

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPÍ
BACHARELADO EM DIREITO

FRANCISCO FERNANDES AGUIAR NETO
JOÃO RICARDO CUNHA ALVES
LUCAS DE ALMENDRA FREITAS AGUIAR

A MEDIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

TERESINA
2022

FRANCISCO FERNANDES AGUIAR NETO
JOÃO RICARDO CUNHA ALVES
LUCAS DE ALMENDRA FREITAS AGUIAR

A MEDIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário UNINOVAFAPI, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Diná da Rocha Loures Ferraz.

TERESINA

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

A293m Aguiar Neto, Francisco Fernandes.

A mediação na justiça do trabalho. Francisco Fernandes Aguiar Neto; João Ricardo Cunha Alves; Lucas de Almendra Freitas Aguiar. – Teresina: Uninovafapi, 2022.

Artigo (Graduação em Direito) – Centro Universitário UNINOVAFAPI / Afya, Teresina, 2022.

20 p.; 23cm.

Orientador (a): Profa. Dra. Diná da Rocha Loures Ferraz. Centro Universitário UNINOVAFAPI, 2022.

1. Conflitos. 2. Justiça do trabalho. 3. Mediação. I. Título. II. Ferraz, Diná da Rocha Loures.

CDD 303.698 122

Catálogo na publicação
Antonio Luis Fonseca Silva – CRB/1035
Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

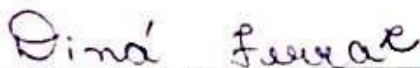
FRANCISCO FERNANDES AGUIAR NETO
JOÃO RICARDO CUNHA ALVES
LUCAS DE ALMENDRA FREITAS AGUIAR

A MEDIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

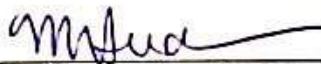
Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário UNINOVAFAPI, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Data de Aprovação: 16 / 11 / 22

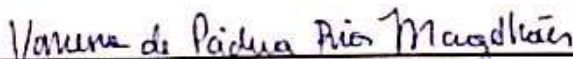
BANCA EXAMINADORA



Profª Dra. Diná da Rocha Loures Ferraz.
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(Orientadora)



Profª Dra. Marília Martins Soares Andrade
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(1º Examinador)



Profª Ma. Vanessa de Pádua Rios Magalhães
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(2º Examinador)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por tudo que tem me proporcionado até aqui, por me abençoar nessa jornada tão boa e cansativa ao mesmo tempo.

Agradeço ao Centro Universitário Uninovafapi por ser uma instituição que me proporcionou um bom ensino e uma ótima estrutura.

Agradeço à professora doutora Diná da Rocha Loures Ferraz, que sempre foi uma ótima professora e sempre teve um zelo que toda mãe tem por um filho.

Aos meus pais, sou eternamente grato por todo apoio que eles têm me dado desde sempre: amor, carinho e companheirismo.

Também não poderia deixar de agradecer aos meus colegas de turma que fora essenciais nesses 5 anos de faculdade: Camila Pinheiro Pessoa de Freitas Lima, Francisco Fernandes Aguiar Neto, Danillo Pereira Ribeiro, Leonardo Costa Lima Neto, Lucas de Almendra Freitas Aguiar e Mariane Pinheiro Aguiar (in memoriam).

Também tenho que agradecer à minha namorada Geovanna Costa de Souza, que ao longo de todo o curso sempre me deu todo o apoio e companheirismo para conseguir chegar até aqui.

João Ricardo Cunha Alves

Agradeço a Deus em primeiro lugar por ter chegado até aqui com perseverança. Agradeço aos meus avós Maria e Robert Freitas (in memoriam) por serem meu alicerce. Agradeço aos meus pais e meu padrinho Ferdinand Freitas pelos conselhos e direcionamentos.

Agradeço ao Centro Universitário Uninovafapi por proporcionar um ensino de qualidade e um excelente quadro de profissionais, em nome da querida Professora Doutora Diná da Rocha Loures Ferraz, nossa orientadora que exerceu o seu trabalho com maestria.

Saúdo a banca avaliadora e aos meus amigos de turma que foram essenciais nesses 5 anos de curso: João Ricardo Cunha Alves, Leonardo Costa Lima Neto, Danillo Pereira Ribeiro e ao meu irmão Francisco Fernandes Aguiar Neto. Também quero agradecer à minha namorada Maria Yasmin Soares Marques por sempre está do meu lado, dando apoio durante toda essa caminhada.

Lucas de Almendra Freitas Aguiar

Agradeço a Deus por essa oportunidade e por me guiar nesses 5 anos me mostrando sempre o caminho da humildade e sabedoria .

Agradeço ao Centro Universitário Uninovafapi e seu corpo decente pelo respeito , amizade durante esses anos letivos .

