

**MEIOS VOLUNTÁRIOS NA SOLUÇÃO DE
CONFLITOS TRABALHISTAS, NO BRASIL X
PROTAGONISMO DO ESTADO
EM BUSCA DE AMPLIAÇÃO DE ESPAÇOS
PRIVADOS**

Nelson Mannrich

Professor Titular de Direito do Trabalho

Universidade de S. Paulo

Brasil

Investigador Colaborador do CEJEA

<https://doi.org/10.34628/gspr-at80>

MEIOS VOLUNTÁRIOS NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS, NO BRASIL X PROTAGONISMO DO ESTADO: EM BUSCA DE AMPLIAÇÃO DE ESPAÇOS PRIVADOS¹

Nelson Mannrich ²

Sumário: Introdução. 1. Panorama da solução dos conflitos trabalhistas, no ordenamento jurídico brasileiro: Justiça do Trabalho. 1.1 Modelo brasileiro de solução de conflitos. 1.2 Competência, sujeitos abrangidos e conflitos a serem resolvidos pela Justiça do Trabalho. 1.3 Monopólio estatal da criação da norma e da solução do conflito: entendendo suas origens. 1.4 Justiça do Trabalho. 1.5 Poder normativo da Justiça do Trabalho e desestímulo à negociação coletiva. 1.6 Jurisdição voluntária. 2. Solução dos conflitos trabalhistas, no Brasil: meios extrajudiciais. 2.1 Mediação e conciliação. 2.2 Arbitragem: tentativas de implantação e resistências. 3. Comissões de Conciliação Prévia: oportunidade perdida. 3.1 Modalidades de comissões e sua estrutura. 3.2 Finalidade. 3.3 Efeitos. 4. Mediação e conciliação em espaços públicos. 4.1 Justiça do Trabalho. 4.1.1 TST – Tribunal Superior do Trabalho. 4.1.2 Tribunais Regionais do Trabalho. 4.2 Ministério Público do Trabalho. 4.3 Ministério do Trabalho e Emprego.

¹ O presente trabalho, inicialmente apresentado na Escola Internacional de Diálogo Social, Tripartismo e Resolução de Conflitos – El-DISTReC, vinculada à Universidade do Panamá, com apoio da Universidade Complutense de Madri, foi revisto para efeitos da presente publicação.

² Mestre, Doutor e Livre-Docente em Direito, pela Universidade de São Paulo (USP). Professor Titular de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da USP (aposentado). Professor Senior da Faculdade de Direito, da USP. Presidente honorário e membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (cadeira nº 49). Presidente da Academia Ibero-americana de Direito do Trabalho e Seguridade Social. Coordenador do grupo de estudos GETRAB-USP, vinculado à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Advogado sócio do escritório Mannrich e Vasconcelos Advogados. Investigador Colaborador do CEJEA.

4.3.1 Inspeção do Trabalho. 4.3.2 Mediação por meio das “Mesas Redondas” e “Mesas de Entendimento”. 5. Negociação coletiva e sua importância como espaço privado para solução de conflitos. Conclusões. Referências bibliográficas e *sites* consultados.

Resumo: As relações de trabalho são conflituosas, necessitando de mecanismos eficientes para sua solução. No Brasil, há pouco espaço para soluções privadas de conflitos. O Estado, por meio da Justiça do Trabalho, tem o protagonismo, seja por meio da solução jurisdicional, seja por meio da mediação ou conciliação. A negociação coletiva, por diversos fatores, somente agora dá sinais positivos no sentido de desempenhar seu importante papel como espaço privado para prevenir e/ou solucionar conflitos trabalhistas. Ultimamente, em especial com a reforma trabalhista de 2017, observa-se maior incremento da negociação coletiva e seu maior prestígio, por oferecer maior segurança jurídica e previsibilidade. A arbitragem privada, tanto para resolver conflitos individuais, quanto coletivos, desempenha papel pífio, mas observa-se importante mudança dessa cultura. A Justiça do Trabalho e mesmo o Ministério Público do Trabalho têm elevado prestígio em seu papel de mediação e conciliação. No Brasil, ressurte-se de espaços privados com legitimidade para concorrer com o espaço hoje loteado pelo Estado.

Palavras-chave: Conflitos de trabalho; dissídio coletivo; negociação coletiva; Justiça do Trabalho; Ministério Público do Trabalho; Ministério do Trabalho; Inspeção do Trabalho; arbitragem; mediação; conciliação; conflito de natureza econômica ou de interesse.

Introdução

No Brasil, como será examinado, a Justiça do Trabalho tem competência para solucionar conflitos trabalhistas, com pouco espaço para resolvê-los em espaços privados, fora do Estado. Apesar de a negociação coletiva se apresentar como verdadeira instância de solução de conflitos, inclusive de forma preventiva, havendo impasse, prefere-se levar o conflito à jurisdição, em vez de resolvê-lo por meios voluntários. Apesar de a greve ser reconhecida como

direito fundamental e ser instrumento passível de ser regularmente exercido na forma da lei³, prefere-se levar à Justiça do Trabalho a solução de conflitos coletivos, no caso de impasse da negociação. É o chamado dissídio coletivo: corresponde à solução jurisdicional do conflito, ou ao conflito levado à solução jurisdicional. Sua instauração perante o Tribunal do Trabalho ocorre quando houver impasse na negociação coletiva, sem que as partes concluam o instrumento normativo, por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho. O resultado que se buscava por meio da negociação é substituído pela sentença normativa. Como se vê, a chamada “lei profissional”, que deveria resultar da negociação coletiva, é substituída pela sentença normativa, impondo assim o Estado solução ao conflito coletivo.

O presente texto corresponde à visão crítica que o autor tem a respeito do modelo de solução de conflitos trabalhistas. Talvez resulte mais de expectativas em face de possíveis aperfeiçoamentos dos mecanismos privados de solução de conflitos como alternativa ao sistema atual. Além de solução mais expedita, o aperfeiçoamento do modelo poderia se dar com menos custo para a sociedade. Não bastasse, além do caráter voluntário, o sistema poderia oferecer maior previsibilidade, com maior segurança jurídica.

Esse artigo resulta de estudos coordenados pela Universidade do Panamá, com apoio da Universidade Complutense de Madri, por meio da Escola Internacional de Diálogo Social, Tripartismo e Resolução de Conflitos - El-DiSTReC⁴, sob a liderança dos professores Vasco Torres De León e Joaquim Garcia Murcia. O trabalho então apresentado sofreu algumas modificações para efeitos de publicação na prestigiosa Revista Minerva, sob a coordenação do prof. António José Moreira.

No presente artigo, o tema será examinado em 5 partes. Na primeira, será apresentado panorama dos conflitos trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro, pela perspectiva da Justiça do Trabalho. Na segunda, serão analisados os meios extrajudiciais de solução de conflitos, no Brasil. Na terceira seção, serão discutidas as Comissões de Conciliação Prévia (CCP), uma oportunidade perdida. Na quarta, serão avaliadas as contribuições de órgãos públicos – como

³ Conforme art. 9º, da CRFB/1988, e Lei nº 7.783/1989.

⁴ O primeiro encontro teve por finalidade examinar a questão do diálogo social.

a Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério do Trabalho e Previdência (MTP, antigo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE) para a mediação e conciliação. Por fim, na quinta parte, será analisada a negociação coletiva de trabalho e sua importância como espaço privado para prevenção e solução de conflitos trabalhistas.

1. Panorama da solução dos conflitos trabalhistas, no ordenamento jurídico brasileiro: Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho, no Brasil, desempenhou e continua desempenhando importante papel, de modo particular no incentivo à mediação como alternativa à solução judicial. Também a conciliação é bastante prestigiada, em qualquer fase do processo. No entanto, esse protagonismo da Justiça do Trabalho como única instância legitimada para solução dos conflitos acaba neutralizando outros espaços privados, que poderiam também concorrer para a pacificação social, com mais celeridade e menos custo.

1.1 Modelo brasileiro de solução de conflitos

No Brasil, como será reiteradamente repetido, dá-se preferência pela solução jurisdicional dos conflitos, seja por meio da justiça especializada, como a Justiça do Trabalho, seja por meio da Justiça comum ou Justiça Federal⁵. Além disso, predomina modelo mais competitivo que cooperativo⁶, o que explica ambiente extremamente conflitivo.

Esse fenômeno se observa em relação à solução dos conflitos trabalhistas, tanto individuais, quanto coletivos. Há pouco espaço para atuação de mecanismos privados, como mediação, conciliação ou arbitragem.

Mesmo eventuais acordos diretos entre empregado e empregador, para pôr fim a uma relação de emprego, não oferecem segurança jurídica.

⁵ Conf. art. 92, da CRFB/1988.

⁶ PINHEIRO, Rogério Neiva. Jurisdição, conciliação, criatividade e evolução humana. In TRT 10^a. Região – Brasília – v.15/18, 2006/2009, p. 137. Para o autor, no modelo competitivo, os oponentes propugnam por maximizar sua satisfação pessoal, ao contrário do modelo cooperativo, onde se buscam soluções para satisfazer as duas partes (lógica do ganha-ganha).

As empresas preferem submeter à Justiça do Trabalho a homologação do acordo.

A arbitragem, no âmbito trabalhista, tampouco se apresenta como opção segura para pacificação de conflitos, sendo desestimulada sua utilização. No âmbito coletivo, mesmo com expressa previsão constitucional, esse mecanismo não é utilizado, preferindo os atores sociais a intervenção da Justiça do Trabalho, no âmbito do chamado dissídio coletivo de natureza econômica ou de greve. Nestes casos, o conflito é resolvido por meio de sentença normativa, que muitas vezes não representa a melhor solução para as partes.

Há certo movimento, lento, mas firme, no sentido de se modificar essa cultura. Não apenas em razão do excesso de conflitividade ou mesmo da demora do judiciário na solução dos conflitos e o alto custo⁷ que isso implica para a sociedade. Certamente, há longo caminho pela frente, em especial no que se refere à segurança jurídica e previsibilidade.

1.2 Competência, sujeitos abrangidos e conflitos a serem resolvidos pela Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho tem competência para solucionar conflitos decorrentes da relação de emprego⁸, envolvendo empregado e empregador, inclusive empregados públicos, contratados por empresas públicas ou de economia mista. A estes também se aplica o mesmo regime da CLT⁹.

A Justiça do Trabalho tem competência, ainda, para resolver determinados conflitos decorrentes da relação de trabalho¹⁰, além de outras relacionadas ao contrato de prestação de serviços, como cláusula de não concorrência.

⁷ Segundo Almir Pazzianotto Pinto, em artigo recente, ainda não publicado (O judiciário em crise) o custo da Justiça do Trabalho “em 2022, para cada habitante, foi de R\$ 99,83. Foram pagos aos reclamantes, R\$ 32.029.441.314,80”. De acordo com o IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o Brasil tem 215.886.534 de habitantes. Conf. Em https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/box_popclock.php, acessado em 28/03/23.

⁸ Art. 114, da CRFB/1988

⁹ Art. 173, I, da CRFB/1988

¹⁰ Redação dada ao art. 114, da CRFB/1988, pela Emenda Constitucional (EC) nº 45/2004.

Cabe ainda à Justiça do Trabalho processar e julgar ações envolvendo direito de greve¹¹, representação sindical, ou outras disputas entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores e entre sindicatos e empregadores e mesmo cobrança de multas resultantes de autuações pelos auditores fiscais do trabalho.

Portanto, conflitos do trabalho, individuais ou coletivos, envolvendo empregados de empresas privadas e empregados públicos, excluídos os servidores estatutários¹², são resolvidos pela Justiça do Trabalho. É sob essa perspectiva que será examinado o tema.

1.3 Monopólio estatal da criação da norma e da solução do conflito: entendendo suas origens

A tendência para o monopólio estatal em sede de solução dos conflitos não se observa apenas no âmbito trabalhista. É recorrente no sistema brasileiro, como um todo. De acordo com Cândido Rangel Dinamarco, *“a exagerada valorização da tutela jurisdicional estatal, a ponto de afastar ou menosprezar o valor de outros meios de pacificar, constitui um desvio de perspectiva a ser evitado”*¹³. Como já afirmado, os meios alternativos para solução adequada dos conflitos se apresentam como solução possível para o acesso à ordem jurídica justa, embora pouco utilizados.

