

**INSTITUTO BRASILENSE DE DIREITO PÚBLICO - IDP  
ESCOLA DE DIREITO DE BRASÍLIA - EDB  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**ALINE DE CARVALHO BARROS**

**A UTILIZAÇÃO DE MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS E O  
DIREITO DO TRABALHO: ANÁLISE DA CONCILIAÇÃO EM FACE DOS  
PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO LABORAL E DA INDISPONIBILIDADE DOS  
DIREITOS TRABALHISTAS**

**BRASÍLIA,  
JUNHO 2015**

**Aline de Carvalho Barros**

**A utilização de meios alternativos de solução de conflitos e o direito do trabalho: análise da conciliação em face dos princípios da proteção laboral e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas**

Trabalho apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP.

**BRASÍLIA,  
JUNHO 2015**

**Aline de Carvalho Barros**

**A utilização de meios alternativos de solução de conflitos e o direito do trabalho: análise da conciliação em face dos princípios da proteção laboral e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas**

Trabalho apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, no Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP.

Brasília, 12 de junho de 2015.

---

Membro da Banca Examinadora

---

Membro da Banca Examinadora

## RESUMO

Este trabalho analisa o instituto da conciliação à luz do direito do trabalho, em especial em face dos princípios da proteção e da indisponibilidade do direito trabalhista. Busca-se delinear a importância da conciliação como meio alternativo de solução de conflitos na esfera judicial e extrajudicial e estabelecer uma interlocução com o direito laboral, tendo como foco dois dos principais alicerces do ordenamento jurídico-trabalhista, quais sejam, o princípio protetivo, que tem como objetivo conferir superioridade jurídica ao trabalhador em razão da sua intrínseca condição hipossuficiente na relação laboral, e o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, por meio do qual se assegura ao trabalhador a manutenção de vantagens e direitos dos quais não pode abrir mão, mesmo que seja de sua vontade. Nesse contexto, aborda-se a compatibilidade entre a conciliação e o direito do trabalho, com as limitações decorrentes da própria essência da relação laboral, mas sem perder o caráter pacificador, racional e democrático desse meio alternativo de solução de conflitos.

**Palavras-chave:** Conciliação. Direito do trabalho. Princípio protetivo. Indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

## ABSTRACT

This paper analyzes the conciliation institute in the light of labor law, especially from the principles of protection and the unavailability of fundamental labor rights perspective. The aim is to outline the importance of conciliation as an alternative means of dispute resolution in court and out of court and establish a dialogue with the labor law, focusing on two main foundations of the legal-labor system, namely, the protective principle, which aims to provide legal superiority to the worker by reason of their intrinsic economic inferiority of the employment relationship, and the principle of unavailability of fundamental labor rights, through which it ensures the maintenance of the worker benefits and rights which can not be given up, even if it is his will. In this context, it deals with the compatibility between conciliation and labor law, with the limitations arising from the natural unbalanced relation between workers and employers, but without losing the peacemaker, rational and democratic feature of that alternative means of conflict resolution.

**Keywords:** Conciliation. Labor law. Protective principle. Unavailability of fundamental labor rights.

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>3</b>
<b>1 O PRINCÍPIO PROTETIVO E A INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS .....</b>	<b>5</b>
1.1 Princípio da proteção na relação laboral.....	5
1.2 Indisponibilidade dos direitos trabalhistas.....	8
<b>2 MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS E O DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>13</b>
2.1 Aspectos gerais.....	13
2.2 Classificação dos meios de resolução de conflitos.....	15
2.3 Mecanismos alternativos de solução de conflitos em espécie e o direito do trabalho .....	17
2.3.1 Negociação .....	18
2.3.2 Mediação.....	19
2.3.3 Arbitragem.....	22
<b>3 CONCILIAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>26</b>
3.1 Conceito .....	26
3.2 Fundamentos e planos de atuação .....	28
3.3 Tipos de conciliação e o direito do trabalho .....	29
3.3.1 Conciliação extrajudicial.....	29
3.3.2 Conciliação endoprocessual.....	33
3.4 Conciliação e os princípios protetivo e da indisponibilidade do direito do trabalho .....	35
<b>4 CONCLUSÃO .....</b>	<b>39</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>41</b>

## INTRODUÇÃO

O objetivo desse trabalho consiste no estudo dos meios alternativos de solução de conflitos, em especial a conciliação, em face dos princípios da proteção laboral e da indisponibilidade do direito do trabalho e, também, na análise da possibilidade ou não de sua aplicação prática na seara trabalhista.

Com efeito, os conflitos são inerentes à convivência humana e a busca por soluções justas é uma constante na vida em sociedade.

Diante disso, foram desenvolvidos, ao longo do desenvolvimento da própria civilização, diversos meios de solução dos conflitos de interesses: o método estatal de resolução de conflitos, por meio da jurisdição, em que o juiz decide a quem cabe determinado bem da vida, e os métodos alternativos, em que as partes, sozinhas ou com a ajuda de terceiros por eles selecionados, procuram resolver a celeuma, sem ou com a mínima movimentação da máquina judiciária.

No entanto, hoje, na realidade da Justiça do Trabalho brasileira, verifica-se uma grande jurisdicionalização dos conflitos, com um número imenso de processos, decorrentes das constantes violações aos direitos dos trabalhadores, e a falta de aparelhamento do judiciário trabalhista, seja físico ou de pessoal, envolvendo servidores e juízes. Assim, tem-se um justiça lenta e incapaz de tratar as demandas com a qualidade devida.

Assim, cada vez mais, deve ser estimulada a resolução alternativa de conflitos trabalhistas, com a utilização dos métodos existentes para que, além de se resolver a celeuma, essa seja satisfatória em todos os aspectos, inclusive do ponto de vista psicológico, o que ocorre quando há justiça.

É nesse contexto que o presente trabalho será desenvolvido, em especial em relação à conciliação.

No primeiro capítulo, faz-se-á a análise de dois princípios basilares do ordenamento jurídico-laboral, quais sejam o princípio protetivo e o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Já no segundo capítulo, serão explicitados os aspectos gerais e a classificação os meios de solução de conflitos, passando, em seguida à análise pormenorizada de cada espécie: negociação, mediação, arbitragem e conciliação.

Em seguida, será estudado, mais aprofundadamente, o mecanismo da conciliação em face do direito do trabalho, seu conceito, fundamentos, plano de atuação, a conciliação extrajudicial e, também, aquela celebrada dentro do processo, além de seu exame em face dos princípios protetivo e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

# 1 O PRINCÍPIO PROTETIVO E A INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A análise de qualquer instituto em face do direito do trabalho deve passar, necessariamente, pela compatibilidade com os princípios que o norteiam, mormente os princípios protetivo e da indisponibilidade ou irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, os quais serão estudados a seguir.

## 1.1 Princípio da proteção na relação laboral

A Revolução Industrial, na segunda metade do século XVIII, provocou uma mudança profunda na sociedade, na qual nasceu o sistema capitalista de produção. Com o novo modo de produção, agora com o uso de maquinários, dentro das fábricas, surgiu a necessidade de divisão do trabalho e, com isso, as massas de operários. A fábrica passou a ser o centro da vida social e econômica e foi aí que nasceu o direito do trabalho, ante o surgimento das primeiras lutas dos trabalhadores contra os abusos dos industriais.

Como se vê, a relação de desigualdade é inerente à relação laboral e a necessidade de proteção também. Aliás, destaca Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva e Carlos Henrique Horn:

O consenso em torno da noção de que tal desigualdade é uma marca estrutural das negociações entre os agentes que operam nesses mercados, afetando os termos em que se celebram os contratos de trabalho e o cotidiano da relação de emprego em desfavor dos trabalhadores, veio a justificar, já no século XIX, a proteção estatal para práticas que interferissem na livre vontade das partes, como as negociações coletivas de trabalho, ou mesmo a intervenção direta através de legislação que regulamentasse aspectos substantivos da relação de emprego<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. e HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho (RDT)**, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, ano 34, vol. 32, out/dez de 2008, p. 187.

Nesse momento, o Estado Liberal, modelo adotado a partir da Revolução Francesa, no século XXVII, também passou por uma crise que o levaria a ser substituído pelo Estado do Bem Estar Social. Na era do Estado Liberal, a igualdade era apenas formal e a liberdade tinha como “alicerce teórico” a propriedade privada dos meios de produção<sup>2</sup>, incapaz de solucionar as diferenças entre a burguesia, dona dos meios de produção, e os demais, submetidos a condições desumanas, além de se ter um Estado mínimo, de mínima interferência nas relações privadas. A partir da adoção do sistema fabril, as movimentações operárias levaram à efetivação dos direitos sociais, reivindicando o seu reconhecimento como cidadãos. E isso é alcançado com o Estado do Bem-Estar Social, em que “a cidadania é recomposta através do Direito e ressurgiu, alargando o conceito de direitos humanos”<sup>3</sup>, além de se consolidar o Estado intervencionista, ante a emergência de proteção dos direitos sociais, com uma larga produção legislativa, incluída aí a Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse interregno, o sistema capitalista também se desenvolveu, adotando, primeiramente, o sistema fordista/taylorista, em que se adotou a grande planta industrial capitalista, com grandes massas de trabalhadores e a geração rápida e massiva de mercadorias<sup>4</sup>. Com a chegada do toyotismo, a partir dos anos 70, o mundo do trabalho se altera, pois, agora, tem-se a figura do empregado multifuncional, que agrega diversas funções em torno da mesma pessoa<sup>5</sup>, com a redução do quadro de empregados e o sobretrabalho daquele que continua na relação de emprego, com vistas à máxima redução dos custos de produção e ao lucro máximo.

A influência estatal exacerbada nas relações privadas, no Estado do Bem-Estar social, trouxe uma crise de déficit de cidadania e democracia, em que a Constituição tinha baixa normatividade, cujos princípios eram meras regras programáticas.

---

<sup>2</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006. p. 47.

<sup>3</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Cidadania, trabalho e democracia: um dos percursos possíveis para uma difícil, mas necessária, articulação na história. **Revista Ltr**, São Paulo: ano 71, n. 11, novembro de 2007, p. 1358.

<sup>4</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: Ltr, 2005, p. 46.

<sup>5</sup> *Ibidem*, p. 48.

Então, com o fim da ditadura militar no Brasil e com a Constituição da República de 1988, houve a ruptura do Estado do Bem-Estar Social e o Brasil adentrou a era do Estado Democrático de Direito.

Nessa nova fase, urge a necessidade de se assegurar a efetividade dos novos direitos, buscando a concretização dos princípios normatizados na Constituição Federal. Aliás, quanto aos direitos fundamentais, determinou-se, no artigo 5º, § 1º, sua aplicação imediata, afastando a pragmaticidade do modelo anterior.

