

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM DIREITO

RENATA DO VAL

MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS E AS
EMPRESAS TRANSNACIONAIS.

São Paulo
2023

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM DIREITO

RENATA DO VAL

MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS E AS
EMPRESAS TRANSNACIONAIS.

Dissertação de Mestrado apresentada no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Nove de Julho, linha de pesquisa 2: Regulação e Empresa Transnacional, como parte de exigências para a obtenção do título de Mestre em Direito.
Orientador: Prof. Dr. Marcelo Freire Gonçalves

São Paulo
2023

Val, Renata Do.

Métodos consensuais de solução de conflitos trabalhistas e as empresas transnacionais. / Renata Do Val. 2023.

116 f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Nove de Julho - UNINOVE, São Paulo, 2023.

Orientador (a): Prof. Dr. Marcelo Freire Gonçalves.

1. Direito do trabalho. 2. Empresas transnacionais. 3. Mediação.
4. Arbitragem. 5. Conciliação.

I. Gonçalves, Marcelo Freire. II. Título.

CDU 34

RENATA DO VAL

**MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS E
AS EMPRESAS TIRANSNACIONAIS**


Dissertação apresentada ao
Programa Pós-Graduação Stricto
Sensu em Direito da Universidade
Nove de Julho como parte das
exigências para a obtenção do título
de Mestre em Direito.


São Paulo, 15 de fevereiro de 2023.

BANCA EXAMINADORA

MARCELO FREIRE Assinado de forma digital por
MARCELO FREIRE
GONCALVES:9:2843 GONCALVES:92843
Dados: 2023.02.15 17:15:10 -03'00'

Prof. Dr. Marcelo Freire Gonçalves
Orientador
UNINOVE


Prof. Dra. Samantha Ribeiro Meyer-Pflug Marques
Examinadora Interna
UNINOVE


Prof. Dr. Paulo Sérgio Feuz
Examinador Externo
PUJC

Ao meu filho Gabriel Do Val Cavalcante, que nasceu de adoção em nosso lar no início da pandemia e trouxe luz para minha vida, alegria e vontade de crescer. Ao meu esposo Rodrigo Arantes Cavalcante, companheiro da vida que me apoia e me ilumina.

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos aos meus pais Sonia Marcos Do Val e Luiz Carlos Do Val, pelo apoio, educação e guia desde o nascimento, que deram a base e me encaminharam na vida com sólidos princípios e valores, que recentemente se restabeleceram de doenças agressivas e ensinaram que tudo passa e a luta é constante, os obstáculos são feitos para o crescimento.

Ao meu esposo Rodrigo Arantes Cavalcante, pelo apoio incondicional e compreensão durante a pesquisa científica, e ao meu filho Gabriel Do Val Cavalcante, de tenra idade, que representa a cada dia o amor incondicional como fonte de evolução humana.

À UNINOVE, por todo apoio para o desenvolvimento deste projeto de pesquisa.

Ao prof. Dr. Marcelo Freire Gonçalves, pelo apoio e condução com seus ensinamentos, pessoa da mais elevada bondade e conhecimento.

Aos professores do Programa de Mestrado e Doutorado da Universidade Nove de Julho, que em suas disciplinas trouxeram o aprimoramento do meu estudo, além de crescimento pessoal.

Ao corpo administrativo da Universidade, que sempre esteve disponível para o auxílio e para tornar meu caminhar mais leve.

Aos meus colegas do Mestrado e Doutorado, pelos debates e seminários, que contribuíram para meu aprimoramento com o compartilhamento de conhecimento.

A Deus, causa de todo o Universo e todas as coisas, que possibilitou que tudo ocorresse.

“Vamos pegar nossos livros e canetas. Eles são nossas armas mais poderosas. Uma criança, um professor, uma caneta e um livro podem mudar o mundo. A educação é a única solução.” (Malala Yousafzai)

“Justiça tardia nada mais é do que injustiça institucionalizada.”
(Rui Barbosa)

RESUMO

A relação evidenciada nos últimos anos entre a crise econômica brasileira, o desemprego e altos índices na demanda de ações trabalhistas distribuídas e correntes no Poder Judiciário são problemáticas que exigem cada vez mais formas alternativas de resolução de conflitos, seja por meio de uma gestão empresarial sustentável, que viabilize o equilíbrio adequado entre capital e trabalho, seja por meio de métodos consensuais de resolução dos conflitos, quando já instalados. Faz-se necessário repensar como tornar o meio ambiente de trabalho sustentável, com respeito aos direitos humanos e fundamentais, ocorrendo melhor gestão empresarial nesse enfoque, o que, além de reduzir custos quanto ao passivo trabalhista, torna a empresa mais produtiva e rentável, principalmente no tocante às empresas transnacionais – maiores detentoras de capital. Contudo, nem sempre podem ser suficientes os mecanismos preventivos ao litígio trabalhista, de forma que é preciso repensar as formas de solucionar questões conflituosas por meio de métodos consensuais, ou seja, mediação, conciliação, arbitragem e, em alguns casos específicos, acordos extrajudiciais. O objetivo deste trabalho é identificar, por meio de revisão bibliográfica, os métodos alternativos de resolução de conflitos trabalhistas para solucionar demandas nessa área do Direito, principalmente de empresas transnacionais.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; empresas transnacionais; mediação; arbitragem; conciliação; acordo extrajudicial; negociação coletiva.

ABSTRACT

The relationship evidenced in recent years between the Brazilian economic crisis, unemployment and high rates of demand for distributed and current labor lawsuits in the Judiciary are problems that increasingly require alternative forms of conflict resolution, whether through sustainable business management, which enables an adequate balance between capital and labor, either through consensual methods of conflict resolution, when already in place. It is necessary to rethink how to make the work environment sustainable, with respect to fundamental human rights, with better business management in this approach, which, in addition to reducing costs in terms of labor liabilities, makes the company more productive and profitable, especially in terms of regarding transnational companies – the largest holders of capital. However, preventive mechanisms for labor litigation may not always be sufficient, so it is necessary to rethink the ways to resolve conflicting issues through consensual methods, that is, mediation, conciliation, arbitration and, in some specific cases, extrajudicial agreements. The objective of this work is to identify, through a literature review, alternative methods of resolving labor disputes to resolve demands in this area of law, mainly from transnational companies.

Keywords: Labor Law; transnational companies; mediation; arbitration; conciliation; out-of-court settlement; collective bargaining.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI - Ação Direta de Inconstitucionalidade

ADC - Ação Declaratória de Constitucionalidade

CC - Código Civil

CEJUSC - Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis de Trabalho

CPC - Código de Processo Civil

CNJ - Conselho Nacional de Justiça

EC - Emenda Constitucional

IPCA-E - Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial

NUPEMEC - Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos

OCDE - Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMC - Organização Mundial do Comércio

OMS - Organização Mundial de Saúde

ONU - Organização das Nações Unidas

SELIC - Sistema Especial de Liquidação e Custódia

STF - Supremo Tribunal Federal

TR - Taxa Referencial

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

Sumário

INTRODUÇÃO	1
1. CONFLITOS TRABALHISTAS	4
1.1 Conceito de conflito e seu contexto histórico	4
1.2 Cenário atual brasileiro e os conflitos trabalhistas.....	14
1.3 Princípios do ramo trabalhista afetos aos métodos consensuais de resolução de conflitos.....	25
1.4 A problemática da indisponibilidade dos direitos trabalhistas frente aos métodos consensuais de resolução de conflitos trabalhistas individuais.....	34
1.5 A boa fé, solidariedade e paz social	40
2. CONFLITOS TRABALHISTAS EM EMPRESAS TRANSNACIONAIS.....	45
2.1 Empresas transnacionais	45
2.2 Direitos humanos e fundamentais trabalhistas, a função social da empresa e o desenvolvimento sustentável	49
2.3 A responsabilização das empresas transnacionais em casos de violação aos direitos humanos e direitos fundamentais trabalhistas.	55
2.4 Acesso à justiça, direitos humanos e fundamentais, métodos consensuais e as empresas transnacionais.....	62
3. OS MÉTODOS CONSENSUAIS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS	69
3.1 Resolução dos litígios de forma humanista e a segurança jurídica dos métodos consensuais de resolução de conflitos.....	69
3.2 Da conciliação e mediação.....	75
3.3 A arbitragem	83
3.4 O acordo extrajudicial.....	93
3.5 Da conciliação e mediação pré-processual	99
CONCLUSÃO	105
REFERÊNCIAS	107

INTRODUÇÃO

O Brasil possui muitas demandas trabalhistas em curso perante o Poder Judiciário. Por muitos anos, discute-se quais seriam as formas de solucionar tais questões. É fato que, quanto à mediação e à conciliação, sendo judiciais, sempre foram aceitas, ainda mais por primar o processo do trabalho pela conciliação, efetividade e celeridade processual.

Ao se referir aos métodos consensuais fora do Poder Judiciário para resolução dos conflitos individuais trabalhistas, como a arbitragem e acordos extrajudiciais, sempre houve resistência de sua aceitação, bem como havia insegurança jurídica, principalmente diante de relações de emprego.

No ano de 2017, com a Lei nº 13.467, conhecida como reforma trabalhista, passou a haver a previsão legal dos institutos da arbitragem e do acordo extrajudicial para a resolução de conflitos trabalhistas em âmbito individual nas relações de emprego mediante alguns requisitos legais.

Contudo, na prática, ainda hoje há muita resistência à utilização dos métodos ditos alternativos de resolução de conflitos individuais trabalhistas, seja pelos princípios que regem o Direito do Trabalho – direitos fundamentais dos trabalhadores –, seja pela falta de segurança jurídica em muitos casos, seja pela cultura da sentença.

Dessa forma, faz-se necessário o estudo aprofundado dos institutos alternativos de resolução de conflitos na esfera trabalhista, em âmbitos individual e coletivo, visando à sua aplicabilidade no que diz respeito à proteção dos direitos humanos e fundamentais, promovendo segurança jurídica às partes, de modo a possibilitar o crescimento econômico sustentável e o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas nas empresas transnacionais, já que são empresas privadas consideradas as maiores detentoras de capital e meios de produção.

Diante desse quadro, estabeleceu-se a seguinte questão-problema para ser respondida nesta dissertação: temos no país métodos adequados e suficientes para a resolução de conflitos trabalhistas de forma humanista? Os métodos existentes possibilitam absorver a demanda trabalhista das empresas transnacionais?

O objetivo geral é analisar os dados do Brasil em termos de ações judiciais trabalhistas distribuídas e em curso, bem como os métodos adequados de resolução de controvérsia

existentes com base na concepção dos direitos humanos e fundamentais como meio de resolução de conflitos e que permitam acesso à justiça, englobando a utilização de tais métodos por empresas transnacionais.

Esta dissertação está inserida na Linha de Pesquisa 2: “Empresa Transnacional e Regulação”. Dessa forma, este estudo adere ao proposto pela linha de pesquisa, já que os métodos consensuais de resolução de conflitos trabalhistas utilizados de forma humanista importam em segurança jurídica, de forma a regular essas controvérsias em empresas transnacionais.

A justificativa para a escolha do tema e elaboração da presente dissertação se dá ante a relevância da resolução de conflitos trabalhistas, tendo em vista a necessidade de efetividade e eficiência, principalmente segurança jurídica para as partes, de modo a possibilitar o crescimento econômico do país e a atratividade de empresas transnacionais que primem pelos direitos humanos e fundamentais, o que reflete de forma direta em emprego, renda e responsabilidade social.

O método adotado no presente trabalho é o hipotético-dedutivo, aplicando-se as técnicas de pesquisa bibliográfica e documental. A abordagem do problema é qualitativa, e a análise dos dados é da espécie crítica de conteúdo.

No primeiro capítulo, será pesquisada a questão geral dos conflitos, seu conceito, origem, passando a abordar em especial aqueles de natureza trabalhista, expondo os dados atuais dos conflitos dessa natureza no Brasil. Elenca os princípios do ramo trabalhista afetos aos métodos adequados de resolução de conflitos, responde à problemática da indisponibilidade dos direitos trabalhistas frente aos métodos consensuais de resolução dos conflitos trabalhistas individuais, e aborda a necessidade de respeito à boa-fé, à solidariedade e a busca pela paz social.

O segundo capítulo aborda as empresas transnacionais, sua importância no Brasil e no mundo, bem como os direitos humanos e fundamentais trabalhistas, a função social da empresa e o desenvolvimento sustentável. Trata da responsabilização das empresas transnacionais em caso de violação aos direitos humanos e fundamentais trabalhistas, assim como do acesso à justiça, os métodos adequados e direitos humanos, considerando as empresas transnacionais.

O terceiro capítulo aborda os métodos consensuais de resolução dos conflitos, de natureza individual ou coletiva, considerando conciliação e mediação, arbitragem, acordo

extrajudicial, e negociação coletiva como meio de solução de conflitos, de modo a possibilitar a efetivação dos direitos humanos e fundamentais, resolvendo-se, assim, o conflito de forma humanista, o que possibilita segurança jurídica e a almejada paz social.

Por fim, o quarto capítulo tratará das conclusões do estudo realizado com o objetivo de responder à pergunta-problema da tese: há no Brasil métodos adequados e suficientes para a resolução de conflitos trabalhistas de forma humanista? Os métodos existentes possibilitam absorver a demanda trabalhista das empresas transnacionais?

1. CONFLITOS TRABALHISTAS

1.1 Conceito de conflito e seu contexto histórico

O termo “conflito” no dicionário jurídico, segundo De Plácido e Silva¹ tem origem no latim e se refere à contraposição de ideias ou interesses.

CONFLITO. Vocábulo originado do latim *conflictus*, de *confligere*, é aplicado na linguagem jurídica para indicar embate, oposição, encontro, pendência, pleito. Dá, por essa forma, o sentido de entrelaço de ideias ou de interesses, em virtude do que se forma o embate ou a divergência entre fatos, coisas ou pessoas.

Segundo Dinamarco:²

Conflito, assim entendido, é a satisfação existente entre duas ou mais pessoas ou grupo, caracterizada pela pretensão a um bem ou situação da vida e impossibilidade de obtê-lo – seja porque negada por quem poderia dá-lo, seja porque a lei impõe que só possa ser obtido por via judicial. Essa situação recebe tal denominação porque significa sempre o choque entre dois ou mais sujeitos, como cauda da necessidade do uso do processo.

Para Alvim,³ o conflito se dá em razão da limitação de bens, o que leva ao choque entre as partes, inevitável no meio social.

Dessa forma, o vocábulo “conflito” comporta sinônimos, quais sejam: disputa, lide, controvérsia, litígio. Contudo, há doutrina que diferencia os significados entre conflito, disputa e lide.

Pode-se entender o conflito como um problema na interação entre os homens de forma ampla, ao passo que a disputa teria uma noção mais restrita a algo determinado. Já o termo “lide” ou “litígio” representaria o conflito de interesses resistido levado a Juízo.

Logo, como se depreende do significado da palavra, o conflito pode ser visto como algo negativo, já que duas ou mais partes não conseguem chegar a um consenso e, assim, entram em

¹ SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 929.

² DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2013, v. 1. p. 121.

³ ALVIM, J. E. Carreira. **Teoria geral do processo**. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense. 2018. p.5.

divergência, mas há também a visão de que o conflito seja algo positivo, uma vez que dá origem a novas situações, fomentando a evolução das relações entre os seres humanos.

Quanto aos envolvidos, os conflitos podem ser intrapessoais, ou seja, conflito interno do próprio ser; interpessoais, aqueles que envolvem mais de uma pessoa, com a exteriorização do litígio; intergrupais, que surge dentro de um grupo determinado de pessoas, com um ou vários discordando entre si; e intergrupais, que surge entre dois ou mais grupos diversos, e aqui podemos citar os dissídios coletivos.

Quanto à realidade, os conflitos podem ser classificados como reais ou verídicos, os que ocorrem por necessidade; e os falsos conflitos, quando não há litígio, apenas desentendimentos ocasionados por problemas de comunicação ou falsa percepção de algo.

Quanto aos graus do conflito, eles podem ser ocultos ou latentes, ou seja, os não exteriorizados, percebidos, aqueles que estão no início do litígio; os sentidos ou manifestos, quando ocorre a exteriorização do conflito; e o conflito instaurado, quando ocorre uma disputa extra ou endoprocessual.

Quanto aos resultados, os conflitos podem ser construtivos, ocorrendo resultados produtivos ou destrutivos, quando houver desgaste e insatisfação como resultados do conflito.

Também há conflitos crônicos, aqueles que levam muito tempo e, às vezes, as partes até se esquecem deles; e os conflitos agudos, que tomam proporções rápidas, estando o conflito latente.

Do ponto de vista organizacional, existem os conflitos disfuncionais, aqueles destrutivos e negativos; de outro lado, os conflitos funcionais, que são construtivos e positivos.

Quanto à especificidade dos conflitos trabalhistas, eles podem ser individuais ou coletivos. Por conflitos individuais entende-se haver duas partes, de um lado os interesses daquele que trabalha e, de outro, daquele que contrata os serviços.

Os conflitos individuais trabalhistas estão ligados de forma direta aos direitos garantidos aos trabalhadores, postos em normas jurídicas trabalhistas, e aqueles inerentes à própria pessoa humana, como a dignidade.

Logo, podemos dizer que há pretensão resistida por parte dos tomadores dos serviços aos direitos lastreados aos trabalhadores positivados e inerentes à sua existência, o que gera conflito de interesses, podendo gerar lide.

No Brasil há conflitos no campo individual, portanto, por ausência de pagamento de horas extras trabalhadas, supressão de intervalo para refeição e descanso, ausência de fornecimento de férias e décimo terceiro, atraso ou ausência nas verbas rescisórias, trabalho em jornada noturna, sem a devida remuneração, trabalho em condições perigosas e insalubres, sem o pagamento do devido adicional, ou ainda sem o fornecimento de equipamentos de proteção, ausência de recolhimento do FGTS, divergência sobre o modo de dispensa, se motivada ou imotivada, ou ainda se a pedido do empregado ou se a critério do empregador, entre tantos outros objetos que são passíveis de gerar conflitos.

Segundo Toledo,⁴ há diferenciação entre conflitos individuais trabalhistas e os conflitos coletivos não de acordo com o teor numérico, mas sim segundo o objeto e alcance da controvérsia existente. Para esse autor:

É entendimento da doutrina e da jurisprudência que o critério numérico não é decisivo em tal classificação, pois é possível que a situação de um único trabalhador possa gerar uma controvérsia que exceda seu interesse individual, afetando o grupo. Entretanto, a pluralidade de trabalhadores não é condição suficiente para que se possa dizer, tecnicamente, que seja um conflito coletivo.

O conflito individual de trabalho se dá entre o trabalhador e o empresário considerando como objeto seus direitos de forma individual. Toledo⁵ ensina que:

[...] o conflito individual ocorre entre trabalhador e empresário, tendo como objeto o debate sobre o reconhecimento de um direito subjetivo de caráter singular. Portanto, segue sendo conflito individual, ainda que afete a vários trabalhadores ou empresários, quando tem como matéria a discussão de um interesse de caráter particular, ou seja, individual. São os denominados conflitos pluri-individuais.

Para Nascimento,⁶ os conflitos individuais de trabalho “ocorrem entre um trabalhador ou diversos trabalhadores individualmente considerados e o empregador, em regra, com base no contrato individual de trabalho.”

⁴ TOLEDO, Patrícia Therezinha. **Solução extrajudicial dos conflitos do trabalho**: Brasil, Espanha e Itália. São Paulo: LTr, 2005. p. 19

⁵ TOLEDO. *Op. cit.*, p. 20

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.p. 479.

Quanto aos conflitos coletivos, eles são mais amplos em razão de envolverem uma categoria, e não apenas os trabalhadores, vistos de forma individual. Segundo Nascimento⁷:

O conflito coletivo, ao contrário, é mais amplo. Não surge de um contrato de trabalho, individualmente considerado, nem é destinado a superar as controvérsias em torno dele. Alcança um grupo de trabalhadores e um ou vários empregadores e se refere a interesses gerais do grupo, ainda que possa surgir de questões sobre os contratos individuais de trabalho. Assim, os conflitos são coletivos quando, em razão dos seus sujeitos, os grupos de trabalhadores, abstratamente considerados de um lado, e o grupo de empregadores, de outro lado, objetivar em matéria de ordem geral.

Quanto à sua finalidade, os conflitos ainda podem ser diferenciados como econômicos – que versam sobre direitos – ou jurídicos, que versam sobre a aplicação ou interpretação da norma, havendo a diferença com base na finalidade, e têm direta ligação com o Direito Coletivo do Trabalho.

O conflito coletivo na esfera econômica se refere à busca pela edição de um novo contrato coletivo de trabalho, visando à declaração de sentido sobre uma norma.

Nos termos do artigo 611 e seguintes da CLT, observa-se a figura do sindicato atuando na pacificação dos conflitos coletivos trabalhistas, no intuito de estipular direitos, criar obrigações ou ainda realizar a restrição de direitos, flexibilizando a legislação nos moldes da nova lei trabalhista e de acordo com alguns direitos específicos contidos na Constituição Federal.

Para fins de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho pode-se utilizar a conciliação, mediação ou arbitragem, e não havendo a pacificação em âmbito coletivo pode-se ainda se socorrer da jurisdição e ter instalado o dissídio coletivo em âmbito judicial trabalhista, para que o Estado defina o conflito por meio da sentença normativa.

A sentença normativa, segundo Delgado,⁸ constitui a imposição estatal para fins de resolução do conflito coletivo de trabalho e tem por características:

[instituir] um conjunto de regras gerais, abstratas, impessoais, obrigatórias, como resultado de um único e específico processo posto a exame do tribunal trabalhista para aquele preciso e especificado fim, no exercício de função típica e tradicional do Poder Legislativo (e não do Judiciário). [...] A sentença normativa, portanto, é ato-regra (Duguit), comando abstrato (Carnelutti),

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro (*in memoriam*). **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 593.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1468-1469.

constituindo-se em ato judicial (aspecto formal) criador de regras gerais, impessoais, obrigatórias e abstratas (aspecto material). É lei em sentido material, embora se preserve como ato judicial, do ponto de vista de sua forma de produção e exteriorização.

Outra forma da resolução do conflito trabalhista ou ainda como um meio de pressão para a resolução por parte dos sindicatos dos trabalhadores e sua categoria vem a ser a decretação de greve, a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador, sendo proibido o *lockout* – greve patronal realizada pelo empregador com o intuito de frustrar a negociação coletiva ou dificultar o atendimento das reivindicações dos trabalhadores.

Ao mesmo tempo que há a greve como forma de pressão pela categoria de determinados trabalhadores, sua deflagração também pode ser um impulso para a resolução dos conflitos, mas sua realização importa em prejuízos financeiros para o empregador e, conseqüentemente, para toda a população, que tem esse prejuízo repassado nos preços dos produtos ou serviços, de forma que é importante a habilidade de negociação coletiva com intuito do consenso, evitando-se a greve.

Desse modo, é primordial que os conflitos trabalhistas individuais e coletivos sejam solucionados de forma breve, eficaz, com segurança jurídica, e se possível de forma extrajudicial, por meio de técnicas de conciliação, mediação, inclusive de arbitragem, as quais podem ser inseridas em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Especificamente na presente dissertação, interessa a análise dos conflitos surgidos nas relações de trabalho e emprego, seja em âmbito individual, seja em âmbito coletivo.

Pode-se dizer que os seres humanos vivem conflitos de interesse desde a sua criação, ante a escassez de bens para todos, ocasionando guerras entre os povos, mas havia conflitos também entre pessoas em busca de ocupação do solo.

Na história observa-se a existência de conflitos por diversos motivos, por exemplo, a convivência entre membros ou grupos de comunidades diferentes por questões políticas, ideológicas e até geográficas, ocasionando guerras ou invasões. Nesse sentido, faz-se necessário transcrevermos as palavras de Catena⁹ para quem:

⁹ CATENA, V. M. La resolución jurídica de conflictos. In: SOLETO, H.; MORALES, C. E.; LÓPEZ, R. C. **Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos**. Madrid, Espanha: Editorial Tecnos, 2017. p. 45-78.

La vida en sociedad no siempre transcurre por vías pacíficas, sino que las relaciones entre los diferentes miembros de una comunidad con frecuencia están marcadas por la tensión. Los seres humanos entran en contienda con sus semejantes por las más variadas razones, que van desde simples problemas derivados del carácter de dos sujetos, hasta disputas por el poder y la dominación en un ámbito socialo político determinado, aun cuando no siempre se debe considerar el conflicto como indeseable, pues en ocasiones aparece como una oportunidad de progreso de la sociedad, como un elemento dinamizador que sirve para (mover el patio) de las relaciones sociales.

Os conflitos trabalhistas existem desde que os homens desenvolveram formas de trabalho, inicialmente na luta por espaço, comida e, posteriormente, com o trabalho escravo, em que os litígios ocorreram em função da busca da liberdade.

Os conflitos primitivos eram resolvidos com a autotutela ou autodefesa, havendo o uso da força física, econômica, social, moral, política ou cultural por uma das partes, com a submissão da parte contrária. Com a existência da escravidão, o homem trabalhador braçal era visto como coisa, como pode ilustrar a Lei das XII Tábuas, em que pessoas eram escravizadas para serem os trabalhadores da época, tidos como coisas. Caso um deles cometesse um crime ou qualquer delito, a ação seria movida em face do seu dono.

Desse modo, apenas com o trabalho livre e remunerado houve o surgimento do Direito do Trabalho, evoluindo para as formas modernas de resolução dos conflitos com ingerência do Estado e com utilização dos métodos consensuais para a resolução dos conflitos.

Assim, na Antiguidade o trabalho era tido como mercadoria, sendo o escravizado um objeto, sem direitos, apenas obrigações, razão pela qual não havia Direito do Trabalho. Havia também entre os senhores o arrendamento dos escravizados, espécie de locação de forma excipiente com certa liberdade contratual.

Na Idade Média a escravidão foi reduzida no regime do feudalismo, uma vez que em atividade essencialmente agrária os seres humanos, embora livres, continuavam em situação análoga à dos escravizados, com péssimas condições trabalho.

Ainda na Idade Média as corporações de ofício foram criadas, em que os mestres (aqueles que dominavam o ofício) firmavam contratos de aprendizagem com os aprendizes (futuros companheiros), mas as regras que regiam essas relações naquela época era o estatuto das corporações, que traziam regras básicas, ainda precárias.

Ante as precárias relações de trabalho existentes na época, os trabalhadores iniciaram greves e, com o tempo, as corporações de ofício declinaram, tendo fim em 1776, com a Lei Chapelier e, depois, surgiram o liberalismo econômico e a Revolução Industrial.

Os trabalhadores, ao se organizarem em associações, foram reprimidos pelo Estado, como ocorreu na França ante o teor da Lei Chapelier, aprovada logo no início da Revolução Francesa, em 14 de junho de 1791. Também o Código de Napoleão (1810) punia a greve com prisão e multa. Na Inglaterra, com a Revolução Industrial houve o Combination Act, de 1799 e 1800, que considerava crime de conspiração contra a Coroa a reunião de trabalhadores para obter vantagens do empregador, entre outros.

Tais normas foram revogadas, sendo a Itália o último país a fazê-lo, em 1864.

Com a Revolução Industrial o trabalho precário foi instituído, com extensas jornadas, muitos acidentes de trabalho, exploração do trabalho da mulher e de menores, baixos salários, o que ocasionou revolta popular e pressão em face do Estado, a ponto de a Igreja se manifestar nas Encíclicas de Leão XIII e de Pio XI.¹⁰

No século XIX, surgiu o Direito do Trabalho em resposta à situação social da época. Na metade do século XIX, o Estado liberal começou a admitir o associativismo e a reconhecer a existência do sindicato, o primeiro instituto próprio do Direito do Trabalho.

Surgiram também os primeiros tratados internacionais, tratados bilaterais, multilaterais e, em 1919, no Tratado de Versalhes (pacificando o mundo após a Primeira Guerra Mundial) foi criada a OIT (Organização Internacional do Trabalho), firmando-se Direito do Trabalho nos ordenamentos jurídicos.

Em solo brasileiro não havia Direito do Trabalho no século XVIII, pois era um país baseado no trabalho escravo, essencialmente agrícola.

No final do século XIX e início do XX, com a Proclamação da República, a abolição da escravidão deu início à pequena industrialização em centros urbanos ainda com população não tão numerosa, como São Paulo, Rio de Janeiro e Salvador.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 59.

Assim, o Direito do Trabalho no Brasil teve início com a abolição da escravatura, em 1888, muito embora antes disso haviam relações de trabalho, mas eram de pequeno número e significância.

Importa anotar que no Brasil a classe operária era formada basicamente por imigrantes estrangeiros italianos, espanhóis, portugueses, o que trouxe grande influência sindical ante o avanço dos sindicatos na Europa naquela época, havendo, portanto, diversas greves em razão das condições precárias de trabalho.

No começo da década de 1920, houve a criação do Conselho Nacional do Trabalho e, em 1923, a criação do Conselho Nacional do Trabalho por meio do Decreto nº 16.027, diploma legal em que houve previsão de o sindicato atuar na resolução de conflitos entre empregados e empregadores por meio de conselhos de conciliação e arbitragem.

O ano de 1930 foi a data marcante para o Direito do Trabalho brasileiro, quando Getúlio Vargas instalou o programa de desenvolvimento industrial, tendo como ponto central a intervenção do Estado nas relações de trabalho.

Assim, o Estado getulista começou a produzir uma enorme quantidade de legislação de proteção ao trabalhador, mas com o Estado extremamente intervencionista, com normas de ordem imperativa.

Em 1930, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a quem competia exercer funções administrativas e jurisdicionais, bem como o Conselho Nacional do Trabalho, que passou a ter voz opinativa nas controvérsias.

Em 1932, surgiram as Inspetorias Regionais do Trabalho, as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento (inicialmente atendiam apenas aos empregados sindicalizados, e era formada por dois vogais e um presidente, esse último nomeado pelo Ministério do Trabalho).

Em 1934, a Constituição passou a prever a existência da Justiça do Trabalho para solução de conflitos, mas apenas em 1939 é que as juntas passaram a ter competência para executar suas decisões, que antes eram executadas apenas pela Justiça Federal.

Assim, apenas em 1º de maio de 1941, a Justiça do Trabalho foi criada, sendo que em 1943 foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho, que desde sua redação original continha mecanismos de resolução pacífica dos conflitos por meio da conciliação. No entanto, a Justiça

do Trabalho passou a não ser mais parte do Executivo apenas em 1946, quando passou a ser órgão do Poder Judiciário.¹¹

Em 1946, os sindicatos passaram a ter como competência a conciliação para resolução dos dissídios de trabalho, por meio do Decreto-Lei nº 8.987-A, de 1946.

No ano de 1967, a Justiça do Trabalho passou a ter composição de paridade de representação enfocando a conciliação, por meio das juntas de conciliação.

Em 1988, com a promulgação da Constituição Federal, que veio fortalecer o Direito Individual do Trabalho, com seu artigo 7º, que constitucionalizou várias regras, tornando-as cláusulas pétreas, trouxe certa liberdade ao sindicato para não depender mais de autorização do Estado para ser criado, bem como manteve as juntas de conciliação e julgamento. Mas em 1999, com a EC 24, a Justiça do Trabalho tomou a forma atual, colocando fim aos juízes classistas.