O chamado conflito social – desajustes entre interesses de empregados e empregadores, é fruto da Revolução Industrial, tardia no Brasil, onde se observam as primeiras manifestações no início do séc. XX, embora intensificadas depois, na década de 1950, com a implantação principalmente da indústria automobilística.

¹¹ A competência da Justiça do Trabalho alcança inclusive ações possessórias ajuizadas em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada, conforme Súmula vinculante nº 23, do STF.

¹² Apesar do disposto no inc. I, do art. 114, da CRFB/1988, conf. a ADI n. 3.395: “A interpretação adequadamente constitucional da expressão “relação do trabalho” deve excluir os vínculos de natureza jurídico-estatutária, em razão do que a competência da Justiça do Trabalho não alcança as ações judiciais entre o Poder Público e seus servidores”.

¹³ DINAMARCO, Cândido Rangel. Instituições de Direito Processual Civil. Vol I. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 118.

A Justiça do Trabalho percorreu longo caminho, tendo-se consolidado não apenas pela sua competência para pacificar conflitos do trabalho, mas também como garantidora da efetividade das políticas públicas, em matéria trabalhista, e de modo particular da efetividade dos direitos humanos fundamentais do empregado típico. Para exercer tão importante papel, observa-se pujante ativismo judicial, em parte pela omissão do Poder Legislativo, em parte pelo espaço oferecido por novas teorias da interpretação¹⁴.

1.4 Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho, instituída em 1941, remonta aos Tribunais Rurais, criados em 1922, no estado de São Paulo¹⁵, sendo que já em 1923, desponta pequeno embrião para desempenhar tarefas de conciliação e mediação, além de suas atribuições futuras, na condição de órgão do poder judiciário.

Portanto, a Justiça do Trabalho, mesmo quando integrava o Poder Executivo, era órgão de conciliação. Na falta de acordo, havia proposta para se adotar juízo arbitral¹⁶.

É fácil se perceber que a Justiça do Trabalho, gestada mesmo antes do período Vargas, amoldou-se de acordo com o figurino corporativista, consolidando-se e mesmo expandido sua competência no contexto da Constituição de 1988, para avançar e fortalecer-se na tarefa de concretização

¹⁴ Conf. por todos, RAMOS, Elival da Silva. *Ativismo Judicial. Parâmetros Dogmáticos*. São Paulo, Saraiva, 2021, p. 138 e ss.

¹⁵ Foram instituídos pela Lei Estadual de São Paulo nº 1.869. Eram integrados por um Juiz de Direito e dois membros, representando o locador e o locatário de serviços rurais, em geral colono imigrante europeu, sendo a primeira manifestação paritária, depois absorvida pela Justiça do Trabalho, por longo período. Esses tribunais resolviam litígios referentes a relações de trabalho, em sentido amplo, regulados pela legislação civil.

¹⁶ A respeito da história e funcionamento da Justiça do Trabalho, citem-se por todos: História da Justiça do Trabalho. TRT-3. Escola Judicial. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/centro-de-memoria/justica-do-trabalho/historico-da-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 04 out. 2022. História da Justiça do Trabalho. TST. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 04 out. 2022. História da Justiça do Trabalho. TRT-3. Escola Judicial. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/centro-de-memoria/justica-do-trabalho/historico-da-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 04 out. 2022.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1998. DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Justiça do Trabalho: 70 anos de justiça social*. Revista do TST, Brasília, v. 77, nº 2, p. 103-115, abr/jun 2011

dos novos valores assegurados à sociedade em geral e aos trabalhadores em particular. Mesmo assim, foram mantidos vestígios do regime autoritário e ao mesmo tempo paternalista, da era Vargas. Então, acreditava-se na necessidade de harmonia entre capital e trabalho, devendo empregado e empregador conviverem “em permanente harmonia, sob a tutela do Estado”¹⁷.

A Justiça do Trabalho, ainda, manteve a cultura de chamar para si o monopólio da solução dos conflitos oriundos do trabalho subordinado, com resistência a meios privados de solução, como arbitragem, pelo temor que pudessem com ela concorrer. Caberia a ele, Estado-juiz, resolver todos os conflitos, e com exclusividade, pois eram importantes e complexos demais para os leigos solucioná-los, como afirmou Antônio de Pádua Ribeiro¹⁸.

Com esse monopólio estatal, os trabalhadores passaram a conhecer apenas o caminho da Justiça do Trabalho e a confiar apenas no Estado. Aos poucos, essa concepção começa a ser revista, observando-se lenta tendência de se transferir aos particulares a solução dos conflitos.

Para manter suas competências constitucionais, seu aparato foi ampliado, apesar da extinção dos juízes classistas¹⁹: em 2019, o orçamento para a Justiça do Trabalho – incluindo o Tribunal Superior do Trabalho, os 24 Tribunais Regionais do Trabalho e as mais de 1.500 Varas do Trabalho existentes no país – foi de R\$ 21,5 bilhões de reais²⁰. Observa-se esforço concentrado para cumprir o mandato constitucional de celeridade na solução dos conflitos, graças à extrema dedicação dos magistrados do trabalho e sua elevada especialização.

¹⁷ ROSSI, Alencar Naul; PERES, Antonio Galvão; ZYLBERSTAJN, Hélio; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; APOSTOLICO, Magnus Ribas; MANNRICH, Nelson; COSTA, Renato Franco Corrêa; FERREIRA, Wolnei Tadeu. Liberdade sindical e negociação coletiva: uma proposta para o Brasil. Leme: Mizuno, 2022. p. 70.

¹⁸ RIBEIRO, Antônio de Pádua. O Judiciário como poder político no século XXI, *Cadernos de Estudos Avançados*, São Paulo, n. 38, p. 291, 2000.

¹⁹ Além dos juízes de carreira, a Justiça do Trabalho era integrada por juízes representantes dos trabalhadores e dos empregadores, os chamados “juízes classistas”. As atuais Varas do Trabalho eram denominadas Juntas de Conciliação e Julgamento, sistema inspirado no modelo corporativista e também no *Conseil de prud’hommes*, da França. Eram criticados, pois além de parciais, muitas vezes não tinham conhecimento técnico. A representação classista foi extinta por meio da Emenda Constitucional n. 24, de 9/12/1999.

²⁰ Disponível em: <[---

160](https://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias-lancamento1/-/asset_publisher/ECs3/content/tst-aprova-proposta-orcamentaria-da-justica-do-trabalho-para-2019#:~:text=Assim%2C%20o%20or%C3%A7amento%20de%202019,R%24%2020%2C9%20bilh%C3%B5es.>”. Acesso e: 06 out. 2022.</p></div><div data-bbox=)

De acordo com o Relatório Geral da Justiça do Trabalho, de 2021²¹, o tempo médio entre o ajuizamento de uma ação e o seu encerramento é de 1 ano, 4 meses e 13 dias, no Tribunal Superior do Trabalho; 9 meses e 11 dias, nos Tribunais Regionais do Trabalho; e, nas Varas do Trabalho, 8 meses e 12 dias, na fase de conhecimento. Contudo, na fase de execução, o prazo médio é de 2 anos e 10 meses.

Isso significa que a tramitação de um processo trabalhista, ajuizado em primeiro grau, objeto de recurso junto ao TRT e, depois, ao TST, com decisão condenatória a ser executada, leva, em média, 6 anos e meio.

Parece que perdura a maldição da Carta de 1937 – é “*proibido o conflito, por ser nocivo e antissocial*”. Este ainda parece se apresentar como câncer a ser extirpado; mal a ser contornado. Longe de ser negado o conflito, as relações de trabalho não são por natureza harmoniosas, refletindo divergências de interesses dos atores envolvidos. Mesmo assim, é possível a cooperação.

Não há preocupação em se encontrar a solução do conflito “no chão da fábrica” por meio do diálogo e da negociação constante, e resolvê-la no seu nascedouro. Parece ocorrer o oposto: coloca-se o conflito “debaixo do tapete” para ser revolvido no momento da dispensa do empregado, quando se dá o chamado “processo de vingança”.

Portanto, tudo indica que a solução não está na ampliação dos espaços dos Tribunais nem no aumento do número de dedicados juizes do trabalho, mas na mudança do modelo de relações trabalhistas: mais negociação e menos legislação. Mais que isso, impõe-se o reconhecimento, por parte da sociedade e principalmente da Justiça do Trabalho, da existência de outros mecanismos legítimos para solução de conflitos trabalhistas. Mais: o Estado não detém o monopólio da criação das regras nem dos meios de solução do conflito.

No Brasil, nossa sociedade se apresenta com alto índice de litigiosidade. Segundo dados do CNJ - Conselho Nacional de Justiça - relatório Justiça em Números (2022)²², o Poder Judiciário recebeu 22,7 milhões de novos casos em 2021, finalizando o ano com 77,3 milhões de processos em tramitação.

²¹ TST. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2021*. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/18640430/30889144/RGJT+2021.pdf/16c678c9-7136-51ba-2d62-cae4c5a4ab4d?t=1656603252811>>. Acesso em: 06 out. 2022.

²² CNJ. *Justiça em números 2022*. Brasília: CNJ, 2022. p. 104-108.

Em 2022, 10,6% (2.943.886) dos novos processos tramitavam na Justiça do Trabalho, responsável por 6,7% (5.186.775) do total das ações pendentes computadas.

1.5 Poder normativo da Justiça do Trabalho e desestímulo à negociação coletiva

O poder normativo da Justiça do Trabalho tem a ver com a origem do sindicato e seu papel de correia propulsora da vontade do Estado; e se é mantido até hoje, tem a ver com a crise de legitimidade pela qual passa o sindicato, resistente a qualquer avanço para implantar a liberdade sindical.

Poder normativo indica a competência conferida à Justiça do Trabalho para estabelecer normas e regular as condições de trabalho entre empregado e empregador, quando frustrada a composição direta dos conflitos coletivos de trabalho. Ao exercer esse poder, usurpa atribuições próprias do poder Legislativo, ao impor a determinada empresa ou grupo de empresas novas condições de trabalho por meio de sentença normativa, de caráter genérico e abstrato²³, com força de lei e em substituição ao produto da negociação coletiva – convenção ou acordo coletivo de trabalho.

O poder normativo já desempenhou papel importante, em especial em relação a grupos de trabalhadores com pouca ou nenhuma representação, denominados “categorias diferenciadas”, e mesmo em face de empregados de micro e pequenas empresas²⁴. Atualmente, está na contramão do papel confiado à negociação coletiva, bem como do próprio prestígio que lhe conferiu a

²³ Segundo Ives Gandra da Silva Martins Filho “o Poder Normativo da Justiça do Trabalho tem natureza própria de poder legiferante, pela instituição de novas normas e condições de trabalho para a categoria em conflito. Seu resultado, portanto, é uma sentença normativa de caráter genérico e abstrato, fruto do exercício de um poder discricionário, calcado na oportunidade e conveniência de se contemplar determinada categoria com vantagens trabalhistas novas.” Ref.: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. O Dissídio Coletivo e suas Fase Procedimentais. *Revista de Direito do Trabalho* | vol. 86/1994 | p. 14 - 26 | Abr - Jun / 1994 / DTR\1994\574.

²⁴ De acordo com o SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, “No Brasil existem 6,4 milhões de estabelecimentos. Desse total, 99% são micro e pequenas empresas (MPE). As MPEs respondem por 52% dos empregos com carteira assinada no setor privado (16,1 milhões)”. Conf. em [https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/sebraeaz/pequenos-negocios-em-numeros,12e8794363447510VgnVCM1000004c00210aRCRD#:~:text=No%20Brasil%20existem%206%2C4,\(16%2C1%20milh%C3%B5es\).](https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/sebraeaz/pequenos-negocios-em-numeros,12e8794363447510VgnVCM1000004c00210aRCRD#:~:text=No%20Brasil%20existem%206%2C4,(16%2C1%20milh%C3%B5es).)

atual Constituição da República²⁵. Manter e mesmo incentivar o poder normativo da Justiça do Trabalho, atualmente, é desestimular a negociação coletiva e contribuir para que o Estado brasileiro não cumpra o disposto no art. 4º, da Convenção 98, da OIT²⁶.