Vale ressaltar que a nova Carta Magna inseriu os direitos sociais explicitamente no rol dos direitos fundamentais, o que leva à conclusão de que a interpretação das normas laborais deve ser feita à luz dos princípios previstos na Constituição Federal. É essa a lição de Rúbia Zanotelli de Alvarenga:

Os direitos sociais estão inseridos no rol dos direitos e garantias fundamentais, inscritos no Título II da Constituição da República. E expressam a opção do legislador constituinte por instituir um Estado Democrático de Direito baseado na promoção dos valores sociais e individuais e no princípio da dignidade humana, conforme se anuncia no preâmbulo da própria Lei Maior de 1988 e nas disposições dos arts. 1º e 3º dessa Carta<sup>6</sup>

O direito do trabalho, como já dito, tem como critério fundamental e orientador o princípio da proteção, o qual encontra amparo na busca da igualdade, dando ao trabalhador aparato preferencial por ser a parte mais fraca da relação laboral, "assegurando superioridade jurídica em face da inferioridade econômica"<sup>7</sup>.

De acordo com Arnaldo Sussekind, o princípio da proteção encontra suporte constitucional na dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal), na prevalência dos valores sociais do trabalho (artigo 1º, inciso IV, da Carta Magna), no princípio da valorização do trabalho humano e na justiça social, previstos no artigo 170, *caput*, da Constituição da República, na função social da propriedade e na busca do pleno emprego (artigo 170, incisos II e

---

<sup>6</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O direito do trabalho como dimensão dos direitos humanos**. São Paulo: Ltr, 2009. p. 94.

<sup>7</sup> CAMPOS, Eduardo de Oliveira. A dignidade da pessoa humana como função social do contrato individual do trabalho - considerações sobre a necessidade de ratificação da Convenção n. 158 da OIT. **Revista Ltr**, São Paulo: vol.75, nº 1, janeiro de 2011. p. 82.

VIII, da Carta da República). Assevera o doutrinador que "o princípio da proteção ao trabalhador emana das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho"<sup>8</sup>.

Nessa esteira, é possível concluir que o princípio protetivo é inafastável, ou seja, por ser a relação de trabalho naturalmente desigual, não é razoável admitir que qualquer trabalhador possa ser colocado fora do seu alcance.

De acordo com Sayonara Grillo Leonardo da Silva e Carlos Henrique Horn, a força de trabalho teria se transformado em mercadoria, sendo o trabalhador o vendedor e o empregador o comprador. Tal mercadoria se diferenciaria das demais por inexistir fora da "corporalidade viva do trabalhador"<sup>9</sup>, acrescentando que o homem, ao dispor de sua capacidade laboral, estaria também colocando a disposição do empregador sua entidade física, psicológica e moral, o que reforça a imprescindibilidade de proteção a qualquer trabalhador.

## 1.2 Indisponibilidade dos direitos trabalhistas

O princípio da indisponibilidade – ou da irrenunciabilidade – dos direitos trabalhistas está ligado à limitação da liberdade do próprio empregado de abrir mão do arcabouço jurídico que o protege na relação laboral, naturalmente desigual, conforme abordado anteriormente.

Maurício Godinho Delgado, ao definir esse princípio, dispõe que esse “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”<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Interpretação da norma trabalhista. **Revista Ltr**, São Paulo: vol. 74, nº 07, julho de 2012. p. 790.

<sup>9</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. e HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho (RDT)**, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, ano 34, vol. 32, out/dez de 2008, p. 188.

<sup>10</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed, São Paulo: LTr, 2011. p.195.

Não é demais destacar que esse princípio norteia não apenas o direito material do trabalho, mas também o processo do trabalho. É o que se extrai do seguinte ensinamento de Carlos Henrique Bezerra Leite:

Justifica-se a peculiaridade do princípio nos domínios do processo do trabalho, pela considerável gama de normas de ordem pública do direito material do trabalho, o que implica a existência de um interesse social que transcende a vontade dos sujeitos do processo no seu cumprimento e influencia a própria gênese da prestação jurisdicional.

Numa palavra, o processo do trabalho teria uma função finalística: a busca efetiva do cumprimento dos direitos indisponíveis dos trabalhadores<sup>11</sup>.

No entanto, essa indisponibilidade não se refere a toda e qualquer forma de despojamento de direitos pelo empregado.

Com efeito, é possível verificar, na CLT, três dispositivos que informam o princípio ora em exame, quais sejam os artigos 9º, 444 e 468, que dispõem, respectivamente:

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.

Da interpretação desses dispositivos consolidados, é possível concluir que determinadas vantagens poderão ser transigidas e despojadas, desde que isso não cause prejuízo ao empregado e não confronte a proteção ao trabalho. Mas é importante salientar que a regra, na esfera trabalhista, ao contrário do direito civil, é a indisponibilidade.

---

<sup>11</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 82.

Assim, tem-se que, quanto aos direitos e às vantagens, a indisponibilidade poderá ser absoluta ou relativa: absoluta quando os direitos tratarem de patamar mínimo civilizatório, como, por exemplo, o direito à assinatura da carteira de trabalho, ao salário mínimo e às normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, e relativa na hipótese em que o direito diz respeito a interesse individual simples, as quais podem ser objeto de transação<sup>12</sup>.

A transação é um instituto de direito civil e constitui um ato jurídico bilateral, em que as partes extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas por meio de concessões recíprocas, nos termos do artigo 840 do Código Civil.

Esse ato jurídico tem como elementos constitutivos o acordo entre as partes, a existência de relações jurídicas controvertidas, o *animus* de extinguir o conflito e as concessões recíprocas<sup>13</sup>.

Trazendo esses aspectos para o direito do trabalho, verifica-se ser plenamente aceitável a transação de direitos cuja indisponibilidade seja relativa, ou seja, sem ofensa ao patamar mínimo civilizatório ou às normas de ordem públicas como as de saúde e segurança de trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho já se pronunciou diversas vezes acerca da aplicação do princípio da indisponibilidade e dos limites à transação e à renúncia dos direitos trabalhistas.

Vale destacar, de início, o conteúdo do item II da Súmula nº 437 do TST, que trata da impossibilidade de supressão ou redução do intervalo intrajornada, por ser o artigo 71, § 4º, da CLT, mesmo por meio de negociação coletiva, por constituir norma de ordem pública, cujo teor se transcreve:

É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do

---

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed, São Paulo: LTr, 2011. p. 210.

<sup>13</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze. FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo curso de direito civil**. 6ª ed, São Paulo: Saraiva, 2006. v. 2: Obrigações. p. 225 e 226.

trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inenunciável à negociação coletiva<sup>14</sup>.

Interessante, ainda, o exame da questão referente às horas *in itinere*, quando, por meio de norma coletiva, há a supressão ou limitação ao seu pagamento.

Nesses casos, o TST adotou o entendimento de que não é possível a supressão total desse direito por meio de instrumento coletivo, tendo em vista que essa verba está expressamente prevista no artigo 58, § 3º, da CLT. No entanto, nas hipóteses em que se verifica que o número de horas fixadas na norma coletiva corresponde a, pelo menos, metade do tempo efetivamente gasto pelo empregado no percurso casa-trabalho-casa, permite-se a limitação.

Eis os seguintes precedentes da Subseção - I de Dissídios Individuais do TST que tratam das hipóteses acima relatadas:

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE. 1. O princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, consagrado no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, apenas guarda pertinência com aquelas hipóteses em que o conteúdo das normas pactuadas não se revela contrário a preceitos legais de caráter cogente. 2. O pagamento das horas in itinere está assegurado pelo artigo 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, norma que se reveste de caráter de ordem pública. Sua supressão, mediante norma coletiva, afronta diretamente a referida disposição de lei, além de atentar contra os preceitos constitucionais assecuratórios de condições mínimas de proteção ao trabalho. Resulta evidente, daí, que tal avença não encontra respaldo no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. 3. Recurso de embargos conhecido e não provido<sup>15</sup>.

RECURSO DE EMBARGOS. HORAS IN ITINERE - INSTRUMENTO COLETIVO FIXANDO O NÚMERO DE HORAS A SEREM PAGAS EM QUANTIDADE INFERIOR A 50% DO TEMPO EFETIVAMENTE GASTO NO PERCURSO - INVALIDADE - EQUIVALÊNCIA À RENÚNCIA. Na sessão do dia 08/08/2013, no julgamento do processo nº TST- E-ED-RR-46800-48.2007.5.04.0861 (DEJT de 06/09/2013), esta SBDI-1 estabeleceu critério objetivo no sentido de

<sup>14</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 473, item II. Disponível em [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-437](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437). Acesso em 30/4/2015.

<sup>15</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. E-ED-RR - 4076-45.2011.5.12.0027, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 18/09/2014, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 26/09/2014.

se considerar inválida norma coletiva que fixa o período de percurso em percentual inferior a 50% do tempo efetivamente gasto, por considerar que nestas hipóteses o direito à livre negociação coletiva foi subvertido, ante a justificada impressão de que, na realidade, não houve razoabilidade no ajuste efetuado pelas partes. Nesses casos (tal qual na hipótese dos autos, em que o reclamante despendia 3 horas por dia e recebia apenas 20 minutos diários pelo tempo de percurso), em face da manifesta inexistência de concessões recíprocas pelos seus signatários, frente o desequilíbrio entre o pactuado e a realidade dos fatos, beneficiando apenas o empregador, entende-se que não há concessões mútuas, mas, tão somente, mera renúncia do empregado ao direito de recebimento das horas concernentes ao período gasto no seu deslocamento de ida e volta ao local de suas atividades laborais. Recurso de embargos conhecido e desprovido<sup>16</sup>.

Assim, apesar dos direitos trabalhistas estarem sob o amparo do princípio da indisponibilidade, verifica-se que a irrenunciabilidade não abarca todo e qualquer direito, vantagem ou parcela. Serão indisponíveis ou irrenunciáveis aqueles direitos que trazem ao trabalhador um patamar mínimo civilizatório e que estejam assegurados por normas de ordem pública, como as relacionadas com a saúde e segurança deste. Os demais, podem sim ser objeto de transação.

---

<sup>16</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. E-RR - 303-27.2012.5.15.0074 , Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 27/11/2014, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 05/12/2014.

## 2 MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS E O DIREITO DO TRABALHO

Nesse capítulo, serão analisadas as formas de solução de conflitos hoje existentes, tendo em vista a evolução da vida em sociedade, e sua relação com o direito do trabalho.

### 2.1 Aspectos gerais

O homem, diante de um bem da vida, pode desenvolver um interesse por este bem, em razão de determinada necessidade. No entanto, os interesses humanos são ilimitados, enquanto que os bens da vida são limitados. E, quando mais de duas pessoas têm interesses pelo mesmo bem da vida, nasce o conflito de interesses.