Agradeço à professora Dr. Diná da Rocha Loures Ferraz, que sempre foi uma ótima professora e amiga . Durante todos esses anos sempre me tratou com muito amor e me guiou dentro do meu curso sempre com muita determinação .

Aos meus pais, avós sou grato a cada segundo que vocês apostaram em mim . O apoio de vocês foi o que me trouxe até aqui , vocês são o meu alicerce .

Também não poderia deixar de agradecer aos meus colegas de turma que fora essenciais nesses 5 anos de faculdade, levo vocês para a vida toda . Especialmente aqueles que durante esses anos andamos estudamos sorrimos e sofremos juntos .

Francisco Fernandes Aguiar Neto

RESUMO

Há meios autônomos e heterogêneos para resolver disputas decorrentes da intensificação de conflitos entre capital e relações de trabalho. No direito do trabalho, além do ambiente judicial tradicional caracterizado por "sentimentos", há também meios extralegais para resolver disputas trabalhistas. A mediação é apoiada pelas ações de um agente, ou seja, uma terceira equidade a interesses conflitantes e partes no conflito, buscando esclarecimentos e até mesmo tentando incitar a composição, mas o conteúdo será seu próprio partido. A conciliação, por sua vez, é um método de resolução de conflitos, no qual as partes atuam na composição, mas são coordenados por um terceiro, sem poder decisório final, e o sujeito original que mantém a própria relação. A força da mediação de terceiros é real, e a maioria deles alcança resultados que as partes nunca imaginaram. O principal objetivo dos meios é resolver os conflitos resultantes das relações laborais de forma expedita. As alternativas a essas instituições têm enormes vantagens, pois não têm a extrema saturabilidade do sistema judiciário tradicional e oferecem o ideal de plena satisfação para todas as partes.

Palavras-chave: Conflitos. Justiça do Trabalho. Mediação.

ABSTRACT

There are autonomous and heterogeneous means to resolve disputes arising from the intensification of conflicts between capital and labor relations. In labor law, in addition to the traditional judicial environment characterized by "feelings", there are also extralegal means to resolve labor disputes. Mediation is supported by the actions of an agent, that is, a third party equity to conflicting interests and parties to the conflict, seeking clarification and even trying to incite composition, but the content will be its own party. Conciliation, in turn, is a method of conflict resolution, in which the parties act in the composition, but are coordinated by a third party, without final decision-making power, and the original subject who maintains the relationship itself. The power of third-party mediation is real, and most of them achieve results the parties never imagined. The main objective of the means is to resolve conflicts resulting from labor relations in an expeditious manner. Alternatives to these institutions have enormous advantages, as they do not have the extreme saturability of the traditional judicial system and offer the ideal of full satisfaction for all parties.

Keywords: Conflicts. Work justice. Mediation.

1 INTRODUÇÃO

A resolução de conflitos trabalhistas é relevante em termos de velocidade, tendo em vista que é elevado o número de processos aguardando julgamento e o custo de desencadeá-lo, portanto, encontrar outras maneiras de resolver conflitos de interesse é efetivo. Uma das principais vantagens prevalentes em meios é a característica do propósito de apaziguamento, além da combinação de interesses internos, para resolver o poder e a responsabilidade da administração judicial e do exercício do poder. Poder dentro da jurisdição, uma vez que a conciliação é um conhecimento inerente dos juízes, e no caso do dispositivo situado no artigo 139, parágrafo 5, do Novo Código de Processo Civil, os juízes são sempre responsáveis por promover a autocominação (BITTAR, 2002).

A mediação é atividade privada, livre de qualquer vínculo, não fazendo parte da estrutura de qualquer dos Poderes Público. Mesmo a mediação para processual mantém a característica privada, estabelecendo apenas que o mediador tem que registrar no tribunal para o fim de ser indicado para atuar nos conflitos levado a justiça (Humberto Dalla, 2011, p. 231).

Como incentivo, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), através da campanha de mediação, regulou a "legalidade das decisões conjuntas", que incluem incentivos para o exercício da autoafirmação e mediação. No entanto, o juiz de trabalho é o responsável pela aplicação do método de conciliação na fase processual e pela procura de um acordo entre o queixoso e o refinador. Na sequência da interrupção dos contratos de trabalho, os princípios orientadores do código do trabalho foram acompanhados da proteção dos trabalhadores, do dinheiro à assistência do queixoso na tomada de medidas possíveis (WATANBE, 2014).

Em particular, o princípio da folga, a autonomia da vontade, a proteção, a confidencialidade e as qualificações dos mediadores constituem a base da mediação. A possibilidade de reconciliação tornou-se mais livre e flexível, com base no diálogo entre as partes, com algum impacto na formalização do acordo, enquanto que terceiros buscam estabelecer negociações de conflito por meio de entendimento ou negociação.