Não bastasse, no sistema onde há mais de uma fonte de produção da norma²⁷ e a própria Constituição reconhece os acordos e convenções coletivas entre os direitos fundamentais dos trabalhadores, não se justifica o poder normativo da Justiça do Trabalho. A solução dos conflitos de natureza econômica ou de interesses deveria ser confiada aos próprios interessados, por meio da negociação coletiva, ou, uma vez frustrada esta, a mecanismos como mediação ou greve²⁸. Caberia ao Judiciário, no plano coletivo, resolver conflitos coletivos de natureza jurídica, quando as partes não conseguem, diretamente, interpretar ou determinar o alcance das regras por elas criadas, sem prejuízo de suas competências para solução de conflitos individuais de trabalho.

1.6. Jurisdição voluntária

É tão arraigada a cultura da solução de conflitos apenas por mecanismos jurisdicionais, que apenas parecem ter validade e imprimem segurança jurídica acordos homologados pela Justiça do Trabalho, inclusive os extrajudiciais.

O Projeto de Lei (PL) n. 427/2015 criava procedimento conjunto de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais, oferecendo segurança jurídica aos acordos celebrados pelas partes. Tinha por objetivo acabar com certa prática generalizada de se levar à Justiça do Trabalho falsos conflitos - ausência de lide ou a chamada lide simulada - isso porque muitas vezes as partes já haviam celebrado o acordo e ajuizavam a ação apenas para obter chancela judicial do acordo e assim terem segurança jurídica.

²⁵ Art. 7º, da CRFB/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; [...].

²⁶ “[...] os países signatários devem tomar medidas apropriadas a cada realidade nacional para fomentar e promover a utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores e representações de trabalhadores”.

²⁷ Conf. art. 7º, *caput*, da CF/88.

²⁸ O art. 17, da Lei de Greve (Lei nº 7.783/89), proíbe o *lockout* no Brasil.

A Lei nº13.467, de 13 de julho de 2017, que aprovou a reforma trabalhista, introduziu alguns dispositivos na CLT²⁹, incorporando, em grande parte, o Projeto de Lei acima referido. Tal como ocorre com o art. 725, VIII, do Código de Processo Civil, agora a CLT passa a regular o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial.

O novo art. 652, alínea f, da CLT, atribuiu às Varas do Trabalho competência para decidir quanto à homologação de acordos extrajudiciais. Contudo, verifica-se divergência em alguns aspectos, sobretudo em dois pontos: a) possibilidade de homologação parcial do acordo extrajudicial; e b) validade de cláusula de quitação geral.

No primeiro tópico, há duas correntes divergentes. A primeira considera que a faculdade do juiz se restringe à homologação integral do acordo ou sua denegação, se eivado de vícios. Nesse sentido, não se admite homologação parcial, pois a “escolha” do magistrado sobre quais cláusulas permanecerão constitui substituição abusiva da vontade dos requerentes pela vontade judicial. Por outro lado, a segunda corrente atribui ao magistrado um poder-dever de avaliar a pactuação proposta, podendo homologar o acordo parcialmente quando entender que há fraude ou violação a direitos trabalhistas.

A segunda temática que evoca diferentes posicionamentos diz respeito à validade da cláusula de quitação geral em acordo extrajudicial. Os que a admitem argumentam que sua pactuação, por si só, não configura prejuízo ao empregado, se atendidos todos os requisitos legais e ausentes vícios na vontade por ele manifestada. Os que a ela se opõem, por outro lado, consideram-na prejudicial aos interesses do trabalhador, devendo ser negada sua homologação por ausência de concessões justas e recíprocas.

Dessas observações extrai-se que, se, de um lado, a homologação de acordo extrajudicial resolve impasses envolvendo segurança jurídica e evita sistema reprovável de lide simulada, por meio da qual as partes procuravam garantia judicial à avença feita anteriormente, por outro, reforça a ideia de que apenas com a chancela do Estado é possível solucionar com segurança simples conflito trabalhista.

²⁹ Conf. capítulo III-A, art. 855-B e seguintes.

2. Solução de conflitos trabalhistas, no Brasil: meios extrajudiciais

Observa-se, em outras áreas do Direito, maior utilização de mecanismos de solução privada de conflitos, que na própria área trabalhista. É possível formalizar inventário, partilha, separação consensual e divórcio consensual, fora do judiciário³⁰, entre outras atribuições.

No próprio Direito Administrativo, onde prevalece o princípio da supremacia do interesse público, há regras autorizando a autocomposição de conflitos envolvendo a administração pública³¹, por meio da mediação entre particulares, como método de superação de controvérsias.

No âmbito das relações trabalhistas, há resistências de toda ordem para se admitir outras formas de solução de conflitos, fora da Justiça do Trabalho. Embora sejam oferecidos meios extrajudiciais para solução privada de conflitos, seu papel é pífio. Por óbvio, não se pode negar o importante papel desempenhado pela Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e mesmo da Inspeção do Trabalho na mediação de conflitos individuais e/ou coletivos de trabalho.

2.1 Mediação e conciliação

O emprego da mediação corresponde mais a política pública de justiça que política judiciária³².

Segundo Antonio Janyr Dall`Agnol Junior³³, há uma relação de amor e ódio entre o legislador e o instituto da conciliação: ora há excessiva importância dada a ela pelo legislador, em determinado momento histórico; ora sobrevém seu esquecimento.

³⁰ Conf. Lei nº 11.441/2007, que alterou o CPC/73 – Código de Processo Civil.

³¹ Conf. Lei nº 13.140/2015.

³² FREITAS JR, Antonio Rodrigues de. Conflitos de Justiça e Direito do Trabalho: Alcance e possibilidades para o Emprego da Mediação. O Direito Material e Processual do Trabalho dos Novos Tempos. In O Direito Material e Processual do Trabalho dos novos Tempos. Estudos em Homenagem ao Professor Estêvão Mallet. BOUCINHAS FILHO Jorge Cavalcanti; PEREIRA, José Luciano de Castilho. FAVA, Marcos Neves. (Org.) São Paulo, LTr, 2000, p. 7.

³³ DALL'AGNOL JUNIOR, Janyr. *Direito Processual Civil*, Curitiba, n. 2, p. 299, maio/agosto de 1996.

A Constituição do Império já previa a conciliação, a ser exercida pelos juízes de paz. Estava assim redigido seu art. 161: “Sem se fazer constar que se tem intentado o meio de reconciliação, não se começará processo algum”.

No âmbito do Direito Mercantil, o art. 23, do Regulamento n. 737, de 1850, condicionava o ajuizamento de causa comercial à prévia tentativa de conciliação, sob pena de nulidade do processo. Como esse instituto foi pouco utilizado, passou a ser criticado pela sua inutilidade e elevado custo. Foi extinto pelo Decreto n. 359, de 1890. Alguns estados da federação mantiveram esse instituto, como fez Júlio de Castilhos, no Rio Grande do Sul³⁴.

A própria CLT, em 1943, introduziu a obrigatoriedade da conciliação, até hoje mantida, no início da audiência ou após as razões finais³⁵ ou em qualquer fase do processo. Entretanto, o CPC - Código de Processo Civil, de 1939, ignorou esse instituto, sendo retomado em 1973, nas questões relacionadas a direitos passíveis de transação. A Lei no. 8.952/94 deu nova redação ao art. 331, do CPC/73, determinando audiência de conciliação nas causas relativas a direitos disponíveis. Por sua vez, de acordo com o art. 277, § 1º, a conciliação seria reduzida a termo e homologada, “*podendo o juiz ser auxiliado por conciliador*”³⁶.

O novo CPC – Código de Processo Civil, de 2015, também consagrou a conciliação. O art. 3º prevê que “*O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos*” (§2º) e que “*a conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial*” (§3º).

O CPC/15 determina ainda que os tribunais criem centros judiciários de solução consensual de conflitos responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição³⁷.

³⁴ Conf. Lei de Organização Judiciária, de 1895.

³⁵ Conf. arts. 846 e 850, da CLT.

³⁶ Conf. A esse respeito ROGÉRIO NEIVA. In Conjur Consultor Jurídico. É preciso discutir o conciliador na Justiça trabalhista. 3/12/2012.

³⁷ Conf. art. 165 e seguintes, do CPC/15.

De acordo com o CC - Código Civil, é possível a transação apenas quando envolver direitos patrimoniais de caráter privado³⁸. Aliás, é nesse sentido que determina a Lei no. 9.307, de 1996, que instituiu o marco legal da arbitragem³⁹, como será referido adiante.

No entanto, é no âmbito da CLT que é prestigiada a mediação judicial e a própria conciliação. De acordo com o art. 764, os dissídios individuais e coletivos “*serão sempre sujeitos à conciliação*”, devendo o magistrado empenhar-se na conciliação (§ 1º, do art. 764). Ou seja, cabe ao magistrado se utilizar dos bons ofícios e da persuasão para alcançar a conciliação. Por outro lado, deve o juiz propor a conciliação já na primeira audiência⁴⁰. No entanto, não há obrigatoriedade de o juiz homologar acordos celebrados⁴¹.

Embora muitas vezes os termos conciliação e mediação sejam utilizadas como sinônimos, há importante distinção entre os dois institutos. Na mediação, o mediador facilita, de forma neutra e imparcial, a solução do conflito. Como facilitador do diálogo, o mediador, pelo maior conhecimento que têm das partes e da natureza e origem do conflito, permite que elas possam encontrar, de forma conjunta, solidária e com autonomia, a saída para o conflito.

Na mediação, há maior interferência do mediador na escolha da melhor saída para o impasse e no estímulo e incentivo das partes para se comporem⁴².

Portanto, na mediação há mais cooperação entre as partes, devendo o diálogo ser sempre restabelecido para facilitar a construção conjunta do consenso, ao contrário do que se verifica na conciliação, onde o terceiro tem participação mais intensa e proativa⁴³. Na prática, muitas vezes, o mediador faz o papel de conciliador e vice-versa.

³⁸ Conf. art. 840 e seguintes, do Código Civil.

³⁹ O art. 1º, está assim redigido: “As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”.

⁴⁰ Art. 846, da CLT.

⁴¹ Conf. Súmula 418, do TST

⁴² A respeito da conciliação e mediação, conf., por todos, SCAVONE JR, Luiz Antonio. Arbitragem: mediação, conciliação e negociação. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. P. 9; CNJ. Conciliação e Mediação. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/conciliacao-e-mediacao/>. Acesso em: 24 de outubro de 2022; PINHO, Humberto Dalla Bernardina de; MAZZOLA, Marcelo. Manual de mediação e arbitragem. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. P. 92; ALVIM, Eduardo Arruda.; GRANADO, Daniel Willian.; FERREIRA, Eduardo Aranha. **Direito processual civil**. 6. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. p. 518-519.

⁴³ Conf., a respeito, LUCHIARI, Valeria Ferioli Lagrasta. Mediação judicial: análise da realidade brasileira:

2.2 Arbitragem: tentativas de implantação e resistências

A Justiça do Trabalho detém o monopólio para solucionar conflitos trabalhistas, com pouco espaço para a arbitragem ou outros mecanismos alternativos, como já repetido tantas vezes. Há movimentos interessantes junto aos Tribunais trabalhistas, em especial junto ao TST, de prestigiar a mediação, de modo particular quando se trata de conflitos coletivos do trabalho. De qualquer forma, certo ranço corporativista e a cultura de nossa sociedade de preferir mais a conflitividade que a negociação está tão arraigado que não se consegue imaginar solução definitiva e segura do conflito fora do Estado. Menos ainda por meio da arbitragem.