Norberto Bobbio, na sua obra "Dicionário de Política", assim define conflito:

Existe um acordo de que o conflito é uma forma de interação entre indivíduos, grupos, organizações e coletividades que implica choques para o acesso e a distribuição de recursos escassos<sup>17</sup>.

Como exemplos de conflitos, podemos destacar aqueles decorrentes de necessidades extremamente divergentes das partes, de desentendimentos entre elas ou, ainda, de celeumas existentes quando duas pessoas pretendem alcançar o mesmo objetivo, com os mesmos resultados, ou quando as partes dissentem muito em relação ao acordo<sup>18</sup>.

Assim, por ser o conflito intrínseco à natureza humana e, portanto, à vida em sociedade, a sua resolução constitui um dos principais objetivos do próprio

---

<sup>17</sup> BOBBIO, Norberto; MATTEUCI, Nicola e PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de política**. 9ª ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1997. p. 225.

<sup>18</sup> LEWICKI, Roy L.; SAUNDERS, David M.; MINTON, Jonh W. **Fundamentos da negociação**. 2 ed, Porto Alegre: Bookman, 2002. p. 28.

direito, na busca pela paz social. Mas, não é demais destacar que os conflitos não são sempre negativos, podendo ser o meio para o alcance de maiores níveis de dignidade e coerência entre os envolvidos<sup>19</sup>.

Vale salientar, ainda, que o ser humano tem em si o sentimento do justo e do injusto, o qual pode afetar a convivência social, pois está ligado à ideia de equilíbrio e proporcionalidade, razão pela qual os envolvidos são aqueles que mais têm interesse em resolver o conflito e são, efetivamente, os que melhor podem solucioná-los. Nesse sentido, destaca-se a lição de Luís María Bandieri:

Otro dato inherente a la condición humana debe tenerse en cuenta en este punto. Se trata del sentimiento de lo justo y de lo injusto, que se reitera en nuestra relación con los otros y que, de perjudicarse, afecta inmediatamente la convivencia. Se relaciona con ideas de equilibrio, proporcionalidad y medida, simbolizadas, desde muy antiguo, con la balanza.

Los primeros que pueden satisfacer de común acuerdo ese recíproco sentimiento de lo justo y lo injusto, encontrando negocialmente lo suyo de cada uno, son los propios interesados en la controversia. Las partes son los primeros agentes de su propia relación y los primeros responsables de regular sus disputas<sup>20</sup>.

Já Mariulza Franco, no seu texto "A nova cultura do litígio: necessária mudança de postura", ao tratar dos conflitos, explicita que, na nova cultura, o conflito deve ser desconstruído, tanto na sua estrutura quanto no seu processo, sendo possível, além de solucionar a questão em si, motivar e permitir efetivas mudanças sociais. Acrescenta, ainda, o seguinte:

A percepção de que o conflito é um processo permite constatar sua graduação e eleger a técnica mais adequada para ser utilizada no estágio em que se encontra. São técnicas de prevenção que evitam que se instaure, pela eliminação das causas ou modificação de circunstância; evitam seu recrudescimento, resolvendo disputas já existentes, por meios não adversariais.

Na nova cultura, o conflito não é visto como algo indesejável, pelo seu lado negativo: ele passa a ser focado como problema a ser resolvido, mesmo antes de sua manifestação, eliminando-se ou

<sup>19</sup>ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Formas de resolução dos conflitos de interesses: espaços de efetividade dos direitos social e processual do trabalho. *In*: "PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org). **Soluções alternativas de conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2012. p. 35.

<sup>20</sup> BANDIERI, Luís María. La negociación. *In*: MUÑOZ, Helena Soletto; PARGA, Milagros Otero (coord). **Mediación y solución de conflictos: habilidades para una necesidad emergente**. Madri: Editorial Tecnos, 2007. p. 113.

corrigindo-se situações indesejáveis que poderiam dar-lhe causa, transformando-se o *status quo* e tirando-se proveito de eventuais consequências positivas que poderia acarretar<sup>21</sup>.

Assim, a resolução dos conflitos por alternativas escolhidas pelos próprios interessados, os quais, por si mesmos, avaliam suas reais pretensões, e mediante concessões recíprocas, encontram uma solução madura para o conflito existente, sem se estabelecer um vencedor e um perdedor. Do contrário, o único caminho será não a resolução, mas a decisão acerca do conflito, em que um terceiro, em processo adversativo, define quem ganha e quem perde.

## 2.2 Classificação dos meios de resolução de conflitos

Os meios de solução de conflitos interindividuais e sociais no mundo ocidental contemporâneo podem ser classificados em três categorias: autotutela, autocomposição e heterocomposição.

A autotutela, ou autodefesa, é uma das formas mais primitivas de solução de conflitos. Aqui, uma das partes impõe à outra a sua vontade, num exercício de coerção em defesa de seus interesses, por meio de força material ou força bruta, imperando a "lei do mais forte".

Carreira Alvim se utiliza dos ensinamentos de Alcalá-Zamora y Castillo para indicar as características da autodefesa, quais sejam: "a ausência de um juiz, distinto das partes litigantes, e a imposição da decisão por uma das partes à outra"<sup>22</sup>.

Tal método de resolução de conflitos tem sido cada vez mais restringido na atualidade, pois, além de não satisfazer os ideais de justiça, permite que uma pessoa, por meio da força, seja coagida a abrir mão de seu interesse para outrem.

---

<sup>21</sup> FRANCO, Mariulza. A nova cultura do litígio: necessária mudança de postura. *In*: CARMONA, Carlos Alberto; LEMES, Selma Ferreira e BATISTA, Pedro (coord.) **Arbitrag/n: estudos em homenagem ao Prof. Guido Fernando da Silva Soares, in memoriam**. São Paulo: Ed. Atlas, 2007. p. 115.

<sup>22</sup> ALVIM, José Eduardo Carreira. **Elementos da teoria geral do processo**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 11.

A autocomposição consiste em uma forma mais evoluída da autodefesa, em que as partes envolvidas decidem o conflito por meio de renúncia, desistindo do seu interesse sem qualquer contrapartida da outra parte; submissão ou aceitação, em que uma das partes reconhece que à outra deve ser atribuído o bem da vida, também sem contrapartida; ou transação, em que os envolvidos fazem concessões recíprocas, uma abrindo mão de parte de pretensão e a outra parte abandonando parte de sua resistência<sup>23</sup>.

As modalidades de autocomposição podem ser classificadas como negociação, conciliação e mediação.

Há quem admita que apenas quando não há qualquer interferência de terceiro na solução do conflito, estar-se-ia diante do método da autocomposição - Maurício Godinho Delgado<sup>24</sup> e Adriana Goulart de Sena Orsini. No entanto, neste trabalho, será adotado o entendimento de que, em razão da origem da decisão para resolver o conflito advir das próprias partes envolvidas, não obstante tenha interferência de terceiros, ainda assim estar-se-á diante de uma autocomposição.

Por fim, nas hipóteses em que o conflito for solucionado por terceiro, estar-se-á diante de uma heterocomposição, a qual se dá por meio da arbitragem ou da jurisdição.

Vale ressaltar, por oportuno, que o adjetivo "alternativo" aqui está ligado à possibilidade de o litigante ter uma escolha diante da prestação jurisdicional estatal e surgiu do desenvolvimento das *Alternative Dispute Resolution* (ADR) nos Estados Unidos a partir da década de oitenta do século passado<sup>25</sup>.

Não obstante sejam bastante próximos, esses métodos se diferenciam especialmente no que tange às ferramentas utilizadas para encontrar a satisfação das partes litigantes e ao papel do terceiro.

---

<sup>23</sup> ALVIM, José Eduardo Carreira. **Elementos da teoria geral do processo**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 12-13.

<sup>24</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no direito do trabalho brasileiro. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 66, n. 6, junho de 2002. p. 663-670.

<sup>25</sup> MEDINA, Eduardo Borges de Mattos. **Meios alternativos de solução de conflitos: o cidadão na administração da justiça**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2004. p. 41.

## 2.3 Mecanismos alternativos de solução de conflitos em espécie e o direito do trabalho

A conjugação da jurisdição com as demais vertentes alternativas de solução de conflitos deve ser vista como a melhor forma de pacificação social e de alcance da justiça, almejada por todos.

Fábio Túlio Barroso defende exatamente essa simbiose entre os meios de solução de litígios nos conflitos trabalhistas:

Esta atribuição competencial da Jurisdição para os conflitos de direito não implica necessariamente que a solução das controvérsias judiciais de trabalho deve acontecer obrigatoriamente diante dos órgãos do judiciário trabalhista. Esta é só uma das vias de solução possíveis, podendo as partes em conflito buscar procedimentos não judiciais de solução. Ainda que a solução judicial possua vantagem sobre as demais em face da sua autoridade, solenidade, coercibilidade e formalismo, não cabe ignorar que estes valores despertam no nosso tempo menos entusiasmo aos contendores do que em outras épocas. Ademais, outros valores devem ser ponderados, como a celeridade, a dinamicidade, a utilidade e a eficácia, elementos caracterizadores dos mecanismos extrajudiciais de solução de conflitos<sup>26</sup>.

É interessante destacar que as negociações em que as partes são orientadas para chegar a um entendimento, ao invés de focar numa divisão de perdas, analisando a questão de forma mais racional e buscando a melhor maneira de solucioná-la, levam à maior satisfação e são mais efetivas, além de possibilitar a preservação do relacionamento entre as pessoas envolvidas<sup>27</sup>.

No entanto, os princípios basilares de todo o sistema trabalhista e protegidos constitucionalmente, como o princípio protetetivo e da irrenunciabilidade, não devem, nem por um instante, ser afastados, o que pode dificultar a aplicação dos mecanismos alternativos de solução de litígios nos conflitos trabalhistas. Isso porque, muitas vezes, a utilização de tais meios de pacificação de interesses

---

<sup>26</sup> BARROSO, Fábio Barroso. **Extrajudicialização dos conflitos de trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p. 24.

<sup>27</sup> PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. A autocomposição como política pública judiciária: uma análise da atuação do Conselho Nacional de Justiça. *In*: Pimenta, Adriana Campos de Souza Freire; Lockmann, Ana Paula Pellegrina (coord.). **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014. p. 92.

conflitantes pressupõe que as partes estejam em pé de igualdade, o que não se pode verificar nos conflitos individuais de trabalho.

É nesse contexto que se passa à análise de cada um desses métodos alternativos de solução de conflitos em face do direito do trabalho.

### 2.3.1 *Negociação*

A negociação é um meio de resolução de conflitos em que as partes irão buscar solucionar seus problemas de maneira direta, ou seja, sem o papel atuante de um terceiro, mesmo que neutro. O objetivo é alcançado pelo diálogo entre as partes, com o intuito de atingir a melhor alternativa para que o negócio seja benéfico a todos.