O atual processo de encerramento, evidentemente, com a reconciliação da mediação como método de resolução de conflitos no processo de Justiça laboral, reflete a evolução desde o início até ao presente, e como resultado deste crescimento, produziu um condutor ideal. Controvérsia, o número insuficiente de juízes, a incapacidade de atender à demanda, e a necessidade real de retardar o procedimento.

Com isso, o objetivo geral dessa pesquisa é analisar o papel e importância da mediação na justiça do trabalho, enfatizando que, nos dias atuais o Judiciário está sobrecarregado de processos, principalmente nas Varas do Trabalho, onde o objeto do litígio é de suma importância para o trabalhador, e, a partir dessa análise, demonstrar que a conciliação e a mediação são métodos alternativos para a resolução de litígios trabalhistas em que se pretende encontrar uma solução capaz de apaziguar o conflito entre o queixoso e o refinador tendo um juiz do trabalho como intermediário da questão o qual busca solucionar o problema por meio do diálogo entre as partes agilizando o processo.

Ademais, buscaremos verificar outros objetivos específicos como descrever o funcionamento e as vantagens em se adotar o instituto da conciliação no processo do trabalho; analisar o instituto da conciliação no processo do trabalho, de forma a antecipar o resultado da lide, beneficiando de forma satisfatória as duas partes do embate; destacar os aspectos mais importantes na atuação do juiz do trabalho como conciliador e mediador de conflitos; apontar as vantagens ao se adotar o instituto da conciliação no processo de trabalho.

A justificativa levantada nesta pesquisa decorre por conta do notório número avassalador de processos que sobrecarrega as Varas do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e até mesmo os Tribunais Superiores do Trabalho. Devido ao grande número de recursos existentes no sistema judiciário, normalmente, o Juiz oferece às partes as bases para composição de seus interesses em um determinado conflito.

Assim, nos mecanismos de dinamização do processo judicial têm ganhado relevo, ultimamente, o instituto da conciliação. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) obriga a proposta de conciliação após a abertura da audiência de instrução e julgamento, depois de colocadas as razões finais pelas partes podendo até ocorrer nulidade do julgamento, caso não sejam obedecidas às regras impostas.

O mecanismo da conciliação é mencionado, também, em outras diversas normas jurídicas, doutrinas, decisões, jurisprudências e estudos.

Este estudo inclui a natureza básica da revisão bibliográfica e considera ser um método qualitativo e, segundo Bogdan & Biklen (2003), este método de pesquisa é rico, descritivo e semelhante a eventos e possui cinco características básicas: O ambiente natural, os dados descritivos, a atenção ao processo, a importância da preocupação e o processo de análise indutiva.

Depois de analisar o conceito histórico e seus princípios de direito trabalhista, este artigo começa a analisar os tipos de conflitos que podem envolver os trabalhadores e suas soluções, e depois disso, abordar o direito comparado e destacar as leis. Com isso, o presente trabalho estruturasse nos seguintes capítulos: conceito e natureza jurídica, mediação no conflito trabalhista, Direito Processual Trabalhista, classificação das soluções dos conflitos trabalhistas.

2 CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA DA MEDIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A mediação vem do latim *mediare* que significa mediar, dividir ou meio de intervir. Ocorre quando um terceiro, chamado pelas partes, vem solucionar o conflito. O mediador tem a função de aproximar as partes para que elas cheguem a um consenso, sendo uma técnica de solução de conflitos caracterizada pela participação de um terceiro, que é o mediador, que sugere uma proposta para mediar às partes, esta proposta pode ser aceita ou não (MARTINS, 2017).

Para Souza “a mediação é um meio em que as partes tentam solucionar conflitos sem a interferência estatal, em que um mediador induz a solução do conflito” (BRITO, 2017).

As vantagens da mediação vão além da solução de conflito mais rápida, como por exemplo, evitar a incerteza quanto ao resultado, a privacidade, e a diminuição dos processos judiciais. Para Carmona “mediação é uma técnica de composição de conflitos caracterizada pela participação de um terceiro, supra partes, o mediador, cuja função é ouvir os litigantes e formular propostas. Estes não são obrigados a aceitar as propostas. Só se compõem havendo o acordo de vontade entre ambas (CARMONA, 2019, p. 53).

A mediação deve ser conduzida por profissionais habilitados, treinados e experimentados. Deve haver um programa mínimo a ser cursado, com um número de horas de prática e, ainda, um

monitoramento é transparência da conduta (Humberto Dalla, 2011, p. 231).