No final do século XX e início do XXI, o Direito do Trabalho passa a ter uma grande discussão sobre o seu papel, principalmente na década de 1990, ante a alta competitividade que tornou necessária sua flexibilização, que vem ganhando força no momento político e econômico atual.¹²

O que se verifica, portanto, com a observação do caminhar da história do Direito do Trabalho, é que após largos anos sem regulamentação, sem direito ao mínimo, vieram as conquistas de diversos direitos para a classe trabalhadora no mundo, conquistados em função dos conflitos existentes entre capital e trabalho, com a proteção estatal e com a cultura da judicialização dos conflitos, para que o Estado colocasse fim às disputas por meio de sentença judicial.

O referido movimento ocorreu em todo o mundo, não apenas no Brasil, e posteriormente, com o Estado sobrecarregado no tocante à resolução dos conflitos, ocorre o movimento contrário.

Atualmente, o Direito do Trabalho passa por diversas reformas no Brasil e no mundo em razão da busca pela flexibilização de muitos direitos conquistados pela classe trabalhadora, bem como com intuito de pacificação dos conflitos existentes.

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 56.

¹² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: Gen, 2021. p. 89.

Importa anotar que nesse cenário, já no ano 2000, foram criadas no Brasil, por meio da Lei nº 9.958, as Comissões de Conciliação Prévias e os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhistas com composição paritária, o que ocasionou discussão doutrinária e jurisprudencial sobre a exigência da submissão das demandas trabalhistas a referidas comissões formadas em âmbito sindical como condição da ação judicial.

Essa discussão foi encerrada em 2018, com o julgamento das ADI¹³ que discutiam a constitucionalidade da Lei nº 9.957/00, sendo definido pelo STF que a Comissão de Conciliação Prévia não seria condição da ação, mas sim meio facultativo e alternativo de resolução de controvérsias trabalhistas, garantindo-se o amplo acesso ao Poder Judiciário, bem como que os acordos ali avençados teriam eficácia liberatória geral apenas ao objeto contido na conciliação.

Em 2010, com a criação da Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses, instituída pela Resolução nº 125, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), foram criados os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (Cejuscs – com a redação dada pela Emenda nº 2, de 08 de março de 2016) e também os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (Nupemecs), segundo a atualização do CNJ, por meio da Resolução nº 326, de 26 de junho de 2020, estabelecendo que devem ficar concentradas as sessões de conciliação e mediação que estejam a cargo de conciliadores e mediadores. Porém, não destinados à esfera trabalhista.

No ano de 2015, foi promulgado o novo Código de Processo Civil, que prevê câmaras privadas de conciliação e adotou o sistema processual de composição entre as partes. Em 2020, com a Resolução CNJ nº 326¹⁴, foi inserido o parágrafo único no art. 1º da Resolução CNJ nº 125/2010, determinando que:

Aos órgãos judiciários incumbe, nos termos do art. 334 do Código de Processo Civil de 2015, combinado com o art. 27 da Lei 13.140, de 26 de junho de 2015 (Lei de Mediação), antes da solução adjudicada mediante sentença, oferecer outros mecanismos de soluções de controvérsias, em especial os chamados meios consensuais, como a mediação e a conciliação, bem assim prestar atendimento e orientação ao cidadão. (Redação dada pela Resolução nº 326, de 26.6.2020)

¹³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 2139/DF**, rel. Min. Cármen Lúcia, julgamento em 1º.8.2018.; BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 2160/DF**, rel. Min. Cármen Lúcia, julgamento em 1º.8.2018.; BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 2237/DF**, rel. Min. Cármen Lúcia, julgamento em 1º.8.2018.

¹⁴ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CNJ nº 326, de 26 de junho de 2020**. Dispõe sobre alterações formais nos textos das Resoluções do Conselho Nacional de Justiça. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3366>. Acesso em: 7 jun. 2022.

No campo que nos interessa na presente dissertação, há cada vez mais a busca por reduzir a existência dos conflitos trabalhistas, a fim de onerar menos a máquina estatal, de modo que os métodos consensuais de resolução dos conflitos trabalhistas ganham maior espaço e destaque.

Isso porque, segundo dados do *Relatório Justiça em Números*, do TST, do ano de 2019 a demanda processual aumentou 5,4%, em comparação com o ano anterior, somando, 3.056.463 casos novos. A cada 100 mil habitantes do país, 1.454 pessoas ingressaram com, pelo menos, uma ação ou recurso na Justiça do Trabalho.

Em números, pode-se constatar que no Brasil há muita litigiosidade trabalhista gerando despesas ao Estado e custo para toda a população. De acordo com o mesmo relatório do TST, a despesa da Justiça do Trabalho para cada habitante foi de R\$ 102,88, muito embora essa Justiça especializada também tenha arrecadado para a União o montante de R\$ 4.213.360.178,97 em IR, INSS, custas, emolumentos e multas aplicadas pelo órgão de fiscalização.

Não apenas os números de novas ações trabalhistas distribuídas estão em ascensão, mas também a utilização dos métodos consensuais de resolução dos conflitos, principalmente em alguns casos em que a conciliação e a mediação judicial são utilizadas.

Os dados estão elencados no *Relatório Justiça em Números* do ano de 2019, do Conselho Nacional de Justiça, revela haver 24% do total de casos solucionados por meio de acordo, uma vez que, no ano de 2019, as conciliações realizadas nas varas trabalhistas em todo o Brasil chegaram a 853 mil acordos, com pagamento de mais de R\$ 14,4 bilhões aos trabalhadores.

Dessa forma, pretende-se pesquisar os modos alternativos de resolução dos conflitos trabalhistas, individual ou coletivo, de natureza econômica ou jurídica, com a finalidade de solucionar os conflitos surgidos nas relações de trabalho e emprego.

1.2 Cenário atual brasileiro e os conflitos trabalhistas

No tocante ao cenário atual brasileiro, segundo critérios quantitativos e qualitativos dos conflitos trabalhistas ajuizados, tem-se demonstrado ao longo dos anos a cultura da sentença de forma diversa da esfera cível para sua resolução, isso porque, muito embora na esfera trabalhista

haja o princípio da conciliação em grande destaque, e os juízes do Trabalho tentem a resolução dos conflitos de forma pacífica em, pelo menos, dois momentos na audiência (art. 846 e 850, CLT), as partes geralmente buscam a sentença de mérito como forma de resolução.

Segundo Watanabe,¹⁵ quanto a cultura da sentença existente na esfera cível ocorre em âmbito trabalhista não por conta da atividade jurisdicional, mas em razão de hábitos das próprias partes do processo, torna-se mais difícil haver composição. Para esse autor:

Disso tudo nasceu à chamada cultura da sentença, que se consolida assustadoramente. Os juízes preferem proferir sentença ao invés de tentar conciliar as partes para a obtenção da solução amigável dos conflitos. Sentenciar, em muitos casos, é mais fácil e mais cômodo do que pacificar os litigantes e obter, por via de consequência, a solução dos conflitos.

Muitos argumentos e razões são as justificativas das partes pela busca da resolução dos conflitos trabalhistas em âmbito judicial por meio de decisão judicial ao invés da busca pelos métodos consensuais, e o principal deles vem a ser a alegada segurança jurídica tida com a decisão imposta pelo Estado para as partes.

Após o trânsito em julgado de uma decisão judicial, faz-se coisa julgada. Denomina-se coisa julgada material a autoridade que torna imutável e indiscutível a decisão de mérito não mais sujeita a recurso (art. 502, CPC).

Logo, as partes, principalmente os empregadores, buscam segurança jurídica para que nada mais lhes seja pleiteado, ou que haja nulidades alegadas no uso dos métodos alternativos, uma das principais alegações para o uso da cultura da sentença trabalhista.

Outro argumento tido pelas partes que preferem as vias judiciais para resolução de seus conflitos trabalhistas é a facilidade posta na execução da decisão judicial, em caso de descumprimento, possibilitando que em vias judiciais haja a busca de bens e valores por meio de sistemas informatizados e convênios da Justiça do Trabalho, alegando, assim, haver maior efetividade da resolução do conflito.

¹⁵ WATANABE, Kazuo; GRINOVER, Ada Pellegrini; LAGRATA NETO, Caetano (coord.). **Mediação e gerenciamento do processo**: revolução na prestação jurisdicional: guia prático para a instalação do setor de conciliação e mediação. São Paulo: Atlas, 2013. p. 7.

Contudo, tal argumento é falho, na medida em que as decisões proferidas por métodos alternativos de resolução de conflitos ou acordos firmados nos moldes legais, se não eivados de nulidade, comportam execução na Justiça do Trabalho.

Há também o argumento daqueles que pretendem, de fato, não solver os direitos trabalhistas do que a busca judicial na resolução em razão de ser mais burocrática e levar mais tempo. Por consequência, permite o esvaziamento de bens, ou a solvência futura em valores inferiores aos realmente devidos ante a atual aplicação da Selic nos cálculos dos débitos trabalhistas.

No final de 2020, o Supremo Tribunal Federal, na apreciação das ADC 58/DF, ADC 59/DF, ADI 5867/DF e ADI 6021/DF,¹⁶ decidiu com repercussão geral que os créditos trabalhistas não mais podem ser corrigidos pela TR por considerar essa taxa inconstitucional, mas ao contrário do que a Justiça do Trabalho já vinha fixando em suas liquidações, IPCA-E mais juros de mora simples de 1% ao mês, o STF decidiu por bem a aplicação do único índice ser a Selic, que já possui em sua base de cálculo juros e correção monetária. Com essa mudança, as execuções trabalhistas tiveram redução em cerca de 45% dos valores ante a menor taxa aplicada.

Enquanto não houver uma solução dada pelos legisladores a esse respeito, o STF decidiu pela inconstitucionalidade da utilização da Taxa Referencial (TR) como índice de atualização dos débitos trabalhistas, como se depreende da notícia publicada pelo TST, em janeiro de 2022:¹⁷

STF reafirma inconstitucionalidade da TR para correção monetária de débitos trabalhistas

O Supremo Tribunal Federal (STF) confirmou sua jurisprudência sobre a inconstitucionalidade da utilização da Taxa Referencial (TR) como índice de atualização dos débitos trabalhistas. De acordo com a decisão, até deliberação da questão pelo Poder Legislativo, devem ser aplicados o Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), na fase pré-judicial, e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa Selic. Não estão abrangidas as dívidas da Fazenda Pública, que têm regramento específico.

¹⁶ STF REAFIRMA inconstitucionalidade da TR para correção monetária de débitos trabalhistas. **STF Notícias**, 10 jan. 2022. . Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=479682&ori=1>. Acesso em: 10 abr. 2022.

¹⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Inconstitucionalidade da correção monetária**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/stf-reafirma-inconstitucionalidade-da-tr-para-corre%C3%A7%C3%A3o-monet%C3%A1ria-de-d%C3%A9bitos-trabalhistas>. Acesso em: 20 janeiro 2022.

A matéria foi discutida no Recurso Extraordinário (RE) 1269353, com repercussão geral. De acordo com o presidente do STF, ministro Fux, relator do RE, o tema transcende os interesses das partes envolvidas na causa, especialmente em razão da multiplicidade de recursos extraordinários que tratam da mesma controvérsia. Em razão disso, considerou que o STF deve reafirmar, com as vantagens dos efeitos decorrentes da sistemática da repercussão geral, o entendimento fixado nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 5867 e 6021 e nas Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADCs) 58 e 59, em que o Plenário declarou a inconstitucionalidade da aplicação da TR para a correção monetária de débitos trabalhistas, estabeleceu parâmetros a serem observados até que sobrevenha solução legislativa e modulou dos efeitos da decisão, com o fim de garantir segurança jurídica e isonomia na aplicação do novo entendimento (BRASIL, TST, 2020).

Dessa forma, para aqueles que pretendem descumprir leis trabalhistas com o objetivo de maiores lucros em termos financeiros, a cultura da sentença judicial parece ser mais interessante, já que os valores não pagos corretamente podem ser aplicados em títulos diversos com maior rentabilidade até que tenha de solver o débito trabalhista, o que para alguns acaba sendo um argumento pela não utilização dos métodos alternativos de resolução dos conflitos trabalhistas.

Outra razão pela utilização do Poder Judiciário ao invés de métodos alternativos de resolução de conflitos vem a ser o próprio entrave, por proibição legal, de o empregado renunciar a direitos trabalhistas garantidos em lei ante o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, princípio que terá dedicação em tópico específico.

Também há a questão da cultura do povo brasileiro, que tem enraizado a busca pelo Estado para a resolução de seus problemas. Nesse sentido, Santos¹⁸ acrescenta que:

O estudo da temática do acesso à justiça no Brasil passa, inevitavelmente, pela análise de um complexo emaranhado de entraves que acometem de ineficácia o processo judicial: instrumento estatal de administração da justiça que, muitas vezes, não cumpre seus escopos social, jurídico e político. Referimo-nos a um conjunto aparentemente intransponível de obstáculos (econômicos, organizacionais, processuais, sociais, culturais e até mesmo psicológicos) que apartam o jurisdicionado da almejada justiça que o aparato estatal de solução de conflitos deveria proporcionar, sempre que provocado a agir.

Fato é que por todos esses motivos o Poder Judiciário Trabalhista recebe anualmente milhares de novas causas individuais e coletivas, ocasionando maior custo ao Estado, muito

¹⁸ SANTOS, Ricardo Goretti; CHAI, Cássius Guimarães; BUSSINGUER, Elda Coelho de A. (org.). **Mediação e direitos humanos**. São Luís: Procuradoria Geral de Justiça do Estado do Maranhão/Jornal da Justiça/Cultura, Direito e Sociedade (DGP/CNPq/UFMA). 2014. p. 48.

embora tenhamos em índices que os valores recuperados aos cofres públicos por essa Justiça especializada sejam maiores do que suas despesas com as ações que recebe em função da cobrança de impostos devidos e sonegados pelas empresas, ainda assim se faz necessário repensar esse sistema para que nele sejam resolvidas tão somente as causas mais complexas ou que, de fato, as partes, mesmo tentando de todas as formas alternativas, não conseguiram se compor.

Ademais, não se trata apenas da distribuição de novas ações anuais, mas da soma delas àquelas que já estão em curso, atrasando a entrega da prestação jurisdicional de qualidade.

O movimento de crescimento dos litígios na área trabalhista é uma questão mundial, que demanda mais do Estado, tendo se iniciado no Brasil na década de 1970, e que fomentou no Legislativo e no Judiciário a necessidade de mudança de paradigma, para que com os métodos alternativos de resolução dos conflitos tenha o Poder Judiciário, o Estado, a sociedade e às empresas maior efetividade do Judiciário Trabalhista, menores custos, maior crescimento econômico, e maior segurança jurídica.

Somado a isso, o Brasil vem enfrentando crises econômicas nos últimos anos, situação que motivou a realização, no ano de 2017, da “reforma trabalhista”, movimento congressista apoiado por grandes empresas para redução de direitos trabalhistas, desburocratização na resolução dos conflitos com a promessa de melhoria na economia e nos índices de desemprego, que culminou na promulgação da Lei nº 13.467/2017.

A referida legislação trouxe mudanças significativas de ordem trabalhista, muitas criticáveis, do ponto de vista da evolução dos direitos humanos e amplo acesso à justiça, como a criação da figura da condenação em sucumbência, mesmo ao autor beneficiário da justiça gratuita. Mas ao tratar dos métodos alternativos da resolução dos conflitos incorporou a possibilidade de utilização da arbitragem em âmbito individual vide art. 507-A, CLT,¹⁹ o que anteriormente não era aceito sob o argumento da indisponibilidade dos direitos individuais trabalhistas.

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou

¹⁹ 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/del5452.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Brasil, 1943)

Contudo, percebe-se em termos práticos, ao comparar dados anteriores à vigência da reforma trabalhista com os dados posteriores a ela, que a utilização dos métodos alternativos de resolução de conflitos não aumentou, mas houve um esvaziamento de novas ações distribuídas por conta do temor da figura da sucumbência criada com a referida reforma.

Importa anotar que o STF, na ADI 5766, entendeu serem inconstitucionais os dispositivos que admitiam a condenação do beneficiário de justiça gratuita em honorários de sucumbência e periciais, havendo a ressalva quanto à admissibilidade de condenação em custas na hipótese em que o trabalhador faltar à audiência inaugural e não apresentar justificativa no prazo de 15 dias (art. 844, §2º, CLT), declarando inconstitucionais os dispositivos (art. 790-B, caput e §4º, CLT, e art. 791-A, §4º, CLT).

Assim, a contar da publicação, em 13 de junho de 2017, da Lei 13.467, conhecida como reforma trabalhista, até o julgamento da ADI 5766, em 20 de outubro de 2021, perdurou por mais de três anos a regra de que o trabalhador, ainda que beneficiário da justiça gratuita, deveria arcar com honorários de sucumbência caso fosse vencido.

Nesse sentido são os dados divulgados pelo TST, na notícia intitulada “Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos”, em que ressaltou que a “Diminuição no volume de novas ações, redução do estoque da Justiça do Trabalho e alterações relativas a aspectos processuais estão entre as principais consequências da Lei 13.467/2017, após um ano de vigência.”

Assim, houve redução no número de ações trabalhistas distribuídas, mas não houve outra destinação às controvérsias havidas nas relações de trabalho, sem pacificação, mas a inexistência do amplo acesso à justiça.

Segundo os dados do *Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2016*,²⁰ os seguintes números de novas ações distribuídas no ano de 2015 em comparação ao ano de 2004 sendo que nas varas, foram recebidos 2.723.074 casos novos, 4,1% a mais que em 2015.

Desses números, os dez direitos mais reclamados na Justiça do Trabalho eram na seguinte ordem: aviso prévio; multa do art. 477; multa do art. 467; multa de 40% sobre o FGTS;

²⁰ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Relatório de Estatística**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 20 maio 2021.

férias proporcionais; 13º proporcional; adicional de horas extras por intervalo intrajornada; horas extras diárias; reflexos das horas extras e adicional de insalubridade.

No tocante à conciliação na Justiça do Trabalho realizada nesse período, houve menor índice dos últimos anos divulgado pelo TST, de 38,8%.²¹

No ano de 2017, segundo o relatório de 2018, do TST,²² houve novas ações em número superior, se comparado ao ano anterior, tramitando em instâncias superiores, mas de entrada os números foram menores, sendo no TST recebidos 206.869 casos novos, 13,9% a mais que em 2016, nos TRTs, foram recebidos 837.331 casos novos, 5,2% a mais que em 2016, mas nas varas foram recebidos 2.630.842 casos novos, 3,4% a menos que em 2016.

Quanto aos dez pedidos mais realizados no ranking para 2017, pequenas alterações de ordem ocorreram, na comparação ao ano de 2015, mas sempre sendo repetidos os mesmos direitos pleiteados, na seguinte ordem: aviso prévio; multa do art. 477; multa de 40% sobre o FGTS; multa do art. 467; férias proporcionais; 13º proporcional; adicional de horas extras; horas extras por intervalo intrajornada; e reflexos das horas extras, ficando o adicional de insalubridade em 11º lugar.

Quanto aos números de conciliações realizadas na vara do Trabalho no ano de 2017, o TST²³ divulgou que o percentual de conciliações no País foi de 45,8%, o nível mais baixo desde 2008.

Conclui-se que os números das ações distribuídas, comparando os anos de 2015 e 2017, subiram, ao passo que o número das conciliações realizadas na vara do trabalho em primeira instância diminuiu, bem como que os pedidos mais realizados continuam os mesmos, mas em ordem diversa sobre direitos inerentes à rescisão do contrato de trabalho, como aviso prévio, multas dos artigos 467 e 477 da CLT, bem como a multa de 40% do FGTS, seguido de pleitos de horas extras e adicional de insalubridade.

Já em termos comparativos do ano de 2017 para o ano de 2018, ou seja, um ano após a vigência da reforma trabalhista, segundo o TST, houve diminuição das ações distribuídas, que caíram quase pela metade. Em 2017, foram ajuizadas 2.013.241 novas ações e, em 2018, apenas

²¹ *Idem.*

²² *Ibidem.*

²³ *Ibid.*

1.287.208. Mas não graças ao aumento do número de conflitos inexistentes ou resolvidos por métodos alternativos, apenas pelo represamento de novas ações ocasionados pelo receio da sucumbência que passou a existir ou por motivos diversos.

Após a vigência da nova lei trabalhista se esperava diminuição do desemprego e que as demandas propostas no Judiciário fossem reduzidas.

No ano de 2016, no Brasil, os seguintes dados de desemprego foram registrados, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese):²⁴

No primeiro trimestre de 2016, o desemprego atingiu 10,9% da força de trabalho brasileira e o número de desempregados chegou a 11,1 milhões de trabalhadores. Os números são muito superiores aos registrados entre janeiro e março de 2015, quando a proporção de desocupados foi estimada em 7,9%. Em apenas um ano, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número de pessoas que declara ter necessidade de trabalhar e que busca ocupação aumentou em mais de 3 milhões. (Boletim Emprego em Alta, maio 2016)

Após a vigência da reforma trabalhista, em 2018 e 2019, observam-se os seguintes dados de desemprego no Brasil,²⁵ com taxa média de desemprego em queda para 11,9% em 2019, sendo o percentual inferior ao registrado em 2018, que foi 12,3%.

Com todos esses dados, o Brasil ascende em números de desempregados, há maior litigiosidade na esfera trabalhista, o Poder Judiciário enfrenta cada vez mais congestionamento na fase executiva dos processos trabalhistas em trâmite, com baixas taxas de sucesso na execução.

Ao mesmo tempo, a reforma trabalhista, que em muitos pontos visou a reduzir direitos, sob a falácia da melhora da economia e geração de postos de trabalho, não trouxe o prometido. Contudo, ao tratar dos métodos consensuais de resoluções de conflitos a reforma trabalhista foi benéfica ao criar o instituto do acordo extrajudicial, inovando e contribuindo para a pacificação

²⁴ BRASIL. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim de emprego**. Disponível em <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2016/boletimEmpregoEmPauta.html>. Acesso em: 3 jun. 2021.

²⁵ ABDALA, Vitor; BRASIL, Cristina Índio do. Taxa de desemprego cai no país e fecha 2019 em 11,9%. **Agência Brasil**, 31 jan. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-01/taxa-de-desemprego-no-pais-fecha-2019-em-119>. Acesso em: 29 maio 2022.

dos conflitos, na medida em que diversos conflitos são resolvidos em fase prévia, não gerando distribuição de ações judiciais litigiosas.

Mas não se pode esquecer de que, mediante todo esse cenário, o Estado não poupa esforços em difundir os métodos alternativos de resolução das controvérsias como meio de acesso efetivo à justiça, tendo o Conselho Nacional de Justiça ao longo dos anos, e a partir dos anos 2000, editado diversas resoluções com a criação e estabelecimento de regras para o funcionamento dos núcleos de conciliação e mediação.

Com a reforma trabalhista houve a criação de mecanismo interessante para fins de composição extrajudicial, isso se utilizado de acordo e em respeito aos direitos humanos e fundamentais: o acordo extrajudicial homologado pela Justiça do Trabalho, bem como a possibilidade da utilização da arbitragem para o trabalhador considerado hiperssuficiente em razão de sua remuneração e grau de instrução, o que em parte é salutar.

Sobre a razão de se afirmar ser em parte salutar quanto à arbitragem trabalhista, maiores considerações a esse respeito serão tratadas em tópico específico.

Mesmo antes da reforma trabalhista esse ramo judicial já contava com o princípio da conciliação de forma muito marcante e, mesmo as ações ali distribuídas, muitas delas finalizavam em acordos judiciais resolvidos pela conciliação ou mediação.

Importa anotar que, nos anos de 2020 a 2021, quando o mundo enfrentou o início da pandemia da covid-19, fazendo que postos de trabalho fossem fechados, ainda que temporariamente, o desemprego aumentou, salários foram reduzidos e tantas outras medidas ocorreram para tentar barrar a contaminação, além do elevado número de óbitos no Brasil. Segundo dados do *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020*,²⁶ o número de ações trabalhistas ajuizadas em primeira instância diminuiu se comparado ao ano de 2019, mas ainda assim há números elevados de processos ajuizados, sendo que nas Varas, foram recebidos 1.463.481 casos novos, 19,7% a menos que em 2019.

Nesse período, os dez direitos mais reclamados, os mesmos dos anos citados, demonstra haver maior litigiosidade quanto à ausência tempestiva de pagamento das verbas rescisórias:

²⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 22 jun. 2022.

aviso prévio; multas dos artigos 477 e 467 da CLT; multa de 40% do FGTS; seguida da controvérsia das horas extras e adicional de insalubridade.

Dessa análise, pode-se dizer que, muito embora a nova lei trabalhista tenha tido avanços com a criação do acordo extrajudicial, com a ressalva aos demais institutos por ela trazidos, que possibilitaram, por vezes, a redução de direitos e garantias constitucionais, os conflitos trabalhistas, na maioria das vezes, são colocados ao crivo do Estado que, por sua vez, por meio dos mecanismos de resolução de conflitos legais hoje existentes no Brasil, tenta dar vazão à resolução das referidas controvérsias por meio da conciliação e mediação.

Os dados do TST demonstram que a Justiça do Trabalho possui índices razoáveis de conciliações realizadas, embora em queda por anos consecutivos e leve aumento no ano de 2020. Segundo o *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020*:²⁷

O percentual de conciliações no País foi de 43,7%, o mesmo percentual de 2018. Desde 2011, esse percentual tem apresentado reduções sucessivas; em 2020, entretanto, o indicador voltou a aumentar. Destaca-se, no entanto, que 504 varas (32,0% do total de instaladas) apresentaram índice de conciliação maior ou igual a 50,0%. Dentre essas, 135 varas apresentaram índice entre 60,0% e 70,0% e 36, índice superior a 70,0%. O percentual de conciliações, no rito sumaríssimo, foi de 55,6 %; no rito ordinário, foi de 36,1%.

Contudo, os números dos acordos realizados na Justiça do Trabalho, embora expressivos, se comparados à quantidade de processos em curso e congestionados, principalmente na fase executiva, ainda é insatisfatório, de modo que, sem a utilização dos métodos alternativos pelas partes há reflexo direto no alto índice de insucesso nas execuções trabalhistas e alto grau de congestionamento de ações tramitando nos tribunais. De acordo com o *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020*, “As execuções iniciadas somadas às execuções pendentes de anos anteriores – pendentes de execução e em arquivo provisório – totalizaram 3.604.710 processos.”

A Justiça do Trabalho, quando trata do processo de execução, embora seja uma das mais eficazes na busca de bens e valores, já que conta com a modernização operada nos convênios eletrônicos de buscas e penhoras como o Sisbajud, Renajud, Infojud, SIMBA, CCS, CNIB, CAGED, ANAC, CENSEC, COAF, SNCR e outros, ainda enfrenta a questão das empresas superendividadas trabalhistas.

²⁷ *Idem.*

Pode-se dizer que há na Justiça do Trabalho uma das causas de decretação de falência e recuperações judiciais em números bastante expressivos no Brasil, já que a folha trabalhista consome grande parte dos ativos das empresas, que se não forem bem geridas, tendem a ruir.

Ante a crise econômica que o Brasil enfrenta há alguns anos, o aumento da litigiosidade trabalhista, bem como os altos índices de desemprego que geram instabilidade para fins de investimentos estrangeiros e instalação de novos postos de trabalho, fazem que empresas transnacionais aqui situadas deixem o país, e outras não tenham interesse em se instalar em território brasileiro.

Ao lado da análise dos índices feitos, não se pode deixar de mencionar que o trabalho é reconhecido como um direito humano (art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos), e que é valor estruturante do Estado Democrático de Direito, e direito fundamental social.

Desse modo, o cenário dos conflitos trabalhistas importa na própria existência humana, já que o homem sem trabalho, ou com trabalho sem a renda necessária para sua sobrevivência, assim como de sua família, tem sua dignidade afetada, impacta os custos estatais com segurança, saúde, educação, previdência e assistência social, bem como no próprio mercado de consumo, já que fica à margem, importando em menores índices de desenvolvimento a todo o país.

O ideal seria que não houvesse conflitos de ordem trabalhista e que os trabalhadores brasileiros estivessem inseridos em um mundo onde a fraternidade imperasse, e que a moral impedisse vilipêndios aos seus direitos, ou ainda que eles não buscassem direitos que não conseguem ter. Infelizmente, não é essa a realidade atual e, ao que parece, não será a realidade tão próxima.

Desse modo, o que se pode buscar em curto, médio e longo prazos seria a modificação de paradigmas na resolução dos conflitos existentes, com a intervenção mínima do Estado, de modo que as partes consigam solucionar livremente seus conflitos, desde que não haja afronta aos princípios protetores trabalhistas nem ao direito maior: da dignidade da pessoa humana. É preciso que haja a formação de convicções morais firmes no sentido de tornar as relações de trabalho mais justas e igualitárias, possibilitando o crescimento econômico empresarial sustentável.

No caso de intervenção estatal em que podemos dizer que a liberdade das partes, pelo menos no processo, restará limitada, há maior atuação na resolução do conflito como um agente conciliador, mediador.

Pensando que no Brasil ainda existe a cultura da sentença, inclusive na esfera trabalhista, os altos índices de ajuizamentos e de desemprego, custo estatal elevado, crise econômica, todos esses fatores refletem diretamente na permanência de postos de trabalho – ou retirada – de empresas transnacionais, é urgente pesquisar sobre formas de resolução dos conflitos trabalhistas levando em consideração os direitos dos trabalhadores e melhores condições de vida, gerando e atraindo maior riqueza ao nosso país.

1.3 Princípios do ramo trabalhista afetos aos métodos consensuais de resolução de conflitos

O Direito do Trabalho, assim como o Direito Processual do Trabalho, por serem ramos próprios do Direito, cada qual possui base principiológica específica, além da aplicação dos princípios gerais do Direito. São de suma importância na análise do tema proposto, já que sustentam sua criação e também influem na efetividade do emprego de métodos alternativos de resolução de controvérsias trabalhistas.

Para Süsskind, Maranhão, Vianna e Teixeira,²⁸ os “princípios são enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões.”

Quanto aos princípios próprios de tais ramos aqui estudados, eles possuem forte ligação com as próprias história e razão de existir. Como visto na fase histórica o Direito do Trabalho, foi tutelado pelo Estado como meio de garantias mínimas aos trabalhadores, e o Direito Processual do Trabalho como meio de trazer efetividade e garantias aos direitos postos.

Dessa forma, os princípios trabalhistas seguem essa visão de proteção do trabalhador que é visto, via de regra, desde os primórdios da relação trabalhista regulamentada pelo Estado, como hipossuficiente tanto do ponto de vista econômico quanto nos aspectos social e jurídico.

²⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1999, v. I. p. 150-151.

Quanto às funções dos princípios, temos a função informadora, na criação das normas; a interpretativa para o intérprete; bem como a normativa, para sanar lacunas em casos não previstos em lei.

Como leciona Americo Plá Rodriguez,²⁹ os princípios entre si e dentro do mesmo ramo do Direito, mesmo com unidade e coesão internas em conexão, devem ter ilação ou harmonia entre si, evitando que sejam fragmentos desconexos.

Isso porque os princípios, como leciona Delgado,³⁰ atuam de modo decisivo na dinâmica de ajuste do Direito à vida social, moldando a interpretação da regra jurídica e se associando a ela no processo de sua incidência sobre a realidade dos seres humanos.

Logo, por essa unidade principiológica do Direito do Trabalho e a do Direito Processual do Trabalho, para que possamos discutir o princípio da indisponibilidade e sua relação direta com o tema proposto na presente dissertação, faz-se necessário estudar os demais princípios que a esses sejam correlatos e aplicáveis às relações de trabalho e aos meios de resolução de conflitos individuais e coletivos.