Guilherme de Moraes Mendonça assim conceitua negociação:

A negociação é a maneira autônoma de dirimir conflitos, na qual os próprios agentes interessados interagem e se articulam com este objetivo. Pode-se, portanto, tipificá-la como meio autocompositivo de solução dos conflitos interindividuais e sociais na medida em que nela se observa a participação dos sujeitos envolvidos no conflito, buscando o seu fim<sup>28</sup>.

No direito do trabalho, esse meio de solução de conflitos está presente especialmente nas negociações coletivas, a partir das quais são celebrados os acordos e as convenções coletivas de trabalho, cuja observância constitui regra de nível constitucional, consoante se extrai do teor do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição da República, além de estarem previstos nos artigos 611 a 625 da CLT.

Eis a esclarecedora definição de Enoque Ribeiro dos Santos para negociação coletiva, que explicita a clara adequação do método de resolução de conflitos em questão com o direito do trabalho:

Podemos, assim, conceituar negociação coletiva como o processo dialético por meio do qual os trabalhadores e as empresas, ou seus

---

<sup>28</sup> MENDONÇA, Guilherme de Moraes. Da negociação coletiva: fundamentos, objetivos e limites. In: THOME, Candy Florencio; Rodrigo Garcia Schwarz (org). **Direito coletivo do trabalho: curso de revisão e atualização**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 51.

representantes, debatem uma agenda de direitos e obrigações, de forma democrática e transparente, envolvendo as matérias pertinentes à relação trabalho-capital, na busca de um acordo que possibilite o alcance de uma convivência pacífica, em que impere o equilíbrio, a boa-fé e a solidariedade humana<sup>29</sup>.

Nas negociações coletivas, os sujeitos são os sindicatos de trabalhadores, que representam os integrantes da categoria econômica, e o empregador ou o sindicato patronal, o que permite o desenvolvimento da dinâmica negocial entre dois sujeitos coletivos em condição de igualdade e a criação de normas jurídicas trabalhistas que passarão a fazer parte do patrimônio jurídico de cada trabalhador abarcado pelo instrumento normativo.

Vale destacar, por oportuno, que tal forma de solução de conflito encontra amparo na Constituição Federal, que prevê o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho no seu artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal; na CLT, nos seus artigos 611 e 625; e nas normas internacionais da OIT, mormente nas Convenções nºs 98 e 154, ratificadas pelo Brasil.

### 2.3.2 Mediação

A mediação consiste em um meio de solução de conflitos em que um terceiro imparcial, neutro, sem poder de decisão, facilita o atingimento de uma solução aceitável pelos envolvidos. É, na verdade, um processo em que se busca resolver um conflito por meio de uma terceira pessoa, o mediador, o qual auxilia as partes a resgatarem o diálogo e construírem uma saída razoável para a celeuma.

Vale, aqui, citar a definição de mediação adotada por Maria Isabel González Cano:

La mediación aparece así como una forma "para"(y no "de") resolución alternativa del conflicto, a través de la cual las partes en conflicto llegan por sí mismas a una solución con la ayuda de un

---

<sup>29</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro de. A negociação coletiva de trabalho como instrumento de pacificação social. In: THOME, Candy Florencio; Rodrigo Garcia Schwarz (org). **Direito coletivo do trabalho: curso de revisão e atualização**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 71.

mediador, que con su formación ofrece a las partes nuevas vías de diálogo y entendimiento<sup>30</sup>.

O mediador, ao contrário do conciliador, não faz propostas para solucionar o conflito. Na verdade, ele é um facilitador do acordo, ajudando as partes, fazendo com que essas retomem o diálogo, mas nunca sugerindo soluções, sendo sua atuação mais passiva.

Nessa senda, o entendimento de Domingos Sávio Zainaghi:

Já, na mediação, um terceiro imparcial (mediador) assistindo e conduzindo duas ou mais partes negociantes, identificam os pontos de conflitos e, posteriormente, desenvolverem de forma mútua propostas que ponham fim ao conflito. O mediador participa das reuniões com as partes de modo a coordenar o que é discutido, facilitando a comunicação e, em casos de impasse, intervindo de modo a auxiliar a melhor compreensão e reflexão dos assuntos e propostas, mas nunca impondo às partes uma solução<sup>31</sup>.

Ademais, a mediação deve observar cinco regras básicas para ter eficácia: deve ser oferecida de imediato; ser voluntária e não comprometer o direito à outra forma de solução da questão posta; ser absolutamente confidencial; as partes podem ser acompanhadas por quem preferir; e o mediador deve estar sempre disposto a ouvir de forma atenta as partes, além de ser independente. Acrescente-se, ainda, que "na mediação é indispensável conseguir equilibrar as diferenças de poder entre as partes"<sup>32</sup>.

Conforme se verifica, a mediação, no seu conceito clássico, tem como características essenciais a igualdade entre as partes e a imparcialidade do mediador, inclusive com assinatura de termo de confidencialidade. Exatamente nesse ponto, reside a dificuldade de se aceitar esse meio de solução de conflitos individuais trabalhistas.

---

<sup>30</sup> GONZÁLEZ CANO, M<sup>a</sup> Isabel. Los métodos alternativos de resolución de conflictos. *In*: MUÑOZ, Helena Soletó; PARGA, Milagros Otero (coord). **Mediación y solución de conflictos: habilidades para una necesidad emergente**. Madri: Editorial Tecnos, 2007. p. 137.

<sup>31</sup> ZAINAGHI, Domingos Sávio. Mediação de conflitos: mecanismo eficaz na resolução de conflitos trabalhistas. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, ano 38, vol, 146, abril-junho de 2012. p. 324-325.

<sup>32</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de. A mediação para solução do assédio moral no trabalho. *In*: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org). **Soluções alternativas de conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2012. p. 87.

Adriana Goulart de Sena Orsini assevera que, diante da hipossuficiência do trabalhador, a mediação, na forma clássica, não poderia ser admitida no direito do trabalho. Para tanto, defende o seguinte:

Portanto, é a própria base do direito material trabalhista que exclui a possibilidade de mediação no espaço clássico da mediação. A hipossuficiência é a tônica da relação capital x trabalho, gerando um desequilíbrio entre as partes que só consegue ser equalizado por um terceiro com características muito próprias, que pode ser o magistrado do Trabalho ou o procurador do Trabalho<sup>33</sup>.

O desequilíbrio na relação de trabalho lhe é intrínseco e, como que o mediador deve permanecer imparcial, sem poder em relação aos mediados, não seria razoável admitir a validade do acordo extrajudicial celebrado e as renúncias de direitos ali externadas, sob pena de ferir de morte os direitos indisponíveis do empregado.

Por outro lado, é importante destacar que o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010, com vistas a incentivar a adoção de mecanismos consensuais de solução de litígios, estabeleceu regras para a aplicação da conciliação e da mediação judiciais, criando o Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais, fixando princípios a serem observados durante esses procedimentos, responsabilidades e sanções aplicáveis a esses terceiros, e determinando, ainda, a preparação dos conciliadores e mediadores por meio de curso de capacitação.

A aplicação dessa forma de pacificação de conflitos, mesmo judicial, sob a coordenação de juiz devidamente designado e capacitado para atuar nessa área, na Justiça do Trabalho, deve exigir um cuidado especial, em razão da natureza indisponível e irrenunciável dos direitos tutelados.

---

<sup>33</sup> ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Formas de resolução dos conflitos de interesses: espaços de efetividade dos direitos social e processual do trabalho. *In*: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org). **Soluções alternativas de conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2012. p. 45.

### 2.3.3 Arbitragem

Conforme ressaltado anteriormente, a arbitragem é um meio extrajudicial de heterocomposição de conflitos, em que as partes envolvidas, por meio de previsão contratual, optam por submeter a um terceiro, denominado árbitro, um possível conflito surgido durante a vigência do contrato, para que esse decida pelas partes, prolatando a sentença arbitral.

Vale, aqui, destacar a definição de arbitragem de Carlos Alberto Carmona:

uma técnica para solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nesta convenção, sem intervenção do Estado, sendo a decisão destinada a assumir eficácia de sentença judicial<sup>34</sup>.

A arbitragem, no direito brasileiro, está prevista na Lei nº 9.307/1996 e decorreu, dentre outros fatores, da necessidade de regulação da matéria em face da assinatura de tratados internacionais com outros países onde a arbitragem integra os contratos comerciais e da verificação de que, nos contratos comerciais entre empresas, é possível um melhor desfecho quando pessoas especializadas no objeto contratado resolvem o conflito do que os juízes de direito<sup>35</sup>.

Essa norma dispõe, em seu artigo 1º, que a arbitragem poderá ser contratada para dirimir litígios que envolvam direitos patrimoniais disponíveis e, no artigo 2º, prevê que esse meio de solução de conflito poderá ser de direito, em que a resolução do conflito tem como objeto interpretação de cláusula contratual, regra ou princípio jurídico, ou de equidade, que envolvem questões de cunho eminentemente econômico, a critério das partes<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> Apud MEDINA, Eduardo Borges de Mattos. **Meios alternativos de solução de conflitos: o cidadão na administração da justiça**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2004. p. 51.

<sup>35</sup> Idem ibidem.

<sup>36</sup> ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Formas de resolução dos conflitos de interesses: espaços de efetividade dos direitos social e processual do trabalho. In: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org). **Soluções alternativas de conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2012. p. 39.

Os contratantes, por intermédio da convenção de arbitragem, composta pela cláusula compromissória e pelo compromisso arbitral, manifestam, no livre exercício da autonomia da vontade, a escolha por esse mecanismo de solução de conflitos, estabelecendo o liame entre si e o árbitro<sup>37</sup>.

Não é demais destacar que, assim como os demais mecanismos alternativos de solução de conflitos trabalhistas, as partes, aqui, devem estar em igualdade de condições.

Quanto à possibilidade de submissão dos conflitos trabalhistas à arbitragem, é necessário enfrentar, separadamente, os litígios individuais e coletivos do trabalho.

A utilização da arbitragem para pacificação de conflitos individuais de trabalho constata-se inviável. O próprio artigo 1º da Lei de Arbitragem, anteriormente referido, dispõe que esse mecanismo será adequado para solucionar conflitos patrimoniais disponíveis. No entanto, o ordenamento jurídico trabalhista tem como um dos seus princípios essenciais a indisponibilidade dos direitos do trabalhador, não sendo possível atribuir à sentença arbitral eficácia liberatória geral e irrestrita ao contrato de trabalho extinto, sob pena de ofensa não apenas ao princípio acima indicado, mas também ao princípio da imperatividade das normas trabalhistas, da inalterabilidade contratual lesiva e, mais uma vez, do princípio protetivo.