A mediação surgiu na França através do decreto de 1955, que foi incorporado como Lei em 1957, mas desde 1939 já se exercia as funções conciliatórias nos dissídios. Na Espanha foi criado o Instituto de Mediação, Arbitragem e Conciliação – IMAC (CARMONA, 2019).

A doutrina trabalhista assim conceitua a mediação:

Mediação é técnica de composição dos conflitos caracterizada pela participação de um terceiro, suprapartes, o mediador, cuja função é ouvir as partes e formular propostas. As partes não são obrigadas a aceitar as propostas. Só se compõem havendo o acordo de vontades entre ambas (NASCIMENTO, 2002, p. 13).

Para Delgado (2011, p.1374), mediação é “a conduta, pela qual, um terceiro aproxima as partes conflituosas, auxiliando e, até mesmo, instigando sua composição, que há de ser decidida, porém, pelas próprias partes”.

E Sussenkind (2002, p. 1189) conceitua que:

A mediação é o processo dinâmico de convergência induzida ao entendimento. Visa à progressiva redução do espaço faltante para o atingimento do ponto de equilíbrio em torno do qual o consenso das partes se perfaz, livrando-as do impasse ou retirando-as da posição de conflito.

Segundo Caetano (2019), a mediação nasceu nos Estados Unidos da América (EUA) na década de 1970. Seu crescimento foi muito rápido e logo foi incorporado ao sistema legal, e em alguns Estados tornou-se obrigatória anteriormente ao processo judicial. A Universidade de Harvard, com sede em Boston, EUA, do campo empresarial onde grassava a mediação para a solução interna de seus conflitos, como pioneira, impôs sua metodologia negocia como modelo de mediação (CARAJELESCOV, 2017).

O Decreto n. 22.132, de 25 de Novembro de 1932, instituiu no Brasil a criação das Juntas de Conciliação e Julgamento. Era um órgão da administração pública, criado para dirimir litígios individuais, este foi um marco significativo para o êxito desse juizado, além da forma como o sistema era adotado pela forma célere e despojado como se apresentava. Obtendo respostas rápidas para os conflitos. Salienta o mesmo autor que, a Constituição Federal de 1934 instituiu a Justiça do Trabalho, mas somente em 1939 as Juntas de Conciliação e Julgamento tornaram

se seus órgãos. A partir de então, deu-se a separação da atividade de mediação, prerrogativa do Ministério do Trabalho, da obrigatoriedade de tentativa de conciliação e arbitragem judicial, ambas da competência exclusiva da Justiça do Trabalho (GOTTASCHALK, 2018).

A conciliação e a arbitragem eram facultativas, sendo o primeiro procedimento a que se recorreu para por fim aos conflitos coletivos de trabalho, sistema adotado pela Lei francesa em 1892. Mais tarde, nos anos de 1936 a 1938, a conciliação e a arbitragem eram obrigatórias, nos termos da lei. Nas leis admitia-se intervenção do árbitro para solução de conflitos coletivos em três hipóteses distintas que são: solucionar litígios ou impasses relativos à estipulação da convenção coletiva, solucionar controvérsia oriunda de uma convenção coletiva e a revisão de uma convenção em vigor (GOTTASCHALK, 2018).

No Brasil foi instituído através do Art. 616 da CLT Consolidação das Leis Trabalhistas, de 1943, que tinha o nome popular de mesa redonda e era presidida por um assessor do Ministério do Trabalho e Emprego (DELGADO, 2019).

Esclarece Delgado (2019) que a compulsoriedade da mediação pelos órgãos internos do Ministério do Trabalho não foi recebida pela Carta Magna (art. 8º, I, *in fine*, Constituição Federal de 1988). Contudo, permanece, sem dúvida, a possibilidade fático-jurídica da mediação voluntária, quer seja ela escolhida pelas partes coletivas, quer seja, até mesmo, investigada pelos órgãos especializados do referido Ministério (sem poderes punitivos consequentes, é claro, em caso simples omissão ou recusa por tais partes). Para o autor a mediação não é obrigatória, e nem exigida pelo Ministério do Trabalho, a mediação é voluntária.

2.1 MEDIAÇÃO NO CONFLITO TRABALHISTA

Outra forma de solução de conflitos laborais é a mediação, que é o meio que tem por objetivo buscar a solução do conflito. O mediador tem maiores possibilidades de intervenção, podendo avaliar opinião das partes, harmonizar controvérsias, oferecer saídas e propor acordos (TOLEDO, 2019).

O decreto nº 1.572, de 28 de Julho de 1995, estabeleceu regras para a mediação na negociação coletiva do trabalho. Indica que o mediador pode ser sugerido pelas partes e em caso de não entrarem no consenso o Ministério do Trabalho designará o mediador. Amauri Mascaro Nascimento relata que “o Ministério

do Trabalho e Emprego faz mediação, e a Justiça do Trabalho faz conciliação. A conciliação é judicial, e em alguns casos extrajudicial, já a mediação é extrajudicial" (TOLEDO, 2019).