Apesar de a reforma trabalhista de 2017 autorizar a arbitragem⁴⁴ e estimulá-la, pouco se avançou e sua utilização ainda é tímida. A resistência não está apenas na sociedade – está na própria Justiça do Trabalho, apoiada em doutrina mais conservadora.

Parte-se do pressuposto de que o empregado, mesmo em face de árbitro, continua hipossuficiente. Não bastasse, o conjunto da legislação trabalhista seria indisponível, não podendo eventual conflito trabalhista ser resolvido pela arbitragem. Ou seja, não se estaria diante de sujeito capaz – o empregado é hipossuficiente; tampouco a legislação trabalhista contemplaria direitos patrimoniais disponíveis: como um todo, suas normas são indisponíveis.

Na década de 80, do século passado, houve tentativas de implantação da arbitragem trabalhista. Foram instituídos o Conselho Federal de Relações do Trabalho e o Serviço Nacional de Mediação e Arbitragem⁴⁵, com atribuições, seja de *“estabelecer procedimentos para a negociação coletiva entre empregados e empregadores”*, seja de *“manter um serviço de arbitragem, com árbitros independentes, remunerados pelas partes interessadas na solução dos conflitos”*. Houve

origem e evolução até a Resolução n. 125, do Conselho Nacional de Justiça. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 40-41.

⁴⁴ O art. 507-A, da CLT, incluído pela reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467), estabelece que: *“Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996”*

⁴⁵ Conf. Decreto n. 88.984, de 10-11-1982

grande movimentação, inclusive debates com árbitros norte-americanos e realização de muitos seminários, mas como se consegue importar cultura, frustrou-se mais uma vez essa tentativa, que não saiu do papel.

Houve previsão de arbitragem na Constituição de 1988⁴⁶, com as seguintes características, na lição de Amauri Mascaro Nascimento: facultativa, depende da iniciativa das partes; privada, não se desenvolve perante a jurisdição; alternativa, podendo substituir o dissídio coletivo, quando será equivalente a um ato jurisdicional⁴⁷. Esta previsão restringe-se à solução de conflitos coletivos, quando frustrada a negociação. Esse dispositivo está em harmonia com o disposto no inciso XXXV, do art. 5º, da Constituição, ao determinar que *"a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito"*. Cabe às partes essa opção. Tendo a solução arbitral natureza jurisdicional, só é possível revisão judicial de questões formais, como nulidade do juízo arbitral, sem revisão de aspectos de fundo⁴⁸. No entanto, não se tem notícia de arbitragem para solucionar conflitos coletivos, preferindo-se instauração do dissídio coletivo.

Diversas leis infraconstitucionais preveem arbitragem. Assim, a Lei no. 7.783/89, que regula o exercício do direito de greve. Trata-se de instrumento adequado para pôr fim à greve e determinar os efeitos por ela produzidos no contrato de trabalho. Ignora-se sua utilização.

A Lei nº 8.630/1993, relativa a trabalho nos portos, já revogada, autorizava as partes a se valerem da arbitragem em caso de impasse junto à Comissão Paritária, instituída no seio do OGMO - Órgão de Gestão de Mão de Obra. Tal previsão foi mantida pela Lei nº 12.815/2013.

O marco legal da arbitragem – Lei nº 9.307/1996, não faz qualquer referência de sua aplicação na seara trabalhista, mas tampouco a proíbe. Em vão houve proposta de se introduzir um parágrafo nesta lei, ao menos para autorizar administradores ou diretores estatutários a pactuar cláusula compromissória de arbitragem⁴⁹. Esse dispositivo foi vetado pela então Presidente da República

⁴⁶ Conf. § 1º, do art. 114, da CFRB/1988.

⁴⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 324.

⁴⁸ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *A nova lei de arbitragem*. São Paulo: LTr, 1997. p. 18.

⁴⁹ Estava assim redigido: § 4º Desde que o empregado ocupe ou venha a ocupar cargo ou função de

Dilma Rousseff. Segundo justificou, o dispositivo conduziria à injustificada distinção entre empregados conforme o cargo ocupado na empresa.

O veto e seu argumento pífio não passaram de expedientes para se manter a cultura de que não se deve utilizar a arbitragem para resolver conflitos trabalhistas, mesmo porque a Justiça do Trabalho perderia espaços de poder e o próprio advogado poderia perder clientela.

No fundo, esse veto reflete certo desprezo por mecanismos alternativos para solução de conflitos trabalhistas, em especial repúdio à arbitragem, para manter o protagonismo da solução estatal.

Também a Lei n. 10.101/00, sobre participação nos lucros ou resultados, prevê arbitragem de ofertas finais ⁵⁰, no caso de impasse na negociação. Uma vez firmado o compromisso arbitral, as partes não podem desistir unilateralmente. Há previsão da força normativa do laudo, eximindo-o de homologação judicial. Essa previsão legal tampouco saiu do papel, não se tendo notícia de qualquer arbitragem nesse sentido.

Em 2017, a Lei nº 13.467 – conhecida como reforma trabalhista, autorizou o uso da arbitragem envolvendo empregados com remuneração diferenciada, ou seja, aqueles com salário superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social ^{51 52}.

Grande parte dos direitos trabalhistas, regulados pela CLT, tem natureza tutelar, de caráter protecionista. Como correspondem a normas de ordem pública e indisponíveis, não se poderia recorrer à arbitragem para resolver conflitos trabalhistas. Nessa perspectiva, a legislação trabalhista não poderia ser objeto de renúncia ou transação, nem mesmo quando o empregado recebe remuneração superior à mencionada acima. Em consequência, a solução arbitral de conflitos trabalhistas de natureza individual esbarraria no citado artigo

administrador ou de diretor estatutário, nos contratos individuais de trabalho poderá ser pactuada cláusula compromissória, que só terá eficácia se o empregado tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordar expressamente com a sua instituição.

⁵⁰ Conf. art. 4º, II, da Lei nº 10.101/00.

⁵¹ Esse valor corresponde, atualmente, a duas vezes o teto dos benefícios da Previdência Social, ou seja, R\$ 15.014,98 (duas vezes R\$ 7.507,49). Isso equivale a US\$ 3.000 dólares norte-americanos, aproximadamente. Observe-se que, em média, o trabalhador brasileiro recebe R\$ 2.737,00 – conf. <https://noticias.r7.com/economia/salario-medio-do-brasileiro-cresce-para-r-2737-no-3-trimestre-27102022>

⁵² Conf. art. 507-A, da CLT (incluído pela Lei nº 13.467/17).

1º da Lei nº 9.307: apenas sujeitos capazes podem se valer da arbitragem para resolver conflitos envolvendo direitos patrimoniais disponíveis.

Na doutrina, registra-se vivo debate em torno desse tema. Em muitos casos, o argumento tem mais base corporativista – manter intactos os poderes da Justiça do Trabalho e o campo de atuação de advogados trabalhistas. Sabe-se que determinados acordos na Justiça do Trabalho são pragmáticos, sem nem sempre levar em conta eventual distinção entre direitos suscetíveis de renúncia ou transação, ou se o direito transacionado é indisponível ou não. Mas, acordo cancelado pela Justiça do Trabalho tem efeito de coisa julgada, exceto em caso de fraude comprovada.

3. Comissões de Conciliação Prévia: oportunidade perdida

De acordo com o “Relatório Justiça em Números”, do CNJ - Conselho Nacional de Justiça, 24% dos processos na Justiça do Trabalho foram solucionados por meio de conciliação, em 2019⁵³ e, 33% das ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho, em 2021⁵⁴, resultaram em acordo na primeira instância. O maior percentual foi verificado no TRT da 6ª. Região, com 47%.

Se houvesse uma instância prévia para tentativa de conciliação, todos ganhariam: haveria redução de custos, maior celeridade e maior satisfação na pacificação do conflito.

Foi nessa perspectiva que, no ano 2000, surgiram as CCP - Comissões de Conciliação Prévia⁵⁵, cujo projeto de lei era oriundo do Governo, por sugestão do próprio Tribunal Superior do Trabalho, incentivado por uma experiência exitosa de conciliação, na cidade de Patrocínio-MG. Nesta cidade, foram instalados núcleos intersindicais, em 1994. Em 4 anos de funcionamento, foram solucionados 44.767 conflitos, cabendo à Justiça do Trabalho a solução de apenas 587.

⁵³ CAPERUTO, Ada... [et al.]; [coordenação Tiago Salles, Erika Siebler Branco]. *Justiça do Trabalho: 80 anos de Justiça Social*. Rio de Janeiro: Editora J&C, 2021. p. 100.

⁵⁴ CNJ. *Justiça em números 2022*. Brasília: CNJ, 2022. p. 203.

⁵⁵ As Comissões foram instituídas pela Lei n. 9.958/00, que introduziu os arts. 625-A a 625-H, na CLT.

São diversas as justificativas para criação das Comissões de Conciliação Prévia, seja em relação ao Estado, seja em relação aos empregados ou empregadores. Além de substancial redução dos custos para o Estado, observa-se, em muitos casos, que o custo do processo é superior ao valor pleiteado pelas partes. As empresas também acabam se beneficiando, pela provável redução de custo que o novo sistema poderá propiciar. Finalmente, os próprios empregados são favorecidos, pela maior rapidez e solução tida como mais justa. O ideal seria enfrentar a causa de tantos conflitos, que se encontra no nosso modelo de relações trabalhistas, e não apenas seus efeitos.

Quando o Estado estimula a implantação de sistemas alternativos, como o das Comissões de Conciliação Prévia, parte do reconhecimento da capacidade dos próprios interessados de resolver seus conflitos. Não se trata de abandonar a solução jurisdicional nem de indiferença em face dos conflitos. Apenas de acentuar seu papel de facilitador da governabilidade dos conflitos⁵⁶, mesmo porque, em última instância, cabe ao Estado garantir a tutela imediata e eficaz na hipótese de violação dos direitos dos trabalhadores.

Com esse novo modelo privado de solução de conflitos, foram constituídas três modalidades de Comissão, todas com a mesma finalidade, efeitos e estrutura. Houve resistências de toda ordem, que acabaram abalando o sucesso das comissões e determinaram seu declínio e posterior fracasso.

A experiência fracassou, por diversas razões, acabando vitoriosa antiga cultura de que tudo passa pelo Estado, inclusive a solução definitiva e segura dos conflitos trabalhistas.

3.1. Modalidades de comissões e sua estrutura

Foram instituídas três modalidades distintas de comissão: no âmbito da empresa ou conjunto de empresas; com suporte do sindicato e os denominados Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista.

As comissões instituídas junto das empresas receberam diversas críticas, por eventualmente transparecer a ideia de menor imparcialidade, suspeita alardeada, mas não comprovada.

⁵⁶ MARTINEZ, Juan M. Ramírez; ORTEGA, Jesus Garcia; FRANCO, Tomas Sala *In.op.* cit. p. 255.

A experiência inicial desse sistema ocorreu com os Núcleos Intersindicais, em Patrocínio Paulista, mas as Comissões constituídas pelos sindicatos foram as mais prestigiadas. A forma de constituição destas e mesmo seu funcionamento eram previstos em acordo coletivo ou convenção coletiva. Ou seja, além da solução dos conflitos ser fora da Justiça do Trabalho, utilizava-se da negociação coletiva como instância legitimada para solução dos conflitos. Representou inegável avanço.

Entretanto, quando tudo indicava que as Comissões seriam valioso instrumento para expressiva redução dos conflitos levados à jurisdição trabalhista, a própria Justiça do Trabalho começou a questionar tal mecanismo, a partir de críticas vindas de diversos setores da sociedade.

De fato, algumas práticas abusivas acabaram distorcendo a finalidade do instituto, observando-se, em alguns casos, cobrança de elevadas taxas, inclusive mediante percentuais sobre os valores do acordo.