Nessa mesma linha de raciocínio, Gustavo Filipe Barbosa Garcia defende a inaplicabilidade da arbitragem nas questões que envolvam o direito individual do trabalho:

A Lei 9.307/96, em seu artigo 1º, restringe a possibilidade de arbitragem 'a direitos patrimoniais disponíveis'. Uma interpretação construtiva desta mesma norma, combinada com a análise global do sistema jurídico, leva-nos a concluir que a grande maioria dos direitos trabalhistas (dotados de certo grau de indisponibilidade) não pode ser objeto de arbitragem. Faz-se menção, ainda, à natureza

---

<sup>37</sup> MARTINELLI, Dariane Marques. Arbitragem no direito coletivo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, ano 32, n. 59, jul./dez. de 2007. p. 465.

alimentar destes direitos (CF/88, art. 100), o que confirma a exclusão do regime da arbitragem, conforme a restrição legal<sup>38</sup>.

A aplicação da arbitragem nos conflitos coletivos de trabalho, por sua vez, encontra um pouco mais de simpatia por parte da doutrina.

Isso porque, com a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, o artigo 114 da Carta da República foi alterado, passando a prever, nos seus parágrafos primeiro e segundo, a possibilidade de utilização da arbitragem para solução de conflitos coletivos de trabalho quando frustrada a negociação coletiva.

No nível infraconstitucional, merecem referência os artigos 3º e 7º da Lei nº 7.783/1988, denominada Lei da Greve, nos conflitos entre sindicatos e empregadores; o artigo 23 da Lei nº 8.630/1993, que trata de reorganização dos portos, nos litígios entre operador portuário e o órgão gestor de mão-de-obra (OGMO); e o artigo 4º da Lei nº 10.101/2000, referente à participação nos lucros e resultados, quando não houver consenso entre sindicato e empregador quanto aos valores dessa verba. Todas essas normas, como se vê, autorizam expressamente a utilização da arbitragem para solucionar conflitos coletivos do trabalho.

Arnaldo Sussekind, em seu trabalho acerca da reforma do Poder Judiciário decorrente da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, afirma o caráter constitutivo do laudo arbitral. Para tanto, registra que:

O que importa considerar é que tanto o laudo arbitral, como as sentenças que resolvem um dissídio coletivo, não são declaratórias de situação jurídica pretérita, para afirmá-la ou negá-la, mas constitutivas, instituidoras de direitos e obrigações<sup>39</sup>.

Vale destacar, por fim, o posicionamento pacificado da jurisprudência trabalhista, contrária à utilização da arbitragem no direito individual do trabalho, mas admitindo-a no âmbito do direito coletivo, conforme se extrai do seguinte precedente do TST:

---

<sup>38</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Arbitragem no direito individual do trabalho. **Decisório Trabalhista**, Curitiba, nº 152, março de 2007. p. 19.

<sup>39</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. As relações individuais e coletivas de trabalho na reforma do Poder Judiciário. *In*: COUTINHO, Grijalbo, Fernandes; FAVA, Marcos Neves (coord.). **Justiça do Trabalho: competência ampliada**. São Paulo: LTr, 2005. p. 30.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROVIMENTO. ARBITRAGEM. INAPLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO. Caracterizada a divergência jurisprudencial, merece processamento o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. 1. ARBITRAGEM. INAPLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO. 1.1. Não há dúvidas, diante da expressa dicção constitucional (CF, art. 114, §§ 1º e 2º), de que a arbitragem é aplicável na esfera do Direito Coletivo do Trabalho. O instituto encontra, nesse universo, a atuação das partes em conflito valorizada pelo agregamento sindical. 1.2. Na esfera do Direito Individual do Trabalho, contudo, outro será o ambiente: aqui, os partícipes da relação de emprego, empregados e empregadores, em regra, não dispõem de igual poder para a manifestação da própria vontade, exurgindo a hipossuficiência do trabalhador (bastante destacada quando se divisam em conjunção a globalização e tempo de crise). 1.3. Esta constatação medra já nos esboços do que viria a ser o Direito do Trabalho e deu gestação aos princípios que orientam o ramo jurídico. O soerguer de desigualdade favorável ao trabalhador compõe a essência dos princípios protetivo e da irrenunciabilidade, aqui se inserindo a indisponibilidade que gravará a maioria dos direitos - inscritos, quase sempre, em normas de ordem pública - que amparam a classe trabalhadora. 1.4. A Lei nº 9.307/96 garante a arbitragem como veículo para se dirimir -litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis- (art. 1º). A essência do instituto está adstrita à composição que envolva direitos patrimoniais disponíveis, já aí se inserindo óbice ao seu manejo no Direito Individual do Trabalho (cabendo rememorar-se que a Constituição Federal a ele reservou apenas o espaço do Direito Coletivo do Trabalho). 1.5. A desigualdade que se insere na etiologia das relações de trabalho subordinado, reguladas pela CLT, condena até mesmo a possibilidade de livre eleição da arbitragem (e, depois, de árbitro), como forma de composição dos litígios trabalhistas, em confronto com o acesso ao Judiciário Trabalhista, garantido pelo art. 5º, XXXV, do Texto Maior. 1.6. A vocação protetiva que dá suporte às normas trabalhistas e ao processo que as instrumentaliza, a imanente indisponibilidade desses direitos e a garantia constitucional de acesso a ramo judiciário especializado erigem sólido anteparo à utilização da arbitragem no Direito Individual do Trabalho. Recurso de revista conhecido e desprovido<sup>40</sup>.

Ou seja, mesmo que se admita a solução de conflitos trabalhistas coletivos via processo arbitral, devem ser sempre respeitados os princípios que regem o direito do trabalho, como o da indisponibilidade, imperatividade e, mormente, o da proteção.

---

<sup>40</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 89000-85.2008.5.02.0022, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 06/02/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/02/2013.

### 3 CONCILIAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO

Aqui, a conciliação será estudada de forma pormenorizada, examinando-se os conceitos adotados pela doutrina, seus fundamentos e as normas de direito do trabalho que tratam da matéria.

#### 3.1 Conceito

O instituto da conciliação é uma técnica autocompositiva de conflitos, por meio da qual as partes litigantes buscam a composição, mas dirigidas por um terceiro, em que a força condutora dinâmica conciliatória desse terceiro é real, o qual, muitas vezes, consegue atingir um resultado sequer imaginado pelos envolvidos, sem, no entanto, decidir a celeuma<sup>41</sup>.

Eduardo Borges de Mattos Medina adota o seguinte conceito de conciliação:

Pode-se conceituar conciliação como uma forma compositiva da lide, onde há um acordo de vontades, realizado, em geral, a partir de concessões recíprocas feitas pelas partes, com o auxílio de um terceiro interventor, com vistas à solução do conflito<sup>42</sup>.

Ademais, tal mecanismo de solução de conflitos constitui um negócio jurídico que pode ter efeitos substanciais entre as partes e processuais, quando celebrado perante o órgão julgante, e, segundo Wilson de Souza Campos Batalha, sendo-lhe aplicáveis "os princípios que regem os contratos e, assumindo efeitos processuais, aplicam-se os princípios pertinentes à coisa julgada"<sup>43</sup>.

Ao estabelecer um conceito próprio de conciliação, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca parte da responsabilidade de determinados atores sociais pela

---

<sup>41</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no direito do trabalho brasileiro. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 66, n. 6, junho de 2002. p. 665.

<sup>42</sup> MEDINA, Eduardo Borges de Mattos. **Meios alternativos de solução de conflitos: o cidadão na administração da justiça**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2004. p. 48.

<sup>43</sup> Apud SANTOS, Altamiro J. dos. **Comissão e conciliação prévia: convívio, lógica jurídica & harmonia social**. São Paulo: LTr, 2001. p. 168.

administração da Justiça, conforme previsto na Constituição Federal, quais sejam: os advogados, membros do Ministério Público e os Magistrados. Assim, chega à seguinte definição:

Penso, finalmente, que a conciliação pode ser conceituada como: ato pedagógico jurídico empreendido por Advogados, membros do Ministério Público e Magistrados, judicial ou extrajudicialmente, no sentido de se oferecer aos litigantes orientações para que busquem a solução do conflito instaurado, manifestando suas apreensões, temores e soluções aceitáveis para ambos, a fim de que se aproximem os contendores da justiça resultante da verdade jurídica, sociológica, política e afetiva que permeia o conflito, garantindo-lhes, dessa forma, não apenas a dicção do Direito, mas, sobretudo, a paz e a felicidade<sup>44</sup>.

Na realidade, a conciliação constitui um dos mais importantes meios alternativos de solução de conflitos trabalhistas, pois permite que os envolvidos, por meio de concessões recíprocas e por eles mesmos, recomponham as relações em desarmonia, constituindo, na verdade, um instrumento de exercício da própria democracia.

Nesse sentido, vale destacar os ensinamentos de Ricardo Tadeu Marques da Fonseca:

Como se pode concluir, a conciliação é a mais democrática das atividades jurisdicionais, mas, para que se opere legitimamente, é fundamental o empenho do Juiz em agir de forma hábil, a propiciar interação de verdades que superem a oposição que caracteriza as lides, transformando-as em convergências possíveis<sup>45</sup>.

A conciliação, portanto, é um instrumento alternativo de resolução de conflitos que permite às partes atingir um denominador comum, com a orientação ativa de um terceiro com habilidade para tanto.

---

<sup>44</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Conciliação – justiça interativa: as perspectivas da advocacia, do Ministério Público e da Magistratura. *In*: Pimenta, Adriana Campos de Souza Freire; Lockmann, Ana Paula Pellegrina (coord.). **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014. p 118.

<sup>45</sup> Idem ibidem.

### 3.2 Fundamentos e planos de atuação

O método conciliatório de solução de conflito encontra amparo em três fundamentos: efficientista, social e político<sup>46</sup>.

O fundamento efficientista consiste na forma de reduzir o tempo gasto na solução dos conflitos e cicatrizar o mais rápido possível as feridas sociais decorrentes desses conflitos.

Já o social está relacionado aos efeitos para o futuro da adoção da conciliação, pois abre a visão das partes para um novo caminho, uma nova percepção sobre o conflito em si.

Por fim, tem-se o fundamento político, em que a conciliação deve ser reconhecida como instrumento de concretização da democracia, ao permitir uma eficaz forma de pacificação social.

Ademais, quanto aos planos de atuação da conciliação, é possível destacar o plano qualitativo e o plano quantitativo, conforme analisa José Roberto Freire Pimenta:

Em suma, o fenômeno da conciliação atua em dois planos: o *qualitativo*, onde recupera faixas contenciosas que de outro modo permaneceriam só em estado potencial, contribuindo assim para tornar realidade a efetividade da tutela jurisdicional dos direitos constitucionalmente prometida; e o plano *quantitativo*, onde atenua a pressão numérica dos processos judiciais, contribuindo para reduzir o tempo de tramitação global e preservar a própria qualidade da atuação dos organismos judiciários, em consequência menos assoberbados<sup>47</sup>.