Quanto ao Direito Individual do Trabalho, os principais princípios que podem ser relacionados aos métodos alternativos de resolução de controvérsias são: intangibilidade e irrenunciabilidade salarial; indisponibilidade dos direitos trabalhistas; proteção; imperatividade das normas trabalhistas.

Sobre o princípio da proteção, deve-se considerar a diferenciação entre o Direito comum, que visa a possibilitar a igualdade entre os contratantes, com o Direito Laboral, que visa a dar proteção a uma das partes com o objetivo de alcançar a equidade, criando desigualdades para alcançar esse fim, de forma a favorecer aquele que pretende proteger.

O princípio da proteção pode ser visto por parte da doutrina, e também na jurisprudência, nomeado como princípio pro operário ou princípio da norma mais favorável, ao passo que outros destacam os referidos princípios como diversos, e não contidos no primeiro, como o doutrinador Maurício Godinho Delgado.

²⁹ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 25.

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 18.

Tem-se por princípio da proteção ao trabalhador a busca de equilíbrio entre as partes da relação de emprego, que protege o trabalhador, parte hipossuficiente nessa relação. Doutrina e jurisprudência o apontam como a própria razão de ser do Direito do Trabalho.

Segundo Rodriguez:³¹

O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

O princípio da imperatividade das normas trabalhistas dispõe que as partes não podem afastar o teor das regras utilizando-se da autonomia da vontade, já que as normas são cogentes e de ordem pública, o que leva ao equilíbrio de forças entre as partes da relação de emprego. Logo, podemos dizer que esse princípio tem relação direta com o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Nesse sentido, ao discorrer sobre o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, Delgado³² ensina que:

O presente princípio é projeção do anterior, referente à imperatividade das regras trabalhistas. Ele 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. A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial.

Pelo princípio da indisponibilidade não poderia o trabalhador se despojar das vantagens a ele garantidas por normas postas ante manifestação de vontade. Contudo, para Delgado³³ há a diferenciação da indisponibilidade da irrenunciabilidade dos direitos, quando afirma que a

³¹ RODRIGUEZ. *Op. cit.*, p. 83.

³² DELGADO. *Op. cit.*, p. 237.

³³ DELGADO. *Op. cit.*, p. 143.

indisponibilidade seria mais ampla e inviabilizaria qualquer transação ou renúncia em prejuízo ao trabalhador. De acordo com esse doutrinador:

É comum à doutrina valer-se da expressão irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas para enunciar o presente princípio. Seu conteúdo é o mesmo já exposto, apenas adotando-se diferente epíteto. Contudo, a expressão “irrenunciabilidade” não parece adequada a revelar a amplitude do princípio enfocado. Renúncia é ato unilateral, como se sabe. Entretanto, o princípio examinado vai além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos bilaterais de disposição de direitos (transação, portanto). Para a ordem justralhista, não serão válidas quer a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo ao trabalhador (468 da CLT).

Tem-se que a renúncia é ato unilateral da parte que abre mão de um direito, sem qualquer contraprestação. Tal previsão decorre do disposto nos arts. 9º, 444 e 468 da CLT.³⁴

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

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

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

Sobre os princípios da intangibilidade e da irrenunciabilidade salarial há a proteção ao salário do empregado no sentido de proibir a redução, alteração ou supressão, ainda que parcial, salvo negociação coletiva, como prevê a Constituição Federal, bem como a proteção do salário ante a natureza alimentar para fins de penhoras. Desse modo, por esse princípio não pode o empregado renunciar ao salário-mínimo nem ao piso de sua categoria de forma individual.

Por tais princípios trabalhistas visa-se, por função principal, à proteção do trabalhador ante o poder econômico do empregador, para que os direitos trabalhistas mínimos sejam respeitados e que o trabalhador não possa ter total liberdade de dispor dos direitos a ele garantidos, o que gera a discussão sobre a aplicação dos métodos alternativos de resolução de conflitos na seara trabalhista ao tratarmos de relações individuais de trabalho.

³⁴ 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/del5452.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

Quanto ao Direito Processual do Trabalho seus princípios têm por base dar efetividade ao Direito Individual do Trabalho. Os principais princípios ligados ao objeto deste estudo os seguintes: proteção processual; finalidade social do processo; efetividade social; busca da verdade real; indisponibilidade; conciliação; simplicidade das formas e celeridade.

Sobre o princípio da proteção em matéria processual trabalhista, tem-se entendido que, ao trabalhador, por ser parte hipossuficiente no processo, a lei assegura instrumentos específicos para possibilitar seu acesso à justiça, por exemplo, a inversão do ônus da prova, a questão do *jus postulandi*, e outros, visando a compensar a desigualdade socioeconômica entre empregado e empregador.

A desigualdade entre empregado e empregador é evidente no âmbito econômico, o que pode não existir na questão do conhecimento técnico, sendo que o Estado Democrático de Direito tem como base a redução das desigualdades, conforme previsão do artigo 3º, III, da Constituição Federal: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais.”³⁵

Pode-se entender que os instrumentos alternativos de resolução de conflitos trabalhistas, como a mediação e a conciliação, aplicadas no processo do trabalho são meios de tornar efetivo o princípio da proteção processual do trabalhador, na medida em que possibilitam pôr fim a controvérsias de maneira breve, com o recebimento pelo trabalhador de verbas alimentares.

O princípio da finalidade social do processo do trabalho busca dar efetividade ao processo, em especial ao trabalhador que pretende ter seus direitos humanos e fundamentais trabalhistas garantidos, ocorrendo quebra da visão desse princípio em âmbito civil, que visa a tratar as partes de forma igualitária. Por esse princípio temos os métodos alternativos de resolução de conflitos como meio de dar efetividade à finalidade social do próprio processo.

Ainda no processo do trabalho, há o princípio da simplicidade das formas e celeridade, que prima pela finalidade ao invés da forma, bem como busca a entrega breve da prestação jurisdicional.

Há também o princípio conciliatório na Justiça do Trabalho, que tem origem nas Constituições de 1946 (art. 123), de 1967 (art. 134), de 1969, bem como na redação original do

³⁵ BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

art. 114 da Carta de 1988. Somente houve mudança com a EC nº 45/2004, quando passou a prever como competência da Justiça do Trabalho “processar e julgar”, sendo suprimida a conciliação de seu texto original.

Contudo, mesmo com a supressão do texto constitucional não houve a exclusão do princípio conciliatório da Justiça do Trabalho, pelo contrário, a conciliação ganha maior destaque a cada dia como meio de efetivar os direitos humanos e fundamentais afetos aos trabalhadores brasileiros.

Atualmente, o princípio da conciliação está positivado no artigo 764 da CLT,³⁶ havendo, inclusive, nulidade processual em caso de inexistência de tentativa conciliatória em dois momentos: no início da audiência, antes do recebimento da defesa, e ao final, após as razões finais, como preveem os artigos 846 e 850,³⁷ ambos da CLT.

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

Art. 846 – Aberta a audiência, o juiz ou presidente propondrá a conciliação.

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.

Dessa forma, o processo do trabalho constitui meio de efetivar os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores, tendo a Justiça do Trabalho origens conciliatórias, já que surgiu com as juntas de conciliação e julgamento. Pelo texto do artigo 831 da CLT, o termo de conciliação é equiparado à coisa julgada.

Também há a existência do princípio da indisponibilidade aplicável ao âmbito processual, coibindo a existência de negócios processuais no âmbito laboral. Por essa visão, há o entendimento de que o previsto no artigo 190 do Código de Processo Civil³⁸ não seria aplicável ao processo do trabalho, salvo na visão de alguns, e em caso de benefícios ao trabalhador.

³⁶ 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/del5452.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

³⁷ *Idem*.

³⁸ BRASIL. **Lei nº 13.305, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

Art. 190. Versando o processo sobre direitos que admitam auto composição, é lícito às partes plenamente capazes estipular mudanças no procedimento para ajustá-lo às especificidades da causa e convencionar sobre os seus ônus, poderes, faculdades e deveres processuais, antes ou durante o processo. Parágrafo único. De ofício ou a requerimento, o juiz controlará a validade das convenções previstas neste artigo, recusando-lhes aplicação somente nos casos de nulidade ou de inserção abusiva em contrato de adesão ou em que alguma parte se encontre em manifesta situação de vulnerabilidade.

No mesmo sentido é o art. 2º, II, da IN/TST 39/2017.³⁹

Art. 2º Sem prejuízo de outros, não se aplicam ao Processo do Trabalho, em razão de inexistência de omissão ou por incompatibilidade, os seguintes preceitos do

Código de Processo Civil:

I - art. 63 (modificação da competência territorial e eleição de foro);

II - art. 190 e parágrafo único (negociação processual);

III - art. 219 (contagem de prazos em dias úteis);

IV - art. 334 (audiência de conciliação ou de mediação);

V - art. 335 (prazo para contestação);

VI - art. 362, III (adiamento da audiência em razão de atraso injustificado superior a 30 minutos);

VII - art. 373, §§ 3º e 4º (distribuição diversa do ônus da prova por convenção das partes);

VIII - (Revogado pela Instrução Normativa n. 41, editada pela Resolução n. 221, de 21 de junho de 2018)

IX - art. 942 e parágrafos (prosseguimento de julgamento não unânime de apelação);

X - art. 944 (notas taquigráficas para substituir acórdão);

XI - art. 1010, § 3º (desnecessidade de o juízo a quo exercer controle de admissibilidade na apelação);

XII - arts. 1043 e 1044 (embargos de divergência);

XIII - art. 1070 (prazo para interposição de agravo).

Contudo, há de se observar que a Justiça laboral abarca não apenas as relações de emprego, mas também as relações de trabalho, e nessas últimas poderá haver a mitigação do referido princípio.

No que concerne ao Direito Coletivo do Trabalho, os seguintes princípios ligados aos métodos alternativos para resolução de conflitos são válidos: liberdade associativa e sindical;

³⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Instrução Normativa nº 39**. Dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil (CPC) de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho, de forma não exaustiva. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/81692/2016_res0203_in0039_compilado.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 03 jun. 2022.

autonomia sindical; interveniência sindical na negociação coletiva; e equivalência entre os contratantes coletivos.

Alguns dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho possuem relação com os princípios de Direito individual do Trabalho, já que inclui trabalhadores agrupados na organização sindical sendo tratados como ente coletivo. Como leciona Rodriguez:⁴⁰

Por isso, em todo o Direito do Trabalho há um ponto de partida: a união dos trabalhadores; e há um ponto de chegada: a melhoria das condições dos trabalhadores. Direito individual e direito coletivo do trabalho são apenas caminhos diversos para percorrer o mesmo itinerário. O caráter individual ou o coletivo constituem meras modalidades que não afetam a essência do fenômeno. Por isso, cremos que os princípios expostos tanto se aplicam em um como em outro âmbito.

Na esfera coletiva a desigualdade entre trabalhadores, vistos de forma coletiva, e empregador acaba sendo mitigada em função da força sindical operada, o que possibilita a existência do princípio da autonomia coletiva.

Por princípio da autonomia coletiva os entes coletivos trabalhistas têm o dever/faculdade de realizar a regulamentação das condições de trabalho, bem como as formas de solução de seus conflitos com maior liberdade, inclusive com a utilização da arbitragem. Tem-se liberdade associativa e sindical e os trabalhadores têm a faculdade de se filiar ao sindicato de classe.

Quanto ao princípio da interveniência sindical na negociação coletiva, apenas os sindicatos podem realizar os acordos e convenções coletivas de trabalho, de forma exclusiva. Nos termos do artigo 611-B, XXVI, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista (“liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”), passou a haver discussão sobre a aplicação restritiva das cláusulas negociadas aos trabalhadores associados a sindicatos, havendo entendimentos diversos, mas de forma majoritária, até o momento, sobre a aplicação a todos, independentemente da associação.

É importante destacar a recente decisão do Supremo Tribunal Federal, em que o Plenário, ao julgar o Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633, discutindo a

⁴⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 28.

validade de norma coletiva de trabalho que havia suprimido direitos relativos às horas *in itinere*, em substituição a outros benefícios, validou a prevalência de acordos trabalhistas sobre a legislação, o chamado negociado sobre o legislado, desde que não sejam afastados os direitos trabalhistas previstos na Constituição.

Segundo a tese de repercussão geral no tema 1046:⁴¹

São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Há princípios gerais do Direito, que devem orientar o estudo sob análise, em especial aqueles previstos na Constituição Federal, como também os do Código de Processo Civil naquilo que for compatível, tais como: princípios da dignidade da pessoa humana; do efetivo acesso à justiça; do devido processo legal; duração razoável do processo; do contraditório; da ampla defesa; da publicidade; do atendimento aos fins sociais; das exigências do bem comum; da razoabilidade; da proporcionalidade; da eficiência, igualdade ou isonomia; contraditório; boa-fé; ante o teor da própria Constituição Federal como também em razão do disposto no art. 15 do CPC e no art. 769 da CLT.

Dessa forma, é possível ver pontos de interseção entre os princípios que devem ser lidos e entendidos como um todo no momento de aplicar ou criar institutos alternativos na resolução dos conflitos trabalhistas.

No mesmo sentido, ante a sucinta exposição dos principais princípios trabalhistas podemos concluir que eles têm por base maior o respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador (art. 1º, III, CF/88), lastreado pelo princípio da proteção. Não que haja hierarquia formal entre os princípios, mas em razão da existência de princípios maiores, que iluminam a criação dos demais.

Com esse olhar, os métodos alternativos de resolução de conflitos trabalhistas devem ser analisados.

⁴¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1046 em repercussão geral**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=1046>. Acesso em: 20 janeiro 2022.

1.4 A problemática da indisponibilidade dos direitos trabalhistas frente aos métodos consensuais de resolução de conflitos trabalhistas individuais

A máxima do Direito de que a violação de um princípio é muito mais grave do que transgredir uma norma revela a contrariedade de todo o sistema jurídico e de seus valores fundamentais.

Os métodos alternativos de resolução de conflitos trabalhistas versam sobre composição, mediação, acordo e arbitragem quanto à títulos de Direito do Trabalho controvertidos ou violados pelo empregador ou contratante em algum momento da relação empregatícia ou de trabalho, pré-contratação, durante o contrato ou na rescisão contratual.

Há de se destacar a diferenciação entre os empregados e os trabalhadores *lato sensu*, uma vez que esses últimos não estão protegidos pela CLT, pois são regidos pelos princípios gerais do Direito, bem como os princípios constitucionais, podendo a eles ser aplicáveis todos os métodos de resolução de conflitos trabalhistas, posto que não regem o princípio da indisponibilidade, o que se modifica no caso da existência da relação de emprego reconhecida ou existente de fato em que seja pleiteado o vínculo empregatício, situações em que incide o princípio da indisponibilidade.

Dessa forma, ante os princípios norteadores dos Direitos Individual e Coletivo do Trabalho pode-se pensar que as partes não poderiam, em nenhuma hipótese, transacionar os direitos violados ou controvertidos em razão da violação do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, além de outros, como o da proteção do trabalhador.

De fato, existe corrente doutrinária trabalhista que defende a indisponibilidade dos direitos trabalhistas na esfera individual empregatícia no tocante à submissão à arbitragem.

Contudo, ao tratar de meios compositivos, como acordo e mediação, mesmo quanto ao Direito Individual do Trabalho, a doutrina é uníssona ao entender que não importaria em violação ao princípio da indisponibilidade e, para tanto, os doutrinadores apresentam justificativas diversas.

Para o Maurício Godinho Delgado,⁴² não haveria prejuízo para o princípio da indisponibilidade se estiver diante de transação trabalhista, e não renúncia, e se trate de direitos de indisponibilidade relativa, já que realiza divisão de direitos trabalhistas com indisponibilidade absoluta e de indisponibilidade relativa.

Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. E o que ocorre, como já apontado, ilustrativamente, com o direito à assinatura de CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador. Os direitos assegurados pela ordem jurídica heterônoma estatal no Brasil, a propósito, caracterizam-se, de maneira geral, por sua absoluta indisponibilidade. [...] Relativa será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando a vantagem jurídica enfocada traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que se passa, ilustrativamente, com a modalidade de salário paga ao empregado ao longo da relação de emprego (salário fixo versus salário variável, Por exemplo): essa modalidade salarial pode se alterar, licitamente, desde que a alteração não produza prejuízo efetivo ao trabalhador. As parcelas de indisponibilidade relativa podem ser objeto de transação (não de renúncia, Obviamente), desde que a transação não resulte em efetivo prejuízo ao empregado (art. 468 da CLT). O ônus da prova do prejuízo, entretanto, pertencerá a quem alegue sua ocorrência, isto é, ao trabalhador, já que não há prova sobre fato negativo.

Por essa visão, a transação dos direitos individuais trabalhistas é possível, desde que respeite o patamar mínimo civilizatório resguardado como norma de indisponibilidade absoluta, e nesse entender resta ao empregado o ônus da prova de prejuízo, o que importaria em nulidade.

Para a Vólia Bomfim Cassar,⁴³ apenas aqueles casos previstos em lei com referida autorização legal poderiam ser objeto de transação em razão da constitucionalização das normas trabalhistas, fator que as tornaram normas de ordem pública, portanto impedindo a renúncia ou transação nos períodos pré-contratual, contratual ou pós-contratual.

A constitucionalização do Direito do Trabalho tornou mais intenso o caráter de indisponibilidade dos direitos trabalhistas em face da irradiação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais ali preconizados. Daí a ideia de que os direitos trabalhistas são fundamentais, e com tal, se impõem aos cidadãos em suas relações interpessoais e interprivadas, constituindo-se em limite à autonomia da vontade de negociar. Sendo assim, não podem ser negociados, transacionados ou renunciados, salvo quando a Lei expressamente autorizar.

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 145.

⁴³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: Gen, 2021. p. 205.

Alice Monteiro de Barros diferencia a renúncia da transação ao abordar a primeira como regra nula, sendo permitida somente em casos de direitos disponíveis, o que vem a ser de dificultosa verificação em Direito Laboral ante seu caráter de ordem pública e de indisponibilidade. Também em sua obra analisa a questão do momento da realização da renúncia e transação, discorrendo sobre a desconfiança de sua aplicação nos momentos pré-contratual e contratual, com melhor visualização da transação no pós-contratual. Segundo Barros,⁴⁴ “Para finalizar, salientamos que a transação é de grande utilidade social, pois transforma o litígio em estado de paz. Entretanto, é bom lembrar que ‘transigir não é tudo conceder sem nada receber’.”

Com outra visão, há aqueles que defendem a possibilidade de realização de qualquer meio compositivo na esfera individual trabalhista, independentemente da espécie dos direitos que sejam objeto da transação e também do momento, mesmo na fase pré-contratual. Tupinambá⁴⁵ é uma delas, para quem a indisponibilidade tratada no Direito do Trabalho é relativa e comporta a transação, mediação e arbitragem. Segundo essa autora:

[...] ao invés de se propagarem direitos trabalhistas como indisponíveis, como se tal natureza fosse capaz de repelir novos métodos, mais vale estimular e trazer para o embate capital versus trabalho o potencial destes meios para a reconstrução e recomposição pacífica das relações continuadas, particularmente das relações trabalhistas e sindicais, cm que o rompimento dos vínculos, maioria das vezes, configura uma punição adicional às partes. Não se pode impedir que o empregado, mediante manifestação de vontade isenta de vício ou coação, opte por meios que repute mais céleres, rápidos e eficientes de solução do conflito do que a jurisdição do Estado. Em verdade, a suposta indisponibilidade de direitos trabalhistas só tem servido para explicar o altíssimo nível de conflitividade verificado na prática do relacionamento capital e trabalho. A norma heterônoma impositiva e inflexível será descumprida sempre que houver oportunidade gerando embates entre interessados, ao passo que o consenso, ao revés, estimulará a paz nas relações.

Para Carolina Tupinambá,⁴⁶ desde que não haja prejuízos ao trabalhador, qualquer método mais célere e eficaz pode ser utilizado, ainda que seja para solucionar conflitos na esfera individual do trabalho, ao criticar a atual legislação de visão doutrinária altamente protecionista.

⁴⁴ BARROS. Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 141.

⁴⁵ TUPINAMBÁ, Carolina. **Soluções de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018. p. 64-65.

⁴⁶ *Idem*.

Prossegue ainda em seu texto afirmando que por direitos indisponíveis dos trabalhadores devem ser entendidos os direitos da personalidade do trabalhador, elencados no art. 611-B da CLT, e somente de forma excepcional direitos de relevância política, social e econômica devidamente comprovados.

Logo, é de se considerar que o Direito deve acompanhar o caminhar da humanidade, concluindo-se que é possível transacionar os direitos trabalhistas de forma extensiva, desde que, o direito transacionado não viole a dignidade do trabalhador, seus direitos humanos e os fundamentais.

Fato é que existe um princípio que funda o Direito do Trabalho, mas que se trata de princípio e, por sua essência, tem capacidade de adaptação e de ajuste a diferentes realidades, não sendo rígidos. Em situações em que haja dúvida a respeito de ter aplicação, ou não, de um instituto na esfera trabalhista deve-se considerar a base do Direito do Trabalho: a proteção ao trabalhador com a finalidade de equilíbrio de forças, adequando os princípios aos fatos e institutos concretos.

Os princípios têm suficiente fecundidade e elasticidade para não ficarem presos a fórmulas legislativas concretas. Nesse sentido, Rodriguez⁴⁷ ensina que:

Tem de possuir a devida maleabilidade para inspirar diferentes normas em função da diversidade de circunstâncias. Do mesmo modo que os princípios têm a possibilidade de inspirar diferentes legislações e soluções em diversos países, assim também podem inspirar diversas fórmulas, conforme as épocas e as circunstâncias históricas. Esta é uma das diferenças mais notórias entre os princípios e as normas. Aqueles têm uma órbita de aplicação muito mais ampla tanto no tempo como no espaço. Isso não significa uma posição imobilista ou anti-histórica, mas uma postura de acordo com a que inspirou o Direito do Trabalho desde que surgiu e que o animou durante toda sua vida. O Direito do Trabalho, como todo ramo jurídico, não deve ser estático nem ser congelado.

Os princípios não podem ser tidos como entrave para o avanço ou mudanças, mas para nortear as mudanças, afastando apenas aquelas em que o conflito e prejuízo exista.

Não se pode olvidar de que os princípios do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho se aplicam a ambas as partes das relações trabalhistas, e podem ser aduzidos por ambas. Muito embora haja posição em sentido contrário, como leciona Américo Plá

⁴⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 36.

Rodriguez,⁴⁸ há divisão entre os princípios no sentido de diferenciar aqueles que trazem em seu bojo a ideia de proteção, podendo ser arguidos apenas pela classe trabalhadora.

Com a evolução das relações de trabalho, essa afirmação teórica não comporta lugar, já que os empregadores podem invocar tal princípio mesmo na alegação de modificação dos contratos de trabalho para condições mais benéficas ao trabalhador, ou ainda propor acordo em respeito ao referido princípio.

Não é possível assegurar um princípio específico do Direito a apenas uma das partes envolvidas nas relações jurídicas, sob pena de deixar fatos jurídicos desprotegidos.

Ademais, não se pode esquivar-se do princípio maior aplicável às relações de trabalho, bem como ao processo do trabalho e, conseqüentemente, aos meios de resolução de controvérsias: o princípio da dignidade da pessoa humana. Isso porque a pessoa humana está no centro da proteção maior, essencial na vida socioeconômica e na ordem jurídica, sendo subordinante dos demais princípios e regras.

Importa ainda anotar que o princípio da dignidade da pessoa humana previsto na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, prevê a sua base como sendo a liberdade, justiça e a paz.

Os métodos consensuais de solução de conflitos, a saber, conciliação, mediação e arbitragem, importam na efetivação da paz, por isso pode-se dizer que são meios efetivadores da dignidade da pessoa humana.

A Constituição Federal dispõe sobre a dignidade da pessoa humana no artigo 1º, III, bem como o objetivo da República é a construção de sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF/88), princípios efetivados com entrega efetiva da prestação jurisdicional, que pode ocorrer pela conciliação, por meio de acordo extrajudicial ou mediação e, nos casos previstos em lei, com a arbitragem em âmbito individual.

O artigo 170 da Constituição Federal é claro no sentido de que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, e não o contrário, ao passo que o artigo 193 da CF dispõe que a ordem social tem como base o primado do trabalho. Logo, os métodos consensuais

⁴⁸ *Idem.*

de solução de conflitos aplicáveis na esfera trabalhista compõem meios de efetivação da justiça, da paz e ordem sociais.

Contudo, a utilização de métodos consensuais de resolução de conflitos na esfera trabalhista não pode ser utilizado para baratear a mão de obra, tratando o trabalho como mercadoria em acordos vis, em nítida renúncia aos direitos do trabalhador, posto que violaria normas interna e internacional, conforme o disposto na Declaração da Filadélfia, de 1944,⁴⁹ ao reafirmar os objetivos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que afirma ser a propagação da pobreza um perigo à prosperidade de todos, ante a universalidade, a solidariedade e a fraternidade. Segundo a referida declaração, “todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais.”

No mais, a propriedade privada e os meios de produção se submetem à função socioambiental que deve caminhar de forma conjunta à livre iniciativa, não devendo haver a opção lucro em detrimento das pessoas, de modo que os métodos alternativos de resolução de conflitos trabalhistas devem se guiar por esse parâmetro.

Assim, tem-se que os métodos consensuais da resolução dos conflitos são aplicáveis na esfera trabalhista, já que concretizam a dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho *lato sensu*. Quanto à relação de emprego, tem-se de forma majoritária a aplicação do princípio da indisponibilidade nos momentos pré-contratual, contratual, sendo mitigado pela possibilidade de conciliação, mediação e acordo extrajudicial, nos moldes do artigo 507-A da CLT,⁵⁰ e da arbitragem prevista em lei apenas quanto ao trabalhador considerado hiperssuficiente.

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.

⁴⁹ PORTUGAL. Direção-geral do Emprego e das Relações de Trabalho. **Declaração de Filadélfia, 1944** [Atualizado 27 set. 2019]. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>. Acesso em: 03 jun. 2022.

⁵⁰ 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/del5452.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas é aplicável do ramo trabalhista quanto aos direitos individuais, mas não é entrave para a efetivação de transação em inexistindo fraude e prejuízos, mas possui o condão de influir na apreciação pelo Poder Judiciário em casos de renúncia mascarada de transação, importando em efetivo prejuízo ao trabalhador e, conseqüentemente, a toda a sociedade, já que sobre as verbas de natureza salarial há recolhimentos fiscais e previdenciários, sem contar que estando um trabalhador afastado da justiça social ele trará maior custo ao Estado.

1.5 A boa fé, solidariedade e paz social

A boa-fé, a solidariedade e a paz social estão inclusas ou são premissas dos métodos consensuais de resolução de conflitos, especialmente ao tratarmos dos conflitos trabalhistas.

Assim, os referidos princípios são de suma importância para o estudo do tema, porque contribuem para evitar a judicialização de forma desnecessária e propiciam a resolução com a almejada paz social em sua completude.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 3º, I, trata da solidariedade ao enumerar os objetivos da República Federativa do Brasil, ansiando por uma sociedade mais livre, justa e também solidária.

Ademais, o preâmbulo da Carta Magna⁵¹ deixa clara a intenção de buscar uma “sociedade fraterna”, muito embora na doutrina existam debates sobre a diferença entre solidariedade e fraternidade. Segundo o texto preambular:

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

⁵¹ BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

Nota-se que o debate sobre fraternidade e solidariedade tem, inclusive, relação com a Revolução Francesa, já que a ideia de solidariedade, na atualidade estudada como princípio, tem sua base nos ideais revolucionários de 1789, a saber: “liberdade, igualdade e fraternidade”.

Existem doutrinadores que defendem que o princípio da solidariedade. Para Reis⁵², nada mais é do que um instrumento que direciona a atuação em prol da dignidade da pessoa humana, ou seja, através do princípio da solidariedade alcança-se a dignidade da pessoa humana. Assim, podemos entender que respeitar o princípio da solidariedade é respeitar o princípio da dignidade da pessoa humana inserida no art. 1º, III, da Constituição da República Federativa do Brasil.

Segundo Reis,⁵³ ao tratar sobre a solidariedade os constituintes não abrangeram apenas o Estado, mas também as relações entre particulares, quando afirma que “O sentido pelo legislador constituinte para solidariedade é no plano jurídico. Muito embora o Estado seja o destinatário principal do princípio da solidariedade, certamente não é o único, ou seja, destina-se também às relações interprivadas, face a abrangência dos princípios constitucionais.”

Em harmonia com a solidariedade, observa-se que a Constituição, em seu art. 4º, ao afirmar que a República Federativa do Brasil, rege-se através de princípios, enumerando, entre eles, a “solução pacífica dos conflitos” (inciso VII).

O princípio da solidariedade, ainda que implicitamente, no art. 5º da Carta, tratar dos direitos e deveres individuais e coletivos, estando inserido no Título II “Dos direitos e garantias fundamentais”.

Ao tratar da ordem econômica e financeira, no título VII, a Carta aborda, ainda que implicitamente, o princípio da solidariedade. Em uma leitura atenta do art. 170 da Constituição Federal nota-se a compatibilização da relação capital e trabalho, enfocando os ditames da justiça social.

O princípio da solidariedade está presente também no art. 225 da Constituição Federal, tão claro quando observamos que o meio ambiente é de “uso comum do povo e essencial à sadia

⁵² REIS, Jorge Renato dos. Os direitos fundamentais de tutela da pessoa humana nas relações entre particulares. In: REIS, J. R.; LEAL, R. G. (org.). **Direitos sociais e políticas públicas**: desafios contemporâneos. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2007. p. 2038.

⁵³ REIS. *Op. cit.*, p. 2039.

qualidade de vida”,⁵⁴ além de abordar o dever de preservação em relação não só às atuais gerações, mas também às futuras gerações, sendo clara a ideia de solidariedade nesse dispositivo.

A fim de implementar uma sociedade solidária, será preciso buscar meios de resolução dos conflitos nos moldes mais ágeis, que propiciem a paz social, transformando o litígio em resolução pacífica, o que pode se dar por meio da mediação, conciliação, acordos extrajudiciais, acordos judiciais, pela arbitragem ou pela resolução por vias judiciais litigiosas que, ao final, compõe o litígio.

Para tanto, é possível afirmar que a boa-fé há de estar presente entre as partes, seja qual for o método de resolução empregado.

Segundo Carnelutti,⁵⁵ a boa-fé advém da “vontade conforme ao direito, ou, em termos mais sintéticos, vontade do direito e não apenas [e que] não constitua boa-fé a convicção de direito devida a uma vontade deficiente.”

A boa-fé deve permear todas as relações jurídicas, em especial os métodos compositivos, como leciona Tartuce,⁵⁶ ao afirmar que “no campo da mediação ele é de suma importância, já que a base da relação mediador-mediado é a confiança e a segurança na relação para que ela possa gerar bons resultados.”

Segundo o artigo 5º do CPC, aqueles que participam do processo devem se comportar de acordo com a boa-fé, em conformidade com o disposto no art. 3º, I, da CF, de modo que a boa-fé objetiva ultrapassa o âmbito processual judicial, tornando-se cláusula que protege a dignidade da pessoa humana disposta no art. 1º, II, da CF.