Menciona Brito (2017), o conceito do Ministério do Trabalho sobre a mediação, é uma técnica de manter a negociação entre as partes litigantes impasses, cuja participação ativa resulta em ouvir, formular, propor, sugerir, sem, contudo, poder de decisão. A simplicidade, informalidade, economia e celeridade são características da mediação, que se baseia no princípio da oralidade com prevalência da palavra falada. Segundo ele, é bem verdade que o juiz do trabalho não é um mediador típico, porque ele tem o poder de impor uma decisão se um acordo não foi alcançado, característica inexistente em um mediador comum. De todo modo, o serviço que o juiz do trabalho presta, ao tentar conciliar as partes, mostrando-lhes os benefícios de um acordo, sem, no entanto, tomar partido quanto ao mérito da disputa, não deixa de ser um trabalho de mediação.

Segundo o autor, o juiz não exerce a função de um mediador típico, pois o juiz no exercício de suas funções deve impor uma decisão, se um acordo não foi alcançado. A autora Toledo entende que o artigo 114, §2º da Constituição Federal estabelece que a arbitragem deva ser meio utilizada para solucionar conflitos coletivos. Contudo, existem controvérsias com relação à aceitação da arbitragem nos conflitos individuais, em função da exigência do artigo 1º da Lei da Arbitragem n. 9.307/96 de serem apenas para direitos disponíveis, no qual se pretenda a aplicação do mecanismo (TOLEDO, 2019).

Segundo Carmona (2019), o artigo 4º do decreto nº 1.572 é ilegal e inconstitucional, pois o mesmo que prevê o critério de que o mediador tem que ser necessariamente cadastrado pelo Ministério do Trabalho, pois o inciso XIII do art. 5º da Constituição dispõe que "é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão atendidas às qualificações profissionais que a lei estabelecer", porque a norma legal de desindexação do real não determina que o mediador tenha que ser cadastrado no Ministério do Trabalho.

O que autor entende neste caso, é que o mediador não teria a necessidade de ser cadastrado pelo Ministério do Trabalho, tendo em vista que o artigo 5º da Constituição Federal, que diz que "é livre o exercício de trabalho, não seria então necessário o cadastramento do mediador". No plano dos conflitos

individuais e no coletivo do trabalho a SRTE Superintendência Regionais do Trabalho e Emprego praticaram e praticam a mediação para solucionar conflitos na esfera administrativa (Carmona, 2019).

A semana de conciliação trabalhista, teve 18 mil acordos em 2017. Mais de 2,5 mil processos foram alvo de acordo no Tribunal Superior do Trabalho. Este método foi tão bom que até na sexta-feira dia 26 do mês de maio, foram 18.218 acordos homologados segundo dados do TST. Foi então realizado conjuntamente com 24 tribunais regionais, de todo o país, foi uma alternativa de tentar acabar com vários processos, sem uma necessidade de uma sentença. Cerca de 2,5 mil processos houve a tentativa de uma conciliação. Pois bem esta proposta pelos dados demonstrados foi muito bem aceita, e teve como intuito beneficiar as duas partes trabalhadores e empregadores, é importante destacar que para fazer este tipo de conciliação, não é necessário identificar o porte ou o número de processos que existe, basta procurar por núcleos de conciliação do TST onde o processo tramita. Em 2016, foram realizadas 68.374 audiências, com 160.931 pessoas atendidas. Foram homologados 26.840 acordos, arrecadando mais de R\$ 620 milhões que foram repassados aos trabalhadores (TRIBUNAL superior do trabalho. **Semana de conciliação trabalhista fechou mais de 18 mil acordos em 2017.** PORTAL BRASIL. Disponível em www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2017/05/semana-de-conciliacao-trabalhistafecou-mais-de-18-mil-acordos-em-2017 acesso em: 15 de outubro de 2022).

2.3 DIREITO PROCESSUAL TRABALHISTA

O direito processual trabalhista é o ramo do direito processual destinado à solução judicial dos conflitos trabalhistas, que tem por finalidade evitar, portanto, a desordem e garantir aos litigantes um pronunciamento do Estado para resolver a pendência e impor uma decisão. As normas jurídicas nem sempre são cumpridas espontaneamente, por isso a necessidade de se buscar perante os tribunais. A atuação dos tribunais tem por base leis coordenadas num sistema, destinadas a determinar a estrutura e funcionamento dos órgãos do Estado, aos quais é conferida a função de resolver os litígios ocorridos na sociedade (NASCIMENTO, 2017).