Não é demais ressaltar que a conciliação, ocorrida no curso do processo judicial ou fora do Poder Judiciário, traz consigo uma efetiva pacificação do

<sup>46</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Conciliação – justiça interativa: as perspectivas da advocacia, do Ministério Público e da Magistratura. *In*: Pimenta, Adriana Campos de Souza Freire; Lockmann, Ana Paula Pellegrina (coord.). **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014. p 118.

<sup>47</sup> PIMENTA, José Roberto Freire. A constitucionalidade da exigência de tentativa de conciliação extrajudicial para ajuizamento de ação trabalhista e da eficácia liberatória geral do respectivo termo de conciliação (arts. 625-D e 625-E, parágrafo único, da CLT). *In*: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio (coord.). **Comissões de Conciliação Prévia: Quando o Direito enfrenta a realidade**. São Paulo: LTr, 2003. p. 125.

conflito em todas as suas dimensões: jurídica, sociológica, humana e psicológica. É essa a lição de Adriana Goulart Sena Orsini:

Compreende-se a conciliação em um conceito muito mais amplo do que o 'acordo' formalizado. A conciliação aqui trabalhada significa entendimento, recomposição de relações desarmônicas, empoderamento, capacitação, desarme de espírito, ajustamento de interesses. Em dizer psicanalítico: a conciliação que represente efetivo apaziguamento<sup>48</sup>.

Acrescente-se, por oportuno, que a utilização desse meio de solução dos conflitos na esfera trabalhista deve observar a efetividade dos direitos legalmente previstos, não podendo ser aplicado como forma de desconstrução do direito material, ainda que a conciliação seja promovida durante o processo judicial.

### 3.3 Tipos de conciliação e o direito do trabalho

A conciliação pode ocorrer tanto judicialmente, em que o terceiro é a autoridade jurisdicional, quanto extrajudicialmente, em que o terceiro auxiliar é o conciliador, acrescentando-se que ambos, no papel conciliatório, podem fazer propostas de solução do litígio.

#### 3.3.1 Conciliação extrajudicial

A conciliação extrajudicial trabalhista de conflito individual foi legalmente legitimada com a inserção dos artigos 625-A a 625-H na CLT, por meio da Lei nº 9.958/00, que criou as Comissões de Conciliação Prévia pelas empresas e sindicatos, cuja atribuição é tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho, com o escopo de desafogar a Justiça do Trabalho, diminuindo o número de demandas judiciais e permitindo às partes a obtenção mais célere da pacificação do conflito.

Nesse sentido, a lição de Cristiano Campos Kangassu Santana:

A Lei n. 9,958, de 12 de janeiro de 2000, instituiu no ramo juslaboral as Comissões de Conciliação Prévia, com o propósito de solucionar extrajudicialmente os dissídios individuais trabalhistas, assegurando aos jurisdicionados aquelas garantias constitucionais do processo,

<sup>48</sup> ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Formas de resolução de conflitos e acesso à justiça. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região**, Belo Horizonte: vol. 46, n. 76, jul./dez.2007. p. 100.

fazendo, conforme sintetiza Ada Pellegrini Grinover, 'a Política judiciária calcada nos meios alternativos para a solução dos litígios'<sup>49</sup>

De acordo com o artigo 625-A da CLT, a referida comissão terá composição paritária, ou seja, com representantes dos empregados e dos empregadores e, ainda, poderá ser instituída pelas empresas ou grupos de empresas e pelos sindicatos, sendo possível, também ter caráter intersindical.

As Comissões de Conciliação Prévia, conforme dispõe o artigo 625-B, *caput*, consolidado, quando instituídas no âmbito da empresa, poderão ter de dois a dez membros, sendo a metade indicada pelo empregador e a outra, eleita pelos empregados, por meio de voto secreto. Vale destacar que os empregados que compõem a comissão, titulares e suplentes, têm estabilidade provisória de um ano após o encerramento do mandato, salvo no caso de falta grave, na forma do artigo 625-B, § 1º, da CLT.

Já as comissões instituídas pelos sindicatos serão constituídas e terão suas normas de funcionamento fixadas por meio de convenção ou acordo coletivo (artigo 625-B, § 2º, da CLT).

Ressalta-se, quanto à instituição das comissões, que essa é facultativa, ao contrário do que foi inicialmente previsto na proposta de lei apresentada ao Congresso Nacional, de que seria obrigatória nas empresas que tivessem mais de 50 empregados. No entanto, em contrapartida, foi admitida a fiscalização das eleições pelo sindicato obreiro e, ainda, a sua extensão a toda e qualquer empresa, independentemente do número de empregados<sup>50</sup>.

Além disso, o artigo 625-E, parágrafo único, da CLT, prevê que o termo de conciliação celebrado pela CCP constitui título executivo extrajudicial, com eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

---

<sup>49</sup> SANTANA, Cristiano Campos Kangussu Santana, Eficácia do termo de conciliação. *In*: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio (coord.). **Comissões de Conciliação Prévia: Quando o Direito enfrenta a realidade**. São Paulo: LTr, 2003. p. 194.

<sup>50</sup> PIMENTA, José Roberto Freire. A constitucionalidade da exigência de tentativa de conciliação extrajudicial para ajuizamento de ação trabalhista e da eficácia liberatória geral do respectivo termo de conciliação (arts. 625-D e 625-E, parágrafo único, da CLT). *In*: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio (coord.). **Comissões de Conciliação Prévia: Quando o Direito enfrenta a realidade**. São Paulo: LTr, 2003. p. 135.

Em relação à eficácia liberatória do termo de conciliação extrajudicial, muito ainda se debate sobre a sua compatibilidade com os princípios que regem o sistema juslaboral.

José Roberto Freire Pimenta, ao tratar da questão, explica que o artigo 625-E da CLT deve ser interpretado considerando os princípios que amparam o direito do trabalho – irrenunciabilidade e indisponibilidade dos direitos trabalhistas – e, também, os dispositivos da própria CLT, como o artigo 625-D, § 2º, que trata da necessidade de descrição do objeto da conciliação no caso em que essa for frustrada, para que conste na declaração a ser anexada à ação reclamationária, e, também o artigo 477, § 2º, segundo o qual “*o instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação apenas relativamente às mesmas parcelas*”.

E conclui o seguinte:

Em suma, pode-se concluir que a segunda parte do parágrafo único do artigo 625-E da CLT, relativa à eficácia geral liberatória geral do termo de conciliação extrajudicial, não padece de inconstitucionalidade, desde que se limitem seus efeitos estritamente aos direitos e parcelas que foram objeto da demanda do trabalhador (escrita ou reduzida a termo), submetida à Comissão de Conciliação Prévia.

Pelas mesmas razões, aliás, será absolutamente inaceitável, naquele âmbito extrajudicial, que se inclua naquele termo de conciliação qualquer quitação sem especificação dos direitos ou parcelas, objeto daquela transação, especialmente cláusulas que abranjam, genericamente, todo e qualquer direito relativo ‘ao período até então trabalhado’ (se a relação de empregado ainda estiver em curso) ou ‘ao extinto contrato de trabalho’ ou expressões equivalentes, por absoluta ausência de *res dúbia*, requisito indispensável, repita-se a uma verdadeira transação<sup>51</sup>.

Já o Tribunal Superior do Trabalho, por meio de seu órgão uniformizador da jurisprudência, a Subseção de Dissídios Individuais – 1, pacificou o entendimento de que o termo de conciliação firmado perante a Comissão de

---

<sup>51</sup> PIMENTA, José Roberto Freire. A constitucionalidade da exigência de tentativa de conciliação extrajudicial para ajuizamento de ação trabalhista e da eficácia liberatória geral do respectivo termo de conciliação (arts. 625-D e 625-E, parágrafo único, da CLT). *In*: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio (coord.). **Comissões de Conciliação Prévia: Quando o Direito enfrenta a realidade**. São Paulo: LTr, 2003. p. 184-185.

Conciliação Prévia, sem a oposição de ressalva, dá quitação plena às parcelas ali consignadas. É o que se extrai da seguinte decisão, exarada por esse colegiado, em sua composição completa:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI N.º 11.496/2007. DECISÃO DA TURMA DO TST QUE NÃO RECONHECEU A EFICÁCIA LIBERATÓRIA GERAL DO TERMO DE CONCILIAÇÃO FIRMADO PERANTE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. ART. 625-E DA CLT. INEXISTÊNCIA DE RESSALVA. ENTENDIMENTO PREDOMINANTE DESTA SBDI-1 SOBRE A VALIDADE DA QUITAÇÃO. Aplicação do entendimento atual e majoritário desta SBDI-1 no sentido de que, havendo submissão da demanda à conciliação perante a Comissão de Conciliação Prévia, e em ocorrendo acordo com o empregador, o termo de conciliação tem eficácia liberatória, exceto em relação às parcelas expressamente ressalvadas, a teor do disposto no art. 625-E da CLT. Hipótese em que o termo de acordo não contém qualquer ressalva quanto aos títulos reclamados nesta ação, concedendo quitação plena. Ressalva do entendimento pessoal deste relator. Recurso de embargos conhecido e provido<sup>52</sup>.

Outro aspecto objeto de muitas discussões quanto à sua constitucionalidade é o disposto no artigo 625-D da CLT, o qual previa que qualquer demanda trabalhista deveria ser apreciada perante a Comissão de Conciliação Prévia antes do ajuizamento da ação.

Havia, na jurisprudência e na doutrina, um grande debate acerca da natureza dessa exigência, se seria condição da ação, cuja ausência acarretaria falta de interesse de agir do autor, ou pressuposto processual negativo, ou seja, a submissão da demanda à comissão em questão seria um requisito essencial para o ajuizamento da ação.

No entanto, em 13 de maio de 2009, o Supremo Tribunal Federal, ao analisar o pedido de liminar das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nºs 2.139 e 2.160, ajuizadas por quatro partidos políticos - PC do B, PSB, PT e PDT - e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio (CNTC), deferiu a medida cautelar para suspender a eficácia do artigo 625-D da CLT, entendendo que tal

---

<sup>52</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. E-RR - 45700-44.2007.5.01.0052 , Relator Juiz Convocado: Flavio Portinho Sirangelo, julgado em 24/02/2011, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, publicado no DEJT de 11/03/2011.

dispositivo seria inconstitucional, encerrando os questionamentos acerca da natureza da exigência ali prevista. Para a maioria dos Ministros da excelsa Corte, o referido dispositivo consolidado restringia o acesso à Justiça do Trabalho ao obrigar o reclamante a procurar a Comissão de Conciliação Prévia, ferindo o princípio do livre acesso à justiça previsto no artigo 5º, inciso XXXV, da Carta da República.