Como requisitos da boa-fé objetiva, Tartuce⁵⁷ leciona que:

- a) dever de cuidado em relação à outra parte do processo; b) dever de respeito;
- c) dever de informar a outra parte sobre o conteúdo do negócio; d) dever de agir conforme a confiança depositada; e) dever de lealdade e probidade; f) dever de colaboração ou cooperação, que passa a estar expresso no âmbito do

⁵⁴ BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

⁵⁵ CARNELUTTI, Francesco. **Teoria geral do direito.** Tradução de Antônio Carlos Ferreira. São Paulo: Lejus, 1999. P. 432.

⁵⁶ TARTUCE, Fernanda. **Mediação no novo CPC: questionamentos reflexivos.** Superior Tribunal Justiça: BDJur, 2017.

⁵⁷ TARTUCE, Flávio. **O novo CPC e o Direito Civil.** São Paulo: Método, 2015. p. 41.

processo, pela cooperação processual prevista no art. 6º do Novo CPC; g) dever de agir com honestidade; h) dever de agir conforme a razoabilidade, a equidade e a boa razão.

Desse modo, verifica-se que qualquer dos métodos consensuais de resolução de conflitos deve pautar-se pela boa-fé objetiva, como leciona Martins-Costa:⁵⁸

O agir segundo a boa-fé objetiva concretiza as exigências de probidade, correção e comportamento leal hábeis a viabilizar um adequado tráfico negocial, consideradas a finalidade e a utilidade do negócio em vista do qual se vinculam, vincularam, ou cogitam vincular-se, bem como o específico campo de atuação em que situada a relação obrigacional.

Assim, colocando em prática o princípio da solidariedade e as partes sendo portadoras de boa-fé em seus atos, por meio dos métodos alternativos de resolução de conflitos pode-se alcançar a paz social.

A paz social foi inserida nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da ONU, cujo número 16 é: Paz, Justiça e Instituições Eficazes.

A meta específica, de número 16.3, refere-se ao dever do Estado de promover a paz, em âmbitos nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos, especialmente aos que se encontram em situação de vulnerabilidade.

São consideradas em condições de vulnerabilidade, segundo os ODS, na meta 16.3, as pessoas que sofrem violações ou restrições a seus direitos, sobretudo, em razão de raça, gênero, idade, deficiência, condições de mobilidade, orientação sexual, nacionalidade, religião, territorialidade, cultura, privação de liberdade e situação econômica, não excluindo outras potenciais situações de vulnerabilidade verificadas empiricamente.

Em 2015, foi proclamado na ONU, por meio da Resolução 52/15, o “Ano Internacional da Cultura de Paz” como sendo 2020. Já a Resolução 53/25, de 10 de novembro de 1998, proclamou o período 2001-2010 como a “Década Internacional para uma Cultura de Paz e Não-Violência para as crianças do mundo”.

⁵⁸ MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no Direito Privado** – critérios para a sua aplicação. São Paulo: Marcial Pons, 2015. p. 43.

A ONU, em 1999, instituiu a Resolução 53/243, de 6 de outubro de 1999, intitulada Declaração e Programa de Ação sobre uma Cultura de Paz,⁵⁹ segundo a qual:

Art. 1º Uma Cultura de Paz é um conjunto de valores, atitudes, tradições, comportamentos e estilos de vida baseados: a) No respeito à vida, no fim da violência e na promoção e prática da não violência por meio da educação, do diálogo e da cooperação; b) No pleno respeito aos princípios de soberania, integridade territorial e independência política dos Estados e de não ingerência nos assuntos que são, essencialmente, de jurisdição interna dos Estados, em conformidade com a Carta das Nações Unidas e o direito internacional; c) No pleno respeito e na promoção de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais; d) No compromisso com a solução pacífica dos conflitos; e) Nos esforços para satisfazer as necessidades de desenvolvimento e proteção do meio-ambiente para as gerações presente e futuras; f) No respeito e promoção do direito ao desenvolvimento; h) No respeito e fomento à igualdade de direitos e oportunidades de mulheres e homens; h) No respeito e fomento ao direito de todas as pessoas à liberdade de expressão, opinião e informação; i) Na adesão aos princípios de liberdade, justiça, democracia, tolerância, solidariedade, cooperação, pluralismo, diversidade cultural, diálogo e entendimento em todos os níveis da sociedade e entre as nações; e animados por uma atmosfera nacional e internacional que favoreça a paz.

No mesmo diploma foi estabelecido que o Estado e a sociedade civil devem atuar de modo a garantir a cultura da paz, efetivando educação para a paz; desenvolvimento econômico e social sustentável; direitos humanos; igualdade entre os gêneros; participação democrática; compreensão, tolerância e solidariedade; comunicação participativa e livre circulação de informação e conhecimento; paz e segurança internacionais.

A cultura de paz é sinônimo da cultura de conciliação, sendo contrária à cultura da violência, litígio, recursos e disputas judiciais.

O que se busca é a solução pacífica dos conflitos existentes, inclusive pelo fato de que há a internacionalização da economia, da atividade econômica e laboral, o que pode abarcar diferentes Estados soberanos, sendo que a cultura da paz e os métodos consensuais de resolução de conflitos “podem ser especialmente efetivos para dirimir questões transnacionais”, compatibilizando ordenamentos jurídicos distintos.⁶⁰

⁵⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Resolução 53/243, de 6 de outubro de 1999.** Declaração e Programa de Ação sobre uma Cultura de Paz. Disponível em: <http://www.comitepaz.org.br/download/Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20A%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20uma%20Cultura%20de%20Paz%20-%20ONU.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2022.

⁶⁰ ARBIX, Daniel do Amaral. **Resolução on-line de controvérsias.** São Paulo: Editora Intelecto, 2017. p. 25.

A cultura da paz e a utilização dos métodos alternativos de resolução de conflitos importam no empoderamento das partes para resolução das controvérsias existentes, de modo que passem a ser atores na solução das questões, afastando a cultura do litígio tão presente na sociedade brasileira. Segundo Franco:⁶¹

O excessivo caráter litigioso que acomete a sociedade brasileira contemporânea retrata a difusão de uma cultura jurídica demandista e, por isso, inadequada aos escopos do Estado Democrático de Direito. Propositura abundante de ações judiciais, desnecessária judicialização de questões com baixíssimo impacto social ou econômico e interposição de recursos com intuito protelatório ou com insignificantes chances de êxito, são exemplos que demonstram uma litigiosidade em demasia.

É consenso ser premente a implementação da cultura da paz na sociedade brasileira, de modo que apenas com a implementação de métodos alternativos e adequados para resolução de controvérsias que respeitem a dignidade da pessoa humana é que será possível mudar o paradigma do litígio para o de consensualidade.

2. CONFLITOS TRABALHISTAS EM EMPRESAS TRANSNACIONAIS

2.1 Empresas transnacionais

As empresas transnacionais são produtos da globalização no mundo capitalista. Como leciona Ianni,⁶² a globalização é um processo político-econômico sociocultural e geohistórico, com a expansão do capitalismo, como meio de produção e processo civilizatório. Para esse autor, no início do século XX houve expansão do capitalismo com a predominância de empresas, corporações e conglomerados transnacionais.

Assim, no século XXI as empresas multinacionais passaram a atuar em diversos países.

Não há dúvida de que na esfera privada as empresas transnacionais geram mais postos de trabalho tanto de forma direta, pela contratação de empregados ou prestadores de serviços,

⁶¹ FRANCO, Marcelo Veiga. A crise da Justiça como um problema cultural e administrativo-gerencial. **Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife**, Recife, v. 83, p. 482-483, 2011.

⁶² IANNI, Octávio. **Teorias da globalização**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999. p. 22-23.

quanto de forma indireta por meio da terceirização ou por meio da própria ampla cadeia produtiva.

Esse fenômeno ocorre não apenas pelo poder econômico de tais organizações, mas também, e principalmente, pela forma de atuação com vasta mobilidade, dividindo produção e investimento em países diversos.

Seitenfus e Ventura⁶³ explicam que:

Diferentemente da empresa multinacional que se caracteriza pelo capital acionário compartilhado entre, no mínimo, duas nacionalidades, as empresas transnacionais são pessoas jurídicas que, independentemente da localização territorial do capital acionário, atuam em diversos países.

As empresas transnacionais são atuantes em diversas partes do globo, sendo que na maioria das vezes mantêm sede em países com alto grau de desenvolvimento econômico e tecnológico, ao passo que as demais atividades estão concentradas nos países em desenvolvimento.

A escolha pelos países em desenvolvimento, por consequência mais pobres, se dá pela possibilidade de menor custo no processo produtivo, bem como os incentivos fiscais que recebem serem mais interessantes, em comparação com os países mais ricos, além do objetivo de exploração das *commodities*.

Desse modo, passa a ser desenvolvida a cadeia global de produção sempre em busca de mão de obra mais barata em comparação ao país originário da empresa transnacional, o que pode ser tido como uma nova forma de colonialismo. Para Oliveira Neto.⁶⁴

Ao buscarem as regiões do planeta, nas quais o custo da mão de obra é inferior ao praticado nos países de origem, as empresas transnacionais e as cadeias produtivas globais propiciam o surgimento de uma forma de imperialismo no qual o Estado é substituído pelas empresas transnacionais, as quais espalham seus tentáculos sobre os países pobres em busca de maiores lucros, na forma de um novo colonialismo.

⁶³ SEITENFUS, Ricardo; VENTURA, Deisy. **Introdução ao direito internacional público**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 134.

⁶⁴ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Negociação coletiva transnacional: acordos marco globais, sindicatos e globalização**. Belo Horizonte: RTM; Instituto Edésio Passos, 2020. p. 3640.

Assim, há nos países mais pobres a mão de obra mais barata, com menos direitos, com tempo de solução de conflitos trabalhistas extensos ou que não possibilitem de fato o acesso à justiça.

Desse modo, as transnacionais impactam não apenas na exploração ao meio ambiente, mas também na utilização direta ou indireta da força de trabalho nos países em que atuam, impactando negativamente os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores.

O impacto da atuação das empresas transnacionais no Brasil ocorre desde a violação de direitos das mais diversas áreas até o desenvolvimento econômico e tecnológico. Por tais razões, a cada dia tanto a legislação interna quanto a legislação internacional buscam regular a atuação das referidas atividades empresariais em busca da promoção dos direitos humanos e fundamentais.

As transnacionais possuem uma complexa estrutura organizacional. Por atuarem em diversos Estados, estão sujeitas a ordenamentos jurídicos distintos, o que pode gerar conflito, sendo certo que essas empresas buscam sempre os Estados com ordenamento jurídico mais favorável para sua atuação, em nítido shopping de leis, como aduz Supiot.⁶⁵

Assim, a elas pode ser atribuída a geração de novos empregos, mas também a violação de direitos trabalhistas que ocasionam o litígio, que pode ser de origem individual ou coletiva, como ocorreu, por exemplo, nas tragédias de Mariana e Brumadinho, em Minas Gerais, ou ainda na demissão em massa da empresa Ford, em Camaçari (BA), e na utilização na cadeia produtiva de empresas de confecções que utilizam trabalho análogo ao escravo.

Em razão de seu poder econômico e forma de atuação as empresas transnacionais tendem a buscar no Brasil campo de exploração de mão de obra barata e *commodities*, o que gera no decorrer dos contratos individuais de trabalho ou ao seu término litígio sobre eventuais direitos trabalhistas previstos em leis internas não observadas.

O mesmo ocorre quanto ao Direito Coletivo do Trabalho, que por meio de um sistema sindical fragilizado e em cuja atividade econômica principal da empresa seja a base de definição sindical, tenta resguardar os direitos dos trabalhadores de empresas transnacionais.

⁶⁵ SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p. L-LIV.

Nesse cenário, ainda pode haver a ocorrência de trabalhadores brasileiros desenvolvendo atividades na empresa transnacional e um trabalhador estrangeiro na mesma função com contratos e regras distintas, bem como valores de remuneração entre eles discrepantes.

Todas essas características e realidades levam ao surgimento de litígio trabalhista, individual ou coletivo, que merece o melhor tratamento para dar efetividade aos direitos sociais em um mundo globalizado em que as empresas transnacionais lideram o mercado. Como leciona Romita⁶⁶:

A globalização é um processo irreversível que permite o deslocamento rápido, barato e maciço de mercadorias, serviços capitais e trabalhadores, podendo-se pensar no surgimento de um único mercado planetário de bens e trabalho. Sendo então, conceituada, como um conjunto de fatores que determinam a mudança dos padrões de produção, criando uma nova divisão internacional do trabalho. Já que a economia passa a se desenvolver numa escala mundial, tornando obsoleta a clássica noção de fronteira geográfica.

Importa anotar que os litígios envolvendo as empresas transnacionais levados à apreciação judicial geralmente levam maior tempo para sua finalização, o que ocorre não somente pelo fato de o Poder Judiciário estar congestionado, mas também pela forma específica de tramitação dos processos contra as transacionais, com recursos econômicos que possibilitam recolhimentos recursais e contratação de escritórios jurídicos de ponta.

Há diferenciação das normas aplicáveis em cada país para as empresas. Assim, se na sede das transacionais a legislação trabalhista tende a ser mais severa, em suas filiais são mais flexíveis, sendo totalmente diferentes as espécies de direitos e litígios envolvendo essas empresas.

Contudo, a legislação internacional também pode ser aplicada no tocante aos direitos humanos, além do Direito interno. Ademais, não é possível comparar um litígio de um coletivo de cidadãos estadunidenses contra uma empresa de seu país, por exemplo, com contaminação ambiental ou outro litígio em que os querelantes sejam um grupo indígena da Amazônia. São totalmente distintos os interesses econômico-políticos em jogo, assim como a relação de forças e inclusive os fundos disponíveis para litigar.

⁶⁶ ROMITA, A. S. **Globalização da economia e do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.p. 28.

Importa anotar que em processos individuais trabalhistas não há inclusão no polo passivo da ação da sede das empresas transnacionais, ainda que de forma solidária, ante a autonomia e independência da filial, bem como em função dos problemas de competência e execução em país diverso, no qual não há obrigatoriedade de execução de ordem judicial estrangeira.

O mesmo ocorre com os métodos alternativos de resolução de conflitos aplicáveis às empresas transnacionais. Muitas das vezes, se utilizados em países estrangeiros para compor os conflitos existentes na sua filial pode haver maior dificuldade em execução em solo brasileiro se necessário for.

2.2 Direitos humanos e fundamentais trabalhistas, a função social da empresa e o desenvolvimento sustentável

O direito ao trabalho é forma de preservação dos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores, em especial o direito à dignidade, já que sem trabalho não há renda, sem renda não há como o ser humano suprir suas necessidades básicas. Por tal razão, temos o direito ao trabalho elencado no artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos:⁶⁷ “Todos os seres humanos têm direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”

Os direitos trabalhistas não visam apenas a conferir renda aos trabalhadores, mas também a tornar o processo produtivo sadio, possibilitando que o trabalhador possa desempenhar sua função e manter sua saúde.

O processo produtivo em que o trabalhador está inserido gera renda, emprego e bens de consumo ou serviços à população em geral, bem como riquezas às fontes produtivas, ou seja, ao seu empregador ou contratante, e a todos àqueles que fazem parte da cadeia produtiva, o que movimenta toda a economia.

⁶⁷ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Declaração Universal dos direitos humanos**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 15 jun. 2022.

Há a ciência da Economia, aquela que estuda os processos de produção, distribuição, acumulação e consumo de bens materiais. A palavra “economia” advém do grego *oikos*, que significa casa, e *nomos*, que significa costume ou lei, significando as “regras da casa”.

O Brasil possui seu sistema econômico fundado no capitalismo e na valorização do trabalho, que está fundado em três elementos: propriedade privada, mercado de trabalho e lucro. Desse modo, existe uma relação de interdependência entre o capitalista e o trabalhador.

Assim, o lucro constitui o principal objetivo do sistema capitalista, o qual impulsiona a economia do país. Sabe-se que para obter maior lucro é preciso reduzir o custo de produção, e nela se incluem os valores despendidos com a força de trabalho empregada naquele meio.

Uma das formas de obter maior lucro é a redução dos valores pagos aos trabalhadores, o que muitas das vezes viola os direitos humanos e fundamentais dos empregados, chegando a ter produção e geração de riquezas de forma irresponsável e criminosa, como no caso da utilização do trabalho análogo à escravidão, a forma mais degradante de obtenção de maior lucro.

Contudo, o mais frequente é a utilização de força de trabalho com violação aos direitos trabalhistas, como falta de pagamentos de adicionais, horas efetivamente trabalhadas, verbas rescisórias, férias, recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e das taxas da previdência social, entre outras. Nesse sentido, Sakamoto⁶⁸ ensina que:

A sonegação de direitos trabalhistas é atributo quase sempre presente no trabalho escravo contemporâneo. Ao submeter alguém à situação de escravidão (seja pela força, pela degradação pela exaustão ou pela servidão), o empregador geralmente se exime do cumprimento da legislação deixando de pagar à vítima os direitos trabalhistas que lhe são garantidos por lei. Com efeito, ao resgatado da condição de trabalhador submetido à escravidão assegura-se o recebimento de todas as verbas trabalhistas, fundiárias e previdenciárias devidas relativas à integralidade do período que perdeu a escravidão.

Assim, é de suma importância que as empresas assumam sua função social, que sob a óptica trabalhista reflète de forma direta no respeito aos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores, uma vez que a livre iniciativa e os valores sociais do trabalho estão intimamente ligados, não sendo por razão diversa que compõem a redação do artigo 170 da Constituição Federal.

⁶⁸ SAKAMOTO, Leonardo. **Escravidão contemporânea**. São Paulo: Contexto, 2020. p. 80.

Desse modo, para haver uma economia forte é necessário não apenas progresso científico e produtivo, mas também que a mão de obra empregada nos meios de produção tenha seus direitos humanos e fundamentais respeitados, com a empresa cumprindo sua função social na esfera laboral.

A função social da empresa advém da função social da propriedade, o que acarreta no dever da empresa de adequar sua atividade aos interesses da sociedade. Nesse sentido leciona Lopes,⁶⁹ quando afirma que:

[...] o reconhecimento da função social da empresa não significa, escusa dizê-lo, que doravante toda companhia se transforme em órgão público e que tenha por objetivo primordial, senão único, o vasto interesse público, mas deve ser visto no sentido de que a liberdade individual de iniciativa empresarial não torna absoluto o direito ao lucro, colocando-o acima do cumprimento dos grandes deveres da ordem econômica e social, igualmente expressos na Constituição.

Conforme Lopes,⁷⁰ a função social da empresa na ordem econômica tem a finalidade de assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social.

O cumprimento da função social da empresa leva ao desenvolvimento sustentável, como aduz Husni⁷¹ ao afirmar que o “cumprimento ativo da função social decorre a ideia de empresa socialmente responsável, que contribui para com a justiça social no campo das exclusões e o desenvolvimento sustentável.”

Portanto, a função social da empresa leva ao desenvolvimento sustentável, bem como para atender e proteger aos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores, estando tais conceitos abrangidos em simbiose.

É necessário que as empresas busquem seu desenvolvimento de forma sustentável, uma das formas de efetivação dos direitos humanos e fundamentais trabalhistas. Segundo Fiorillo e Diaféria,⁷² faz-se necessária:

⁶⁹ LOPES, Ana Frazão de Azevedo. **Empresa e propriedade** – função social e abuso do poder econômico. São Paulo: Quartier Latin, 2006. p. 127.

⁷⁰ *Idem.*

⁷¹ HUSNI, Alexandre. **Empresa socialmente responsável: uma abordagem jurídica e multidisciplinar**. São Paulo: Quartier Latin, 2007. p. 87.

⁷² FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; DIAFÉRIA, Adriana. **Biodiversidade e patrimônio genético no direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Max Limonad, 1999. p. 31.

[a] manutenção das bases vitais da produção e reprodução do homem e de suas atividades, garantindo igualmente uma relação satisfatória entre os homens e destes com o seu ambiente, para que as futuras gerações também tenham oportunidade de desfrutar os mesmos recursos que temos hoje à nossa disposição.

No mesmo sentido são os ensinamentos de Piovesan,⁷³ para quem a efetiva compreensão dos direitos econômicos, sociais e culturais demanda que se recorra ao direito ao desenvolvimento.

O desenvolvimento caminha junto ao crescimento econômico, sendo certo que podemos ter crescimento econômico sem desenvolvimento sustentável, sistema que não se sustenta em longo prazo, uma vez que os prejuízos advindos das violações aos direitos humanos e aos direitos fundamentais atingem a sociedade.

É sabido que a empresa visa ao lucro, e que o lucro é maior à medida que o processo produtivo se torna mais barato, o que torna atraente para as empresas a redução de custos trabalhistas, por vezes violando direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores.

Em havendo violação e total desrespeito aos direitos humanos e fundamentais trabalhistas temos uma segunda vertente de dever de cumprimento da função social da empresa que eclode, qual seja, a real necessidade de tratar os litígios decorrentes de sua atividade.

O dever social empresarial não fica limitado a fornecer postos de trabalho dignos e ao respeito das normas trabalhistas vigentes no país, mas também de como as divergências de interesses, ou violação de direitos nas relações entre trabalhadores e contratantes, serão tratados, isso porque altos custos estão envolvidos nas demandas surgidas nesses conflitos, já que “demandar em juízo é caro”.⁷⁴

Como leciona Fiorillo,⁷⁵ em havendo danos decorrentes do meio ambiente laboral inadequado a legislação impõe responsabilização empresarial, tal qual o princípio do poluidor pagador, que visa a evitar a ocorrência de danos ambientais (caráter preventivo). Mas, caso tenha ocorrido dano, visa à sua reparação (caráter repressivo).

⁷³ PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 101.

⁷⁴ NALINI, José Renato. O juiz, a Justiça contemporânea e as formas alternativas de resolução de conflitos. **Revista Diálogos sobre Justiça**, Brasília, n. 3, ano 1, p. 24-31, set./dez. 2014. p. 27.

⁷⁵ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 20. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 59.

Para Fiuza,⁷⁶ a função social da empresa está intimamente ligada ao poder-dever do empresário e dos administradores de harmonizarem as atividades da empresa segundo o interesse da sociedade, mediante a obediência de determinados deveres, positivos e negativos.

Importa anotar que o artigo 154 da Lei nº 11.638/2007⁷⁷ contém a obrigatoriedade do administrador de cumprir com a função social.

Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.

Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender.

Dessa forma, a função social está contida em lei, mas de conceito aberto, já que seu significado deve se amoldar ao tempo ante sua interpretação dinâmica Grau,⁷⁸ que também ocorre com o desenvolvimento sustentável, que visa à redução da degradação ao meio ambiente, de forma a possibilitar o crescimento econômico, conforme julgado do STF:

[...] A QUESTÃO DO DESENVOLVIMENTO NACIONAL (CF, ART. 3º, II) E A NECESSIDADE DE PRESERVAÇÃO DA INTEGRIDADE DO MEIO AMBIENTE (CF, ART. 225): O PRINCÍPIO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL COMO FATOR DE OBTENÇÃO DO JUSTO EQUILÍBRIO ENTRE AS EXIGÊNCIAS DA ECONOMIA E AS DA ECOLOGIA. O princípio do desenvolvimento sustentável, além de impregnado de caráter eminentemente constitucional, encontra suporte legitimador em compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro e representa fator de obtenção do justo equilíbrio entre as exigências da economia e as da ecologia, subordinada, no entanto, a invocação desse postulado, quando ocorrente situação de conflito entre valores constitucionais relevantes, a uma condição inafastável, cuja observância não comprometa nem esvazie o conteúdo essencial de um dos mais significativos direitos fundamentais: o direito à preservação do meio ambiente, que traduz bem de uso comum da generalidade das pessoas, a ser resguardado em favor

⁷⁶ FIUZA, Cesar. **Direito Civil**: atualidades II. Belo Horizonte: Del Rey, 2007. p. 345.

⁷⁷ BRASIL. **Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007**.

Altera e revoga dispositivos da Lei no 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e da Lei no 6.385, de 7 de dezembro de 1976, e estende às sociedades de grande porte disposições relativas à elaboração e divulgação de demonstrações financeiras. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111638.htm. Acesso em: 22 jun. 2022.

⁷⁸ GRAU. *Op. cit.*, p. 313.

das presentes e futuras gerações. (STF, Tribunal Pleno, ADI-MC 3540/DF, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 03.02.2006, p. 14).⁷⁹

O desenvolvimento sustentável vem sendo buscado pelas nações, e está contido em diversas normas internacionais. A referida expressão surgiu no Relatório Brundtland (1987), decorrente do trabalho da Comissão Mundial da ONU sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (UNCED), e foi definido como o desenvolvimento que satisfaz as necessidades do presente, sem comprometer a capacidade das futuras gerações satisfazerem as próprias necessidades.

Desse modo, o desenvolvimento sustentável torna-se limitador ou balizador do crescimento econômico empresarial, já que não é possível separar as atividades empresariais do meio ambiente, considerando o meio ambiente do trabalho e o meio ambiente social.

Importa anotar que, atualmente, o conceito de sustentabilidade e meio ambiente é visto de forma mais ampla, pois há autores, tais como van Marrewijk e Werre,⁸⁰ que consideram a responsabilidade social empresarial e a sustentabilidade organizacional como sinônimo. Esses autores aduzem a existência de três aspectos mais relevantes da sustentabilidade, quais sejam: econômico, social e ambiental.

O desenvolvimento sustentável é meta a ser atingida pelas nações nos moldes da Agenda 2030, composta pelos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), entre eles o que visa à erradicação da pobreza, que só é possível em conjunto com o objetivo de número 8, de promover trabalho decente e crescimento econômico.

A busca pelo desenvolvimento sustentável deve ser um objetivo do Estado, mas também é um processo pelo qual se busca a meta de crescimento.

Importa anotar que implementar os objetivos de desenvolvimento sustentáveis são metas não apenas dos Estados, mas também de diversas empresas do setor privado, em especial as transnacionais.

⁷⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI-MC 3540/DF**. Disponível em <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur94859/false> Acesso em: 10 jun. 2022.

⁸⁰ VAN MARREWIJK, M.; WERRE, M. Multiple Levels of Corporate Sustainability. **Journal of Business Ethics**, Holanda, v. 44, n. 2-3, p. 107-119, 2003.

Logo, há o objetivo de número 16, que versa sobre a paz, justiça e instituições eficazes, que merece ser visto pelo conceito aberto de justiça e instituições, não apenas a abranger o Poder Judiciário, mas todas as formas de resolução de conflitos

O art. 225 da CF/88 prevê que é direito de todos ter um meio ambiente ecologicamente equilibrado. Para a maioria dos doutrinadores, esse é o marco legal do princípio do desenvolvimento sustentável no Brasil.

Assim, o desenvolvimento sustentável, segundo Silva⁸¹, deve ser entendido sob três pilares, econômico, social e ambiental, de modo a conciliar o desenvolvimento econômico com a proteção ambiental, considerando a dimensão econômica, a coesão social e a capacidade de proteção do meio ambiente.

Com olhar ainda mais abrangente, Silva⁸² considera o desenvolvimento sustentável como aquele que enxergue o crescimento econômico de forma equivalente à redistribuição dos resultados do processo produtivo, de modo a acarretar a erradicação da pobreza.

Pelo exposto, pode-se concluir que, para a concretização real do princípio constitucional do desenvolvimento sustentável é imprescindível a observância dos direitos humanos e fundamentais, que as empresas busquem cumprir sua função social e que tratem de forma adequada seus conflitos.

2.3 A responsabilização das empresas transnacionais em casos de violação aos direitos humanos e direitos fundamentais trabalhistas.

Os direitos humanos não vinculam apenas o Estado, mas também devem ser observados pelos particulares, em especial pelas empresas transnacionais que, ante seu poder econômico e amplitude de atuação, são capazes de gerar efetividade dos direitos fundamentais ou os violar de forma abrangente.

Assim, é importante que haja a eficácia horizontal dos direitos humanos para que sejam respeitados em todas as relações, principalmente entre as empresas e indivíduos, e entre as empresas e sua cadeia produtiva.

⁸¹ SILVA, Solange Teles da. **O direito ambiental internacional**. Belo Horizonte: Del Rey, 2009. p. 102

⁸² SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 10. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2013. p. 28.

Ao tratar de direitos humanos faz-se referência aos direitos do homem positivados no plano internacional, especificamente os trabalhistas que visam a defender os direitos do homem na esfera laboral, em especial aqueles previstos nas normas da OIT, sem prejuízo dos direitos do homem positivados nas normas internas que possuem status de direitos fundamentais.⁸³

Importa ainda anotar que a Constituição Federal prevê, em seu Título II, como direitos fundamentais aqueles nela positivados, e como direitos humanos, os que regem o país (art. 4º, II).

No caso de desrespeito aos direitos humanos deverá haver a responsabilização das empresas transnacionais envolvidas, devendo o Estado atuar de modo a garantir o respeito aos direitos humanos, não permitindo que agentes públicos ou particulares os violem.⁸⁴

A responsabilização das transnacionais poderá ser realizada de forma direta ou indireta, mas é patente a dificuldade na responsabilização internacional das empresas e de seus gestores.

Não há, até o momento, uma jurisdição universal internacional para apreciação de casos de violação de direitos humanos trabalhistas pelas empresas transnacionais, apenas compromissos voluntários por elas firmados.

Em 1970, o Conselho Econômico e Social da ONU instituiu o Centro das Nações Unidas para as Empresas Transnacionais, com o objetivo de elaboração de código de conduta, mas o projeto não logrou êxito, tendo sido encerrados os trabalhos em 1993, no Conselho Econômico e Social.⁸⁵

Em 1999, foi lançado o Pacto Global (UN Global Compact), projeto da ONU visando à adesão das empresas em respeito aos objetivos universais de direitos humanos, que atualmente conta com a adesão de mais de treze mil empresas, abrangendo cerca de 160 países.

Há no pacto global princípios específicos de tutela trabalhista, de liberdade de associação e do exercício do direito de greve, assim como de eliminação do trabalho escravo, erradicação do trabalho infantil e eliminação de todas as formas de discriminação.

Contudo, mesmo para as empresas aderentes ao pacto global não há efeito vinculante.

⁸³PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 64.

⁸⁴ RAMOS, André Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 4. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2017. p. 275.

⁸⁵ RAMOS. *Op. cit.*, p. 276-277.

No ano de 2015, integrou-se ao Pacto Global a Agenda 2030, documento subscrito pelos 193 Estados-membros da ONU, passando a compreender os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Apenas em junho de 2011, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou por consenso os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, documento vinculante baseado nos três pilares: proteger, respeitar e reparar.

Sobre a reparação, versa sobre a necessidade de possuir recursos adequados e eficazes para combater a violação a direitos humanos pelas empresas, ponto em que se enquadra a necessidade de instituição de métodos consensuais de resolução de conflitos, dando maior efetividade à reparação dos danos causados.

Por mais que se busque prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos ligados à operação das transnacionais, por vezes há ocorrência de danos.

Por tais princípios devem os Estados tomar medidas para garantir, pelas vias judiciais, administrativas, legislativas ou por outros meios, que os afetados possam acessar mecanismos de reparação eficazes (Princípio 25); adotar as medidas apropriadas para assegurar a eficácia dos mecanismos judiciais nacionais no tocante às violações de direitos humanos relacionados às atividades das empresas (Princípio 26); e estabelecer mecanismos de denúncia extrajudiciais eficazes.

Tem-se como balizador da atuação das transnacionais os tratados e convenções internacionais referentes aos direitos humanos, mas que muitas vezes não prevalecem sobre os acordos internacionais comerciais.