Também concorreu para o descrédito das Comissões a forma como algumas se organizaram para ludibriar os trabalhadores: por meio de engenho e criatividade, chegaram a imitar ambientes como se fossem os próprios Tribunais, com bandeiras e outros aparatos e símbolos da República. Em alguns casos, procuravam-se as Comissões para quitação geral do extinto contrato de trabalho e não apenas de determinadas parcelas, muitas delas de forma fraudulenta e com objetivo de legitimar relações de emprego encobertas.

Ao invés de se combater sistematicamente os defeitos pontuais e, assim, se aperfeiçoar e blindar o sistema, preferiu-se abandoná-lo, retirando sua legitimidade. O golpe definitivo se deu em 2009, por decisão do STF - Supremo Tribunal Federal.

Com efeito, em 13 de maio de 2009, a Suprema Corte apreciou as Ações Diretas de Inconstitucionalidade – ADI nº 2.139 e 2.160. Por maioria de votos, deferiu parcialmente cautelar para dar ao art. 625-D, da CLT, interpretação conforme a Constituição. O entendimento foi de que as demandas trabalhistas podem ser submetidas à Justiça do Trabalho mesmo sem passagem prévia pela CCP. Isso porque o art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, estabelece a garantia fundamental de que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Em 01 de agosto de 2018, a Corte finalmente enfrentou o mérito da ação. Por unanimidade e nos termos do voto da relatora – ministra Cármen Lúcia – julgou parcialmente procedentes os pedidos, para dar interpretação conforme a Constituição ao art. 625-D, § 1º a § 4º, da CLT. Assentou que a CCP constitui meio legítimo, mas não obrigatório, de solução de conflitos, permanecendo o acesso à Justiça resguardado para todos os que venham a ajuizar demanda diretamente ao órgão judiciário competente. O acórdão foi publicado em 19 de fevereiro de 2019 e transitou em julgado em 08 de março daquele ano.

A experiência das comissões Sindicais, mesmo após seu desprestígio, acabou sendo retomada por alguns sindicatos, em sede de negociação coletiva. Menciona-se, a título de exemplo, o Acordo Coletivo de Trabalho nº PB000141/2022, celebrado pelo sindicato dos trabalhadores nas indústrias de papel, papelão, cortiça e celulose do estado da Paraíba. A cláusula 44ª assim dispõe:

Ficam instituídas as CCPS - Comissões de Conciliação Prévia no artigo 625-A, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, conforme a redação dada pela Lei de nº 9.958 12/01/2000, composta de representantes e titulares, suplentes indicados pelos sindicatos profissionais e laborais, com o objetivo de tentar a conciliação de conflitos individuais no âmbito de suas representações e base territoriais.

Todas as demandas de natureza trabalhista em todo o estado da Paraíba, nas jurisdições das Varas de Trabalho e dos sindicatos mencionados no “Caput” da presente Cláusula, serão submetidas previamente as CCPS - Comissão de Conciliação Prévia, conforme determina o Art. 625-D da CLT.

A estrutura das comissões está prevista na lei⁵⁷, embora desativadas: deve ser paritária, com no mínimo dois e no máximo dez membros, além de respectivos suplentes, com mandato de um ano, com possibilidade de uma recondução. Como já dito, cabe à negociação coletiva, conforme o caso, dimensionar as comissões, definir sua estrutura e enfrentar outras questões como garantia de emprego aos representantes dos trabalhadores, nas Comissões, entre outras.

⁵⁷ Art. 625-B e seguintes, da CLT.

Cabe ao empregador indicar seus representantes e, os trabalhadores, eleger os seus – neste caso, uma vez eleito, o trabalhador terá estabilidade provisória de até um ano após o término do mandato, salvo prática de falta grave.

3.2 Finalidade

As comissões de conciliação prévia foram instituídas para solução de *“qualquer demanda de natureza trabalhista”*⁵⁸. Ou seja, a competência das comissões se encontrava no limite da competência da Justiça do Trabalho: o que era passível de solução jurisdicional, constituía demanda a ser submetida às comissões.

Pelo novo sistema, ao invés de se ajuizar ação perante o judiciário trabalhista, o empregado deveria antes submeter-se à comissão para tentar solução amigável. O legislador, ao determinar que a demanda *“será”* submetida à comissão, teve a intenção de tornar obrigatória a tentativa de conciliação, na hipótese de haver comissão instalada no local de atuação da empresa ou sindicato, respectivamente.

Embora correspondendo à condição da ação, para uns, ou pressuposto processual para outros, era obrigatória a passagem prévia do trabalhador pela comissão, antes do seu ajuizamento.

Como já mencionado, passou-se a questionar, perante o Supremo Tribunal Federal, tal obrigatoriedade. Isso porque, não poderia simples lei ordinária impedir o acesso do trabalhador ao judiciário. Afinal, de acordo com a Constituição da República, *“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”*⁵⁹.

Finalmente surgiu o começo da derrocada das comissões, com a decisão do Supremo Tribunal Feral, acima citada⁶⁰: não era mais obrigatória a passagem pelas comissões de conciliação.

⁵⁸ Conf. art. 625-D, da CLT.

⁵⁹ Conf. art. 5º, inciso XXXV, da CRFB/1988.

⁶⁰ Conf. ADIs 2139 e 2160.

Essa solução foi festejada por alguns, mas representou duro retrocesso na implantação de mecanismos voluntários de solução de conflitos individuais de trabalho.

Além disso, por óbvio, perdeu a sociedade. A experiência de submeter previamente os conflitos às comissões comprovou que há outros caminhos além do judiciário, menos custosos e mais ágeis.

3.3 Efeitos

A experiência mais interessante, nesse período, foi conferir ao termo de conciliação duplo efeito: natureza de título executivo extrajudicial e de eficácia liberatória geral⁶¹.

Ou seja, de um lado, descumprido o acordo, o empregado pode executá-lo perante a Justiça do Trabalho sem maiores dificuldades em relação a outras provas; de outro, estaria impedido de pleitear no judiciário o quanto já fora objeto de acordo perante a comissão.

Algumas questões mais poderiam ser examinadas, mas basta enfrentar uma, por todas: direito indisponível poderia ser objeto de acordo? Ora, se qualquer demanda poderia ser submetida à comissão e se é possível acordo perante o judiciário envolvendo direito indisponível, o mesmo poderia ocorrer perante a comissão, com as devidas cautelas e com a mesma régua utilizada pela Justiça do Trabalho.

Por óbvio esse debate é complexo, mas não seria possível, por exemplo, o empregado renunciar direitos fundamentais ou de personalidade, ou mesmo de período de contrato de trabalho sem registro formal, perante a CCP, embora neste caso esse tipo de acordo ocorra com frequência na Justiça do Trabalho. Trata-se de solução pragmática, que passa pelo crivo da razoabilidade do julgador, mesmo nas hipóteses em que o empregado abre mão de certos direitos, mesmo tidos como indisponíveis.

⁶¹ Conf. parágrafo único do art. 625 E, da CLT.

4. Mediação e conciliação em espaços públicos

As premissas para enfrentar o tema da mediação e conciliação perante a Justiça do Trabalho e outros órgãos públicos, como Ministério Público do Trabalho e Inspeção do Trabalho, já foram lançadas acima. Sob aquela perspectiva será feita a análise a seguir.

4.1 Justiça do Trabalho

Em obra comemorativa aos 80 anos da Justiça do Trabalho, organizada pelo TST, observam-se mudanças processuais recentes para enfrentar o grande volume de demandas em tramitação, na mais alta Corte trabalhista.⁶²

A obra rememora a vocação natural da Justiça do Trabalho para a conciliação - estratégia fundamental do processo trabalhista desde sua criação, em 1943, com vistas à celeridade e eficiência da prestação jurisdicional.

De acordo com o relatório, os métodos de autocomposição facilitam substancialmente o acesso à justiça⁶³, porquanto reduzem o grau de litigiosidade dos conflitos e tornam possível sua resolução de forma célere.

Diante disso, o início do milênio foi marcado pelo surgimento de diversos projetos-piloto instituindo a autocomposição em diferentes áreas, como nas esferas civil, comunitária, penal e previdenciária. Reforçando essa tendência, o Conselho Nacional de Justiça lançou, em 2006, o *Movimento pela Conciliação*, cuja premissa determinava o compromisso em incentivar métodos consensuais de resolução de conflitos.

No âmbito trabalhista, a CLT - Consolidação das Leis de Trabalho sempre apostou na importância da conciliação. De acordo com os arts. 846 e 850, é obrigatória sua proposta na audiência de instrução e julgamento e após apresentação das razões finais.

⁶² CAPERUTO, Ada... [et al.]; [coordenação Tiago Salles, Erika Siebler Branco]. *Justiça do Trabalho: 80 anos de Justiça Social*. Rio de Janeiro: Editora J&C, 2021. P. 97.

⁶³ Dentre outros métodos de facilitação ao acesso à justiça, podemos citar: i) a concessão de assistência judiciária aos necessitados (Lei nº 1.060/1950); ii) a instituição dos Juizados Especiais (Lei nº 7.244/1984); iii) permissão do acesso à tutela jurisdicional em primeiro grau sem a exigência de advogado (Lei nº 9.099/1995 e Lei nº 10.259/2001); e iv) instituição da Defensoria Pública da União, do Distrito Federal e dos Territórios (LC nº 80/1994).

Ainda, leis ulteriores acrescentaram à CLT outros dispositivos promovendo a medida conciliatória. Assim, a Lei nº 9.975/2000 determina ao juiz o dever de esclarecer às partes a respeito dos benefícios da conciliação, no bojo do procedimento sumaríssimo.

De modo mais abrangente, o Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução nº 125/2010, instituiu a *Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses*. Visa a assegurar o direito à solução dos conflitos por meios adequados à sua natureza e peculiaridade, com vista à boa qualidade dos serviços e à disseminação da cultura de pacificação social. Foram instituídos, entre suas principais ferramentas, os Cejuscs - Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania e os Nupemec - Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos.

Em observância a tais determinações, o TST instituiu o Nupec - Núcleo Permanente de Conciliação, por meio do Ato TST.GP nº 732, de 8 de novembro de 2012. Em março de 2016, emenda à Resolução 125/2010 acrescentou o art. 18-B em seu texto, tornando a norma inaplicável à Justiça do Trabalho.

Para contornar essa situação, o CSJT - Conselho Superior da Justiça do Trabalho editou a Resolução CSJT nº 174/2016, sendo instalados os Cejusc -JT - Centros de Conciliação na Justiça do Trabalho, como já ocorria na Justiça Comum.

Com vistas ao aperfeiçoamento do sistema, o art. 6º, §1º, da Resolução CSJT 174, passou a exigir a presença física do magistrado encarregado das sessões de conciliação e mediação nos Cejuscs-JT à. Além do mais, vedava-se a aplicação de institutos do CPC relativos à conciliação e mediação extrajudicial e pré-processual na esfera trabalhista, nos termos do art. 7º, §6º, da referida resolução.

Diante disso, a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi lembra que a jurisprudência da época autorizava expressamente a mediação judicial, mas não a pré-processual. A alteração desse cenário se deu com a aprovação, pelo CSJT, da Resolução nº 288/2021, em face da consolidação e expansão da via consensual⁶⁴.

⁶⁴ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Resolução adequada de conflitos na Justiça do Trabalho. p. 8. No prelo.

As modificações trazidas estabeleceram novas diretrizes e inovações com o procedimento de Mediação e Conciliação pré-processual também nos conflitos individuais, não apenas nos conflitos coletivos. Peduzzi alerta, contudo, que *“o procedimento deverá ser conduzido necessariamente no âmbito do CEJUSC, de modo a assegurar a validade do ajuste”*⁶⁵.

Para fins de dimensionamento, entre 2018 e 2019, contava-se com mais de 100 Cejuscs-JT, com unidades em funcionamento em todos os Tribunais Regionais do Trabalho⁶⁶.

4.1.1 TST – Tribunal Superior do Trabalho

Embora seja longa a trajetória da mediação e conciliação na Justiça do Trabalho, será feita breve referência a esses institutos com maior ênfase a partir 2016⁶⁷. Destaque-se, desse logo, a importância e relevância desses dois institutos para a solução dos conflitos trabalhistas, chegando a ofuscar e mesmo desincentivar tais mecanismos no âmbito privado.

