao.estadao.com.br/noticias/geral,a-crise-e-a-justica-do-trabalho,10000051692>>. Acesso em: 20 out. 2017.

ARCANJO, Ana Carolina Maximo. Mediação e Conciliação como meio de desafogar o Poder Judiciário. Sabará, 2017. p. 27. Disponível em: <<http://www.faculdadesabara.com.br/wp-content/uploads/Monografia-CONCLUIDA-ANA-CAROLINA-MAXIMO-revisada-finalizada-conferida-1.pdf>>. Acesso em: 17 nov. 2017.

BACELLAR, Roberto Portugal. Mediação e Arbitragem. Disponível em: <<http://www.fkb.br/biblioteca/Arquivos/Direito/Mediacao%20e%20Arbitragem%20-%20Roberto%20Portugal%20Bacellar.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

BARBOSA, Flávia. A Mediação de Conflitos Trabalhistas. p.226-235. In: LIMA, Fernanda Maria Dias de Araújo; FAGUNDES, Rosane Maria Silva Vaz, PINTO, Vânia Maria Leite. Manual de Mediação: Teoria e Prática. Belo Horizonte: New Hampton Press LTDA., 2007.

ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bon de Sousa; BONACCORSI, Amanda Helena Azeredo. Mediação no Direito do Trabalho: A necessidade de adequação à luz dos princípios juslaborais. In: Rev. de Formas Consensuais de Solução de Conflitos, Minas Gerais, v. 1, 2015. Disponível em: <<http://www.indexlaw.org/index.php/revistasolucoesconflitos/article/view/598/596>>. Acesso em: 20 out. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/DecretoLei5452.htm>. Acesso em: 19 out. 2017.

_____. **Guia de Conciliação e Mediação.** Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/destaques/arquivo/2015/06/1818cc2847ca50273fd110eafdb8ed05.pdf>>. Acesso em: 19 out. 2017.

_____. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. **Código de Processo Civil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869.htm>. Acesso em: 31 out. 2017.

_____. Lei nº 8.952, de 13 de dezembro de 1994. **Dispositivos do Código de Processo Civil sobre o processo de conhecimento e o processo cautelar.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8952.htm>. Acesso em: 31 out. 2017.

_____. Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. **Arbitragem.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm>. Acesso em: 11 nov. 2017.

_____. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 09 nov. 2017.

_____. Lei 13.140, de 26 de junho de 2015. **Mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm>. Acesso em: 09 nov. 2017.

_____. PL 4827/1998. **Projeto de Lei.** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=21158>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

_____. Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. **Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais.** Das normas gerais de Conflitos de Interesses. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br//images/atos_normativos/resolucao/resolucao_125_29112010_11032016162839.pdf>. Acesso em: 18 out. 2017.

BRIQUET, Enia Cecilia. **Manual de Mediação:** teoria e prática na formação do mediador. Rio de Janeiro: Vozes, 2016.

DANIA, Thiago Vilela. **A Arbitragem Trabalhista e o Princípio da Indisponibilidade.** Brasília, 2012. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/235/4426/1/Thiago%20Vilela%20Dania%20RA%202020509097.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2017.

DUBUGRAS, Regina. **O Grande Conciliador.** Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/78838/2011_dubugras_regina_grande_conciliador.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 21 out. 2017.

DUMONT, Guiomar Maroti. **Formas Alternativas de Solução de Conflitos.** In: BRIQUET, Enia Cecilia. Manual de Mediação: teoria e prática na formação do mediador. Rio de Janeiro: Vozes, 2016.

FILHO, Roberto Freitas. **A flexibilização da legalidade nas práticas conciliatórias da Justiça do Trabalho.** Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/213>>. Acesso em: 20 out. 2017.

GIBOSK, Tales Ângelo. **A Comissão de Conciliação Prévia e sua Eficácia perante a Justiça do Trabalho.** p.217-225. In: LIMA, Fernanda Maria Dias de Araújo; FAGUNDES, Rosane Maria Silva Vaz, PINTO, Vânia Maria Leite. Manual de Mediação: Teoria e Prática. Belo Horizonte: New Hampton Press LTDA., 2007.

GODINHO, Maurício Delgado. **Curso de Direito do Trabalho.** 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/20390370/curso-de-direito-do-trabalho-2016-mauricio-godinho-delgado-15-ed>>. Acesso em: 20 out. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito Processual do Trabalho.** Disponível em: <http://www.academia.edu/11081449/Carlos_Henrique_Bezerra_Leite_-_Direito_Processual_do_Trabalho>. Acesso em: 20 out. 2017.

MACEDO, A. R. **Grupo de juristas vai propor marco legal da mediação e conciliação no Brasil.** Rádio Câmara, Brasília, 08 mai. 2013. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/RADIOAGENCIA/441916-GRUPO-DE-JURISTAS-VAI-PROPOR-MARCO-LEGAL-DA-MEDIACAO-E-CONCILIACAO-NO-BRASIL.html>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

NASSIF, Elaine Noronha. **Conciliação judicial e indisponibilidade de direitos: paradoxos da “justiça menor” no processo civil e trabalhista.** São Paulo: LTr, 2005.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de Direito Processual Civil.** Salvador: Editora Juspodivm, 2017, 9 ed. Disponível em: <<https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/e419b6c80ff141a76c94e2894514de97.pdf>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

ORSINI, Adriana; MELLO, Ana Flávia; AMARAL, Tayná. **A Conciliação como Concretização do Acesso à Justiça.** Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/74581/2011_orsini_adriana_conciliacao_concretizacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 out. 2017.

SENA, Adriana Goulart de. **Formas de Resolução de Conflitos e Acesso à Justiça.** Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/download/artigos/pdf/20_formas_resolucao_conflitos.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2017.

SOUZA, Zoraide Amaral de. **Arbitragem, conciliação e mediação nos conflitos trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2004.

VASCONCELOS, Antônio; GOMES, Marcella Furtado de Magalhães. **Mediação Judicial Trabalhista.** Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/98238/2016_vasconcelos_antonio_mediacao_judicia.pdf?sequence=1>. Acesso em: 09 nov. 2017.