Para que o dever de respeitar os direitos humanos seja de fato imperativo às transnacionais, faz-se necessário que os Estados possuam legislação protetiva ou ratifiquem um tratado internacional sobre o tema.

Em âmbito nacional, as empresas transnacionais que operam em território brasileiro estão vinculadas às normas de ordem pública estatais, e quanto aos direitos dos trabalhadores violados têm-se os mecanismos internos de reparação dos danos, pela via judicial, extrajudicial, individual ou coletiva.

As empresas transnacionais devem respeitar a legislação brasileira até diante do princípio da soberania, porque o art. 170, I, bem como o art. 1º, I, da CF/88 tratam da soberania

nacional como um princípio, bem como a Constituição Federal no tocante aos direitos fundamentais trabalhistas.

Contudo, se tentados todos os meios de reparação disponíveis em solo brasileiro, mas o desfecho seja de frustração, ainda é possível a busca de reparação por meio do sistema interamericano de direitos humanos, pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos ou junto à Corte Interamericana de Direitos Humanos.

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos tem em seu regulamento que os métodos consensuais de resolução dos conflitos estão previstos e são empregados, consoante o artigo 40 do Regulamento da Comissão Interamericana de Direitos Humanos.⁸⁶

Artigo 40. Solução amistosa

1. Em qualquer etapa do exame de uma petição ou caso, a Comissão, por iniciativa própria ou a pedido das partes, pôr-se-á à disposição destas a fim de chegar a uma solução amistosa sobre o assunto, fundamentada no respeito aos direitos humanos estabelecidos na Convenção Americana sobre Direitos Humanos, na Declaração Americana e em outros instrumentos aplicáveis.
2. O início e a continuação do procedimento de solução amistosa basear-se-ão no consentimento das partes.
3. A Comissão, quando assim considerar necessário, poderá atribuir a um ou mais dos seus membros a tarefa de facilitar a negociação entre as partes.
4. A Comissão poderá dar por concluída sua intervenção no procedimento de solução amistosa se advertir que o assunto não é suscetível de solução por esta via ou se alguma das partes decidir retirar-se do mesmo, não concordar com sua aplicação ou não mostrar-se disposta a chegar a uma solução amistosa fundamentada no respeito aos direitos humanos.
5. Se for alcançada uma solução amistosa, a Comissão aprovará um relatório que incluirá uma breve exposição dos fatos e da solução alcançada e será transmitido às partes e publicado. Antes de aprovar esse relatório, a Comissão verificará se a vítima da presumida violação ou, se pertinente, seus beneficiários, expressaram seu consentimento no acordo de solução amistosa. Em todos os casos, a solução amistosa deverá ter por base o respeito aos direitos humanos reconhecidos na Convenção Americana sobre Direitos Humanos, na Declaração Americana e em outros instrumentos aplicáveis.
6. Se não for alcançada uma solução amistosa, a Comissão dará prosseguimento à tramitação da petição ou caso.

Ainda que tenham sido percorridas todas as medidas administrativas e judiciais em território brasileiro na busca de reparação internacional pela violação aos direitos humanos, temos os métodos consensuais de resolução de conflitos plenamente viáveis e empregáveis.

⁸⁶ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Comissão Interamericana de Direitos Humanos. **Regulamento da Comissão Interamericana de Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/basicos/reglamentocidh.asp>. Acesso em: 6 jun. 2022.

Dessa forma, os Estados que permitem ou toleram atividades de empresas transnacionais que violem os direitos humanos podem ser acionados internacionalmente via Comissão Interamericana de Direitos Humanos, Corte Internacional de Justiça e Tribunal Penal Internacional, sendo que nesse último apenas pessoas físicas podem ser denunciadas, o que exclui as empresas transnacionais.

Há um sistema de proteção internacional dos direitos humanos falhos no que tange à responsabilização direta das empresas transnacionais.

Existe a possibilidade de denúncia à ONU, mas também apenas quanto ao Estado-membro que facilite ou tolere a violação de direitos humanos pelas transnacionais em operação em território do país afetado.

Junto à ONU é possível fazer denúncias contra os Estados em que as transnacionais estejam violando direitos humanos, já que existe o Conselho de Direitos Humanos e do Alto Comissariado de Direitos Humanos.

Cada tratado tem um *treaty body*, um órgão de monitoramento de cumprimento de seus ditames.

Os comitês da ONU são os seguintes: Comitê de Direitos Humanos; Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial; Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher; Comitê contra a Tortura e Subcomitê para a Prevenção da Tortura; Comitê dos Direitos da Criança; Comitê para a Proteção de todos os Trabalhadores Migrantes e seus Familiares; Comitê sobre Direitos das Pessoas com Deficiência.

A maioria desses comitês aceita reclamações individuais ou coletivas em face dos Estados que violem direitos, e quando essas forem recebidas eles podem requisitar informações do Estado denunciado, realizar investigações, realização de relatórios e recomendações ao Estado-membro.

Contudo, há de se destacar que os mecanismos existentes hoje na ONU não são aplicáveis de forma direta às empresas transnacionais, mas apenas por via reflexa em atuação em face do Estado-membro que não observou os direitos humanos no controle das empresas transnacionais sediadas em seu território.

Há a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que possibilita a abertura de reclamação em face do Estado-membro que viole direitos humanos trabalhistas contidos nas convenções ratificadas.

São inúmeras as convenções ratificadas pelo Brasil, em especial a de número 105, sobre a erradicação do trabalho forçado; a de número 111 sobre discriminação em matéria de emprego e profissão; Convenção 148 sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos profissionais por causa da contaminação do ar, do ruído e das vibrações no local de trabalho, e tantas outras. Especificamente sobre as empresas transnacionais de adesão facultativa há a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. Quaisquer dos países membros que ratificaram as convenções, em caso de violação de seus ditames, podem ser denunciados e ter recomendações ante as violações ocorridas, sendo que os Estados têm por obrigação tratar as questões junto às empresas transnacionais objeto de denúncia.

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) é órgão intergovernamental que conta com os países mais industrializados e desenvolvidos, locais onde geralmente estão instaladas as sedes das maiores transnacionais. É importante anotar que o Brasil não é membro desse órgão.

A normativa do referido órgão destinada às transnacionais encontra-se nas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, de 1976. Contudo, são recomendações de observância voluntária.

Embora o Brasil não seja membro da OCDE, assinou o documento se comprometendo a observar as diretrizes.

As denúncias realizadas junto à OCDE versam sobre a violação pelo Estado das Diretrizes e na Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional, desde que o país as tenha subscrito.

Como resultado da denúncia pode haver conciliação e não responsabilização da empresa, ante o caráter facultativo de observância se tratar de um compromisso.

No âmbito da União Europeia há o Comitê Econômico Social Europeu, que também recebe denúncias por violação aos direitos humanos, sendo que podem protocolar as denúncias as organizações europeias de empregadores e trabalhadores; organizações não governamentais

com status participativo no Conselho da Europa; organizações nacionais de empregadores e trabalhadores; ONGs nacionais.

Contudo, apenas Estados podem ser litigantes perante o comitê, e as denúncias são baseadas no ordenamento jurídico próprio da União Europeia, assim como nas normas de direitos humanos.

A Carta Europeia de Direitos Sociais não contém redação específica para as corporações, o que dificulta atuação em face das empresas transnacionais.

Além dos referidos mecanismos de proteção aos direitos humanos, tem-se aplicável às empresas transnacionais outros institutos, de utilização interna nos países em que haja sede das transnacionais. Nessa modalidade há nos Estados Unidos o Ato das Reclamações Cíveis Estrangeiras (ATCA), uma lei de 1789, usada para responsabilizar empresas transnacionais situadas nos Estados Unidos que afrontem aos direitos humanos por estar contra a lei das nações, de modo que estão crescendo as demandas contra empresas privadas envolvendo ações ocorridas em outros países.

Para realização desse processo é necessário contratar advogados atuantes nos Estados Unidos, o que é de alto custo. Há certa dificuldade nos casos de responsabilização de empresas que não possuam sede nos EUA, mas apenas escritórios e filiais.

Importa anotar que se trata de procedimento judicial civil com objetivo de reparação econômica da parte lesada, e pode enfrentar problemas no momento da execução da decisão judicial em casos de condenações da matriz situada fora do território dos EUA. Os casos existentes até o momento foram resolvidos em acordos confidenciais, com preservação dos dados levantados e reparação econômica.

No Reino Unido há a lei das empresas (Companies Act), de 2006, contendo duas cláusulas que podem ser utilizadas em face de empresas transnacionais violadoras de direitos humanos: Seção nº 172, que obriga os diretores a considerarem impactos à comunidade, ao meio ambiente e a seus trabalhadores na implementação de decisões; e b) a Seção nº 417, que trata da transparência e publicidade de informações da empresa.

A legislação obriga as empresas que tenham matriz inglesa, dentro ou fora do país, e essas podem sofrer denúncias na Divisão de Investigação de Empresas (Companies

Investigation Branch – CIB) ou no Registro de Empresas (Companies House). Há também a opção em abrir demanda no Tribunal de Empresas (Companies Court).

Após as denúncias, podem ocorrer os seguintes resultados, de acordo com o órgão escolhido pelo denunciante: em âmbito administrativo, afastamento dos diretores, processo criminal e até dissolução da empresa; em vias judiciais, haverá indenização paga pela empresa e condenação dos administradores.

Existem diversos mecanismos de denúncia de violação aos direitos humanos trabalhistas operados pelas empresas transnacionais, mas esparsos e de pouca efetividade como caráter pedagógico, punitivo e reparador dos danos causados.

Contudo, há de se destacar a preocupação mundial na busca de responsabilização das empresas transnacionais violadoras de direitos humanos, bem como na busca pela solução pacífica dos litígios.

2.4 Acesso à justiça, direitos humanos e fundamentais, métodos consensuais e as empresas transnacionais

O conceito de acesso à justiça é de difícil definição, uma vez que se modificou ao longo do tempo, sofrendo diversas adequações à realidade da sociedade contemporânea. Nos séculos XVIII e XIX, versava sobre a resolução dos conflitos em âmbito individual, com o acesso meramente formal. O direito ao acesso à justiça era visto como direito natural, não necessitando de atuação estatal, pois o Estado ficava com o único encargo de não permitir que os direitos fossem infringidos.

Mas, com as declarações de direitos, há ampliação do acesso à justiça no âmbito coletivo, pensada com base nos direitos humanos e fundamentais, permitindo o acesso efetivo à justiça, e não apenas o acesso formal anteriormente preconizado. Dessa forma, o acesso à justiça passou a ser um direito humano elementar, visando a garantir os direitos proclamados.

O acesso à justiça é necessário em todo o sistema jurídico, tendo em vista que não é efetiva a existência de normas sem o devido recurso em caso de sua violação, bem como pela possibilidade de interpretações diversas de determinada norma.

Desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, em razão da necessidade de assegurar paz mundial após a Segunda Guerra, o acesso à justiça vem sendo disseminado, almejado e faz parte de diversas normas pelo globo.

Não por outra razão, a referida Declaração prevê em seu artigo 10 que: “Toda pessoa tem direito, em plena igualdade, a uma audiência justa e pública por parte de um tribunal independente e imparcial, para decidir sobre seus direitos e deveres ou do fundamento de qualquer acusação criminal contra ele.”

Há ainda o artigo 8º, 1, da Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos – Pacto São José da Costa Rica⁸⁷ – com previsão do amplo e efetivo acesso à justiça:

Toda pessoa tem direito de ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido anteriormente por lei, na apuração de qualquer acusação penal contra ela, ou para que se determinem seus direitos ou obrigações de natureza civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer natureza.

Pelos diplomas internacionais ocorre o acesso à justiça ligado diretamente à figura do Estado-juiz como sendo meio de resolução de conflitos e apuração criminal. Não diferente dessa visão nossa Constituição Federal prevê o acesso à justiça no artigo 5º, XXXV:⁸⁸

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
[...]
XXXV- A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito.

Mas, o que de fato é considerado acesso à justiça? Seria um conceito estanque, que não comporta modificação com o tempo? Apenas as vias afetas ao processo judicial com a finalização por sentença podem ser consideradas vias de acesso à justiça?

Para responder a essas indagações não se pode deixar de contextualizar a atual situação do Poder Judiciário brasileiro, que mantém altos índices de processos judicializados, importando em congestionamento de casos judiciais, por consequência, na maioria das vezes,

⁸⁷ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos – Pacto São José da Costa Rica**. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 03 jun. 2022.

⁸⁸ BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

levando anos até haver decisão de mérito transitada em julgado, e muita demora em fases de execução, que pode ter a resolução frustrada.

Logo, não se pode entender acesso à justiça como sendo o simples fato de deixar à disposição da sociedade o ingresso de seus litígios no Poder Judiciário. Acesso à justiça deve ser conceito mutável no tempo, que resulte em novas formas de resolução de conflitos capazes de preservar a dignidade do litigante e proporcionar a satisfação de eventual crédito de forma efetiva, assim como que comporte o devedor podendo arcar com aquilo que de direito lhe cabe em tempo justo.

Dessa forma, não apenas as vias judiciais podem ser vistas como conceito de acesso à justiça, posto que o termo “justiça” é mais amplo do que apenas as vias colocadas pelo Estado como formas de resolução de litígios.

Não que a via judicial processual litigiosa não seja importante, pelo contrário, pois é de suma importância, inclusive como meio de pacificação social, e justamente em razão dessa importância deve ser destinada à solução de controvérsias formas especiais para casos que não podem ou não puderam ser resolvidos pelas próprias partes ou com auxílio de métodos consensuais de resolução de conflitos tanto pelas vias judiciais quanto pelas extrajudiciais.

Portanto, em tempos atuais o acesso à justiça deve ser visto de forma ampla a resguardar e dar efetividade à dignidade humana.

Os estudos de Cappeletti e Garth,⁸⁹ que trataram da necessidade da visão evolutiva do conceito de acesso à justiça, visto pelos autores com observação do sistema de justiça de vários países, elencaram as formas de resolução em ondas, sendo a primeira onda destinada a dar acesso à justiça aos necessitados; a segunda onda trata do acesso à justiça em ocasiões de violações de direitos coletivos ou difusos; e a terceira onda insere todos os cidadãos em uma comunidade que, por sua essência, respeita seus direitos e, caso sejam violados, o cidadão terá diversos mecanismos para solucionar a questão, havendo justiça de fato para todos.

Dessa forma, são meios acesso à justiça os métodos consensuais que protejam e promovam a dignidade da pessoa humana.

⁸⁹ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1998.

Contudo, também é importante destacar que o acesso à via judicial litigioso deve estar disponível em caso de insucesso, escolha ou necessidade de ingresso, e esse deve ser efetivo e breve, sob pena de não cumprir o papel de fazer justiça.

Segundo Santos,⁹⁰ compete ao Estado a necessidade de modificação, servindo ao consenso global de que o sistema judicial merece mudança. Para esse autor, a reforma judicial é importante no novo modelo de desenvolvimento, e a base de uma nova boa administração. Afirma que o acesso à justiça como mecanismo não pode ser visto apenas como programas de reformas, mas também como mudança de cultura e pensamentos, ao propor que haja uma verdadeira revolução democrática de justiça, que se origina na necessidade de revolução do sistema de ensino jurídico e da cultura jurídica existente, havendo a aproximação dos cidadãos da justiça.

É premente que o conceito de acesso à justiça seja visto de forma ampla, de modo a conter todas as formas possíveis, eficazes e legais de resolução de conflitos para que assim se chegue de forma efetiva àquilo que é justo, ao dar a cada um o que é seu.

O acesso à justiça visto de forma ampla causa a efetivação dos direitos humanos e dos direitos fundamentais, já que de nada adiantaria a previsão dos direitos humanos e fundamentais materiais e a necessidade de seu resguardo se em caso de violação não houvesse mecanismos justos e eficazes de resolução para o direito violado, sendo a visão ampliada do tema o próprio e essencial direito humano que protege a dignidade da pessoa humana.

Ante o acesso à justiça ser direito humano fundamental, temos a sua proteção de antiga data pela ordem internacional, primeiramente por meio da Convenção Europeia de Direitos Humanos, que em seu artigo 6º, I,⁹¹ dispõe que todo indivíduo tem o direito à prestação jurisdicional em prazo razoável.

No mesmo sentido é o artigo 8º, I, da Convenção Americana de Direitos Humanos,⁹² que prevê que todo indivíduo tem direito fundamental à prestação jurisdicional sem dilações

⁹⁰ SANTOS, Boaventura de Sousa. **Sociologia jurídica crítica**. Para un nuevo sentido común en el derecho. Bogotá, ILSA; Madrid: Trota, 2009. p. 460.

⁹¹ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Europeia de Direitos Humanos**. Disponível em <https://www.oas.org/es/cidh/expresion/showarticle.asp?artID=536&IID=4>. Acesso em: 6 jun. 2022.

⁹² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos – Pacto São José da Costa Rica**. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 03 jun. 2022.

indevidas, sendo o Brasil signatário dessa Convenção desde 1992. Em 2004, passou a ter força por meio da Emenda Constitucional 45, inserindo o acesso à justiça e duração razoável do processo no rol constitucional de direitos fundamentais.

Com o conceito ampliado de acesso à justiça é essencial a liberdade de utilização de métodos consensuais para a resolução de conflitos, de modo a desafogar a via judicial litigiosa, mesmo sendo também uma faculdade e direito humano essencial, que assegura dignidade da pessoa humana, como já se posicionou o STF ao julgar a constitucionalidade da arbitragem, que pode ser conferido no trecho do voto no ministro Sepúlveda Pertence no e agravo regimental 5.206-7 de 2001:⁹³

[..] isto não significa, contudo, que as pessoas físicas ou jurídicas estão obrigadas a ingressar em juízo toda vez que seus direitos subjetivos são afrontados por outrem, pois o princípio garante o direito de ação, não o impõe. O direito de ação, à luz do princípio da autonomia das vontades, representa uma “faculdade inerente à própria personalidade”, não um dever.

Nesse contexto, pode-se pensar no tribunal multiportas como meio de acesso à justiça. Esse conceito surgiu na Harvard Law School pelo professor Frank Sander,⁹⁴ tendo por base que um único local de justiça estivesse à disposição das partes recebendo as controvérsias, e esse local realizaria a triagem do caso apresentado, encaminhando ao método mais adequado de resolução, de forma a alcançar os meios mais satisfatórios para o efetivo acesso à justiça.

Assim, o tribunal multiportas pensado por Frank Sander era baseado em quatro premissas, quais sejam: institucionalização dos meios alternativos de solução de conflitos dentro do próprio tribunal americano; realização da escolha do método a ser empregado no conflito realizada por um perito; os profissionais que realizam a resolução dos conflitos terem formação adequada dentro de cada método em que atuariam; e a existência de políticas públicas para incentivo na adoção de referidos métodos.

⁹³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo regimental em sentença estrangeira nº 5206-7/ EP - Espanha – Distrito Federal**. Relator: Min. Sepúlveda Pertence. Brasília, 12 de dezembro de 2001. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=345889>. Acesso em: 15 jun. 2022.

⁹⁴ SALES, Lilia; SOUSA, Mariana. O Sistema de múltiplas portas e o judiciário brasileiro. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**. Porto Alegre, v. 5. n. 16, p. 204-220, jul./set., 2011.

Os tribunais multiportas no sistema americano foram implementados de fato em alguns estados, com esse modelo multifacetado. Contudo, embora tenham proporcionado acesso efetivo à justiça também enfrentaram dificuldades.

A prática por lá, quando se fala em tribunal multiportas, apesar de avançada tem muitos desafios a serem ainda superados, pois existe a necessidade de serem estabelecidos os pilares fundamentais de funcionamento do conceito. Um dos atributos a serem valorados pelo sistema norte-americano é uma preocupação maior com a ideia de uniformização dos programas analisados, notadamente quanto à triagem, no que se refere à formação dos profissionais envolvidos.

No Brasil ocorre uma mudança de paradigma lentamente, considerando as alterações legislativas que possibilitassem ter em lei a previsão de outros meios adequados de resolução de conflitos diversos das vias judiciais litigiosas, especialmente ao tratar de direitos dos trabalhadores. Já em âmbito judicial há, desde a criação da Justiça do Trabalho, a conciliação como um dos principais métodos judiciais de resolução dos conflitos.

Assim, em nosso país, diferentemente do sistema estadunidense de tribunais multiportas, há a instituição de um sistema de acesso à justiça multiportas, isso porque os métodos consensuais de resolução de conflitos não estão todos dentro do sistema judiciário brasileiro. No Brasil o tribunal judicial não recebe os litígios e realiza a triagem, enviando o caso para a via mais adequada, embora tenhamos dentro do Judiciário a institucionalização de alguns métodos diversos da via litigiosa para resolução dos conflitos.

Logo, pode-se optar pela arbitragem, mas ela é realizada fora do sistema judicial brasileiro, não sendo o tribunal que recebe a demanda e a direciona para esse método. Contudo, seja pelo tribunal multiportas, seja pelo sistema multiportas, o acesso à justiça é visto de forma ampla, devendo-se considerar a capacidade da parte lesada de ter acesso ao método empregado para sua composição. Com esse olhar tratando de conflitos entre empregados e empregadores em caso de haver direito violado, considerando-se os direitos humanos e fundamentais deve-se questionar por qual meio a parte lesada pode de fato ter acesso em tempo eficaz para recompor lesão?

Pode-se pensar apenas na via judicial litigiosa, considerando o papel histórico ocupado pela Justiça do Trabalho no Brasil, em que o direito de ação para os trabalhadores beneficiários da justiça gratuita era custeado pelo Estado. Porém, a reforma trabalhista, de 2017, passou a

haver pagamento de honorários periciais (art. 790-B, CLT) e advocatícios (art. 791-A, §4º, CLT,) mesmo por beneficiários da justiça gratuita, caso perdessem a ação. Mas com a declaração de inconstitucionalidade pelo STF (ADI 5766), a cobrança de honorários foi derrubada. Ainda dentro dessa via tínhamos o mecanismo da dupla conciliação proposta prevista na CLT.

Para aquele que busca a resolução do conflito, uma justiça aparentemente barata e de fácil acesso. Contudo, por tais motivos e outros já abordados tal via tornou-se a principal e, por essa razão, houve congestionamento, considerando ainda ser uma das mais breves no Brasil, ainda assim por vezes não é capaz de tornar efetiva a satisfação do crédito do trabalhador em tempo adequado, não podendo ser vista como acesso efetivo à justiça.

Dessa forma, dentro dos parâmetros modernos de acesso à justiça é necessário pensar em como instituir mecanismos adequados para a solução dos conflitos trabalhistas que também sejam eficazes, céleres, seguros às partes, e que importem em efetiva satisfação.

As formas consensuais vigentes no Brasil para solucionar os conflitos trabalhistas são de fato vias de acesso efetivo à justiça, ainda que prestadas fora do âmbito judicial.

Não se deve esquecer de métodos utilizados em outros ramos do Direito, os quais são empregados com a finalidade de dar acesso efetivo à justiça, como ocorre no Direito do Consumidor, em que plataformas totalmente virtuais estão à disposição da população com métodos diversos da via judicial com a finalidade de resguardar e dar efetividade ao direito, como ocorre com a plataforma on-line instituída pelo Procon de São Paulo, possibilitando abertura de reclamação, com posterior possibilidade de acordo extrajudicial entre as partes.

No mesmo sentido, há o Tribunal de Justiça de São Paulo com a implementação do sistema on-line de conciliação pré-processual, em que as partes podem abrir sua demanda totalmente virtual e chegar à composição do litígio.

Há também outros mecanismos similares implantados em órgãos, empresas privadas e no Poder Judiciário brasileiro, o que demonstra a atual preocupação com o acesso à justiça nas mais variadas formas, ainda mais considerando-se o mundo globalizado e a existência de empresas transnacionais.

3. OS MÉTODOS CONSENSUAIS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

3.1 Resolução dos litígios de forma humanista e a segurança jurídica dos métodos consensuais de resolução de conflitos

Ao tratar dos métodos consensuais de resolução dos conflitos trabalhistas, segundo a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses, aborda-se o respeito aos direitos humanos e fundamentais, pela visão de aplicação do capitalismo de forma humanizada, porque a relação de emprego e/ou de trabalho advém do capitalismo, tornando necessário que conflitos entre capital e trabalho sejam evitados, ou quando existentes, resolvidos preferencialmente por métodos de resolução de conflitos que promovam celeridade e paz social.

Conforme os ensinamentos de Sayeg e Balera,⁹⁵ o capitalismo humanista é a evolução do capitalismo liberal com observância dos direitos humanos. Para esses autores:

O Capitalismo Humanista é regime jus-econômico correspondente à evolução do Capitalismo Liberal excludente rumo ao Capitalismo inclusivo, com observância dos Direitos Humanos, edificada na dimensão econômica dos Direitos Humanos, na qual se reconhece o direito de propriedade privada e liberdade econômica, apto a garantir a todos acesso a níveis dignos de subsistência; e, assim, superando o mito da neutralidade ontológica entre estas duas categorias (Capitalismo e Direitos Humanos).

Nota-se, portanto, que capitalismo e trabalho são faces da mesma moeda, um depende do outro, tanto que o art. 170 da Constituição Federal de 1988 reza que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho.

Os direitos de terceira geração, como fraternidade e solidariedade, devem ser valorizados pelos profissionais do Direito. Conclui-se, pois, que ao ser resolvido um conflito trabalhista com utilização de um método alternativo de composição, além de desafogar o Judiciário, respeitando os direitos de terceira geração das partes envolvidas, haverá respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), uma vez que não será preciso percorrer um longo processo para, talvez, após vários anos, o empregado que se sinta prejudicado em razão de ter seus direitos violados tenha sua demanda julgada e reconhecida para receber um crédito.

⁹⁵ SAYEG, Ricardo Hasson; BALERA, Wagner. **O capitalismo humanista**. Petrópolis: KBR, 2011. p. 21.

Nota-se que o Código de Processo Civil, em seu art. 3º, §§2º e 3º, disciplina que os métodos consensuais para resolução de conflitos devem ser estimulados por advogados, juízes, defensores públicos e membros do Ministério Público. Segundo a redação do CPC/15:⁹⁶

Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.

§ 1º É permitida a arbitragem, na forma da lei.

§ 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.

§ 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

O artigo 3º, §§2º e 3º, do Código de Processo Civil vai ao encontro do capitalismo humanista, pois, ao prever um modo de solucionar eventuais conflitos por meios alternativos, tendo por objetivo trazer a paz social, está contribuindo com a humanização do processo.

Não se trata apenas de aplicar o Direito material e resolver as demandas de forma mais célere, mas também de dar real efetividade aos direitos humanos e aos direitos fundamentais dos trabalhadores, em tempo adequado, de modo a garantir a segurança jurídica para as partes e toda a sociedade.

Para tanto, a visão da dignidade da pessoa humana e a proteção aos direitos humanos devem permear a cultura de toda a sociedade, em especial daqueles que dedicam seu tempo ao trabalho de resolver conflitos.

Com a dignidade da pessoa humana no centro da atividade da resolução dos conflitos irradiando seus efeitos nos procedimentos empregados, seja com uso de conciliação, mediação, arbitragem ou de outra espécie, não haverá lugar para fraudes e a segurança jurídica reinará.

Logicamente, faz-se necessário que a proteção à dignidade humana também reflita naqueles que buscam os métodos alternativos para resolver seus conflitos, ainda que estejam em lados antagônicos, pois assegurar dignidade às partes deve ser o objetivo final.

Toda a sociedade mundial caminha nesse sentido, ainda que em passos curtos ao longo dos tempos, por isso foi desenvolvida a Agenda da ONU 2030, que entre tantos objetivos de desenvolvimento sustentável importantes elenca a necessidade de promoção da paz social.

⁹⁶ BRASIL. Lei nº 13.305, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

O Conselho Nacional de Justiça, por meio da meta nº 9, aprovada no XIII Encontro Nacional do Poder Judiciário,⁹⁷ realizado em Maceió (AL), entre os dias 25 e 26 de novembro de 2019, a respeito da implementação da Agenda 2030 da ONU decidiu:

Meta 9 – Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário (STJ, Justiça Estadual, Justiça Federal, Justiça do Trabalho e Justiça Militar da União e dos Estados). Realizar ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltadas aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), da Agenda 2030.

Há empresas aderindo ao Pacto Global, iniciativa da ONU, plano de ação de 2015 a 2030, que reúne organizações privadas e diversas entidades em torno de princípios de desenvolvimento sustentável por meio de responsabilidade social corporativa. Trata-se de convocação para as empresas participarem com gestão alinhada a princípios universais de direitos humanos.

Tais ações demonstram a mudança de paradigma mundial em que a proteção aos direitos humanos toma cada vez mais espaço em diversas áreas, inclusive ante a visão antropocêntrica do Direito.

Logo, nessa mesma linha devem seguir as formas de resolução de litígios, de modo que aqueles que atuam como instrumentos de pacificação dos conflitos possam ter o conhecimento técnico adequado, bem como a aplicação prática em suas atividades, respeitando os direitos humanos e os direitos fundamentais.

Considerando ainda os conflitos trabalhistas e a natureza alimentar dos créditos decorrentes das controvérsias, a resolução das lides de forma humanista deve passar por tramitação breve, transparente, fundada na dignidade da pessoa humana, respeitando o direito à informação a fim de esclarecer as partes, bem como possibilitar a elas a segurança jurídica do método empregado.

A visão humanista aplicada aos métodos consensuais já vem sendo empregada no Brasil no treinamento de conciliadores, mediadores e árbitros, a exemplo dos conciliadores

⁹⁷ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Metas nacionais**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/2020/01/Metas-Nacionais-aprovadas-no-XIII-ENPJ.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2022.

humanistas tornando-se facilitadores para que as partes cheguem a uma composição consensual, como aduz Souza:⁹⁸

A espontaneidade do conciliador humanista promove a sintonia necessária para que os litigantes se sintam livres para fazer suas avaliações e críticas e para que consigam responder às próprias vontades, com consciência e responsabilidade. As posturas adotadas pelo facilitador se mostram fundamentais para o êxito da tentativa conciliatória, enquanto busca de resposta compatível com o ato volitivo dos conflitantes.

Como leciona Santos,⁹⁹ ser um conciliador humanista advém da Psicologia humanista, em que há a abordagem centrada na pessoa, segundo os ensinamentos de Carl Roger.

A terapia centrada na pessoa e, mais genericamente, a Abordagem Centrada na Pessoa assentam numa visão do Homem como um ser essencialmente livre e com o poder de reagir ativamente às situações que o constroem na sua autodeterminação, que tentam abafar a sua individualidade prendendo-o a esquemas rígidos de comportamento e de pensamento, em suma, que restringem a sua evolução e crescimento pessoais.

O Conselho Nacional de Justiça publicou o *Manual de Mediação*,¹⁰⁰ com o olhar humanista para resolução dos conflitos:

O magistrado deve estimular o mediador ou conciliador, cujo trabalho coordena, para: [...] III) dirigir-se como instrumento de pacificação social para que haja uma maior humanização do conflito (i.e. compreensão recíproca), em atenção ao princípio da validação ou princípio do reconhecimento recíproco de sentimentos [...].

Embora se trate do conciliador humanista, a referida visão deve ser estendida a todos aqueles que trabalham para solucionar conflitos nas mais diversas formas possíveis.

