

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU***  
**MESTRADO PROFISSIONAL EM DIREITOS HUMANOS E DESENVOLVIMENTO**  
**DA JUSTIÇA**

**FELIPPE FERREIRA NERY**

**MÉTODOS EXTRAJUDICIAIS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS**  
**NO ESTADO DO ACRE**

**PORTO VELHO**

**2022**

**FELIPPE FERREIRA NERY**

**MÉTODOS EXTRAJUDICIAIS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS  
NO ESTADO DO ACRE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Mestrado Profissional Interdisciplinar em Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça – PPG/DHJUS como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça.

**Linha de Pesquisa:** Políticas Públicas e Desenvolvimento da Justiça

**Orientadora:** Professora Doutora Thais Bernardes Maganhini

Catalogação da Publicação na Fonte  
Fundação Universidade Federal de Rondônia - UNIR

---

N456m Nery, Felipe Ferreira.  
Métodos extrajudiciais de resolução de conflitos trabalhistas no Estado do Acre / Felipe Ferreira Nery. - Porto Velho, 2022.

139 f.: il.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Thais Bernardes Maganhini.

Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu Mestrado Profissional Interdisciplinar em Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça. Fundação Universidade Federal de Rondônia.

1. Acesso à justiça. 2. Métodos alternativos. 3. Solução de conflitos. 4. Direito trabalhista. 5. Mediação. 6. Arbitragem. I. Maganhini, Thais Bernardes. II. Título.

Biblioteca Central

CDU 347.925(043)

**FELIPPE FERREIRA NERY**

**MÉTODOS EXTRAJUDICIAIS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS  
NO ESTADO DO ACRE**

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Thais Bernardes Maganhini**  
**Orientadora**

---

**Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Carolina Yukari Veludo Watanabe**  
**Membro Interno (UNIR)**

---

**Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup> Daniele Alves Moraes**  
**Membro Externo (UEMG)**

**PORTO VELHO**

**2022**

As pessoas não sabem o que querem até mostrarmos para elas

Steve Jobs

## AGRADECIMENTOS

Após meses de dedicação na pesquisa e o desafio de cursar este mestrado no durante um evento nunca ocorrido na humanidade como foi a crise do COVID-19, com suas notórias tristezas e necessidade de adequação de rotinas e da nossa vida, tenho muito o que agradecer e quem agradecer.

Agradeço àqueles que me deram a vida. Sou fruto de uma família de professores e de pessoas dedicadas à educação pública. Aos meus pais, Marlon e Cristiana agradeço por terem criado e educado a mim e meus irmãos em meio a tantos desafios. Na minha casa jamais faltou o alimento do corpo e sempre abundou o alimento do amor, do carinho, do respeito e da educação. Em particular quero externar meu orgulho a minha mãe que também cursou mestrado praticamente nos mesmos meses que eu. Ainda que fosse em outra área do conhecimento (educação), ela dividiu comigo as mesmas angústias e alegrias.

Agradeço àquela que aceitou dividir a integralmente a vida comigo: minha amada, linda, carinhosa e dedicada esposa, Tamiris. Desde o início apoiou a iniciativa de tentar cursar mestrado em outro estado e, durante o curso, sempre esteve ao meu lado, dando palavras de carinho e apoio, celebrando cada pequena conquista e certamente o resultado que hoje alcanço. Te amo!

Agradeço àqueles que a vida me deu para amar: Inácio, Bernardo e Arthur, meus filhos tão queridos. Hoje eles pouco entendem o que o papai faz tanto no computador e meio aos livros, mas no dia em que tiverem a curiosidade de lerem esses agradecimentos, saibam que vocês são motivo de grande alegria para mim. Em especial, quero agradecer ao Arthur, cuja chegada se deu em meio às aulas e, mesmo dificultando o planejamento inicial da pesquisa, serviu de motivação para o término do trabalho.

Agradeço àqueles que a vida me presenteou: meus irmãos (Thiago e Abrão), minhas cunhadas (Patrícia e Daiane) e sobrinhas (Lavínia e Clara). Sei que vocês sempre estão e estarão comigo para o que der vier.

Agradeço àqueles que escolheram compartilhar suas histórias comigo, meus amigos e sócios Gilliard e Emmily. Vocês me inspiram a ser um melhor profissional e estudioso. Uma melhor pessoa. Obrigado por me apoiarem nesse caminho. Espero que nossa amizade cresça imensamente. Na pessoa de vocês, quero externar minha

gratidão à equipe do escritório Nobre Rocha Advogados que também sei que compartilham a alegria desse momento.