No contexto da sobrecarga do judiciário e diante da “incapacidade” do Poder Estatal em solucionar as controvérsias judiciais, com grande eficiência e dinamismo jurídico, Dinamarco (2005) menciona que não basta alargar o âmbito de pessoas e causas capazes de ingressar em juízo, sendo também indispensável aprimorar internamente a ordem processual, habilitando-a a oferecer resultados úteis e satisfatórios aos que se valem do processo. Um eficiente trabalho de

aprimoramento deve pautar-se pelo trinômio (qualidade dos serviços jurisdicionais, à tempestividade da tutela ministrada mediante o processo e à sua efetividade), não bastando que o processo produza decisões intrinsecamente justas e bem postas, mas tardias ou não traduzidas em resultados práticos desejáveis; nem sendo desejável uma tutela jurisdicional efetiva e rápida, quando injusta.

Salienta Nascimento (2017) que, o direito processual do trabalho tem uma presença permanente e seu dinamismo constitui importante espaço experimental para novas construções jurídicas aproveitadas pelo direito processual civil, como a citação por via postal, o alargamento da conciliação como fase obrigatória processual, o procedimento sumário, a penhora on-line e a irrecorribilidade das decisões interlocutórias.

A produção doutrinária de direito processual do trabalho, no Brasil, são maioria entre todos os países. Muito contribuiu para esse fim a existência da Justiça do Trabalho. As fontes do direito processual do trabalho são leis próprias, leis subsidiárias do direito comum, a jurisprudência e os atos regimentais expedidos pelos tribunais (NASCIMENTO, 2017).

Afirma Leite que, é, pois, com a Revolução Industrial que aparecem os conflitos de interesse entre proprietários das fábricas e os operários, os quais, em virtude da ideologia do Estado Liberal que era abstencionista e alheio a tais conflitos, geraram movimentos de paralisação (autodefesa) pelos trabalhadores, geralmente com depredações dos patrimônios das empresas (LEITE, 2017).

Sintetiza Leite (2017) que, outro sistema de representação paritária é encontrado nos Tribunais Industriais da Espanha (1908), posteriormente incorporados ao Código Del Trabajo de 1926. Eram compostos de um presidente, magistrado de carreira, e seis jurados, sendo três empregados e três empregadores. Durante o regime corporativo espanhol, e paralelamente aos tribunais industriais existiram os Comitês Paritários, que ostentavam natureza instituição de direito público e funcionavam com atribuições jurisdicionais para solucionar conflitos individuais e coletivos entre patrões e operários.

No Brasil a origem do Direito Processual do Trabalho se confunde com a própria história da Justiça do Trabalho, como retrata Ives Gandra da Silva Martins Filho. Relata Carlos Henrique Bezerra Leite que, a primeira fase histórica do Direito Processual do Trabalho, pois, diz respeito aos três períodos de sua

institucionalização. No primeiro período, destacam-se os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem (1907), que foram instituídos pela Lei 1.637, de 5-11-1907; no segundo período vamos encontrar os Tribunais Rurais de São Paulo que foi instituído pela Lei 1.869, de 10-10-1922; e no terceiro período surgiram as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento de 1932 (LEITE, 2017).

A segunda fase histórica do Direito Processual do Trabalho é caracterizada pela Constitucionalização da Justiça do trabalho através da disposição nas Constituições de 1934 e 1937. Nesta fase houve o memorável debate entre Waldemar Ferreira e Oliveira Viana a respeito do Poder Normativo da Justiça do Trabalho (LEITE, 2017).

Na terceira fase histórica do Direito Processual do Trabalho ocorre o reconhecimento da Justiça do Trabalho como órgão integrante do Poder Judiciário, isso ocorreu pelo Decreto-lei n. 9.777, de 9-9-1946. E passou a ser compostos de Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho, Juntas e Juízes de Conciliação e Julgamento. Leite Conclui, assim, que, finalmente, a fase contemporânea está relacionada ao problema político, econômico, social e jurídico da multiplicação dos conflitos trabalhistas que acaba gerando a chamada hipertrofia da Justiça do Trabalho. Nessa fase, o Direito Processual do Trabalho passa a ter importante papel, mormente em função da ausência da celeridade dos processos trabalhistas que compromete a efetividade dos direitos sociais garantidos aos trabalhadores (LEITE, 2017).

2.3.1 CLASSIFICAÇÃO DAS SOLUÇÕES DOS CONFLITOS TRABALHISTAS

De acordo com Nascimento (2019), os conflitos trabalhistas são parte de um fenômeno maior, os conflitos sócios, próprios da vida em comunidade. Como os conflitos são peculiares aos seres com vida, impõe-se com eles conviver e encontrar os melhores meios disponíveis para a solução adequada.