Foram instituídos de forma mais detalhada o procedimento e funcionamento da mediação pré-processual, em dissídios coletivos, a partir de 2016, como alternativa à instauração de dissídios coletivos de natureza econômica, jurídica ou de greve, de competência originária do TST, ou mesmo no curso do processo. Estimula-se o chamado método cooperativo, por meio do qual as partes constroem uma solução que lhes seja satisfatória.

4.1.3 Tribunais Regionais do Trabalho

Assim como ocorre no TST, também os Tribunais Regionais⁶⁸ oferecem importantes espaços para mediação de conflitos coletivos de trabalho.

⁶⁵ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Resolução adequada de conflitos na Justiça do Trabalho, p. 10. No prelo.

⁶⁶ CAPERUTO, Ada... [et al.]; [coordenação Tiago Salles, Erika Siebler Branco]. Justiça do Trabalho: 80 anos de Justiça Social. Rio de Janeiro: Editora J&C, 2021. p. 100.

⁶⁷ Nesse sentido, o ponto de partida nesse corte histórico é o Ato nº 168/TST.GP, de 4 de abril de 2016.

⁶⁸ O sistema judiciário trabalhista conta com 24 Tribunais Regionais, praticamente um em cada Estado da federação, sendo que há dois Tribunais no Estado de São Paulo: um na Capital, região metropolitana e baixada santista e, outro, em Campinas, que abrange todo o interior do Estado. Estes são os dois maiores Tribunais Regionais, seja em função do número de processos, seja de Desembargadores.

Nesse tópico será feito corte histórico, a partir de 2013 e limitada a análise apenas ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, situado no estado de São Paulo.

O Ato GP nº 05/2013, aperfeiçoado por Atos posteriores^{69 70}, criou e instalou o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMEC-JT-CC) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo.

As partes se socorrem desse espaço oferecido pelo Tribunal em impasses no processo de negociação ou quando já instaurado o dissídio coletivo de natureza econômica ou mesmo em casos de greve. Muitas vezes, no lugar do julgamento, dá-se preferência pela audiência conciliatória, se as partes assim o desejarem e se o magistrado responsável pelo processo, em conjunto com o Vice-Presidente Judicial, entenderem pertinente a tentativa de conciliação.

A atuação do Núcleo se dá na esfera pré-processual ou na fase de transição dos processos coletivos. Chegando-se a um acordo, na fase pré-processual, o processo é arquivado, sendo lavrado o Instrumento de Transação, com efeito de título executivo extrajudicial. Caso venha a ocorrer na fase processual, os termos e condições ajustados serão apreciados pelo magistrado responsável perante à Seção de Dissídios Coletivos. Caso persista o impasse, encerra-se a atuação do Núcleo e o processo segue seu trâmite normal.

Atualmente, o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos Coletivos está vinculado ao CEJUSC-JT-CC - Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos Coletivos⁷¹.

Há reconhecimento generalizado da importância desse Núcleo para agilizar a solução do impasse, a ser construída pelas partes, com a mediação de magistrados experientes e respeitados. Algumas queixas são feitas pelo fato de eventual oferta feita pela empresa, seja em relação a índice de reajuste, seja a determinada condição de trabalho, de forma proativa e transparente, ser utilizada para fundamentar e justificar a sentença, em caso de impasse. Isso porque, as instâncias de negociação, lideradas por mediador, não se confundem

⁶⁹ Por todos, cite-se o Ato GP nº 21/2013 e Ato GP nº 52/2018.

⁷⁰ Esses Atos foram revogados pelo Ato GP nº 40/2016. Atualmente, está em vigor o Ato GP/VPN n 1, de 26 de abril de 2022.

⁷¹ Conf. artigo 3º, do Ato GP/VPN n 1, de 26 de abril de 2022

com os espaços reservados ao juízo arbitral. O fato de a empresa oferecer determinado reajuste, acima mesmo de sua capacidade econômica, em mesa de negociação, não deveria servir de referência para o magistrado fixar índice de reajuste ou outra cláusula. Isso porque a proposta foi apresentada dentro de um cenário em que a empresa leva em conta o conjunto da negociação em si, não o índice ou determinada condição, isoladamente. Por fim, muitas vezes o excesso de burocracia acaba prejudicando o uso desse mecanismo ou mesmo o fato de alguns magistrados não valorizarem a mediação.

4.2 Ministério Público do Trabalho

O MPT - Ministério Público do Trabalho, em especial após a Constituição de 1988, é um dos mais importantes agentes públicos para garantir e defender a ordem jurídica, bem como os interesses sociais indisponíveis da sociedade, entre outras atribuições.

Muitas vezes, o MPT atua por omissão dos sindicatos ou mesmo da Inspeção do Trabalho. Nesses casos, os valores por descumprimento de obrigações de fazer ou não fazer, assumidas pelas empresas por meio de TAC – Termo de Ajuste de Conduta, ou decorrentes de acordos, ou mesmo de decisões judiciais em sede Ações Cíveis Públicas, envolvendo descumprimento das normas de proteção ao trabalhador, são extremamente elevados, inclusive muitas vezes acima do razoável, para assim imprimir aos recalcitrantes o efeito que se espera dessa modalidade de multa cominatória (*astreintes*): pressionar as empresas a cumprir as obrigações assumidas em decorrência da atuação do *Parquet*.

De qualquer forma, pelo prestígio que conquistou nos últimos anos, em especial junto a empregados e suas organizações sindicais, e pela sua ação implacável na defesa dos interesses dos trabalhadores, de modo particular, e da ordem jurídica trabalhista, em geral, o MPT se apresenta como espaço importante para os atores sociais resolverem conflitos de trabalho, em especial os de natureza coletiva.

O papel complementar de mediação, exercido pelo MPT, não enfraquece sua atuação jurisdicional. Em consequência, pode atuar tanto como parte no

processo, quanto no ajuizamento de ação civil pública, quando terceiro, seja como mediador na construção de um consenso, seja como árbitro, deva atuar em um conflito de trabalho⁷².

Quando a Constituição de 1988 conferiu ao Ministério Público o papel de defesa da ordem jurídica, já estava implícita sua função mediadora, independentemente do quanto depois foi regulado pelo Código de Processo Civil⁷³ em matéria de mediação. Isso pelo fato de se apresentar como um dos instrumentos úteis para cumprir suas elevadas atribuições⁷⁴.

Apesar de implícita sua atuação como mediador, essas atribuições foram reguladas em 2014, de modo especial⁷⁵, quando foi instituída a Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério.

No âmbito específico do Ministério Público do Trabalho, foi instituído o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição⁷⁶, com a finalidade de “auxiliar e estimular as partes a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia⁷⁷”. Também foram definidas as diretrizes necessárias para implementar a referida política autocomposição.

Por óbvio, a mediação do MPT não pode envolver descumprimento de direitos a serem defendidos judicialmente por ele. Mas é possível a mediação quando o objetivo é pôr fim a ações judiciais “de repercussão difusa ou coletiva, inclusive dissídio coletivo, em que o Ministério Público do Trabalho não seja parte⁷⁸”.

Há previsão de prioridade da mediação em casos de greve ou quando envolve gestão de crises envolvendo conflitos atípicos de trabalho.

⁷² Conf. artigo 83, inciso XI, da Lei Complementar 75/93, a respeito da arbitragem, embora, por interpretação extensiva, abrange também a mediação.

⁷³ Lei 13.105/2015

⁷⁴ Conf., a respeito, por todos, DELGADO, Gabriela Neves; Pereira, Ricardo José Macedo de Britto. A atuação do Ministério Público do Trabalho como mediador: considerações à luz do Código de processo civil (Lei n. 13.105/2015). *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 62, n. 93, p. 55-67, jan./jun. 2016. P. 66.

⁷⁵ Conf. Resolução Nº 118, de 1º de dezembro de 2014.

⁷⁶ Resolução nº 157, de 28 de agosto de 2018.

⁷⁷ Art. 6º, inc. II, da Resolução 157.

⁷⁸ Conf. § 1º, do art. 8º, da Resolução 157/2018.

Também não se descarta a possibilidade de a mediação resultar em assinatura de TAC – Termo de Ajustamento de Conduta, com natureza de título executivo extrajudicial⁷⁹.

4.3 Ministério do Trabalho e Emprego⁸⁰

O Ministério do Trabalho sempre desempenhou papel importante na prevenção e solução dos conflitos, seja por se apresentar ao trabalhador como referência para defesa de seus interesses, seja pela atuação institucional da Inspeção do Trabalho, seja por meio de mecanismos como “mesa redonda” ou outros instrumentos de mediação e conciliação, inclusive por meio de plantões de atendimento ao público, com experiência na mediação de conflitos.

4.3.1 Inspeção do Trabalho

A Inspeção do Trabalho tem por missão assegurar o cumprimento das disposições de proteção ao trabalho, seja orientando as empresas, seja punindo-as por meio de lavratura de autos de infração, nos termos da Convenção 81, da OIT, ratificada pelo Brasil.

Nos últimos tempos, o Ministério do Trabalho vem perdendo seu protagonismo e a própria Inspeção do Trabalho vem sendo desarticulada, com redução de seus quadros e sucateamento do suporte necessário para cumprir suas atribuições.

Não bastasse esse desmonte, aliado ao valor irrisório das multas e seu processo moroso e mesmo ineficiente de sua cobrança, a Inspeção do Trabalho acabou sendo eclipsado pela atuação pujante do Ministério Público do Trabalho, mais equipado e com quadro fortalecido e renovado, para cumprir a importante missão, atribuída a partir da Constituição de 1988. Em muitos casos, o auditor fiscal do trabalho fica à disposição do Ministério Público do

⁷⁹ Conf., a respeito, por todos, MARTINS, Adalberto. A mediação nos conflitos coletivos de trabalho. Revista de Direito do Trabalho, vol. 222/2022, p. 265 – 284, mar./abr., 2022.

⁸⁰ Ao longo de sua história, o Ministério já teve diferentes denominações, tais como, por exemplo: Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1930); Ministério do Trabalho e Previdência Social (1960); Ministério do Trabalho (1974); Ministério do Trabalho e da Administração Federal (1992); Ministério do Trabalho e Emprego (1999); Ministério do Trabalho e Previdência (2021) e Ministério do Trabalho e Emprego (2023).

Trabalho, quando se trata de verificar irregularidades para instruir ou executar TAC, impactando mesmo no planejamento e execução de sua ação fiscal.

4.3.2 Mediação por meio das “Mesas Redondas” e “Mesas de Entendimento”

A expressão “Mesa Redonda” designava, de modo informal, o espaço que o Ministério do Trabalho oferecia aos atores sociais e suas representações sindicais para resolver seus conflitos, em especial conflitos coletivos de trabalho, de forma voluntária. Mais tarde, essa expressão foi incorporada pela legislação específica, que passou a regulamentar seu procedimento e a forma de composição dos conflitos submetidos aos agentes da Administração do Trabalho, por meio da mediação e conciliação.

Houve tempo em que a passagem pela “Mesa Redonda”, do Ministério do Trabalho, era condição para ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica.⁸¹ Muitas vezes, não passava de mera formalidade, sem qualquer efeito prático, mesmo porque a empresa tomava conhecimento das reivindicações dos trabalhadores no Tribunal, quando da judicialização do conflito. Muitas vezes, no entanto, pelo prestígio e dedicação de alguns servidores, a mediação pública atingia seu propósito.

Mesmo antes do sistema das “Mesas Redondas” o Ministério do Trabalho já desempenhava funções de mediação para solução dos conflitos trabalhistas, em especial conflitos coletivos de trabalho. Há registros de sua atuação mais destacada já na década de 1946⁸². Em 1993, o Decreto 88.894/83 criou o Serviço Nacional de Mediação e Arbitragem, no âmbito do então chamado Sistema Nacional de Mediação e Arbitragem, sem êxito. Em 1988⁸³, foi regula-

⁸¹ Conf., nesse sentido, a Instrução Normativa n. 4, do TST – revogada. Seu item I, estava assim redigido: “Frustrada, total ou parcialmente, a autocomposição dos interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados, ou mediante intermediação administrativa do órgão competente do Ministério do Trabalho, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo”.