Não se trata apenas da aplicação humanista à tentativa de resolução de conflitos por parte de terceiros, mas também às próprias partes por meio do empoderamento delas no sentido

⁹⁸ SOUSA, Nayara Queiroz Mota de. Conciliação humanista: aplicação da abordagem centrada na pessoa na resolução dos conflitos judiciais. **Rev. abordagem gestalt.**, Goiânia, v. 20, n. 1, p. 94-103, jun. 2014.

⁹⁹ SANTOS. Ricardo Goretti; CHAI. Cássius Guimarães; BUSSINGUER, Elda Coelho de A. (org.). **Mediação e direitos humanos**. São Luís: Procuradoria Geral de Justiça do Estado do Maranhão/Jornal da Justiça/Cultura, Direito e Sociedade (DGP/CNPq/UFMA).p.22.

¹⁰⁰ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Manual de Mediação**. 6. ed., 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/06/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2022.

empregado pelo CNJ:¹⁰¹ “‘Empoderamento’ é a tradução do termo em inglês *empowerment* e significa a busca pela restauração do senso de valor e poder da parte para que esta esteja apta a melhor dirimir futuros conflitos.”

O empoderamento das partes está previsto no Código de Ética dos Conciliadores e Mediadores Judiciais, instituído no Anexo III da Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça,¹⁰² que prevê:

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.

[...]

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

VIII – Validação - dever de estimular os interessados perceberem-se reciprocamente como serem humanos merecedores de atenção e respeito.

Percebe-se que o Direito procura nos mais diversos métodos de resolução de conflitos empregar a visão humanista. Portanto, para possibilitar a instituição da cultura da paz é necessária a educação em direitos humanos.

Além dessa preocupação, é premente assegurar às partes que o método escolhido ou apropriado para dirimir suas questões seja aquele que traga segurança jurídica, que nos ensinamentos de José Afonso da Silva¹⁰³ vem a ser:

[...] a segurança jurídica consiste no 'conjunto de condições que tornam possível às pessoas o conhecimento antecipado e reflexivo das consequências diretas de seus atos e de seus fatos à luz da liberdade reconhecida'. Uma importante condição da segurança jurídica está na relativa certeza que os indivíduos têm de que as relações realizadas sob o império de uma norma devem perdurar ainda quando tal norma seja substituída.

Os métodos alternativos de resolução de conflitos positivados hoje no Brasil importam em segurança jurídica, já que estão previstos nos artigos 166 e 170 a 173, do Código de Processo

¹⁰¹ *Idem.* p. 148.

¹⁰² BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CNJ nº 326, de 26 de junho de 2020.** Dispõe sobre alterações formais nos textos das Resoluções do Conselho Nacional de Justiça. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3366>. Acesso em: 7 jun. 2022.

¹⁰³ SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição.** São Paulo: Malheiros, 2006. p. 133.

Civil, assim como nos artigos 2º, 5º, 6º e 7º da Lei de Mediação (Lei nº 13.140/2015), amparados pela Constituição Federal, possibilitando o efetivo acesso à justiça. Contudo, para alguns pode parecer uma forma enganosa, já que sabemos que, em alguns casos, os métodos consensuais de resolução de conflitos são questionados perante o Poder Judiciário com pedidos de desconstituição da avença ou julgado extrajudicial feito.

Ocorre que não se trata de o método não ser capaz de proporcionar segurança jurídica às partes, mas sim de possibilitar questionamentos, assim como casos de decisões judiciais fundadas em vícios insanáveis passíveis de revisão pelo Poder Judiciário.

Por exemplo, um processo judicial que transitou em julgado, mas que foi fundado em vícios graves insanáveis, é possível a revisão por meio da ação rescisória prevista no art. 966 do CPC vigente. Logo, ação similar pode ser proposta em casos de vícios graves insanáveis ocorridos na tramitação de métodos consensuais de resolução de conflitos.

Ninguém ousa afirmar que tramitar um processo judicial é algo que traz insegurança jurídica pelo fato de haver a possibilidade de ação rescisória. Mas o inverso é verdadeiro ao tratarmos dos métodos alternativos à proposição de ação no Judiciário para resolução de conflitos, ainda mais em se tratando de conflitos da área laboral.

Tal “insegurança jurídica”, não está atrelada, portanto, ao método empregado, mas a ausência de boa-fé da parte ou das partes, que por vezes buscam em métodos extrajudiciais formas de ludibriar a parte contrária. Ante a existência, infelizmente, dessa cultura é que no ano de 2017, por meio da “reforma trabalhista” criou-se o instituto do acordo extrajudicial homologado pelo Poder Judiciário.

Refletindo sobre o acordo extrajudicial homologado pela Justiça do Trabalho no Brasil pode-se dizer que o instituto se fez necessário para que fraudes fossem evitadas, que as partes somente perante o Estado estariam em pé de igualdade, e que as partes negociantes tivessem segurança jurídica de que o acordado não seria posteriormente objeto de discussão no Poder Judiciário.

Contudo, se a cultura fosse diversa e as partes tivessem a visão humanista intrínseca no ato de resolução, independentemente de seus conflitos, e não fosse o fantasma da rediscussão judicial por má-fé ou por fraude, não haveria insegurança jurídica em qualquer método empregado para resolução de conflitos.

Muitos podem afirmar que, mesmo nesse ambiente totalmente favorável perante uma sociedade com pensamento humanista, com boa-fé de ambas as partes, ainda assim o trabalhador estaria em desvantagem na negociação diretamente com seu contratante, e por esse motivo haveria insegurança jurídica na aplicação de métodos extraprocessuais.

Para essa indagação, o item 1.4 do presente trabalho é elucidativo, já que apenas a figura do Estado, de forma exclusiva, não é capaz de mudar essa situação, bastando que a parte que se encontrar em grau de desvantagem perante seu empregador esteja assistida por alguém com conhecimento técnico jurídico, dentro daquilo que a lei atualmente denomina métodos alternativos de resolução de conflitos.

Dessa forma, o que leva a haver insegurança jurídica é a ausência de resolução dos conflitos de forma humanista, sem os direitos humanos como pilar da composição, com a ausência da boa-fé e o emprego de erro, fraude, coação.

Importa ainda anotar que o ser humano é levado por necessidades e conflitos, como leciona o psicólogo americano Abraham Harold Maslow, em sua teoria da pirâmide de necessidades.

Para Maslow,¹⁰⁴ nossos níveis de necessidades estão dispostos em cinco, em ordem crescente, em pirâmide: estando na base da pirâmide a satisfação das necessidades fisiológicas, tais como respiração, alimentação, homeostase, entre outras; no segundo degrau temos a segurança vista do aspecto amplo; na sequência, no terceiro degrau, o amor e relacionamentos; no quarto, a estima; e por fim, no topo da pirâmide, a realização pessoal, a felicidade.

O conflito surge das necessidades não satisfeitas, mas se faz necessário, como visto no segundo plano da pirâmide, que as soluções tragam segurança, pois somente assim um ser humano poderá alcançar o topo, já que a satisfação das necessidades é essencial.

Tanto do ponto de vista jurídico quanto do social e psicológico, é da natureza humana a busca por segurança nas relações, o que também importa na resolução dos conflitos de forma segura.

3.2 Da conciliação e mediação

¹⁰⁴ MASLOW. Abraham H. **Motivation and personality**. 3. ed. New York: Harper and Row, 1987. p. 53.

A conciliação é um método de autocomposição, que vem a ser uma forma de as próprias partes envolvidas no conflito chegarem a um consenso sobre a situação.

A conciliação advém de tempos remotos, não se podendo precisar ao certo o momento de sua primeira utilização. Contudo, o ato de conciliar pode ser visto como medida inerente ao ser humano. Há registros de sua existência no Código de Hamurabi, em 3000 a.C.¹⁰⁵

151. Se uma mulher que viveu na casa de um homem fizer um acordo com seu marido que nenhum credor pode prendê-la, ela tendo recebido um documento atestando este fato. Se tal homem incorrer em débito, o credor não poderá culpar a mulher por tal fato. Mas se a mulher, antes de entrar na casa deste homem, tenha contraído um débito, seu credor não pode prender o marido por tal fato.

253. Se alguém fizer um acordo com outrem para cuidar de seu campo, der-lhe semente, confiar-lhe gado e fazê-lo cultivar a terra, e esta pessoa roubar os cereais ou plantas, tomando-os para si, as mãos deste indivíduo deverão ser cortadas.

Na Bíblia também há diversas passagens sobre conciliação, por exemplo, em Mateus 5:25:¹⁰⁶ “Entra em acordo sem demora com o teu adversário, enquanto estás com ele a caminho, para que o adversário não te entregue ao juiz, o juiz, ao oficial de justiça, e sejas recolhido à prisão.”

No Brasil a conciliação pode ser vista na época do Império, entre os séculos XVI e XVII, nas Ordenações Manuelinas de 1514 e nas Ordenações Filipinas de 1603, livro III, título XX, §1º.¹⁰⁷

E no começo da demanda dirá o Juiz a ambas as partes, que antes que façam despesas, e sigam entre eles os ódios e dissensões, se devem concordar, e não gastar suas fazendas por seguirem suas vontades, porque o vencimento da causa sempre é duvidoso.

O certo é que a conciliação foi marcada ao longo da história por idas e vindas. No entanto, foi no século XIX, através da primeira Constituição Imperial Brasileira (1824), que a

¹⁰⁵ CÓDIGO de Hamurabi. **DHnet**. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/hamurabi.htm>. Acesso em: 6 jun. 2022.

¹⁰⁶ BÍBLIA. **Sagrada Bíblia Católica**: Antigo e Novo Testamentos. Tradução: José Simão. São Paulo: Sociedade Bíblica de Aparecida, 2008.

¹⁰⁷ COSTA, Mário Júlio de Almeida. **História do direito português**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2011. p. 317.

conciliação ganhou *status* constitucional, trazendo em seu artigo 161 o seguinte texto: “Sem se fazer constar que se tem intentado o meio da reconciliação não se começara processo algum” (VIEIRA, s/d, p. 2).

O conceito de conciliação pode ser visto no teor da Resolução 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho,¹⁰⁸ que prevê:

Art. 1º Para os fins desta resolução considera-se:
I – “Conciliação” é o meio adequado de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por aquele sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoeirá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, com a criação ou proposta de opções para composição do litígio; (Redação dada pela Resolução CSJT nº 252, de 22 de novembro de 2019).

No Brasil, em 1923, com a criação do Conselho Nacional do Trabalho foram previstos os sindicatos como instrumentos de conciliação e arbitragem.

Art. 8º Os sindicatos que se constituírem com o espírito de harmonia entre patrões e operários, como sejam os ligados por conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, destinados a dirimir as divergências e contestações entre o capital e o trabalho, serão considerados como representantes legais da classe integral dos homens do trabalho e, como tais, poderão ser consultados em todos os assumptos da profissão¹⁰⁹.

Com o Decreto nº 21.396, de 12 de maio de 1932, foram previstas as comissões mistas de conciliação. Nota-se que o instituto da conciliação faz parte da esfera trabalhista no Brasil bem antes da instalação da Justiça do Trabalho, uma vez que, em 1943, com a CLT, houve a instituição do processo de conciliação, passando, em 1946, por meio do Decreto-Lei nº 8.987-A aos sindicatos a promoção da conciliação.

Com a Constituição Federal de 1967, tivemos a composição da Justiça do Trabalho com a paridade de representação. Na CF de 1988 as juntas de conciliação e julgamento foram

¹⁰⁸ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT nº 252, de 22 de novembro de 2019**. Altera a Resolução n. 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/165536>. Acesso em: 7 jun. 2022.

¹⁰⁹ BRASIL. **Decreto 1.637, de 5 de janeiro de 1907**. Cria sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Disponível em: [https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html#:~:text=8%C2%BA%20Os%20sindicatos%20que%20se,legaes%20da%20classe%20integral%20dos](https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html#:~:text=8%C2%BA%20Os%20sindicatos%20que%20se,legaes%20da%20classe%20integral%20dos.). Acesso em: 4 jun. 2022

mantidas, até a EC nº 24, de 1999, extinguir a paridade classista e os juízes vogais, substituindo as Juntas de Conciliação e Julgamento por juízes do Trabalho.

Contudo, mesmo com tais mudanças o procedimento da conciliação se manteve presente na Justiça do Trabalho, havendo as duas proposições de conciliação durante a audiência judicial, bem como a possibilidade de as partes firmarem acordo em qualquer fase do processo.

O instituto da conciliação na esfera trabalhista judicial sempre foi marcante e meio de efetivação dos direitos sociais.

Como leciona Schiavi,¹¹⁰ a conciliação é instrumento obrigatório no processo do trabalho, já que:

[...] a Justiça do Trabalho prestigia a conciliação como forma primordial de solução do conflito trabalhista (art. 764 da CLT), a ponto de obrigar o juiz a propor a conciliação em diversos estágios do processo, quais sejam: quando aberta a audiência, antes da apresentação da contestação (art. 846 da CLT) e após as razões finais das partes (art. 850 da CLT). Parte da jurisprudência trabalhista, inclusive, tem declarado a nulidade do processo, caso não constem das atas de audiência as tentativas de conciliação. Embora a CLT não preveja, a conciliação pode abranger pretensões não postas em juízo, ou seja: que não fazem parte do processo, pois tanto a conciliação como a transação têm por finalidade primordial não só solucionar, mas prevenir eventuais litígios. Além disso, o escopo da conciliação é a pacificação. Por isso, são frequentes, na Justiça do Trabalho, constarem dos termos de homologação de conciliações que o empregado dá quitação de todos os direitos decorrentes do objeto do processo e do extinto contrato de trabalho, para não mais reclamar.

A Lei nº 9.958/2000 instituiu as Comissões de Conciliação Prévias (CCP) e os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhistas (NICT), que possuem composição paritária e possibilitam a resolução dos conflitos trabalhistas pela conciliação, podendo utilizar técnicas de mediação.

Na ocasião da implantação das CCP houve muita discussão doutrinária e jurisprudencial sobre a obrigatoriedade da submissão prévia dos conflitos a esse instituto e somente com a não resolução poderia haver o acesso às vias judiciais.

Após muita discussão, o STF julgou as ADI 2139, 2160 e 2237, que discutiam a controvérsia e entendeu que a Comissão de Conciliação Prévia não é um requisito da ação

¹¹⁰ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 43-44.

judicial, mas uma opção, bem como que o termo de “eficácia liberatória geral”, caso existente, é restrito às verbas ali transacionadas, não representando quitação geral do contrato de trabalho.

Outro instituto que pode se valer da conciliação e da mediação vem a ser o ato de adesão ao programa de demissão voluntária ou incentivada (PDV / PDI). Contudo, nesse instituto, ante a assistência sindical do trabalhador, no julgamento do RE 590415 o STF decidiu que há eficácia liberatória geral no ato de adesão.

Logo, no Brasil há estímulo por meio de diversos métodos e institutos para composição das partes, o que vem ao encontro da necessidade de desenvolvimento da cultura da paz, o que leva à promoção do bem-estar social.

Ainda tratando da mudança de paradigma pela cultura da paz, a Resolução 125 do CNJ, com um dos objetivos principais de promover a paz social, além de estimular a prestação de serviços autocompositivos com qualidade, leva os tribunais a se organizarem e planejarem programas amplos de autocomposição, e ainda implantar políticas judiciárias de tratamento adequado de conflitos e disputas.

Por meio da referida Resolução foram criados os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos, que têm por base a utilização da conciliação e da mediação, bem como instituiu os Centros Judiciários de Solução de Conflitos de interesses e Cidadania.

Contudo, a Resolução 125/2010 do CNJ não se aplica à Justiça do Trabalho, tendo a Resolução 174/2016, e a Resolução 141/2020 tratado da instituição dos centros trabalhistas, o NUPEMEC-JT e o CEJUSC-JT. A conciliação e a mediação em tais setores existentes hoje na Justiça do Trabalho são realizadas por mediadores internos, sendo vedada a atuação de outros externos, e por força da Resolução 174/2016 os conciliadores e mediadores necessitam ter formação própria por meio de cursos.

Os cursos realizados tiveram atualização de previsão por meio da Resolução do CSJT 288/2021, que contempla a educação, formação e reciclagem dos conciliadores e mediadores internos, que são formados por magistrados ou servidores, ativos ou inativos.

Os referidos setores internos existentes hoje na Justiça do Trabalho são responsáveis por uma gama de resolução de litígios trabalhistas em trâmite, contribuindo para a paz social, bem como para o recebimento de verbas de caráter alimentar aos trabalhadores, com redução de

custos ao Estado, além de possibilitar a entrada para os cofres públicos de contribuições previdenciárias sobre o objeto da avença.

Não apenas o Poder Judiciário se preocupou com a efetiva implementação da conciliação e da mediação, mas a Ordem dos Advogados do Brasil, por meio de seu Código de Ética, também trouxe como um dever do advogado o estímulo à conciliação e à mediação, consoante o parágrafo único do artigo 2º, e inciso VI.

De igual modo, os servidores e membros do próprio Ministério Público do Trabalho poderão atuar como conciliadores ou mediadores, como prevê a Resolução 118/2014 do Conselho Nacional do Ministério Público.

Desse modo, temos a conciliação como um dos principais meios adequados de resolução de litígios trabalhistas, operados de forma endoprocessual, possibilitando a efetivação da dignidade da pessoa humana.

Contudo, a conciliação é técnica não restrita de utilização de forma endoprocessual, sendo implementada de forma extrajudicial com intuito de evitar litígios judiciais individuais ou coletivos.

Especificamente na esfera laboral, existem os institutos da conciliação e da mediação, podendo ser realizadas pelos advogados dos trabalhadores e empregadores no acordo extrajudicial, uma vez que em razão de sua especificidade será tratado no tópico 3.4, o mesmo quanto às negociações coletivas de trabalho.

As empresas também incorporaram com frequência a implementação de conciliação e mediação de forma interna ao instituir programas de *compliance*, em setores éticos internos, em comissões de controle de acidentes do trabalho e outros departamentos, contratando pessoal capacitado para gerir e solucionar internamente conflitos das mais diversas espécies que ocorrem entre funcionários e colaboradores.

O instituto e a técnica da conciliação a cada dia são mais incorporados nas mais diversas áreas e, em especial, como meio de resolução de conflitos na esfera laboral.

A mediação é um meio consensual de resolução de controvérsias em que um terceiro, imparcial, atua auxiliando os envolvidos a encontrarem uma solução. Esse terceiro emprega técnicas especiais no sentido de facilitar a comunicação entre as partes. Segundo Tartuce:¹¹¹

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 uma terceira pessoa; sua lógica, portanto, difere totalmente daquela em que um julgador tem autoridade para impor decisões.

Para Bacellar,¹¹² “Mediação se insere em um modelo consensual (ganha/ganha) para as controvérsias. As técnicas de mediação buscam solução pacífica para as controvérsias e podem ser aplicadas dentro e fora do Poder Judiciário.”

A mediação é regulamentada pela Lei nº 13.140/2015,¹¹³ que conceitua o instituto em seu parágrafo único do artigo 1º: “Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.”

No mesmo sentido é a conceituação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, na Resolução 174/2016:¹¹⁴

Art. 1º Para os fins desta resolução considera-se:
[...]

II – “Mediação” é o meio adequado de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa magistrado ou servidor público por aquele sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, sem a criação

¹¹¹ TARTUCE, Fernanda; MARCATO, Ana Cândida Menezes. Mediação no direito empresarial: possibilidades interessantes em conflitos securitários. **Revista de Processo**, Brasília, v. 43, n. 279, p. 513-527, 2018.

¹¹² BACELLAR, Roberto Portugal. A mediação no contexto dos modelos consensuais de resolução de conflitos. **Revista de Processo**, São Paulo, ano 24, n. 95, 1999. p. 122.

¹¹³ BRASIL. **Lei nº 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm. Acesso em: 1 jun. 2022.

¹¹⁴ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT nº 252, de 22 de novembro de 2019**. Altera a Resolução n. 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/165536>. Acesso em: 7 jun. 2022.

ou proposta de opções para composição do litígio. (Redação dada pela Resolução CSJT nº 252, de 22 de novembro de 2019).

Nota-se que a mediação é técnica e segue como tendência na utilização de métodos consensuais de resolução de conflitos, tanto que o CPC trouxe um capítulo sobre o tema desde sua estrutura, procedimentos e modos, inclusive ao dispor sobre acordos entre as partes não apenas quanto ao objeto material do processo, mas também sobre o próprio tramitar processual. Em seu art. 190, o CPC aduz que:

Art. 190. Versando o processo sobre direitos que admitam autocomposição, é lícito às partes plenamente capazes estipular mudanças no procedimento para ajustá-lo às especificidades da causa e convencionar sobre os seus ônus, poderes, faculdades e deveres processuais, antes ou durante o processo.
Parágrafo único. De ofício ou a requerimento, o juiz controlará a validade das convenções previstas neste artigo, recusando-lhes aplicação somente nos casos de nulidade ou de inserção abusiva em contrato de adesão ou em que alguma parte se encontre em manifesta situação de vulnerabilidade.

Há diversas maneiras de utilizar a mediação, podendo ser dentro do processo judicial, por meio dos Centros Judiciários de Resolução de Disputas, assim como no próprio rito processual nas audiências de conciliação ou momentos de conciliação na audiência. Também é possível a sua utilização na forma pré-processual nas Comissões de Conciliação Prévias (Lei nº 9.958/2000), Núcleos Intersindicais de Conciliação Prévia, acordos em inquéritos civis públicos, acordos em homologação de transação extrajudicial.

Ao tratar das conciliações e mediações totalmente extrajudiciais em âmbito individual, importa dizer que há muita relutância em aceitar como válida a realização fora do que atualmente prevê a lei trabalhista, já que essa legislação trata das homologações exclusivamente de forma judicial. Contudo, tal fato não impede a sua ocorrência prática, que, por vezes, acaba se encaminhando ao Poder Judiciário em casos de ausência de resolução real do litígio.

Importa anotar que é de suma importância para fins de segurança jurídica às partes que a ata de redação do acordo seja clara e precisa, evitando-se o surgimento de conflitos posteriores, seja por meio de ação rescisória, seja por pedido de nulidade junto ao processo judicial.

A conciliação e a mediação judiciais são técnicas e procedimentos utilizados com muito sucesso no processo do trabalho, sendo o principal meio de efetivação do acesso à justiça, já que entrega a prestação jurisdicional em tempo hábil, possibilitando a concretização da

dignidade da pessoa humana, muito embora haja críticas na ocorrência de acordos em valores baixos, situações em que o trabalhador abre mão de parte de seus direitos em função da celeridade.

Quanto a essas críticas, convém lembrar que o Juízo não é obrigado a homologar acordo nos processos judiciais, ainda que assim seja o desejo das partes. Na prática, tem-se em caso de acordos firmados no curso do processo por meio de petição, a realização de audiências de ratificação do acordo, em que o Juízo, a seu critério, designa audiência para oitiva das partes, podendo, ou não, realizar a homologação do acordo firmado.

Nesse sentido é a Súmula nº 418 do TST:¹¹⁵ “A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança” (Mandado de segurança visando à homologação de acordo – nova redação em decorrência do CPC de 2015 – Res. 217/2017 DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017).

3.3 A arbitragem

A arbitragem é uma forma de heterocomposição, já que um terceiro deverá solucionar conflitos em âmbito privado por meio de um árbitro ou tribunal arbitral.

Importa anotar que não há definição legal para a arbitragem. Carmona¹¹⁶, autor do anteprojeto da referida lei, define a arbitragem como:

[...] meio alternativo de solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebam seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nela, sem intervenção estatal, sendo a decisão destinada a assumir a mesma eficácia da sentença judicial – é colocada à disposição de quem quer que seja, para solução de conflitos relativos a direitos patrimoniais acerca dos quais os litigantes possam dispor.

Segundo Cretella Jr.,¹¹⁷ a arbitragem pode ser definida como:

¹¹⁵ BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 22 jun. 2022.

¹¹⁶ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo** – um comentário à Lei nº 9.307/96. São Paulo: Atlas, 2004. p. 51.

¹¹⁷ CRETELLA JÚNIOR. José. **Comentários à Constituição Brasileira de 1988**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1993, v. 6. p. 3218-3219

[...] sistema especial de julgamento, com procedimento, técnica e princípios informativos próprios e com força executória reconhecida pelo direito comum, mas a este subtraído, mediante o qual duas ou mais pessoas físicas, ou jurídicas, de direito privado ou de direito público, em conflito de interesses, escolhem de comum acordo, contratualmente, uma terceira pessoa, o árbitro, a quem confiam o papel de resolver-lhes as pendências, anuindo os litigantes em aceitar a decisão proferida.

A arbitragem é uma técnica antiga, registrada na literatura há 3.000 a.C., no Egito, utilizada como meio alternativo de resolução de conflitos.¹¹⁸ Inclusive, Platão¹¹⁹ trazia a importância dos árbitros e das câmaras de arbitragem:

Que os primeiros juízes sejam aqueles que o demandante e o demandado tenham elegido, a quem o nome de árbitros convém mais do que o de juízes; que o mais sagrado dos tribunais (*kyriotaton*) seja aquele que as partes mesmas tenham criado e eleito de comum acordo.

Segundo Aristóteles,¹²⁰ o “árbitro visa à equidade, enquanto que o juiz visa à lei, motivo por que se criou o árbitro, para que se pudesse invocar a equidade.”

Vê-se que a arbitragem vem sendo utilizada há muito tempo como forma de pacificação de conflitos, por exemplo, na Câmara de Composição de Nova York, em 1768, nos conflitos comerciais, e também na resolução de conflitos no rompimento das relações entre as Treze Colônias e a Inglaterra, que culminou na Independência dos Estados Unidos, em 1776.

A arbitragem no Brasil também é utilizada desde os tempos em que era colônia de Portugal, disciplinada no Título 24 e no Título 81 do Livro III denominado Juízes Alvidros Clérigos. Na Constituição de 1824, havia previsão de que as partes poderiam utilizar da arbitragem e suas sentenças seriam irrecuráveis se assim convencionassem.

A arbitragem foi contemplada pela Constituição de 1824, em seu art. 160, que alterou a sistemática anteriormente adotada pelas Ordenações Filipinas, determinando que as sentenças arbitrais seriam executadas sem recurso, se assim convencionassem as partes.

¹¹⁸ CARMONA, Carlos Alberto. **A arbitragem no processo civil brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 1993. p. 38.

¹¹⁹ CÍCERO, Marco Túlio. **Sobre as leis (De Legibus)**. Tradução de Bruno Amaro Lacerda e Charlene Martins Miotti. Juiz de Fora, MG: Editora UFJF, 2021.

¹²⁰ ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Pietro Nasset. São Paulo: Martin Claret. 2001. I, 13, 1374 b, 420.

Contudo, de forma diversa, o Código Comercial de 1850 trouxe a arbitragem como obrigatória em alguns temas, pelo menos até 1867, quando passou a ser totalmente facultativa.

A Constituição da República de 1891 somente trouxe a previsão da arbitragem em conflitos entre Estados. Em 1939, a arbitragem foi disciplinada pelo Código de Processo Civil, posteriormente na Lei das Sociedades Anônimas, em 1976; na Lei de Greve, em 1989; e na Lei dos Portos, de 1993. Contudo, apenas em 1996, com a Lei 9.307, houve a regulamentação específica do tema.

Como a história demonstra, a arbitragem na esfera cível é procedimento muito aceito e utilizado. Contudo, ao tratar de direitos trabalhistas a realidade é diversa, ante a grande controvérsia de sua aplicação em conflitos envolvendo direitos individuais dos trabalhadores.

O instituto da arbitragem atualmente é regulado pela Lei nº 9.307/1996 (Lei de Arbitragem), estabelecendo que as partes podem (têm a faculdade) resolver seus litígios por meio de Juízo arbitral mediante a instituição de convenção de arbitragem, assim entendida a cláusula compromissória e o compromisso arbitral.

A arbitragem é norteadada pelos seguintes princípios: autonomia da vontade e limites; garantias processuais; boa-fé; competência; temporariedade; homologação única de sentença arbitral estrangeira; autonomia da cláusula de convenção de arbitragem em relação ao contrato; ônus da prova em desfavor do réu.

Logo no artigo 1º da Lei de Arbitragem temos que sua aplicação é restrita a pessoas capazes e na resolução de conflitos de natureza patrimonial disponível, o que, em um primeiro momento, já afasta sua aplicação aos olhos da maioria dos doutrinadores trabalhistas dos conflitos individuais dessa área do Direito.

Em âmbito do Direito Coletivo do Trabalho não há dúvidas quanto à possibilidade de sua aplicação, haja vista a previsão da arbitragem na Lei nº 7.783/1989, ao tratar da resolução de conflitos advindos da greve, bem como na Lei nº 10.101/2000, que disciplina a resolução dos conflitos advindos da participação nos lucros e resultados. Também há previsão na Constituição federal de 1988, em seu artigo 114.¹²¹

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os

¹²¹ BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

§ 1º. Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Antes da previsão legal da arbitragem na Lei nº 13.467/2017, havia discussão sobre a aplicação em âmbito de direito individual sob o argumento da indisponibilidade dos direitos e da hipossuficiência do trabalhador, sendo a negativa de sua utilização a corrente majoritária. Nesse sentido foi o julgado da 6ª Turma do TST:¹²²

ARBITRAGEM. IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO COMO FORMA DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO. A Lei nº 9.307/96, no seu artigo 1º, prevê a aplicabilidade de seus dispositivos apenas em relação a direitos patrimoniais disponíveis. Essa circunstância afasta a aplicabilidade da arbitragem em relação ao dissídio individual, visto que os direitos trabalhistas são indisponíveis. Precedentes desta Corte. Óbice do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. Agravo conhecido e não provido. (ARR-1000734-33.2017.5.02.0720, 6ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 21.05.2021).

Em sentido oposto havia tímida jurisprudência a respeito, como se vê no julgado da Quinta Turma do TRT1:¹²³

RECURSO DO RECLAMADO. VALIDADE DA CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA. NÃO SUBMISSÃO À CÂMARA ARBITRAL. EXTINÇÃO DO FEITO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. O fundamento principal para justificar que os direitos trabalhistas são indisponíveis/irrenunciáveis é fulcrado na hipossuficiência/vulnerabilidade do trabalhador. E, é exatamente por isso que o próprio TST, ainda que timidamente, já vem admitindo a arbitragem nos casos em que não se vislumbra esta hipossuficiência, deixando claro que tal indisponibilidade/irrenunciabilidade não é absoluta. Fato é que nem todos os direitos trabalhistas são, a todo tempo, indisponíveis, pois, se assim o fossem, jamais poderiam ser objeto de transação ou mesmo de negociação coletiva de trabalho. Aliás, se todos os direitos gozassem de uma indisponibilidade

¹²² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Impossibilidade da arbitragem em conflitos individuais trabalhistas.** Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/13a9cbf7b1a4bcfabdb2772d20b19c34>. Acesso em: 20 jun. 2022.

¹²³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Validade da cláusula arbitral na esfera trabalhista.** Disponível em: <http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/1319994>. Acesso em: 10 maio 2022.

absoluta intangível, haveria, certamente, um entrave à evolução da ordem jurídica e social. [...] No entanto, além de o reclamado ter alegado que não se trata de contrato de adesão, pois o reclamante teve a oportunidade de apresentar suas considerações e questionamentos à empresa no que tange ao aditamento contratual relativo à cláusula de não concorrência e direitos e restrições a ela relacionados, referido pacto foi devidamente assinado pelas partes. Ressalta-se, por oportuno, que a jurisdição não é violada com a aplicação da arbitragem, pois o decidido pelo árbitro poderá ser apreciado pelo Poder Judiciário. E, friso, no que tange à indisponibilidade dos direitos trabalhistas, se esta é fulcrada na hipossuficiência/vulnerabilidade do trabalhador, então, obviamente, não tem aplicabilidade no presente caso, eis que o autor era um alto funcionário do réu, verdadeiro alter ego do empregador, possuidor do *brainpower* e *expertise* como gerente de contabilidade da empresa, com vultosos ganhos mensais e vasto conhecimento na área, razão pela qual não se vislumbra qualquer hipossuficiência/vulnerabilidade por parte dele, mas sim sua paridade com a parte adversa. [...] Preliminar acolhida. (TRT 1 – PROCESSO nº 0010989-82.2015.5.01.0003 (RO) – Data de Publicação: 31.08.2017, Rel. Des. Enoque Ribeiro, 5ª Turma).