Eis as ementas dos julgados referidos, respectivamente:

PROCESSO OBJETIVO - PETIÇÃO INICIAL. A petição inicial do processo objetivo deve ser explícita no tocante à causa de pedir. JURISDIÇÃO TRABALHISTA - FASE ADMINISTRATIVA. A Constituição Federal em vigor, ao contrário da pretérita, é exaustiva quanto às situações jurídicas passíveis de ensejar, antes do ingresso em juízo, o esgotamento da fase administrativa, alcançando, na jurisdição cível-trabalhista, apenas o dissídio coletivo<sup>53</sup>.

JUDICIÁRIO - ACESSO - FASE ADMINISTRATIVA - CRIAÇÃO POR LEI ORDINÁRIA - IMPROPRIEDADE. Ao contrário da Constituição Federal de 1967, a atual esgota as situações concretas que condicionam o ingresso em juízo à fase administrativa, não estando alcançados os conflitos subjetivos de interesse. Suspensão cautelar de preceito legal em sentido diverso<sup>54</sup>.

Efetivamente, não obstante essa forma de solução de conflitos possa contribuir para diminuir a avalanche de ações que chegam diariamente para apreciação do Poder Judiciário, a falta de um regramento mais claro acerca da responsabilidade dos conciliadores e a desconsideração da condição de hipossuficiência econômica e social do trabalhador trouxeram certo descrédito às Comissões de Conciliação Prévia, não sendo possível admitir que o trabalhador, ao deixar de tentar a conciliação, possa ser impedido de exercer seu direito de ação, conclusão que pode ser estendida a qualquer outra forma de conciliação extrajudicial feita individualmente pelo empregado.

### 3.3.2 Conciliação endoprocessual

No direito do trabalho, a conciliação é de grande valia, sendo que sua aplicação, na esfera processual, está expressamente prevista na Consolidação

<sup>53</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 2139 MC, Relator para o Acórdão: Min. MARCO AURÉLIO, Tribunal Pleno, julgado em 13/05/2009, publicado no DJe de 23-10-2009.

<sup>54</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal. ADI 2160 MC, Relator para o Acórdão: Min. MARCO AURÉLIO, Tribunal Pleno, julgado em 13/05/2009 e publicado no DJe de 23-10-2009.

das Leis do Trabalho. De acordo com o artigo 847 da CLT, a conciliação será proposta pelo juiz assim que aberta a audiência e, também, após o prazo fixado para razões finais, antes da prolação sentença, conforme dispõe o artigo 850 consolidado.

O juiz, no exercício do papel de conciliador, atua como instrumento de equalização jurídica, pois, no direito do trabalho, as partes são essencialmente desiguais, devendo observar as regras de ordem pública trabalhistas, bem como as questões previdenciárias e tributárias<sup>55</sup>.

Ademais, a atuação do juiz deve ter em vista a afirmação e o reconhecimento dos direitos trabalhistas e deve, ainda, ser uma forma de desestimular novas violações a esses direitos e de induzir o cumprimento espontâneo dessas normas, para que a conciliação possa ser, realmente, uma forma eficaz de solução de conflitos.

Por fim, o juiz deve estar atento às pretensões das partes, analisando as diferenças e as peculiaridades do conflito ali colocado. Nesse sentido, explica José Roberto Freire Pimenta:

Para o juiz formular sua própria proposta de conciliação com boas possibilidades de êxito, é necessário que ele tenha uma adequada compreensão prévia das posições relativas das partes e de seus advogados na audiência, que apresentam muitas diferenças e significativas peculiaridades. Em primeiro lugar, é preciso ter a clara consciência de que os interesses imediatos do julgador são profundamente diferentes dos interesses dos sujeitos parciais do processo e dos demais operadores do Direito presentes na audiência. É importante tal compreensão até mesmo para que ele tenha um pouco mais de tolerância com as diferentes posturas de cada um e para que possa atuar de forma eficaz no processo de convencimento das partes para que cheguem a uma solução conciliatória da lide.

O interesse primordial do juiz, nessa fase processual, é realmente chegar a bom termo na conciliação – o que significa fazer com que as partes, na maioria dos casos, se componham mediante o pagamento, pelo demandado, de um valor razoável ao reclamante – e, se isso não for possível, pelo menos levantar alguns elementos de

---

<sup>55</sup> PIMENTA, José Roberto Freire. A conciliação na esfera trabalhista – função, riscos e limites. *In*: Pimenta, Adriana Campos de Souza Freire; Lockmann, Ana Paula Pellegrina (coord.). **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014, p. 36.

fato e de direito que sejam úteis para a solução daquela controvérsia<sup>56</sup>.

A conciliação judicial, então, para ser considerada boa ou ruim depende, essencialmente, da ativa atuação do julgador e “de sua sensibilidade maior ou menor para as questões das partes e do mundo”<sup>57</sup>.

Após alcançada a conciliação entre as partes, o juiz, então, a homologará. Ou não.

A homologação, no caso da conciliação, constitui um ato judicial declaratório e constitutivo<sup>58</sup>: declaratório, no que concerne à vontade dos envolvidos, e constitutivo, em razão dos efeitos jurídicos daí decorrentes, como, por exemplo, a obrigação de pagar determinado valor por parte de uma delas.

É nesse momento que o julgador, efetivamente, examina os aspectos não apenas formais, mas também o próprio conteúdo da conciliação, ou seja, a observância dos princípios laborais e a existência de uma real transação e não renúncia de direitos.

### **3.4 Conciliação e os princípios protetivo e da indisponibilidade do direito do trabalho**

Conforme analisado anteriormente, o ordenamento juslaboral trata expressamente da conciliação, o que poderia dar a impressão de que esse instituto já estaria autorizado na seara trabalhista. No entanto, o simples fato de ter sido inserida no texto consolidado não possibilita a aplicação pura e simples da conciliação.

---

<sup>56</sup> PIMENTA, José Roberto Freire. A conciliação na esfera trabalhista – função, riscos e limites. *In*: Pimenta, Adriana Campos de Souza Freire; Lockmann, Ana Paula Pellegrina (coord.). **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014, p. 64.

<sup>57</sup> VIANA, Márcio Túlio. Os paradoxos da conciliação – quando a ilusão da igualdade formal esconde mais uma vez a desigualdade real. *In*: Pimenta, Adriana Campos de Souza Freire; Lockmann, Ana Paula Pellegrina (coord.). **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014, p.83.

<sup>58</sup> PIMENTA, José Roberto Freire. A conciliação na esfera trabalhista – função, riscos e limites. *In*: Pimenta, Adriana Campos de Souza Freire; Lockmann, Ana Paula Pellegrina (coord.). **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014, p. 37.

Com efeito, esse mecanismo de solução de conflitos deve ter sempre em foco os princípios da proteção e da indisponibilidade dos direitos dos trabalhadores, inclusive a jurisdicional, ante o inerente desequilíbrio existente na relação laboral.

Nesse sentido, cumpre destacar a lição de José Roberto Freire Pimenta ao discorrer sobre o princípio protetivo e a conciliação judicial, a qual, no entanto, vale para toda e qualquer forma de reflexão a respeito da aplicação de métodos alternativos de solução de conflitos no âmbito laboral:

Acima de tudo, não poderá ele nunca esquecer que também na conciliação está presente o protecionismo do Direito do Trabalho, devendo agir sempre entre dois polos: de um lado, equidade; de outro, a indisponibilidade dos direitos básicos dos trabalhadores e a incidência obrigatória das normas de ordem pública que disciplinam as questões de interesse público implicadas em cada controvérsia trabalhista<sup>59</sup>.

A conciliação, quando bem dirigida, seja pelo conciliador comum ou por um juiz, pode sim ser um instrumento útil para a solução rápida dos conflitos trabalhistas sem que haja ofensa aos princípios protetivo e da irrenunciabilidade.

Com isso, portanto, chega-se à pacificação social pretendida. Nesse sentido, vale destacar a lição de Adriana Goulart de Sena Orsini:

A conciliação é uma forma adequada de resolução de conflitos. Por meio dela as partes põem fim ao conflito que deu origem à atuação do Judiciário, transacionando os limites da pretensão e da resistência inicialmente apresentadas. Desta feita, não apenas o processo é extinto, mas também a controvérsia pertinente ao direito material e a lide sociológica porventura existente. Em outras palavras: ocorre a pacificação do conflito, que é a finalidade da própria atuação do Judiciário. Todavia, ressalte-se, a composição das partes não é um fim em si mesma, não ensejando a homologação passiva pela juiz<sup>60</sup>.

<sup>59</sup> PIMENTA, José Roberto Freire. A conciliação na esfera trabalhista – função, riscos e limites. *In*: Pimenta, Adriana Campos de Souza Freire; Lockmann, Ana Paula Pellegrina (coord.). **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014, p. 62-63.

<sup>60</sup> ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Acesso à justiça, solução de conflitos e a política pública de tratamento adequado de conflitos trabalhistas. *In*: Pimenta, Adriana Campos de Souza Freire; Lockmann, Ana Paula Pellegrina (coord.). **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014, p. 161.

No âmbito trabalhista, não se admite a conciliação a qualquer custo, mas apenas aquela que respeite as normas juslaborais, devendo ser coibidas, também, as condutas antijurídicas daqueles que procuram, com a utilização da conciliação, a defesa de seus interesses particulares, mesmo que contra a lei e a justiça, aspectos a serem considerados pelo juiz ao homologar, ou não, a conciliação<sup>61</sup>.

Aliás, cumpre ressaltar que a própria jurisprudência trabalhista já pacificou entendimento acerca da inexistência de direito líquido e certo à homologação de acordo judicial, ou seja, cabe ao juiz, na análise da situação que lhe é posta no momento da celebração do acordo, decidir se deve ou não chancelar aquela conciliação. Nesse sentido, prevê a Súmula nº 418 do TST:

MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À CONCESSÃO DE LIMINAR OU HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 120 e 141 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança<sup>62</sup>.

Assim, a conciliação judicial, mais do que uma possibilidade, é um verdadeiro princípio que rege o processo trabalhista, sendo, inclusive, um pressuposto de validade da sentença, nos termos do artigo 831 da CLT.

É importante destacar, ainda, em relação à conciliação, que o conciliador deve buscar a realização da transação, que deve conter os elementos básicos do instituto, dentre eles as concessões recíprocas, e é exatamente esse aspecto que deve ser analisado em face do princípio da indisponibilidade pelo conciliador, no sentido de que a concessão feita pelo empregado não poderá envolver direito de indisponibilidade absoluta, mas apenas de indisponibilidade relativa, sob pena de ser nula de pleno direito.