⁸² Conf., a respeito, ASSUMPÇÃO, Luiz Felipe Monsore de; Primeiras Linhas sobre a Mediação Pública de Conflitos trabalhistas no Brasil: Descortinando as Mesas Redondas. In https://www.researchgate.net/publication/290394808_PRIMEIRAS_LINHAS_SOBRE_A_MEDIACAO_PUBLICA_DE_CONFLITOS_TRABALHISTAS_NO_BRASIL_descortinando_as_Mesas_Redondas, p. 10. Segundo o autor, nessa época, o Ministério do Trabalho “encarnou com exclusividade a atribuição de mediação de conflitos trabalhistas, sempre com proeminência dos advindos das relações coletivas de trabalho”

⁸³ Portaria MTb nº 3.097, de 17 de maio de 1988, com as alterações da Portaria MTb nº 3.122/88, ambas do Ministério do Trabalho.

mentada a Mediação Pública para solução de conflitos individuais e coletivos de trabalho.

Nessa tentativa de se avançar com mecanismos de solução de conflitos por meio da mediação, com a participação de servidores do Ministério do Trabalho, inclusive de auditores fiscais do trabalho, foram adotadas diversas outras medidas legislativas⁸⁴, sem muito sucesso. Apesar do prestígio do Ministério do Trabalho como referência para o trabalhador, o serviço de mediação acabou se esvaziando por diversas razões, em especial pela falta de programa contínuo de formação e qualificação de pessoal interno especializado para tão importantes tarefas.

Além disso, a própria Inspeção do Trabalho investiu-se mais no papel de agente repressor em seu papel de fiscalização e mesmo controle do recolhimento do FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, com pouco espaço para prestigiar a mediação. É verdade que eventuais acordos em mesa de negociação não têm natureza de título executivo, não podendo ser executadas na Justiça do Trabalho em caso de descumprimento. Agregue-se a isso o excesso de informalidade do sistema, que acabou por desprestigiá-lo, contribuindo para o esvaziamento dessas funções.

Como afirmado acima, a passagem pela “Mesa Redonda” era condição para ajuizamento do dissídio coletivo. O Decreto-Lei no. 229, de 1967, ao fazer referência específica às atribuições também de conciliação, alterou o art. 616, da CLT: havendo recusa de uma das partes em negociar, cabe ao Ministério do Trabalho convocar compulsoriamente a parte recalcitrante. No entanto,

⁸⁴ Para exemplificar, citem-se, por todas, as seguintes: Portaria nº 713/ 1992, que criou a Seção de Conciliação dos Conflitos Individuais, no âmbito das antigas Delegacias Regionais do Trabalho; Decreto n. 5.063/2004, que conferiu à Secretaria de Relações do Trabalho - nova designação das Delegacias Regionais do Trabalho, as atribuições de “planejar, coordenar, orientar e promover a prática da negociação coletiva, mediação e arbitragem”; Portaria 153/2009, que estendeu às Seções de Relação do Trabalho, das Secretarias de Relações do Trabalho competência para “coordenar, supervisionar, acompanhar e avaliar a execução dos serviços de mediação e arbitragem trabalhista e de assistência ao trabalhador na rescisão do contrato de trabalho” (art. 17, I). Também foram criados os Setores de Mediação, com competência para: I. Executar o serviço de mediação de conflitos individuais e coletivos de trabalho; II. Estimular o diálogo entre as partes conflitantes para a resolução dos conflitos, esclarecendo fatos e sugerindo hipóteses aos interessados; III. Receber e arquivar acordos e convenções decorrentes das negociações de conflitos coletivos; IV. Prestar informações pertinentes ao acompanhamento de negociações coletivas e greves; V. Processar e sistematizar as informações sobre greves e demissões em massa ocorridas na área de atuação da Superintendência; VI. Atender às solicitações internas e externas sobre informações pertinentes ao acompanhamento da conciliação de conflitos coletivos”.

em 1995, mesmo vigente o referido artigo 616, o Decreto no. 1.572 tentou alterar essa lógica⁸⁵, passando o Ministério do Trabalho a oferecer melhor infraestrutura para facilitar a mediação⁸⁶, mas com resultados abaixo do esperado, mesmo porque, absorvido pelo Ministério da Economia – mesmo depois de ser recriado, na vigência do próprio Governo Bolsonaro, o Ministério do Trabalho teve dificuldade de retomar seu antigo prestígio, em especial em matéria de facilitador da solução de conflitos trabalhistas.

Em relação à atuação dos auditores fiscais do trabalho, apesar de aparente conflito, é possível conciliar suas funções de caráter sancionatório, decorrentes do exercício do poder de polícia, com atividades de mediação e conciliação. São servidores públicos experientes e com prestígio perante os atores sociais. No entanto, como dito, por diversas razões e mesmo enxugamento do quadro, não se deu a devida atenção a esta janela de oportunidade e se perdeu o protagonismo que poderia manter, passando a Justiça do Trabalho e mais recentemente o Ministério Público do Trabalho a ter mais visibilidade e maior atuação nesse campo.

Ao examinar o esforço legislativo de implantar sistema público de mediação, conciliação e mesmo arbitragem e de modo particular o papel das chamadas “Mesas Redondas”, Luiz Felipe Monsores de Assumpção⁸⁷ entende que não é – e não foi, efetivo o sistema de mediação administrativa de conflitos trabalhistas, em face de diversas fragilidades, inclusive por opção da estratégia adotada pela Administração do Trabalho de dar prioridade à “coletivização das ações” da fiscalização, em detrimento da mediação individual dos conflitos. Para o autor, ainda, houve isolamento da ação fiscal com a criação do que denomina “institutos de negociação”, com participação da entidade sindical. Com isso, conclui, deu-se preferência a eventual “saneamento das irregularidades

⁸⁵ Essa mudança de orientação foi inspirada nas Conv. 98 e 154, da OIT, relativas ao papel do Estado no fomento do uso de mecanismos voluntários por parte dos atores sociais para solução de conflitos do trabalho.

⁸⁶ Atualmente, o art. 80 A, inc. II, do Decreto 9745/2019 atribui à Subsecretaria de Relações do Trabalho o serviço de mediação dos conflitos coletivos de trabalho.

⁸⁷ ASSUMPÇÃO, Luiz Felipe Monsores de; Primeiras Linhas sobre a Mediação Pública de Conflitos trabalhistas no Brasil: Descortinando as Mesas Redondas. In https://www.researchgate.net/publication/290394808_PRI-MEIRAS_LINHAS_SOBRE_A_MEDIACAO_PUBLICA_DE_CONFLITOS_TRABALHISTAS_NO_BRASIL_descortinando_as_Mesas_Redondas

trabalhistas no interior das empresas”, em detrimento do protagonismo da mediação.

Por fim, as chamadas “Mesas de Entendimento”⁸⁸, apesar do bom propósito, não tiveram o êxito desejado. Por meio delas, a empresa, no lugar de ser autuada, por ocasião da visita do auditor fiscal do trabalho, assina Termo de Compromisso junto à auditoria fiscal do trabalho como forma de prevenir ou mesmo sanear irregularidades. Esse sistema quebrou a lógica até então vigente – segundo a qual a cada irregularidade encontrada pelo auditor deveria corresponder a uma autuação, sob pena de responsabilidade administrativa (art. 628, da CLT). O novo sistema foi duramente criticado e pouco utilizado, não desempenhando papel mais destacado na atuação mediadora e mesmo preventiva, com preferência pelo antigo sistema, em que pese devesse prevalecer a ação orientadora em detrimento da sancionatória.

5. Negociação coletiva e sua importância como espaço privado para solução de conflitos

Quando se examinam os meios voluntários de solução de conflitos, percebe-se que o método autocompositivo por excelência dos conflitos coletivos de trabalho é a negociação coletiva.

No Brasil, a negociação coletiva não desempenhou o papel que outros países lhe reservaram, por diversas razões. Desde sua regulamentação, no Governo Vargas, os sindicatos não passavam de associações de caráter público a serviço do Estado e a negociação coletiva levava em conta a lógica do sistema corporativista, onde o contrato coletivo desempenhava papel importante, mas no contexto da chamada “produção nacional” do Estado Corporativo.

Mesmo com o fim da Segunda Grande Guerra e com a vigência da Constituição de 1946, foi mantido o mesmo modelo de organização sindical, ou seja, regime do sindicato único, contribuição sindical obrigatória e poder normativo da Justiça do Trabalho.

⁸⁸ Conf. Art. 627-A, da CLT.

Esses três elementos se complementam para dar caráter peculiar à negociação coletiva, retirando-lhe seu papel de resolver conflitos, mesmo porque persistia a confusão entre interesses públicos e privados. Ora, se a Justiça do Trabalho, em última instância, assume a continuidade do jogo em caso de impasse na negociação, por meio de sentença normativa, e o sindicato, sem concorrente, não encontra na negociação fonte de suas receitas, já cobertas pela contribuição sindical compulsória, os acordos coletivos e mesmo as convenções coletivas deixam de ter importância, não precisando negociar nada além do que já estava garantido na CLT. É fácil se perceber como negociação coletiva perdeu seu potencial, limitando-se alguns sindicatos a atuar como ventríloquo talentoso, que apenas dá voz às regras já consagradas na legislação.

É importante considerar esse cenário para se entender por que, até pouco tempo, os sindicatos brasileiros não precisavam da negociação coletiva para ir além da lei posta nem para se sustentar ou financiar suas atividades, tampouco representava sua principal atribuição, salvo raras exceções.

Mesmo valorizada a negociação coletiva, a partir da Constituição de 1988, interpretou-se a tentativa de extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho, em 2004, por meio da Emenda Constitucional n. 45, como seu reerguimento, agora com roupagem de solução arbitral dos conflitos coletivos de natureza econômica ou greves, para assim manter o antigo sistema.

A própria Justiça do Trabalho nem sempre prestigiava as convenções ou acordos coletivos, mesmo porque, num regime de sindicato único e obrigatório, colocava-se, por vezes, em xeque a legitimidade dos sindicatos e do quanto negociavam.

Esse quadro mudou com a reforma trabalhista, introduzida pela já mencionada Lei nº 13.467, de 2017. A negociação coletiva passou a tomar novos rumos, com indicação clara do que é possível ou não negociar⁸⁹. A Justiça do Trabalho deverá limitar-se a aspectos da validade do negócio jurídico na hipótese de eventual interferência ou anulação de cláusula⁹⁰, não podendo entrar no mérito em si delas, por ser fruto da autonomia privada coletiva.

⁸⁹ Nesse sentido, os art. 611-A e 611-B, da CLT.

⁹⁰ Conf. art. 8º, § 3º, da CLT.

Com esse caráter pedagógico de respeito à autonomia privada coletiva, o legislador ressignificou o disposto no inc. XXVI, do art. 7º, da Constituição de 1988, que reconhece os acordos e convenções coletivas como fonte concorrente de produção dos direitos assegurados aos trabalhadores. Não bastasse, a contribuição sindical, antes obrigatória, depende agora de concordância do empregado.

Houve avanços significativos, mas o aperfeiçoamento do sistema depende da implantação do regime de liberdade sindical autêntica, para assim se conferir à negociação coletiva maior pujança.

A negociação coletiva deverá cumprir outras funções, além de simplesmente criar a norma, devendo também estabelecer regras com vistas à produção de diretrizes de governança, ou seja, fixar regras para administrar regras, além de estabelecer mecanismos de solução de conflitos, fora da Justiça do Trabalho. De acordo com o relatório elaborado pelo GAET - Grupo de Altos Estudos do Trabalho⁹¹, são essas as três as funções da negociação coletiva, como caminho possível para valorizar a negociação coletiva. Com isso, a negociação coletiva passaria a exercer papel ainda mais relevante na solução voluntária de conflitos laborais individuais.