Com a inclusão da arbitragem na CLT, por meio da Lei nº 13.467/2017,¹²⁴ que em seu artigo 507-A criou a figura do trabalhador hiperssuficiente, como forma de diferenciação entre os trabalhadores que podem estar sujeitos ao procedimento arbitral, a redação determina que:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Dessa forma, por força de lei, trabalhadores que recebam valores superiores a duas vezes o teto da previdência têm liberdade de escolher ou anuir à instituição da cláusula compromissória arbitral, independentemente dos direitos ali discutidos.

Além do referido requisito contido na CLT, para contratar o procedimento arbitral se faz necessário possuir capacidade civil, sendo pessoa física ou jurídica.

¹²⁴ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

Quanto ao árbitro, à Lei de Arbitragem,¹²⁵ em seu artigo 13 aduz que o árbitro é qualquer pessoa com capacidade e de confiança das partes, que deve ser imparcial, competente para o caso, agir com diligência e discrição, bem como respeitar o dever de revelação de fatos que gerem dúvidas quanto a sua imparcialidade e independência.

Importa anotar que não há o dever de confidencialidade da arbitragem por imposição legal, devendo o árbitro tão somente ser discreto, mas geralmente por força contratual as partes escolhem que o processo arbitral seja confidencial.

Na esfera laboral a CLT permitiu, portanto, que os trabalhadores hiperssuficientes possam instituir cláusula compromissória arbitral, que por força de lei vem a ser a convenção entre as partes por meio contratual, comprometendo-se a submeterem seus conflitos à arbitragem, devendo tal previsão ser escrita no próprio contrato de trabalho ou em contrato apartado, segundo o artigo 4º da Lei de Arbitragem.

Em suma, a submissão à arbitragem pode constar do início da relação laboral, desde que haja concordância do empregado em contrato escrito, que tenha remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e que a matéria seja arbitrável.

Quanto à discussão sobre a existência de direitos que não podem ser objeto de arbitragem, tem-se entendido que aqueles de ordem pública não podem ser objeto, como os direitos de personalidade, bem como aqueles indisponíveis por força de lei, como preceitua o artigo 611-B da CLT, além de outros que não constem desse rol entendido pela doutrina como exemplificativo.

Importa ainda anotar que admitir a indisponibilidade como regra geral é violar a autodeterminação, princípio basilar de direitos humanos. Nesse sentido é o artigo 1º da Convenção Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e na Convenção Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos:¹²⁶ “Todos os povos têm o direito à sua

¹²⁵ BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.** Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm. Acesso em: 17 maio 2022.

¹²⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 05 maio 2022.

autodeterminação. Em virtude deste direito, podem livremente determinar o seu estatuto político e prosseguir livremente o seu desenvolvimento econômico, social e cultural.”

Defendendo a disponibilidade dos direitos, temos a posição doutrinária de Romita,¹²⁷ para quem:

A suposta irrenunciabilidade dos direitos outorgados por lei imperativa ao trabalhador, decantada pelos compêndios em obediência a uma tradição já ultrapassada pelas novas realidades econômicas e sociais, existe apenas no papel. Na realidade prática, o crescimento do setor informal e a negociação processada após a extinção do vínculo empregatício ou eliminam pela raiz os supostos direitos (trabalhador removido para o setor informal não tem qualquer direito trabalhista) ou os transformam em direitos negociáveis em nível individual. A realidade atual demonstra que a indisponibilidade dos direitos é noção própria de um passado longínquo: juridicamente, a Constituição de 1988 já transformou tais direitos em negociáveis, fulminando a decantada irrenunciabilidade; e praticamente, como objeto de transação judicial, jamais foram tidos por indisponíveis, uma vez que no acordo celebrado em juízo o resultado da conciliação engloba todas as verbas postuladas na ação em um só valor pecuniário, abrangendo a pretensão em sua totalidade para ensejar a extinção da demanda.

Quanto ao tema da indisponibilidade do direito material, se assim entendido, também o será perante o Poder Judiciário.

Em termos processuais, a instituição da convenção de arbitragem possui como efeito positivo conferir jurisdição ao árbitro, ao passo que o negativo é afastar a interferência do Poder Judiciário. Dessa forma, eventual nulidade da cláusula arbitral não importa em nulidade integral do contrato de trabalho, mas tão somente da referida cláusula.

Como requisitos contratuais obrigatórios para a instituição do compromisso arbitral têm-se a escolha do foro, eleição das regras do procedimento arbitral, sendo recomendado que se inclua o local da arbitragem, a quantidade de árbitros que deverão atuar, se haverá mediação prévia, utilização de árbitro prévio em situações de emergência, idiomas que serão utilizados, lei aplicável (não podendo a escolha ferir a ordem pública), prazo para a prolação da sentença arbitral, responsabilidade pelas custas e despesas arbitrais.

¹²⁷ ROMITA, Arion Sayão. Inderrogabilidade da norma e indisponibilidade de direitos em face da negociação coletiva: limites impostos pelos direitos fundamentais. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 14, n. 79, p. 21–43, jul./ago., 2017.

Quanto à escolha do procedimento arbitral, é de livre estipulação das partes, desde que não fira norma de ordem pública, não estando sujeita aos procedimentos processuais do CPC ou da CLT.

Aplica-se ao procedimento processual o que estiver previsto na convenção arbitral, as regras escolhidas pelas partes. Se restar lacuna o árbitro realizará a previsão processual. Contudo, devem sempre ser respeitados os princípios do contraditório, da igualdade, da imparcialidade e do livre convencimento.

Com a instituição da arbitragem a prescrição será interrompida de forma retroativa à data do requerimento da instauração. Segundo o artigo 22 da Lei de Arbitragem, as partes podem, antes da utilização desse instituto, ingressar no Judiciário em busca de concessão de cautelares ou medidas de urgência, já que a arbitragem não possui essa competência.

Utilizando-se do procedimento de arbitragem haverá a prolação de sentença arbitral ou realização de acordo, que pode ser homologado pelo árbitro, e as partes assim o escolhendo terão um título executivo judicial que comporta o cumprimento de sentença perante a Justiça do Trabalho.

Nos moldes da Lei nº 9.307/1996, a sentença arbitral é irrecorrível, podendo haver apenas a revisão em caso de erro material, obscuridade, contradição ou omissão, no prazo de cinco dias, de forma similar ao recurso de embargos de declaração.

A sentença arbitral somente está sujeita à anulação em hipóteses taxativas contidas no art. 32 da Lei nº 9.307/1996, quais sejam: nulidade da convenção de arbitragem; se for proferida por pessoa que não poderia ser árbitro; caso não observe os requisitos obrigatórios da sentença arbitral; se não observar os limites da convenção de arbitragem; houver prevaricação, concussão ou corrupção passiva; se proferida fora do prazo ou se desrespeitados os princípios do contraditório, da igualdade, e da imparcialidade.

Havendo a distribuição da ação de nulidade perante o Poder Judiciário, o STF já pacificou, ao julgar a constitucionalidade da Lei de Arbitragem, que não é cabível revisão de mérito. Contudo, poderá haver intervenção estatal judicial quanto ao mérito em caso de vício de vontade em submissão da cláusula arbitral, cabendo ao empregado o ônus da prova quanto ao erro, dolo, coação, lesão ou estado de perigo (art. 171, II, Código Civil).

Quanto aos custos da arbitragem que aparentem ser altos em comparação ao empregado buscar seus direitos na Justiça do Trabalho, importa anotar que é possível às partes convencionarem que os custos serão da empresa empregadora, ou que o empregador arcará inicialmente com as custas, a serem descontadas do empregado ao final de sua quota parte.

A exemplo da Justiça cível, em que a arbitragem já é empregada há mais tempo, existem diversas decisões no sentido de que a mera insuficiência econômica de uma das partes não anula a cláusula compromissória arbitral por ela firmada, ante sua autonomia de vontade no ato de escolha. Nesse sentido é a decisão da Segunda Câmara de Direito Empresarial do TJ/SP, de relatoria do desembargador Jorge Tosta:¹²⁸

Apelação – Ação declaratória de nulidade/anulabilidade de ato assemblear, c/c obrigação de fazer e substitutiva de declaração de vontade – Sentença que extinguiu o processo, sem resolução de mérito, ante a existência de cláusula compromissória em acordo de acionistas – Previsão de submissão de eventuais conflitos envolvendo a avença à arbitragem – Pretensão de que seja afastada a referida cláusula, em razão da ausência de condições financeiras para custeio do procedimento arbitral – Justificativa que não se mostra suficiente à anulação da cláusula, seja porque a parte já tinha conhecimento dos custos, seja porque o processo arbitral não está submetido à política do amplo acesso – Autor, ademais, que se intitula grande acionista da maior Companhia de cachaça do mundo e que, por certo, percebe dividendos expressivos que lhe permitem suportar as despesas do procedimento arbitral – Extinção do processo mantida. (TJSP; Apelação Cível 1002077-20.2021.8.26.0457; Relator (a): Jorge Tosta; Órgão Julgador: 2ª Câmara Reservada de Direito Empresarial; Foro de Pirassununga - 1ª Vara; Data do Julgamento: 29.03.2022; Data de Registro: 30.03.2022)

Ocorre o reconhecimento da nulidade da instituição da arbitragem no tocante aos vícios de vontade. O que se analisa no tocante à validade da instituição da cláusula de compromisso arbitral vem a ser erro ou ignorância, dolo, coação, lesão, estado de perigo. Nesse sentido é a decisão do STJ:¹²⁹

PROCESSUAL CIVIL. SEC – SENTENÇA ESTRANGEIRA CONTESTADA. HOMOLOGAÇÃO. DESCABIMENTO. ELEIÇÃO DO JUÍZO ARBITRAL. AUSÊNCIA DE MANIFESTAÇÃO EXPRESSA DA PARTE REQUERIDA. OFENSA A PRINCÍPIO DE ORDEM PÚBLICA.

¹²⁸ BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. **Autonomia da vontade clausula arbitral**. Disponível em <https://esaj.tjsp.jus.br/cjsg/getArquivo.do?cdAcordao=15535937&cdForo=0>. Acesso em: 05 maio 2022.

¹²⁹ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Arbitragem vícios do consentimento**. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=200502095401&dt_publicacao=13/11/2006. Acesso em: 10 maio 2022.

INDEFERIMENTO DO PEDIDO DE HOMOLOGAÇÃO. (*omissis*). 2. Na hipótese em exame, consoante o registrado nos autos, não restou caracterizada a manifestação ou a vontade da requerida no tocante à eleição do Juízo arbitral, uma vez que não consta a sua assinatura nos contratos nos quais se estabeleceu a cláusula arbitral. 3. A inequívoca demonstração da manifestação de vontade de a parte aderir e constituir o Juízo arbitral ofende à ordem pública, porquanto afronta princípio insculpido em nosso ordenamento jurídico, que exige aceitação expressa das partes por submeterem a solução dos conflitos surgidos nos negócios jurídicos contratuais privados arbitragem. 4. No caso em exame, não houve manifestação expressa da requerida quanto à eleição do Juízo Arbitral, o que impede a utilização desta via jurisdicional na presente controvérsia. 5. Pedido de homologação a que se nega deferimento. “(SEC 967/EX, Relator Ministro JOSÉ DELGADO, DJ de 20.3.06)“ (STJ - SEC: 507 GB 2005/0209540-1, Relator: Ministro GILSON DIPP, Data de Julgamento: 18.10.06, CE - CORTE ESPECIAL, Data de Publicação: DJ 13.11.06, p. 204).

Quanto à escolha de realização de arbitragem internacional, a doutrina indica cautela, já que se faz necessário verificar se naquele local a disputa seria arbitrável, bem como considerar que o Direito Material do Trabalho brasileiro é aplicável nos contratos executados no País, sendo norma de ordem pública, podendo ser aplicada norma estrangeira mais favorável ao trabalhador.

Em termos práticos, a preocupação pela escolha da arbitragem vem a ser a efetividade de eventual sentença arbitral não cumprida ante os responsáveis subsidiários e solidários, ainda mais em razão da existência de decisões recentes no sentido de não mais ser possível chamar a empresa responsável solidária em fase de execução se ela não participou do processo de conhecimento, o que é de entendimento majoritário, tratando-se de responsável subsidiária no processo do trabalho.

Assim, com objetivo de dar maior garantia ao crédito trabalhista é prudente que em arbitragem a chamativa dos devedores solidários e subsidiários ocorra no início do procedimento, ainda que as referidas empresas não façam parte do compromisso arbitral expresso em contrato, sob pena de futura discussão judicial a respeito, cujo resultado é incerto, demanda tempo e custo estatal.

No tocante à execução de “sentença arbitral” meramente homologatória de acordo para fins de quitação geral do contrato de trabalho, sem que tenha havido escolha de procedimento arbitral, há grande crítica dos adeptos da figura da arbitragem, já que esse instituto não se presta a esse fim. Para tanto, existe a recém-criada figura do acordo extrajudicial trabalhista. Contudo,

em havendo a existência da sua realização e o empregado pleiteando a sua execução, e não nulidade, há o entendimento pela competência da Justiça do Trabalho. Nesse sentido¹³⁰:

EXECUÇÃO DE ACORDO HOMOLOGADO PERANTE O JUÍZO ARBITRAL – POSSIBILIDADE. Com a ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela EC 45, não se justifica mais sustentar que o rol previsto no Art. 876 da CLT seja taxativo. No caso em questão, a “indisponibilidade” dos direitos assegurados na legislação trabalhista beneficiaria o trabalhador, que no caso é o exequente-agravante. Então, em se tratando de direitos disponíveis, se o interessado abriu mão da discussão do seu bem da vida, aceitando o acordo homologado perante o juízo arbitral, e o fez em nome da celeridade, não pode o Poder Judiciário negar a tutela da sua pretensão executiva sob pena de o fazendo, poder aumentar ainda mais os prejuízos já sofridos pelo trabalhador. Provejo o apelo. (TRT2 AP. nº 1001328-15.2017.5.02.0472, 14ª Turma, Rel(a). Des(a). Fernando Alvaro Ribeiro, DOU 19.11.2018).

Para aqueles que veem com maus olhos a figura da arbitragem na esfera privada trabalhista, entendendo-a como forma de restrição ao acesso ao Poder Judiciário, é importante destacar que o referido instituto está lastreado por esse Poder da República, de forma anterior ao procedimento em casos de tutela de urgência que somente o Judiciário poderá atuar; durante oitivas forçadas de testemunhas ou outras tutelas de urgência que se façam necessárias, e após o procedimento de apreciação de nulidade ou homologação de sentença arbitral estrangeira.

3.4 O acordo extrajudicial

O acordo extrajudicial trabalhista primeiramente foi instituído perante as comissões de conciliação prévias (CPP), introduzidas no ano 2000, por meio dos artigos 625-A e seguintes da CLT. Empresas e sindicatos podem instituir essas comissões, que serão compostas por representantes dos empregados e dos empregadores, de forma paritária, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Em havendo acordo será emitido título executivo extrajudicial (art. 625-E, parágrafo único, CLT).

Na redação do artigo 625-D da CLT, pelo fato de constar de forma imperativa, quando de seu início de vigência muita discussão doutrinária e jurisprudencial foi feita quanto à obrigatoriedade de submissão dos conflitos de forma prévia à CCP, se instituída. O referido

¹³⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Execução de acordo firmado em juízo arbitral**. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001328-15.2017.5.02.0472>. Acesso em: 15 maio 2022.

artigo da CLT determina que¹³¹ “Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.”

Assim, existiam aqueles que consideravam a passagem pela comissão de conciliação prévia como condição da ação trabalhista, ao passo que outros a consideravam mero meio alternativo de resolução de controvérsias, de passagem facultativa, ante a redação dos artigos 5º, XXXV, e 114, ambos da CF/1988.

O TST pacificou a questão no sentido de que, se instituída a CCP, sua passagem é facultativa, conforme a decisão no E-ED-RR 349/2004-241-02-00.4. Já o STF, no julgamento das ADI 2.139, 2.160 e 2.237, também decidiu no mesmo sentido, pela facultatividade da passagem na CCP, podendo o trabalhador optar em utilizá-la ou ingressar na Justiça do Trabalho, mas o fazendo a eficácia seria de liberação geral, menos quanto aos itens ressalvados, sendo que os ministros Edson Fachin e Rosa Weber divergiram parcialmente da relatora sobre o artigo 625-E da CLT, quanto à expressão “eficácia liberatória geral” que, no sentir deles, seria inconstitucional.

Outra discussão sobre os acordos firmados perante a comissão de conciliação prévia vem a ser a eficácia liberatória das parcelas ou do contrato de trabalho como um todo, tema sobre o qual também há divergências doutrinária e jurisprudencial. Contudo, predomina o entendimento atual do TST no sentido de atribuir eficácia liberatória geral:¹³²

RECURSO DE REVISTA. EFICÁCIA LIBERATÓRIA GERAL. ACORDO FIRMADO NA CCP. O entendimento do TST é no sentido de que o termo de conciliação efetivado perante a comissão de conciliação prévia, sem oposição de ressalvas, possui eficácia liberatória geral referente às parcelas oriundas do contrato de trabalho. Há precedentes. Ressalvado o posicionamento pessoal contrário do relator. Recurso de revista conhecido e provido. (PROCESSO Nº TST-RR-134200-59.2007.5.01.0061 – 6ª turma – relatoria de AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO).

Muitas vezes as comissões de conciliação prévia foram utilizadas basicamente para fins de parcelamento de verbas rescisórias e mecanismo de quitação geral do contrato de trabalho de forma irregular, já que se tornou condição para o recebimento da rescisão, ou seja, na prática,

¹³¹ 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/del5452.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

¹³² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Eficácia liberatória geral**. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/5aad7c76f933c91ef8cd702aaae6d571>. Acesso em: 20 jun. 2022.

somente assinando o termo o trabalhador receberia seus haveres, com o carimbo de quitação geral.

Assim, houve no Poder Judiciário a distribuição de diversas ações trabalhistas buscando a nulidade do termo de acordo firmado nas comissões de conciliação prévia, e muitas das vezes a nulidade foi verificada e decretada a nulidade do acordo. Nesse sentido:¹³³

NULIDADE DO TERMO DE CONCILIAÇÃO FIRMADO PERANTE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. O reclamante se desincumbiu do ônus de provar a fraude do termo de acerto e conciliação firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia, já que a prova testemunhal provou que a proposta apresentada pela ré era “pronta”, sendo impossível a discussão de valores, o que descaracteriza, por si só, a ocorrência de verdadeira conciliação extrajudicial entre as partes. (TRT 1ª região – 5ª Turma - PROCESSO: 0075000-40.2009.5.01.0033)

Dessa forma, o meio alternativo e adequado de resolução dos conflitos individuais trabalhistas de forma extrajudicial, ao invés de cumprir sua função social, em razão de ter sido usado de forma reiterada como meio de sonegação de direitos trabalhistas acabou por não ocupar o lugar que dele se esperava quando de sua criação, qual seja, ser método eficaz de resolução dos conflitos trabalhistas.

Como o Poder Judiciário por vezes anulou os acordos firmados, alguns afirmam que o meio alternativo de resolução de controvérsias não gera segurança jurídica, já que a parte pode levar as questões para apreciação judicial, o que desestimulou a sua utilização, ainda que de forma correta e de boa-fé.

Logo, a fim de tentar trazer segurança jurídica às partes, a reforma trabalhista cuidou de criar o instituto do acordo extrajudicial, em que as próprias partes compactuem a composição sem contar com o apoio das comissões de conciliação, mas apenas de seus advogados. Isso passou a ser previsto pela Lei nº 13.467/2017, que permite cada qual ser representado por seu advogado, chegar a um acordo e submetê-lo à homologação na Justiça do Trabalho (art. 855-B, CLT).¹³⁴

¹³³ BRASIL. Tribunal regional do Trabalho da 1ª Região. **Nulidade do termo de conciliação firmado perante a comissão de conciliação prévia.** Disponível em: https://www.trt1.jus.br/documents/21078/14055113/proposta_pronta_na_ccp_-_nulidade_b1c14e995ef1.PDF/816ea6a4-4616-4221-b368-1c0282c74dc4. Acesso em: 15 maio 2022.

¹³⁴ 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/del5452.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.
§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.
§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Com a criação do acordo extrajudicial, o legislador tentou imprimir maior segurança jurídica às partes que pretendiam firmar acordos e que, por vezes, na prática, o faziam e tinham a questão rediscutida no Judiciário em razão de posterior descontentamento de alguma delas.

Também houve tentativa de coibir fraudes e, assim, dar maior transparência aos acordos, sem que as partes tivessem, de fato, de buscar a proteção estatal por meio de processo judicial, em que há lide.

Importa anotar que a implementação em âmbito individual trabalhista do acordo extrajudicial vai ao encontro ao instituto previsto de forma pretérita no artigo 725, VIII, do CPC,¹³⁵ segundo o qual: “Processar-se-á na forma estabelecida nesta Seção o pedido de: [...] VIII - homologação de autocomposição extrajudicial, de qualquer natureza ou valor.”

O instituto previsto na CLT vem a ser, portanto, de jurisdição voluntária, em que os interessados submetem à chancela do Poder Judiciário o acordo por eles entabulado, não havendo lide. Para tanto, a Lei nº 13.467/2017 trouxe em seu bojo os requisitos da petição inicial do acordo, em especial a obrigatoriedade da representação das partes, cada qual com seu advogado, sendo obrigatoriamente diversos, não sendo aplicável o *jus postulandi*, com exceção do advogado em causa própria.

A necessidade da representação de advogados diversos advém da proteção ao trabalhador ante sua hipossuficiência econômica, técnica, jurídica, entre outras, sendo que, mesmo cumpridos esses requisitos, compete ao magistrado homologar o termo de acordo a ele apresentado.

Importa anotar que, em havendo dolo, quanto à representação das partes por único advogado, ou ainda diversos a defender os interesses de apenas uma das partes, de modo simulado, poderá haver o crime de tergiversação do artigo 355 do Código Penal, litigância de má-fé, e até ser considerado ato atentatório à dignidade da justiça. Já em âmbito administrativo,

¹³⁵ BRASIL. Lei nº 13.305, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

haverá procedimento ético disciplinar. Nesse sentido observamos de forma acertada algumas decisões que não homologam acordos quando constatada tal irregularidade.¹³⁶

ACORDO EXTRAJUDICIAL. REPRESENTAÇÃO DAS REQUERENTES POR ADVOGADOS DO MESMO ESCRITÓRIO. NEGATIVA DE HOMOLOGAÇÃO. Em que pesem os argumentos recursais em sentido contrário, o que se extrai dos elementos de convicção compulsados pela Magistrada do CEJUSC Baixada Santista, inclusive em processo anterior em tudo análogo ao presente, é que os advogados que representam as requerentes em Juízo integram um mesmo escritório ou banca de advocacia. Desse modo, identificam-se pela atuação profissional coordenada e comungam dos mesmos interesses, não dispondo da necessária isenção para patrocinar interesses convergentes na direção de um acordo, mas opostos na origem (já que controvertidos e conciliados por meio de concessões recíprocas), do que resulta nitidamente inobservada a disposição do artigo 855-B, § 1º, da CLT, inviabilizando a homologação buscada por via de petição conjunta. Mantém-se pois a decisão de extinção do feito sem resolução do mérito, na forma do art. 485, IV, do CPC. Recursos ordinários a que se nega provimento. (TRT da 2ª Região; Processo: 1000465-70.2020.5.02.0402; Data: 15.10.2020; Órgão Julgador: 6ª Turma - Cadeira 1 - 6ª Turma; Relator(a): JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA).

Deve-se respeitar o preceituado das condições da ação, com agente capaz, objeto lícito e forma prevista em lei. A petição de acordo, embora não seja a petição inicial de uma reclamatória trabalhista com todas as suas peculiaridades, necessita ser redigida com certa cautela, já que apenas os títulos ali expressos terão a prescrição suspensa (art. 855-E, CLT).

Nos moldes do artigo 652 da CLT, compete à Vara do Trabalho a apreciação do acordo extrajudicial, uma vez que, apresentado o procedimento, ele será distribuído ao juiz do Trabalho que poderá designar audiência, ouvir as partes, homologando ou não o acordo a ele apresentado.

Dessa forma, compete ao juiz a homologação do acordo, não sendo o magistrado obrigado a fazê-lo. Nesse sentido é a Súmula 418 do TST:¹³⁷

MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017 A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança. O caráter jurisdicional, no caso de procedimentos de homologação de transação extrajudicial, fica ainda mais evidente em razão do

¹³⁶ BRASIL. Tribunal regional do Trabalho da 2ª Região. **Acordo extrajudicial. Representação das requerentes por advogados do mesmo escritório. Negativa de homologação.** Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000541-96.2022.5.02.0605>. Acesso em: 20 maio 2022.

¹³⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 22 jun. 2022.

legislador ter constatado expressamente que será analisado e julgado por sentença.

No mesmo sentido são os Enunciado nº 110 e 123, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:¹³⁸

JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. ACORDO EXTRAJUDICIAL. RECUSA À HOMOLOGAÇÃO O juiz pode recusar a homologação do acordo, nos termos propostos, em decisão fundamentada. I- A faculdade prevista no capítulo III-A do Título X da CLT não alcança as matérias de ordem pública. II - O acordo extrajudicial só será homologado em juízo se estiverem presentes, em concreto, os requisitos previstos nos artigos 840 a 850 do Código Civil para a transação; III - não será homologado em juízo o acordo extrajudicial que imponha ao trabalhador condições meramente potestativas, ou que contrarie o dever geral de boa-fé objetiva (artigos 122 e 422 do Código Civil).

Na hipótese de ausência de homologação, a decisão judicial deverá ser fundamentada nos moldes do art. 93, IX, da Constituição Federal, cabendo recurso ordinário para o Tribunal Regional do Trabalho.

Na hipótese de homologação haverá eficácia liberatória das parcelas e títulos ali constantes, salvo se o juiz do Trabalho aceitar pedido de eficácia de liberação geral, o que é muito incomum de ocorrer. Ademais, é possível que o Juízo homologue tão somente parte do acordo, por entender haver alguma irregularidade na parte não homologada, cabendo recurso ordinário parcial.

A decisão que homologar o acordo extrajudicial é irrecorrível entre as partes, salvo para a previdência social (art. 831, CLT). Para as partes restará apenas a ação rescisória, segundo o disposto na Súmula 259 do TST:¹³⁹ “TERMO DE CONCILIAÇÃO. AÇÃO RESCISÓRIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação, previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.”

Quanto ao procedimento do acordo extrajudicial, o artigo 855-C da CLT dispõe que, em sendo utilizado o acordo extrajudicial para fins de parcelamento de verbas rescisórias, tal fato

¹³⁸ BRASIL. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Reforma Trabalhista – enunciados aprovados. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**, 2017.

¹³⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 22 jun. 2022.

não afasta a multa prevista no art. 477, §8º, da CLT, em caso de descumprimento do prazo de pagamento legal.

Dessa forma, a introdução do acordo extrajudicial possibilita o amplo acesso ao Judiciário, tornando-o mais eficaz e permitindo à população se valer de procedimento célere e que vai ao encontro da paz social, ao mesmo tempo que visa a garantir aos trabalhadores o recebimento de valores a eles devidos decorrentes da relação de trabalho e emprego, sem que haja a necessidade de buscar por meio de lide judicial a resolução de suas questões, trazendo maior autonomia e segurança jurídica às partes.

3.5 Da conciliação e mediação pré-processual

Recentemente, em razão da pandemia de covid-19, que assolou o mundo e também o Brasil, por certo período mantendo o Poder Judiciário fechado, trabalhando de forma remota, a Recomendação CSJT.GVP 1/2020, ofereceu “a adoção de diretrizes excepcionais para o emprego de instrumentos de mediação e conciliação de conflitos individuais e coletivos em fase processual e fase pré-processual por meios eletrônicos e videoconferência.”

Importa anotar que os instrumentos de mediação e conciliação pré-processual não têm previsão em lei, somente em normas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, sendo apenas um procedimento prévio, não podendo ser classificado como um processo, embora tramite perante o Poder Judiciário.

Assim, a reclamação pré-processual constitui-se procedimento de jurisdição voluntária, que vai ao encontro da cultura da paz referida na Agenda 2030, da ONU, bem como faz parte da Justiça Multiportas, muito embora sem previsão legislativa adequada, posto que compete à União legislar sobre Direito e processo do trabalho (art. artigo 22, I, CF/88).

Em que pese não haver lei sobre o tema, a criação do instituto da reclamação pré-processual caminha no mesmo sentido da meta de número 9 do Conselho Nacional de Justiça, e do Enunciado 6 do Fórum Nacional de Conciliação e Mediação.¹⁴⁰

¹⁴⁰ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Metas nacionais**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/2020/01/Metas-Nacionais-aprovadas-no-XIII-ENPJ.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2022.

Meta 9 – Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário (STJ, Justiça Estadual, Justiça Federal, Justiça do Trabalho e Justiça Militar da União e dos Estados)”. “Realizar ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltadas aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), da Agenda 2030.

ENUNCIADO nº 06 – Sempre que possível, deverá ser buscado o tratamento pré-processual do conflito, evitando-se a judicialização. (Enunciado aprovado na reunião ordinária de 10.04.2015, com redação atualizada na reunião extraordinária de 28.04.2016).

Dessa forma, após o mês de março de 2021, houve a instituição de referido procedimento em âmbito individual, havendo poucos estudos sobre ele em razão de sua recente instituição. Embora a reclamação pré-processual não tenha previsão legislativa em âmbito individual das relações do trabalho, em se tratando de dissídios coletivos pode ser plenamente aplicável desde o Ato 168/16 do TST,¹⁴¹ cujo artigo 2º dispõe que: “Podem ser submetidos ao procedimento de mediação e conciliação pré-processual as relações jurídicas passíveis de submissão a dissídio coletivo de natureza econômica, jurídica ou de greve.”

Assim, em se tratando de dissídios coletivos de trabalho, qualquer parte interessada pode solicitar mediação ou conciliação pré-processual, sendo que há forma adequada de realização do pedido, segundo normativa do TST.¹⁴²

I - a petição poderá ser enviada por meio eletrônico, através do sistema e-DOC, disponível no site do Tribunal Superior do Trabalho, ou por meio físico, em documento protocolizado na Coordenadoria de Cadastramento Processual do Tribunal Superior do Trabalho; II – a petição deverá conter na primeira folha, de forma expressa, a expressão “Pedido de Mediação e Conciliação Pré-Processual”; III – a petição deverá contar com o relato das tratativas voltadas à solução conciliatória, realizadas até a apresentação do pedido de mediação e conciliação pré-processual; IV - recebido o pedido, a Coordenadoria de Cadastramento Processual fará o cadastramento da petição e remeterá o feito à Coordenadoria de Classificação, Autuação e Distribuição de Processos que, após as providências cabíveis, fará conclusão à Vice-Presidência do Tribunal.