Assim, para que os conflitos possam ser dirimidos, são necessários meios para a sua composição, que podem ser pela autodefesa (exemplo clássico trabalhista seria a greve e o lockout), pela autocomposição ou pela heterocomposição, sendo a primeira, segundo (NASCIMENTO, 2009, p. 1360), “[...]”

uma forma de solução do conflito que ocorre quando alguém faz sua defesa por si próprio". A autotutela é uma forma antiga de resolução de conflitos, em que o mais forte se sobrepõe ao mais fraco e este não tendo outra opção sucumbe ao seu direito.

A classificação das soluções do conflito é: autodefesa, autocomposição e heterocomposição. A autodefesa é o meio de solução de conflito em que alguém faz sua defesa própria. A autocomposição é o meio de solução de conflito em que as partes buscam solucionar o conflito sem a intervenção de outras pessoas. E a heterocomposição ocorre quando um terceiro ou um grupo intervém para resolver o conflito (NASCIMENTO, 2017, p. 90).

Sustenta Nascimento (2017) que, na autocomposição, "um dos litigantes ou ambos consentem no sacrifício do próprio interesse, daí ser a sua classificação em unilateral e bilateral. A renúncia é um exemplo da primeira e a transação da segunda. Pode dar-se à margem do processo, sendo, nesse caso, extraprocessual, ou no próprio processo, caso em que é intraprocessual, como a conciliação Consolidada das Leis Trabalhistas (CLT), art. 831, parágrafo único". A autodefesa é dividida em: greve e locaute. A greve seria a paralisação das atividades para pressionar o empregador a conceder melhoria de condições de trabalho. E locaute seria uma paralisação das atividades de uma empresa, mas por iniciativa do empregador o art. 17 da lei n. 7.783/89 veda este tipo de paralisação.

Para Delgado (2011, pp.1370-1371):

a autocomposição: [...] ocorre quando o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia. A autocomposição verifica-se pelo despojamento unilateral em favor de outrem da vantagem por este almejada, seja pela aceitação ou resignação de uma das partes ao interesse da outra, seja, finalmente, pela concessão recíproca por elas efetuadas. Na autocomposição não há, em tese, exercício de coerção pelos sujeitos envolvidos.

[...] ocorre quando conflito é solucionado através da intervenção de um agente exterior à relação conflituosa original. Em vez de isoladamente ajustarem a solução de sua controvérsia, as partes (ou até mesmo unilateralmente uma delas, no caso da jurisdição) submetem a terceiro seu conflito, em busca de solução a ser por ele firmada ou, pelo menos, por ele instigada ou favorecida. Na heterocomposição também não há exercício de coerção pelos sujeitos envolvidos. Entretanto pode haver, sim, exercício coercitivo pelo agente exterior ao conflito original – como se passa no caso da jurisdição (DELGADO, 2011, pp.1371-1372).

Salienta Leite (2017) que, cuidando-se, porém, de solução de conflito coletivo de trabalho, a sentença arbitral criadora de normas coletivas gerais e abstratas no âmbito das categorias profissional e/ou econômica envolvidas não terá a mesma força executiva prevista no Código de Processo Civil (CPC), porque sua exigibilidade, perante a Justiça do Trabalho, há de conformar-se por analogia, com natureza jurídica dos demais instrumentos normativos de composição de conflitos coletivos do trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O uso de meios extralegais para resolver conflitos trabalhistas trouxe uma nova perspectiva para o mundo do direito do trabalho moderno. Hoje, a preocupação não se limita a conceder normas de proteção para a seção de contratos de trabalho, mas também de manter a empresa como o principal criador do emprego no mundo, salientando que a sobrevivência desses contratos é vital para o local de trabalho, em que os conflitos de direito social e econômico, discuta em que medida os trabalhadores devem suportar as consequências da prossecução da saúde das empresas.

Por conseguinte, a utilização indevida de meios extramuros legais apreciaria as prerrogativas do empregador. Os defensores do processo judicial para disputas trabalhistas argumentam que esta é a maneira mais segura para as partes fazerem isso porque eles fornecem segurança jurídica e garantem o pleno direito a uma defesa de ambos os lados.

No entanto, eles esquecem a dificuldade do sistema judicial quando se trata de resolver disputas que podem ter proporcionado um momento terrível na vida dos funcionários, quando os anos de espera por atrasos para uma solução, e na maioria dos casos, ainda recursos possíveis.

Sobre esta questão, alguns dogmas demonstraram sua constitucionalidade, pois não excluem o direito à justiça, e, portanto, não prejudicam o direito constitucional ao pleno acesso à justiça. O seu desrespeito já não significava que o procedimento absoluto era inválido, uma vez que ele tinha carregado à compreensão da seção 846 do código do trabalho (código do trabalho

consolidado) que os juízes do trabalho foram obrigados a trazer conciliação para fornecer qualquer vício que ocorreu durante a fase extralegal. O Estado já tem o poder de regular as leis laborais por conta própria, o que levou a uma cultura em que apenas o estado tem o poder de lidar com os conflitos na esfera do trabalho.