---

<sup>61</sup> PIMENTA, José Roberto Freire. A conciliação na esfera trabalhista – função, riscos e limites. *In*: Pimenta, Adriana Campos de Souza Freire; Lockmann, Ana Paula Pellegrina (coord.). **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014, p. 62.

<sup>62</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 418. Disponível em [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-418](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-418). Acesso em 30/4/2015.

É o que defende Ana Paula Pellegrina Lockmann:

Diante desse quadro, podemos concluir que é vedada, como regra geral, a renúncia de direitos trabalhistas, salvo raríssimas exceções expressamente previstas em lei, sendo possível, contudo, a transação sobre direitos não revestidos pela indisponibilidade absoluta, desde que presente a *res dúbia* (incerteza subjetiva quanto aos direitos e obrigações), bem como os demais requisitos próprios de qualquer ato jurídico em geral (capacidade do agente, livre manifestação de vontade, objeto lícito, forma prescrita ou não defesa em lei)<sup>63</sup>.

Nesse contexto, conclui-se que a conciliação extrajudicial também é possível na esfera trabalhista, desde que os direitos ali transacionados não sejam relacionados à saúde e segurança do trabalhador e não haja redução do patamar mínimo civilizatório.

---

<sup>63</sup> LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina. Acesso à justiça, solução de conflitos e a política pública de tratamento adequado de conflitos trabalhistas. *In*: Pimenta, Adriana Campos de Souza Freire; Lockmann, Ana Paula Pellegrina (coord.). **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014. p. 131.

#### 4 CONCLUSÃO

Nos dias de hoje, a avalanche de processos judiciais e a clemência por uma resposta eficiente, célere e segura do Estado, leva à necessidade de se criar mecanismos alternativos para a solução dos conflitos.

Assim, a aplicação de mecanismos alternativos de solução de litígios nos conflitos trabalhistas deve ser sim considerada, sem, no entanto, perder de vista o caráter cogente dos princípios que norteiam o ordenamento juslaboral.

A desigualdade estrutural da relação laboral e o reconhecimento da condição de hipossuficiência social e econômica do trabalhador impedem que os meios de pacificação de conflitos existentes atualmente possam ser aplicados em sua completude no direito do trabalho. O princípio protetivo, mormente em relação aos conflitos individuais trabalhistas, é um grande obstáculo à utilização de meios alternativos de solução de conflitos, pois estes partem do pressuposto de que os envolvidos estão em pé de igualdade, o que, como já dito não se verifica na relação trabalho x capital.

Ademais, o princípio da indisponibilidade também freia a possibilidade de despojamentos dos direitos e das vantagens asseguradas aos trabalhadores.

A conciliação, um dos meios alternativos de solução de litígios, é o que mais se adequa ao direito individual do trabalho. Isso porque, ao conciliador, é permitido fazer propostas e conduzir o acordo entre as partes de modo a impedir que os direitos e as vantagens concernentes ao patamar mínimo civilizatório e as normas de saúde e segurança do trabalhador sejam observados, em atenção aos princípios protetivo e da indisponibilidade.

Não importa se a conciliação ocorre extrajudicialmente, por meio das Comissões de Conciliação Prévia, ou durante o trâmite processual, em que o

conciliador é o próprio juiz da causa. O que interessa, na verdade, é, além de se obter a satisfação econômica e psicológica das partes, que os princípios basilares do direito do trabalho não sejam afastados, pois, somente assim, a conciliação será em instrumento eficaz e legítimo para a pacificação social.

É preciso ressaltar que, na prática, a averiguação, na conciliação celebrada ou a ser celebrada, da efetiva observância dos princípios protetivo e da indisponibilidade dos direitos dos trabalhadores não é uma tarefa fácil, mesmo quando o terceiro responsável pela conciliação é um magistrado.

No entanto, é mais do que válida a tentativa de, cada vez mais, se solucionar de forma rápida o conflito, pois a demora para resolver a questão constitui ofensa a direitos do trabalhador não só relacionados ao labor em si, mas à sua própria dignidade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O direito do trabalho como dimensão dos direitos humanos. São Paulo: Ltr, 2009.

ALVIM, José Eduardo Carreira. Elementos da teoria geral do processo. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

ARAÚJO, Adriane Reis de. A mediação para solução do assédio moral no trabalho. *In*: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org). Soluções alternativas de conflitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2012.

BANDIERI, Luís María. La negociación. *In*: MUÑOZ, Helena Soletto; PARGA, Milagros Otero (coord). Mediación y solución de conflictos: habilidades para una necesidad emergente. Madri: Editorial Tecnos, 2007. BARROSO, Fábio Barroso. Extrajudicialização dos conflitos de trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCI, Nicola e PASQUINO, Gianfranco. Dicionário de política. 9ª ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1997.

CAMPOS, Eduardo de Oliveira. A dignidade da pessoa humana como função social do contrato individual do trabalho - considerações sobre a necessidade de ratificação da Convenção n. 158 da OIT. Revista Ltr, São Paulo, vol.75, nº 1, janeiro de 2011.

DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no direito do trabalho brasileiro. Revista Ltr, São Paulo, v. 66, n. 6, junho de 2002.

\_\_\_\_\_. Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: Ltr, 2005.

\_\_\_\_\_. Curso de direito do trabalho. 10ª ed, São Paulo: LTr, 2011.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Conciliação – justiça interativa: as perspectivas da advocacia, do Ministério Público e da Magistratura. *In*: Pimenta, Adriana Campos de Souza Freire; Lockmann, Ana Paula Pellegrina (coord.). Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

FRANCO, Mariulza. A nova cultura do litígio: necessária mudança de postura. *In*: CARMONA, Carlos Alberto; LEMES, Selma Ferreira e BATISTA, Pedro (coord.). *In*: estudos em homenagem ao Prof. Guido Fernando da Silva Soares, *in memoriam*. São Paulo: Ed. Atlas, 2007.

GAGLIANO, Pablo Stolze. FILHO, Rodolfo Pamplona. Novo curso de direito civil. 6ª ed, São Paulo: Saraiva, 2006. v. 2: Obrigações.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Arbitragem no direito individual do trabalho. Decisório Trabalhista, Curitiba, nº 152, março de 2007.

GONZÁLEZ CANO, M<sup>a</sup> Isabel. Los métodos alternativos de resolución de conflictos. *In*: MUÑOZ, Helena Soletto; PARGA, Milagros Otero (coord). Mediación y solución de conflictos: habilidades para una necesidad emergente. Madri: Editora Tecnos, 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

LEWICKI, Roy L.; SAUNDERS, David M.; MINTON, Jonh W. Fundamentos da negociação. 2 ed., Porto Alegre: Bookman, 2002.

LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina. Acesso à justiça, solução de conflitos e a política pública de tratamento adequado de conflitos trabalhistas. *In*: Pimenta, Adriana Campos de Souza Freire; Lockmann, Ana Paula Pellegrina (coord.). Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014,

MARTINELLI, Dariane Marques. Arbitragem no direito coletivo do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, ano 32, n. 59, jul./dez. de 2007.

MEDINA, Eduardo Borges de Mattos. Meios alternativos de solução de conflitos: o cidadão na administração da justiça. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2004.

MENDONÇA, Guilherme de Moraes. Da negociação coletiva: fundamentos, objetivos e limites. *In*: THOME, Candy Florencio; Rodrigo Garcia Schwarz (org). Direito coletivo do trabalho: curso de revisão e atualização. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Direito do trabalho novo. Revista LTr, São Paulo, vol. 75, nº 1, janeiro de 2011.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Formas de resolução de conflitos e acesso à justiça. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, Belo Horizonte, vol. 46, n. 76, jul./dez.2007.

\_\_\_\_\_. Formas de resolução dos conflitos de interesses: espaços de efetividade dos direitos social e processual do trabalho. *In*: "PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org). Soluções alternativas de conflitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2012.

\_\_\_\_\_. Acesso à justiça, solução de conflitos e a política pública de tratamento adequado de conflitos trabalhistas. *In*: Pimenta, Adriana Campos de Souza Freire; Lockmann, Ana Paula Pellegrina (coord.). Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. A autocomposição como política pública judiciária: uma análise da atuação do Conselho Nacional de Justiça. *In*: Pimenta, Adriana Campos de Souza Freire; Lockmann, Ana Paula Pellegrina (coord.). Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

PIMENTA, José Roberto Freire. A constitucionalidade da exigência de tentativa de conciliação extrajudicial para ajuizamento de ação trabalhista e da eficácia liberatória geral do respectivo termo de conciliação (arts. 625-D e 625-E, parágrafo único, da CLT). *In*: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio (coord.). Comissões de Conciliação Prévia: Quando o Direito enfrenta a realidade. São Paulo: LTr, 2003.

\_\_\_\_\_. A conciliação na esfera trabalhista – função, riscos e limites. *In*: Pimenta, Adriana Campos de Souza Freire; Lockmann, Ana Paula Pellegrina (coord.). Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

SANTANA, Cristiano Campos Kangussu Santana, Eficácia do termo de conciliação. *In*: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio (coord.). **Comissões de Conciliação Prévia: Quando o Direito enfrenta a realidade.** São Paulo: LTr, 2003.

SANTOS, Altamiro J. dos. Comissão e conciliação prévia: convivência jurídica & harmonia social. São Paulo: LTr, 2001.

SANTOS, Enoque Ribeiro de. A negociação coletiva de trabalho como instrumento de pacificação social. *In*: THOME, Candy Florencio; Rodrigo Garcia Schwarz (org). Direito coletivo do trabalho: curso de revisão e atualização. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Cidadania, trabalho e democracia: um dos percursos possíveis para uma difícil, mas necessária, articulação na história. *Revista Ltr*, São Paulo, ano 71, n. 11, novembro de 2007.

\_\_\_\_\_ e HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho (RDT)*, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, ano 34, vol. 32, out/dez de 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Interpretação da norma trabalhista. *Revista Ltr*, São Paulo, vol. 74, nº 07, julho de 2012.

\_\_\_\_\_. As relações individuais e coletivas de trabalho na reforma do Poder Judiciário. *In*: COUTINHO, Grijalbo, Fernandes; FAVA, Marcos Neves (coord.). *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. São Paulo: LTr, 2005.

VIANA, Márcio Túlio. Os paradoxos da conciliação – quando a ilusão da igualdade formal esconde mais uma vez a desigualdade real. *In*: Pimenta, Adriana Campos de Souza Freire; Lockmann, Ana Paula Pellegrina (coord.). *Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Mediação de conflitos: mecanismo eficaz na resolução de conflitos trabalhistas. *Revista de direito do trabalho*, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, ano 38, vol, 146, abril-junho de 2012.