Ressalte-se a necessidade de comum acordo para a instauração de dissídio coletivo de natureza econômica (art. 616, §4º, CLT),¹⁴³ cuja redação é a seguinte: “Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente”. Lembrando que foi

¹⁴¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Atos normativos**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/atos-normativos>. Acesso em: 05 jun. 2022.

¹⁴² *Idem*.

¹⁴³ 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/del5452.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

referendado pelo Pleno do STF em tese de repercussão geral, em 22 de setembro de 2020, definiu a tese em repercussão geral, qual seja: “É constitucional a exigência de comum acordo entre as partes para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, conforme o artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004.”

Desse modo, sendo a reclamação pré-processual procedimento prévio ao próprio dissídio coletivo, independentemente de comum acordo para sua distribuição, podendo qualquer das partes realizá-la, pois no próprio procedimento prévio pode haver o comum acordo para ajuizamento do dissídio coletivo. Contudo, caso as partes cheguem a um acordo quanto ao objeto do procedimento, será lavrado termo de acordo que, homologado, terá força de acordo coletivo do trabalho ou de convenção coletiva de trabalho.

O Ministério Público poderá apresentar, como interessado, a reclamação pré-processual em caso de greve em atividade essencial (art. 114, §3º, CF/88): “Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.”

Como visto, o procedimento pré-processual é muito aceito e utilizado perante a Justiça laboral, de modo que a necessidade de distanciamento social em razão da pandemia da covid-19 e a urgente forma de assegurar à população o acesso efetivo à justiça impulsionaram a criação da Recomendação 01/20,¹⁴⁴ mecanismo de reclamação pré-processual:

Art. 2º Recomenda-se, aos Coordenadores dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT e dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT de 1º e de 2º graus, que, conforme o caso e o âmbito de suas atribuições, respeitados o seu livre convencimento e a sua independência funcional, avaliem a conveniência e oportunidade de se disponibilizarem como mediadores e conciliadores:

I – para conflitos individuais no âmbito pré-processual que digam respeito a interesses do exercício de atividades laborativas e funcionamento das atividades empresariais no contexto da situação extraordinária da pandemia;

II – para conflitos coletivos no âmbito pré-processual que digam respeito a interesses do exercício de atividades laborativas e funcionamento das atividades empresariais no contexto da situação extraordinária da pandemia.

¹⁴⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Atos normativos**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/atos-normativos>. Acesso em: 05 jun. 2022.

Desse modo, foi ampliada sua utilização para os CEJUSCs-JT e NUPEMECs-JT, consoante a Resolução CSJT 288/21. No tocante àqueles que podem atuar como conciliadores e mediadores judiciais, nos moldes das Resoluções CSJT nº 174/2016 e nº 288/2021, podem ser os servidores ativos e inativos, magistrados togados, ativos e inativos.

Assim, as referidas resoluções trouxeram os requisitos de admissibilidade da petição inicial da reclamação pré-processual, tanto na esfera do Direito Coletivo como no Direito Individual do Trabalho.

Em suma, a petição da reclamação pré-processual deverá ser expressa na primeira folha no sentido de constar “Pedido de Mediação e Conciliação Pré-Processual”, e relatar as tratativas já realizadas até a data da entrada da reclamação. A distribuição será junto ao PJe-JT, direcionada à Vara do Trabalho, posteriormente direcionada ao CEJUSC-JT.

A petição será assinada pela parte requerente e seu advogado, muito embora haja crítica à referida resolução por não prever de forma expressa a obrigatoriedade de as partes estarem acompanhadas de seus advogados, aplicando-se ao procedimento o *jus postulandi*, o que se entende não ter sido prestigiado o art. 133 da CF/88, já que o advogado é indispensável à administração da Justiça. Contudo, chegando as partes a um acordo, o procedimento da reclamação será convertido em acordo extrajudicial em que, por força de lei, a presença de advogados distintos para cada parte é obrigatória.

Aqueles que entendem pela validade do procedimento não estando as partes devidamente representadas por advogados distintos, o fazem sob o argumento de que seria um procedimento de jurisdição voluntária.

Em havendo êxito no processo conciliatório da reclamação pré-processual, será convertida no procedimento de acordo extrajudicial contido na CLT. Logo, por força legal as partes devem estar acompanhadas de procuradores diversos.

Em caso de inexistência de acordo, há duas hipóteses possíveis: o arquivamento do procedimento; ou sua conversão em reclamatória trabalhista, razão pela qual se faz necessário que a petição da reclamação esteja de acordo com os requisitos da própria reclamação trabalhista, muito embora possa o magistrado conceder prazo para ajuste da petição antes da conversão. O mesmo procedimento quanto aos documentos que possam instruir uma

reclamação trabalhista, sendo que com a concessão de prazo estaria sendo prestigiado o art. 321 do CPC.¹⁴⁵

Art. 321. O juiz, ao verificar que a petição inicial não preenche os requisitos dos arts. 319 e 320 ou que apresenta defeitos e irregularidades capazes de dificultar o julgamento de mérito, determinará que o autor, no prazo de 15 (quinze) dias, a emende ou a complete, indicando com precisão o que deve ser corrigido ou completado.

Parágrafo único. Se o autor não cumprir a diligência, o juiz indeferirá a petição inicial.

Importa anotar que o comparecimento das partes à audiência da reclamação pré-processual não é obrigatório em razão de ser procedimento de jurisdição voluntária, havendo entendimento de que sequer seria aplicável multa por ato atentatório à dignidade da justiça.

Contudo, há no Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região previsão no ATO GP/VPA/CR número 1/22¹⁴⁶ possibilitando ao juiz a aplicação de penalidade à parte que ingressar com o procedimento e não comparecer.

Art. 8º A ausência injustificada de quaisquer das partes interessadas à audiência de conciliação ensejará, a critério do(a) magistrado(a) supervisor(a) do CEJUSC-JT, a extinção e o arquivamento do procedimento.

Parágrafo único. A ausência injustificada do(a) interessado(a) autor(a), a critério do(a) magistrado(a) supervisor(a) do CEJUSC-JT, poderá ensejar a aplicação de multa.

Em razão de se tratar de procedimento de jurisdição voluntária, não há custas nem a interrupção da prescrição, ocorrerá apenas a suspensão da prescrição se o procedimento for convertido em homologação de acordo extrajudicial por força do artigo 855-D, da CLT.

Desse modo, há certa insegurança jurídica com o procedimento criado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, já que inexistindo a interrupção ou suspensão da prescrição em caso de anulação do procedimento, por exemplo, poderá haver prejuízo para a parte credora de verbas trabalhistas, de modo que se faz urgente e necessária a elaboração de legislação

¹⁴⁵ BRASIL. **Lei nº 13.305, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

¹⁴⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Atos normativos**. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/5>. Acesso em: 21 maio 2022.

federal sobre o novo instituto que, em sua essência, proporciona efetivo acesso à justiça e consequentemente a preservação de direitos humanos e dos direitos fundamentais.

O mesmo ocorre no sentido de previsão recursal, posto que no procedimento elaborado pelo CSTJ não há previsão recursal, podendo entender ser cabível apenas a correção parcial para a correção de erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual e que importem em atentado a fórmulas legais de processo, ou ainda embargos de declaração (art. 1.022, CPC).

Contudo, quando houver acordo resta frisar que a reclamação pré-processual é convertida em homologação de acordo extrajudicial, havendo regramento próprio.

O procedimento da reclamação pré-processual pode ocorrer em ambiente estritamente virtual por meio de sistemas de resolução de disputas on-line, como dispõe o artigo 5º, XI, da Resolução CSJT nº 174/2016:¹⁴⁷ “[...] IX – incentivar o uso e fomentar o Comitê Gestor Regional do PJe dos requisitos necessários e regras de negócio para instituição de sistema que realize a conciliação e mediação por meios eletrônicos.”

Quanto à utilização do procedimento da reclamação pré-processual nos casos em que as partes são optantes da via arbitral ante compromisso, há divergência de pensamentos sobre a possibilidade de utilização prévia da reclamação.

Assim, pode-se entender não ser possível a utilização da reclamação pré-processual se a via arbitral for a eleita, ou ainda considerando que na arbitragem há lide, ao passo que a reclamação seria um procedimento prévio sem lide, que poderia ser utilizada como meio pacificador. Já na hipótese de inexistência de acordo, ou ainda existindo, haveria o encaminhamento para a via arbitral para fins de homologação ou resolução da lide.

Contudo, destaque-se não haver previsão expressa sobre essas hipóteses, sendo a conclusão realizada em análise com as legislações esparsas e espécies de institutos tratados. Por ser um procedimento relativamente novo, competirá à Justiça do Trabalho firmar posição a esse respeito.

¹⁴⁷ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT nº 252, de 22 de novembro de 2019**. Altera a Resolução n. 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/165536>. Acesso em: 7 jun. 2022.

CONCLUSÃO

As empresas transnacionais detêm grande poder econômico e são capazes de levar desenvolvimento e crescimento ao país onde instalarem suas atividades. Mas também podem levar consigo muitos litígios decorrentes da violação de direitos humanos e fundamentais, em especial trabalhistas.

É sabido que para as empresas o lucro e seu crescimento importam em grande destaque, mas nos últimos anos também possuem preocupação com suas marcas e o marketing perante o sistema consumidor global.

Também se deve levar em consideração que as empresas transnacionais buscam em países em desenvolvimento, como o Brasil, produção com menor custo, o que impacta diretamente os direitos trabalhistas, não sendo poucos os litígios dessa natureza no país.

Assim, considerando os mecanismos de resolução de controvérsias em âmbito interno no Brasil, quanto aos direitos individuais não há como aplicar arbitragem com a finalidade de subtrair direitos trabalhistas violados a fim de evitar distribuição de ações judiciais trabalhistas.

Os acordos extrajudiciais, como postos hoje na legislação, dependem da realização extraprocessual para, posteriormente, levar a questão ao Poder Judiciário como forma de validade daquilo que foi acordado, o que traz insegurança jurídica sob o olhar daquele que pretende utilizar tal instituto, já que no caso de não homologação a questão será levada ao Judiciário como lide trabalhista.

Dessa forma, pensando na efetividade dos direitos humanos e dos direitos fundamentais trabalhistas, ou seja, os direitos inerentes aos homem positivados pela ordem internacional na esfera laboral, bem como quanto a garantia dos direitos fundamentais laborais previstos na Constituição Federal, faz-se necessária a implantação de mecanismo multiportas no Brasil, em que o acordo extrajudicial possa ser elaborado de forma prévia, mas junto à Justiça do Trabalho, dando maior efetividade e garantindo os direitos trabalhistas, ausência de fraudes e trazendo efetividade à solução pacífica dos conflitos.

Logo, pode-se dizer que os mecanismos hoje existentes, apesar de importantes meios de resolução pacífica das controvérsias trabalhistas, são eficazes para a finalidade em que foram criados se utilizados nos moldes previstos na lei. Estarão de acordo com os direitos humanos e fundamentais, bem como influenciarão sua efetividade.

Contudo, não são ainda meios suficientes ante a quantidade de demandas trabalhistas que poderiam ser solucionadas de forma pacífica no caso de haver implantação de mecanismo endojudicial prévio à distribuição da ação. Será preciso haver participação do Judiciário não apenas validando os acordos, mas também atuando por meio da mediação e da conciliação de forma efetiva, bem como com presença obrigatória dos advogados para cada acordante, já que o advogado é essencial à administração da justiça, de certo modo colocando as partes em pé de igualdade no tocante ao conhecimento técnico jurídico.

Para tanto, com a finalidade de implementar tal medida poderia ser criado procedimento próprio por meio de processo legislativo ou implementação de mecanismos eletrônicos já utilizados em outras esferas, como ocorre com o Direito do Consumidor, para trazer maior efetividade para a resolução das controvérsias trabalhistas, garantindo também segurança jurídica.

Considerando os mecanismos internacionais de resolução de controvérsias trabalhistas que importem em violação aos direitos humanos, há alguns institutos e mecanismos existentes, mas que em termos de efetividade ainda são insuficientes, já que em sua maioria visam à responsabilização do Estado, e não da própria empresa transnacional, muito embora a maioria deles sejam portas de diálogo e comportem meios pacíficos de resolução de litígios.

REFERÊNCIAS

- ABDALA, Vitor; BRASIL, Cristina Índio do. Taxa de desemprego cai no país e fecha 2019 em 11,9%. **Agência Brasil**, 31 jan. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-01/taxa-de-desemprego-no-pais-fecha-2019-em-119>. Acesso em: 29 maio 2022.
- ALVIM, J. E. Carreira. **Teoria geral do processo**. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense. 2018.
- ARAÚJO, Francisco Rossal. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: Ltr, 1996.
- ARBIX, Daniel do Amaral. **Resolução on-line de controvérsias**. São Paulo: Editora Intelecto, 2017.
- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Pietro Nasset. São Paulo: Martin Claret, 2001.
- AZEVEDO, André Gomma. **Manual de mediação judicial**. 6. ed. Brasília: Ministério da Justiça e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD. Brasília (DF), 2016.
- BACELLAR, Roberto Portugal. A mediação no contexto dos modelos consensuais de resolução de conflitos. São Paulo, **Revista de Processo**, ano 24, n. 95, 1999.
- BARROS. Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BENACCHIO, Marcelo; OLIVEIRA, J. S. Defesa da concorrência: *compliance* enquanto instrumento de autorregulação do mercado. **Revista de Direito Internacional Econômico e Tributário**, v. 14, p. 533-556, 2019.
- BENACCHIO, Marcelo; REZENDE, T. A. Análise da concepção utilitarista de Jeremy Bentham: estudo sobre a implementação dos programas “compliance” de anticorrupção nas empresas num mundo globalizado. In: SILVA, Carla Ribeiro Volpini; TEIXEIRA, Anderson Vichinkeski; CALDAS, Roberto Correia da Silva Gomes (org.). **Diálogos entre o Direito Europeu e o Direito Internacional**. Belo Horizonte: Arrares, 2018, v. 1.
- BERCOVICI, Gilberto. **Constituição Econômica e Desenvolvimento: uma leitura a partir da Constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2005.
- BÍBLIA. **Sagrada Bíblia Católica: Antigo e Novo Testamentos**. Tradução: José Simão. São Paulo: Sociedade Bíblica de Aparecida, 2008.
- BRASIL. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Reforma Trabalhista – enunciados aprovados. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**, 2017.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 22 jun. 2022.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 22 jun. 2022.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Eficácia liberatória geral**. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/5aad7c76f933c91ef8cd702aaae6d571>. Acesso em: 20 jun. 2022.
- BRASIL. Justiça comum. Tribunal de Justiça de São Paulo. **Autonomia da vontade cláusula arbitral**. Disponível em <https://esaj.tjsp.jus.br/cjsj/getArquivo.do?cdAcordao=15535937&cdForo=0>. Acesso em: 05 maio 2022.

BRASIL. **Decreto 1.637, de 5 de janeiro de 1907.** Cria sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html#:~:text=8%C2%BA%20Os%20sindicatos%20que%20se,legaes%20da%20classe%20integral%20dos>. Acesso em: 4 jun. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **STF reafirma inconstitucionalidade da TR para correção monetária de débitos trabalhistas.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/stf-reafirma-inconstitucionalidade-da-tr-para-corre%C3%A7%C3%A3o-monet%C3%A1ria-de-d%C3%A9bitos-trabalhistas>. Acesso em: 22 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Impossibilidade da arbitragem em conflitos individuais trabalhistas.** Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/13a9cbf7b1a4bcfabdb2772d20b19c34>. Acesso em: 20 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos>. Acesso em: 22 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Validade da cláusula arbitral na esfera trabalhista.** Disponível em: <http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/1319994>. Acesso em: 10 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Nulidade do termo de conciliação firmado perante a comissão de conciliação prévia.** Disponível em: https://www.trt1.jus.br/documents/21078/14055113/proposta_pronta_na_ccp_-_nulidade_b1c14e995ef1.PDF/816ea6a4-4616-4221-b368-1c0282c74dc4. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Atos normativos.** Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/5>. Acesso em: 21 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Execução de acordo firmado em juízo arbitral.** Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001328-15.2017.5.02.0472>. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Acordo extrajudicial. Representação das requerentes por advogados do mesmo escritório. Negativa de homologação.** Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000541-96.2022.5.02.0605>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Boletim Emprego em Alta,** maio 2016. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2016/boletimEmpregoEmPauta.html>. Acesso em: 29 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.305, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.14, de 2015.** Mediação entre particulares. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113140.htm. Acesso em: 1 jun. 2022.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007**. Altera e revoga dispositivos da Lei no 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e da Lei no 6.385, de 7 de dezembro de 1976, e estende às sociedades de grande porte disposições relativas à elaboração e divulgação de demonstrações financeiras. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111638.htm. Acesso em: 22 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110101.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000**. Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19958.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm. Acesso em: 17 maio 2022.

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/del5452.htm. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Relatório de Estatística**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Arbitragem vícios do consentimento**. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=200502095401&dt_publicacao=13/11/2006. Acesso em: 10 maio 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Inconstitucionalidade da correção monetária**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/stf-reafirma-inconstitucionalidade-da-tr-para-corre%C3%A7%C3%A3o-monet%C3%A1ria-de-d%C3%A9bitos-trabalhistas>. Acesso em: 20 janeiro 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo regimental em sentença estrangeira nº 5206-7/ EP - Espanha – Distrito Federal**. Relator: Min. Sepúlveda Pertence. Brasília, 12 de dezembro de 2001. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=345889>. Acesso em: 15 jun. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI-MC 3540/DF**. Disponível em <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur94859/false>. Acesso em 10 jun. 2022.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Recomendação n. 1/CSJT.GVP, de 25 de março de 2020**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169693>. Acesso em: 06 jan. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Metas nacionais**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/2020/01/Metas-Nacionais-aprovadas-no-XIII-ENPJ.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Manual de Mediação**. 6. ed., 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/06/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2022.

BRASIL. DIEESE – **Boletim de emprego**. Disponível em <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2016/boletimEmpregoEmPauta.html>. Acesso em: 3 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Atos normativos**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/atos-normativos>. Acesso em: 05 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Instrução Normativa n° 39**. Dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil (CPC) de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho, de forma não exaustiva. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/81692/2016_res0203_in0039_compilado.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 03 jun. 2022.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT n° 252, de 22 de novembro de 2019**. Altera a Resolução n. 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/165536>. Acesso em: 7 jun. 2022.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CNJ n° 326, que altera a Resolução CNJ n° 125/2010**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3366>. Acesso em: 7 jun. 2022.

BRASIL. **Lei n° 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.307%2C%20DE%2023,Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20arbitragem.&text=Art.%201%C2%BA%20As%20pessoas%20capazes,relativos%20a%20direitos%20patrimoniais%20dispon%C3%ADveis.&text=Art.%202%C2%BA%20A%20arbitragem%20poder%C3%A1,eq%C3%BCidade%2C%20a%20crit%C3%A9rio%20das%20partes. Acesso em: 7 jun. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Anais do XIII Encontro Nacional do Poder Judiciário**, 25 a 26 nov. 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/01/Metas-Nacionais-aprovadas-no-XIII-ENPJ.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Julgado**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=479682&ori=1>. Acesso em 10 abril 2022.

BRITTO, Carlos Ayres. **Humanismo como categoria constitucional**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1998.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo** – um comentário à Lei nº 9.307/96. São Paulo: Atlas, 2004.

CARMONA, Carlos Alberto. **A arbitragem no processo civil brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 1993.

CARNELUTTI, Francesco. **Teoria geral do direito**. Tradução de Antônio Carlos Ferreira. São Paulo: Lejus, 1999.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo, Gen, 2021.

CATENA, V. M. La resolución jurídica de conflictos. *In*: SOLETO, H.; MORALES, C. E.; LÓPEZ, R. C. **Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos**. Madrid, Espanha: Editorial Tecnos, 2017.

CÍCERO, Marco Túlio. **Sobre as leis** (De Legibus). Tradução de Bruno Amaro Lacerda e Charlene Martins Miotti. Juiz de Fora, MG: Editora UFJF, 2021.

CÓDIGO de Hamurabi. **DHnet**. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/hamurabi.htm>. Aceso em: 6 jun. 2022.

COSTA, Mário Júlio de Almeida. **História do direito português**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2011.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Comentários à Constituição Brasileira de 1988**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1993, v. 6.

DANTAS, Bruno. SANTOS, Caio Victor Ribeiro dos. A Contribuição Do Contencioso Coletivo Norte-Americano Para O Combate À Judicialização No Brasil. *In*: ÁVILA, Henrique; WATANABE, Kazuo; NOLASCO, Rita Dias (coord.). **Desjudicialização, justiça conciliativa e poder público**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

DALLARI, Dalmo de Abreu. A tradição da arbitragem e sua valorização contemporânea. *In*: PUCCI, Adriana Noemi (coord.). **Aspectos atuais da arbitragem: coletânea de artigos sobre arbitragem**. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no Direito do Trabalho brasileiro. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, v. 14, n. 159, p. 9–22, set., 2002.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2013, v. 1.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; BRAGA, Mauro Augusto Ponce de Leão; FERNANDES, Taís Batista. Mediação e conciliação em tempos de Covid-19 (ou além dele) e procedimentos de *online dispute resolution*: vantagens e desvantagens das interações síncronas e assíncronas. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, v. 6, n. 6, p. 635-659, 2020. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/6/2020_06_0635_0659.pdf. Acesso em: 15 fev. 2022.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 20. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; DIAFÉRIA, Adriana. **Biodiversidade e patrimônio genético no direito ambiental brasileiro**. São Paulo: Max Limonad, 1999.

FIUZA, Cesar. **Direito Civil: atualidades II**. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

FRANCO, Marcelo Veiga. A crise da Justiça como um problema cultural e administrativo-gerencial. **Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife**, Recife, v. 83, p. 471-542, 2011.

GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 9. ed. rev. atual., São Paulo: Malheiros, 2004.

GRINOVER, Ada Pellegrini; CINTRA, Antonio Carlos de Araujo; DINAMARCO, Candido Rangel. **Teoria Geral do processo**. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

HAYEK, F. A. **Fundamentos da liberdade**. Tradução de Anna Maria Capovilla e José Ítalo Stelle. São Paulo: Visão, 1983.

HASTREITER, Michele Alessandra; VILLATORE, Marco Antônio César. As diretrizes da OCDE para empresas transnacionais e o direito do trabalho: a pessoa humana como prioridade na busca pelo desenvolvimento. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 9, n. 3, p. 45-70, 2014. Disponível em: <https://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/19826>. Acesso em: 03 abril de 2022.

HUNT, Lynn. **A invenção dos direitos humanos: uma história**. Tradução de Rosaura Eichenberg. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

HUSNI, Alexandre. **Empresa socialmente responsável: uma abordagem jurídica e multidisciplinar**. São Paulo: Quartier Latin, 2007.

IANNI, Octávio. **Teorias da globalização**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

LOPES, Ana Frazão de Azevedo. **Empresa e propriedade – função social e abuso do poder econômico**. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

MARTELO, Bruno. Meios de resolução alternativa de litígios laborais – a experiência portuguesa. **Jornal do 59º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comissões de conciliação prévia e procedimento sumaríssimo**. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. Utilização da arbitragem para solucionar conflitos trabalhistas. **Orientador Trabalhista**: suplemento de legislação, jurisprudência e doutrina. São Paulo, v. 32, n. 4, p. 3-9, 2013.

MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no Direito Privado – critérios para a sua aplicação**. São Paulo: Marcial Pons, 2015.

MASLOW, Abraham H. **Motivation and personality**. 3. ed. New York: Harper and Row, 1987.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro (*in memoriam*). **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NALINI, José Renato. É urgente construir alternativas à Justiça. *In*: ZANETI JR., Hermes; CABRAL, Trícia Navarro Xavier (org.). **Justiça multiportas** – mediação, conciliação, arbitragem e outros meios adequados de solução de conflitos. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2018, v. 1.

NALINI, José Renato. O juiz, a Justiça contemporânea e as formas alternativas de resolução de conflitos. **Revista Diálogos sobre Justiça**, Brasília, n. 3, ano 1, p. 24-31, set./dez. 2014.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Negociação coletiva transnacional**: acordos marco globais, sindicatos e globalização. Belo Horizonte: RTM; Instituto Edésio Passos, 2020.

OLSEN, A. C. L.; PAMPLONA, D. A. Violações a direitos humanos por empresas transnacionais na América Latina: perspectivas de responsabilização. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, v. 7, n. 13, p. 129–151, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntários**. n. 92, de 29, de junho de 1951.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 03 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos – Pacto São José da Costa Rica**. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_america.htm. Acesso em: 03 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 05 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Declaração Universal dos direitos humanos**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 15 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Resolução 53/243, de 6 de outubro de 1999**. Declaração e Programa de Ação sobre uma Cultura de Paz. Disponível em: <http://www.comitepaz.org.br/download/Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20A%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20uma%20Cultura%20de%20Paz%20-%20ONU.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Comissão Interamericana de Direitos Humanos. **Regulamento da Comissão Interamericana de Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/basicos/reglamentocidh.asp>. Acesso em: 6 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Europeia de Direitos Humanos**. Disponível em <https://www.oas.org/es/cidh/expresion/showarticle.asp?artID=536&lID=4>. Acesso em: 6 jun. 2022.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos: e o direito constitucional internacional**. 12. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

PORTUGAL. Direção-geral do Emprego e das Relações de Trabalho. **Declaração de Filadélfia, 1944** [Atualizado 27 set. 2019]. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>. Acesso em: 03 jun. 2022.

PRIOSTE, Fernando Gallardo Vieira; HOSHINO, Thiago de Azevedo Pinheiro. **Empresas transnacionais no banco dos réus: violações de direitos humanos e possibilidades de responsabilização**. Curitiba: Terra de Direitos, 2009.

RAMOS, André Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 4. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2017.

REIS, Jorge Renato dos. Os direitos fundamentais de tutela da pessoa humana nas relações entre particulares. In: REIS, J. R.; LEAL, R. G. (org.). **Direitos sociais e políticas públicas: desafios contemporâneos**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2007.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002.

RODRIGUES, Silvio. **Dos contratos e das declarações unilaterais de vontade**. São Paulo: Saraiva, 2007.

ROMITA, Arion Sayão. Inderrogabilidade da norma e indisponibilidade de direitos em face da negociação coletiva: limites impostos pelos direitos fundamentais. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 14, n. 79, p. 21–43, jul./ago., 2017.

ROMITA, A. S. **Globalização da economia e do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

SALES, Lilia; SOUSA, Mariana. O Sistema de múltiplas portas e o judiciário brasileiro. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**. Porto Alegre, v. 5. n. 16, p. 204–220, jul./set., 2011.

SAYEG, Ricardo Hasson; BALERA, Wagner. **O capitalismo humanista**. Petrópolis: KBR, 2011.

SANTOS. Ricardo Goretti; CHAI. Cássius Guimarães; BUSSINGUER, Elda Coelho de A. (org.). **Mediação e Direitos Humanos**. São Luís: Procuradoria-Geral de Justiça do Estado do Maranhão/Jornal da Justiça/Cultura, Direito e Sociedade (DGP/CNPq/UFMA), 2014.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Sociología jurídica crítica. Para un nuevo sentido común en el derecho**. Bogotá, ILSA; Madrid: Trota, 2009.

SAKAMOTO, Leonardo. **Escravidão contemporânea**. São Paulo: Contexto, 2020.

SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Manual de arbitragem: mediação e conciliação**. 8. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

SEITENFUS, Ricardo; VENTURA, Deisy. **Introdução ao direito internacional público**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia de Bolso, 2018.

SERPA, Maria de Nazareth. **Teoria e prática de mediação de conflitos**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 1999.

SILVA, Marcos Claro da; MUNIZ, Tânia Lobo. O modelo de tribunal multiportas americano e o sistema brasileiro de solução de conflitos. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, v. especial, n. 39, dez. 2018.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. São Paulo: Malheiros, 2006.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 10. ed. atualizada. São Paulo: Malheiros, 2013.

SILVA, Solange Teles da. **O direito ambiental internacional**. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

SOUSA, Nayara Queiroz Mota de. Conciliação humanista: aplicação da abordagem centrada na pessoa na resolução dos conflitos judiciais. **Rev. abordagem gestalt.**, Goiânia, v. 20, n. 1, p. 94-103, jun. 2014.

SOUSA, Nayara Queiroz Mota de. Conciliação humanista: aplicação da abordagem centrada na pessoa na resolução dos conflitos judiciais. **Revista da Abordagem Gestáltica - Phenomenological Studies**, ano XX, n. 1, p 104-110, 2014.

SUPIOT, A. **Crítica do Direito do Trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1999, v. I.

TARTUCE, Fernanda. Mediação no Novo CPC: questionamentos reflexivos. **Superior Tribunal Justiça: BDJur**, 2017.

TARTUCE, Fernanda; MARCATO, Ana Cândida Menezes. Mediação no direito empresarial: possibilidades interessantes em conflitos securitários. **Revista de Processo**, v. 279, p. 513-527, 2018.

TARTUCE, Flávio. **O Novo CPC e o Direito Civil**: São Paulo: Método, 2015.

TAKAHASHI, Bruno *et. al.* **Manual de mediação e conciliação na Justiça Federal**. Brasília: Conselho da Justiça Federal, 2019.

TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo. A arbitragem no sistema jurídico brasileiro. *In*: GARCEZ, José Maria Rossani (org.) **A arbitragem da era da globalização**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

TOLEDO, Patrícia Therezinha. **Solução extrajudicial dos conflitos do trabalho**: Brasil, Espanha e Itália. São Paulo: LTr, 2005.

TUPINAMBÁ, Carolina. **Soluções de conflitos trabalhistas**: novos caminhos. São Paulo: LTr, 2018.

VAN MARREWIJK, M. Concepts and Definitions of CSR and Corporate Sustainability: Between Agency and Communion. **Journal of Business Ethics**, Holanda, v. 44, n. 2-3, p. 95-105, 2003.

VAN MARREWIJK, M.; WERRE, M. Multiple Levels of Corporate Sustainability. **Journal of Business Ethics**, Holanda, v. 44, n. 2-3, p. 107-119, 2003.

WATANABE, Kazuo; GRINOVER, Ada Pellegrini; LAGRASTA NETO, Caetano (coord.). **Mediação e gerenciamento do processo**: revolução na prestação jurisdicional: guia prático para a instalação do setor de conciliação e mediação. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2013.

WATANABE, Kazuo. Modalidade de Mediação. *In*: DELGADO, José *et al.* **Mediação**: um projeto inovador. Brasília: Centro de Estudos Judiciários, CJF, 2003.

WATANABE, Kazuo. **Depoimento. Cadernos FGV Projetos**, ano 12, n. 30, p. 22-30 abr./maio 2017. Disponível em: https://fgvprojetos.fgv.br/sites/fgvprojetos.fgv.br/files/cadernosfgvprojetos_30_solucaodeconflitos_0.pdf. Acesso em: 12 nov. 2021.

WATANABE, Kazuo. **Acesso à ordem jurídica justa**: conceito atualizado de acesso à justiça, processos coletivos e outros estudos. Belo Horizonte: Del Rey, 2019.

WATANABE, Kazuo. Cultura da sentença e cultura da pacificação. *In*: YARSHELL, Flávio Luiz; MORAES, Maurício Zanoide de (org.). **Estudos em homenagem à professora Ada Pellegrini Grinover**. São Paulo: DPJ, 2005.