Portanto, a arbitragem, que pode ser a instituição mais amplamente utilizada em nosso país, é desprezada por muitos. As campanhas de sensibilização e a formação dos árbitros devem, por conseguinte, ser exaustivamente concluídas, uma forma que reduziria significativamente o número de procedimentos no nosso sistema nacional.

REFERÊNCIAS

BOGDAN, R. S.; BIKEN, S. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. 12.ed. Porto: Porto, 2003.

BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de. **Mediação e Arbitragem de Conflitos Trabalhistas do Brasil e do Canadá**. São Paulo: Editora LTr. 2017. P.14.

CAETANO, Carlos Luiz. **Arbitragem e mediação, hoje do juízo arbitral de Gustavo Cintra Paashaus**. São Paulo: Editora Pillares, 2017.

CARAJELES COV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2017. P. 19.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à lei 9.307/96** - São Paulo: atlas, 2019. p.53 8 Ibid7, p. 9

CARNELUTTI, Francisco. **Teoria del regolamento collettivo [livro]**. - Padova: Cedam, 1936.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: Editora LTr-2019. P .1335.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no direito do trabalho brasileiro**. Revista LTr, v. 66, n. 6, jun. 2002, São Paulo, p. 664.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de Direito Processual Civil**. 5ª ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

GOTTASCHALK, Elson e GOMES, Orlando. **Curso de Direito do Trabalho** - Rio de Janeiro: Forense, 2018. p.663.

GILL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOTTASCHALK, Elson e GOMES, Orlando. **Curso de Direito do Trabalho** - Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 663.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: EDITORA LTr,2017.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto, **Direito Processual Trabalhista: doutrina e prática forense** - São Paulo: Editora Atlas, 2017. p. 50.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho** - São Paulo: Saraiva, 2017, p .49.

NASCIMENTO, Joelma Gomes do. **Mediação: meios alternativos de solução do conflito**. Rio Grande do Sul, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 21. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho, história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. ver. atual. eampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de. **O Novo CPC e a mediação**. Brasília ano 48 n-190 ab/im.2011. Disponível em: <

<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/242895/000923117.pdf>>

Acesso em 28 outubro de 2022.

ROQUE, Sebastião José. **Arbitragem: a solução viável**. SÃO PAULO: ÍCONE, 1997.

ROQUE, Sebastião José. **Arbitragem: a solução viável**. São Paulo: Editora Ícone, 2019.

ROMITA, Arion Sayão. **Legislação do Trabalho: A Conciliação no processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, Vol. 69, Ano 69, n. 05, p. 533-538, maio 2015.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castello (Colab.). **Consolidação das Leis do Trabalho Comentada**. São Paulo: LTr, 2004.

SZKLAROWSKY, Leon Frejda. **Prática Jurídica: A Arbitragem, a Conciliação, a Mediação e o Direito Trabalhista**. São Paulo, Ano IV, n. 40, p. 55-58, 31 jul. 2015.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis** - Rio de Janeiro :Editora Método, 2018.p.208.

TAVARES, Fernando Horta. **A Intermediação Como Forma de Alternativa de Solução de Controvérsias: Mediação e Conciliação**. Belo Horizonte: Mandamentos, 1998.

TAVARES, Fernando Horta. **Mediação e Conciliação**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2012.

TOLEDO, Patrícia Therezinha de. **Solução extrajudicial dos conflitos do trabalho: Brasil, Espanha e Itália**. SÃO PAULO: LTr, 2005.

TRIBUNAL superior do trabalho. **Semana de conciliação trabalhista fechou mais de 18 mil acordos em 2017.** PORTAL BRASIL. Disponível em www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2017/05/semana-de-concilacao-trabalhistafecou-mais-de-18-mil-acordos-em-2017 acesso em: 15 de outubro de 2022.

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, Maristela Pinheiro Pessoa Lima, graduada em Letras pela Universidade Estadual do Piauí, declaro para o Centro Universitário UNINOVAFAPI que revisei o Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Direito intitulado "A mediação na Justiça do Trabalho", dos alunos Francisco Fernandes Aguiar Neto, João Ricardo Cunha Alves e Lucas de Almendra Freitas Aguiar. Declaro ainda que o presente trabalho encontra-se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Teresina, 08 de 11 de 2022

Maristela Pinheiro Pessoa Lima

Maristela Pinheiro Pessoa Lima

CPF: 481.468.383-91