Entretanto, não há sinais, a curto prazo, de ratificação da Convenção 87, da OIT, tampouco de avanço na introdução de mecanismos voluntários de solução de conflitos trabalhistas, como proposto pelo GAET.

Como é curial, não basta valorizar a negociação coletiva. O próprio conflito precisa ser reconhecido, devendo o sindicato ser legitimado como verdadeira instância negociadora. A questão não é negar a existência do conflito e, sim, encontrar os mecanismos adequados para sua solução, em especial em espaços privados.

O sistema sindical brasileiro é regulado por uma legislação que remonta à década de 1930. Até hoje, é mantido o sistema de sindicato único, por categoria, em que a base territorial mínima é o Município, não se admitindo sindicato por empresa.

⁹¹ O GAET foi criado pela portaria SEPRT/ME Nº 1.001, de 4 de setembro de 2019, com objetivo de “avaliar o mercado de trabalho brasileiro sob a ótica da modernização das relações trabalhistas e matérias correlatas” (art. 1º). É integrado por renomados juristas, ministros, desembargadores, juizes, procuradores, advogados, economistas e pesquisadores das principais instituições do país.

Do processo de negociação resultam dois possíveis instrumentos normativos: convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Portanto, são legitimados para negociar convenção coletiva, de um lado, o sindicato patronal e, de outro, o sindicato profissional que representam as respectivas empresas e empregados daquela determinada base territorial; já a convenção coletiva é negociada entre a empresa ou grupo de empresas com o sindicato profissional que representa os respectivos empregados.

As Centrais Sindicais, embora reconhecidas como entidade de representação classista⁹², não têm assento na mesa de negociação, tampouco podem instaurar dissídios coletivos.

Trabalhadores informais ou que se utilizam de plataformas digitais, sem representação sindical, ainda não têm regras específicas para regulamentar o processo de negociação. Mas isso não impede que façam pressão e promovam manifestações⁹³ e mesmo greves para reivindicar direitos específicos, como segurança ou melhores remunerações. Muitas vezes são representados por associações e a Justiça do Trabalho ainda não tem posição firme a respeito da validade dos acordos firmados. O sistema de negociação coletiva volta-se apenas para os trabalhadores do mercado formal e envolve sindicatos devidamente registrados no sistema.

Conclusões

Como se pode inferir, no Brasil, há pouco espaço para mecanismos privados de solução de conflitos trabalhistas, cabendo ao Estado o monopólio de sua solução. Embora se apresentem como opção possível para pacificação dos conflitos trabalhistas, na prática, não têm a menor relevância.

Assim, em relação à arbitragem. Não é prestigiada para resolver conflitos individuais, apesar de previsão em diversos diplomas legais. Isso porque sua

⁹² Conf. Lei 11.648/2008.

⁹³ Em março de 2022 trabalhadores por aplicativo fizeram paralização em diversas cidades, reivindicando melhores condições de trabalho. Conf. <https://www.tribunadaimpressadigital.com.br/noticia/trabalhadores-do-ifood-uber-e-99-fazem-greves-unificadas-por-melhores-condicoes-de-trabalho>, acesso em 20/10/2022.

utilização não oferece segurança jurídica, havendo resistência inclusive por parte da Justiça do Trabalho. Em relação aos conflitos coletivos, apesar de previsão constitucional⁹⁴, a arbitragem é pouco utilizada.

A Recomendação nº 92, da OIT – conhecida como Recomendação de Conciliação e Arbitragem Voluntárias, adotada em junho de 1951, e mesmo outras Recomendações como as de número 92, 94 e 130, têm influência mais em relação a questões de forma, que de fundo.

Certamente o sistema brasileiro de Comissões de Conciliação Prévia tenha se inspirado na Recomendação 92, em especial seu formato paritário e expedito. Entretanto, ao contrário do recomendado, o sistema não é gratuito nem voluntário, dois fatores decisivos para o fracasso dessa experiência.

Percebe-se, ainda, que a Recomendação 92 também influenciou a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/17), ao autorizar a arbitragem de conflitos individuais e regulamentar o processo de jurisdição voluntária.

É verdade que, conforme demonstrado, há mecanismos de solução voluntária de conflitos, como mediação, mas há preferência por esse mecanismo quando o mediador é um representante do Estado e a mediação ocorra em espaços públicos.

Embora o Direito Processual do Trabalho seja regido pelo princípio da conciliação, com vistas a promover soluções autocompositivas dos conflitos laborais, há pouco incentivo à conciliação extrajudicial. Ainda que esta venha a ocorrer, as partes preferem a chancela estatal para maior segurança jurídica.

Foram demonstrados o papel da lei e da negociação coletiva na sua implantação e configuração, bem como os vícios de sua origem e trajetória histórica.

Em geral, pela cultura entranhada nas relações de trabalho, os conflitos trabalhistas são resolvidos pela Justiça do Trabalho, tanto os de natureza individual, quanto coletiva – tanto os de interesse, quanto os jurídicos. Ambos são resolvidos por meio do poder normativo da Justiça do Trabalho, sempre que fracassar a negociação coletiva e for comprovado o mútuo consentimento das partes para ingressar com o dissídio coletivo⁹⁵.

⁹⁴ Conf. § 1º, do art. 114, da CRFB/88: “Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”.

⁹⁵ O § 2º, do art. 114, da CRFB/1988, está assim redigido: “Recusando-se qualquer das partes à negociação

A Justiça do Trabalho oferece espaços de mediação, em especial para resolver conflitos coletivos de natureza econômica. Seu prestígio e mesmo incentivo para sua utilização são fatores altamente positivos a contribuir na excelência dos resultados.

Os mecanismos de solução de conflitos no setor público são distintos, mesmo porque não é da competência da Justiça do Trabalho resolvê-los.

Como é fácil se perceber, há um sistema judicializado de solução de conflitos, tornando-o moroso e de elevado custo para as partes e para a própria sociedade. Como já repetido tantas vezes, não há cultura da solução privada dos conflitos, embora se observe o surgimento de espaços fora do Estado, para utilização da arbitragem e mediação.

O Brasil se ressentido de entidades privadas com reconhecido prestígio para resolver conflitos trabalhistas. A Administração Pública, como a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, ainda tem o protagonismo, devendo-se registrar o declínio da atuação do Ministério do Trabalho.

Além da legitimação de outros atores privados, também é possível incentivar mecanismos de solução do conflito no seu nascedouro, mediante diálogo permanente, por meio dos legítimos representantes dos trabalhadores.

Além disso, os termos de quitação, quando do término do contrato de trabalho, deveria ter efeito liberatório geral, mesmo sem assistência sindical.

É fundamental a capacitação permanente de árbitros e mediadores para se prestigiar as soluções privadas dos conflitos trabalhistas, sem prejuízo de o Estado oferecer espaços para que, de forma gratuita e voluntária, possam empregados e empregadores resolverem conflitos trabalhistas na presença de mediadores privados.

Referências bibliográficas e sites consultados

ALVIM, Eduardo Arruda.; GRANADO, Daniel Willian.; FERREIRA, Eduardo Aranha. **Direito processual civil**. 6. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2019.

coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

- ASSUMPÃO, Luiz Felipe Monsore de; Primeiras Linhas sobre a Mediação Pública de Conflitos trabalhistas no Brasil: Descortinando as Mesas Redondas. In https://www.researchgate.net/publication/290394808_PRIMEIRAS_LINHAS_SOBRE_A_MEDIACAO_PUBLICA_DE_CONFLITOS_TRABALHISTAS_NO_BRASIL_descortinando_as_Mesas_Redondas.
- CNJ. *Justiça em números 2022*. Brasília: CNJ, 2022. p. 104-108.
- CNJ. *Justiça em números 2022*. Brasília: CNJ, 2022. p. 203.
- DALLAGNOL JUNIOR, Janyr. *Direito Processual Civil*, Curitiba, n. 2, p. 299, maio/agosto de 1996.
- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Justiça do Trabalho: 70 anos de justiça social. *Revista do TST*, Brasília, v. 77, nº 2, p. 103-115, abr/jun 2011.
- DELGADO, Gabriela Neves; Pereira, Ricardo José Macedo de Britto. A atuação do Ministério Público do Trabalho como mediador: considerações à luz do Código de processo civil (Lei n. 13.105/2015). *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 62, n. 93, p. 55-67, jan./jun. 2016.
- DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de Direito Processual Civil*. Vol I. São Paulo: Malheiros, 2002.
- FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1998.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *A nova lei de arbitragem*. São Paulo: LTr, 1997.
- FREITAS JR, Antonio Rodrigues de. Conflitos de Justiça e Direito do Trabalho: Alcance e possibilidades para o Emprego da Mediação. *O Direito Material e Processual do Trabalho dos Novos Tempos*. In *O Direito Material e Processual do Trabalho dos novos Tempos*. Estudos em Homenagem ao Professor Estêvão Mallet. BOUCINHAS FILHO Jorge Cavalcanti; PEREIRA, José Luciano de Castilho. FAVA, Marcos Neves. Organizadores. São Paulo, LTr, 2000.
- LUCHIARI, Valeria Ferioli Lagrasta. *Mediação judicial: análise da realidade brasileira: origem e evolução até a Resolução n. 125, do Conselho Nacional de Justiça*. Rio de Janeiro: Forense, 2012.
- MARTINS, Adalberto. A mediação nos conflitos coletivos de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 222/2022, p. 265 – 284, mar./abr., 2022.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *O Dissídio Coletivo e suas Fase*

- Procedimentais. *Revista de Direito do Trabalho* | vol. 86/1994 | p. 14 - 26 | Abr - Jun / 1994 / DTR\1994\574.NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1989.
- PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Resolução adequada de conflitos na Justiça do Trabalho. No prelo.
- PINHEIRO, Rogério Neiva. Jurisdição, conciliação, criatividade e evolução humana. In TRT 10ª. Região – Brasília – v.15/18, 2006/2009.
- PINHEIRO, Rogério Neiva. In *Conjur Consultor Jurídico*. É preciso discutir o conciliador na Justiça trabalhista. 3/12/2012.
- PINHO, Humberto Dalla Bernardina de; MAZZOLA, Marcelo. *Manual de mediação e arbitragem*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.
- RIBEIRO, Antônio de Pádua. O Judiciário como poder político no século XXI, *Cadernos de Estudos Avançados*, São Paulo, n. 38, p. 291, 2000.
- ROSSI, Alencar Naul; PERES, Antonio Galvão; ZYLBERSTAJN, Hélio; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; APOSTOLICO, Magnus Ribas; MANNRICH, Nelson; COSTA, Renato Franco Corrêa; FERREIRA, Wolnei Tadeu. *Liberdade sindical e negociação coletiva: uma proposta para o Brasil*. Leme: Mizuno, 2022.
- SCAVONE JR, Luiz Antonio. *Arbitragem: mediação, conciliação e negociação*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. P. 9; CNJ. *Conciliação e Mediação*. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/conciliacao-e-mediacao/>. Acesso em: 24 de outubro de 2022;
- TRT-2. Estatísticas. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/conflitos-coletivos/Tabela_5_-_Reunioes_do_CEJUSC_-_COLETIVOS_2022.pdf>.
- TRT-2. Estatísticas. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/conflitos-coletivos/Tabela_3_-_Reunioes_Pre_Processuais_2021.pdf>.
- TRT-2. Estatísticas. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/conflitos-coletivos/Tabela_4_-_Reunioes_Pre_Processuais_2020.pdf>.
- TRT-2. Estatísticas. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/conflitos-coletivos/Tabela_4_-_Reunioes_Pre_Processuais_2019.pdf>.
- TST. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2021*. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/18640430/30889144/RGJT+2021.pdf/16c678c9-7136-51ba-2d62-cae4c5a4ab4d?t=1656603252811>>. Acesso em: 06 out. 2022.

Sites consultados e/ou referidos

<https://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias-lancamento1/-/asset_publisher/ECs3/content/tst-aprova-proposta-orcamentaria-da-justica-do-trabalho-