Agradeço – e não poderia ser diferente – a todos os professores do DHJUS. Confesso que tive dúvidas de como seria cursar o mestrado de maneira virtual, mas era notória a dedicação de todos em contornar as dificuldades. Cada aula, cada atividade, cada avaliação, cada momento com vocês foi de grande crescimento para mim. Também agradeço a todos os colegas de mestrado. Infelizmente não tive a oportunidade de conhecer a todos pessoalmente, mas espero um dia que isso ocorra. Vocês foram guerreiros!

Agradeço a minha orientadora, Professora Thaís. Tivemos a graça de vivenciar praticamente no mesmo período a vinda de um bebê. Ela com o filho dela e eu com o meu; ambos recém-nascidos. Sei que a senhora precisou se virar para dar conta das atividades de mãe, professora e orientadora. E posso falar que consegui cumprir bem! Obrigado pela motivação nesses meses.

Deixei o agradecimento mais importante por último e de propósito.

Agradeço aquele que meu a vida, me deu a minha esposa, me deu os meus filhos, os meus amigos e me colocou no caminho do DHJUS: Deus. Ao Pai de Misericórdia, que já me conhecia antes que eu nascesse, me teceu e me chama pelo nome. Ao Nosso Senhor Jesus Cristo, cujo Amor mudou a minha vida desde adolescência. Ao Espírito Santo que me abençoa a cada instante, me dá sabedoria e paciência, que me iluminou ao longo de meses e que me inspira a ser um melhor homem, pai, amigo e profissional.

*Ad majorem Dei Gloriam.*

## RESUMO

As instituições públicas brasileiras, ligadas aos três Poderes, têm buscado meios para solucionar os problemas para a efetivação do direito de acesso à justiça, em razão do excesso de demandas submetidas ao Poder Judiciário, consequência da chamada cultura da sentença, que tem gerado congestionamento de processos e demora nas soluções judiciais. Iniciativas adotadas a partir da Resolução n. 125 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) têm sido assumidas prioritariamente pelo Poder Judiciário, o que gera um efeito contraditório de se motivar as soluções consensuais e extrajudiciais, ao tempo que se implementa tais métodos também nas estruturas formais do Estado. No âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, em particular, percebe-se oposição ao uso de mecanismos extrajudiciais para tratamento de conflitos trabalhistas, em razão da hipossuficiência dos trabalhadores e da indisponibilidade dos seus direitos. O presente trabalho visa, portanto, analisar a viabilidade da mediação privada e arbitragem para a resolução de conflitos trabalhistas no estado do Acre a partir do Núcleo de Resolução de Conflitos instalado na Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional do Acre. Portanto, a presente pesquisa tem como objetivo geral analisar, a partir do conceito de acesso à justiça, o uso de mecanismos extrajudiciais de solução conflitos trabalhistas, como a mediação e arbitragem – em vista das características próprias do Direito do Trabalho – a fim de subsidiar a criação de Núcleo de Resolução Extrajudicial de Conflitos na OAB do Acre. Foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: definir o conceito de acesso à justiça e apontar os obstáculos existentes na Justiça Estatal (processo judicial formal); analisar, com base nos princípios do Direito do Trabalho, de que maneira os métodos extrajudiciais podem ser utilizados para a resolução de conflitos trabalhistas, individuais ou coletivos; identificar como é a experiência de instituições de resolução extrajudicial de conflitos no Brasil; compreender como os sujeitos diretamente envolvidos nos conflitos trabalhistas – trabalhadores, empregados e advogados – enxergam os mecanismos extrajudiciais de solução de conflitos; propor a estrutura e organização interna de Núcleo de Resolução de Conflitos Trabalhistas na Seccional da OAB no Acre. O objeto da pesquisa se torna importante no contexto econômico, social e geográfico da Amazônia Ocidental, permitindo ampliação do acesso à Justiça. Nesse sentido, como metodologia, o trabalho se utiliza da revisão bibliográfica para a compreensão dos conceitos de direito de acesso à justiça e do uso de métodos extrajudiciais no contexto dos dissídios trabalhistas. Também foi realizada pesquisa quantitativa, exploratória, de natureza aplicada, junto a trabalhadores, empregadores e advogados da região, com o objetivo de identificar limites e oportunidades do uso de tais métodos, a fim de subsidiar a criação de Resolução Extrajudicial de Conflitos da OAB Acre. Concluiu-se que, mesmo sob o ponto de vista do caráter protetivo dos trabalhadores, é possível resolver seus conflitos a partir da mediação e arbitragem privadas, sem a interferência do Poder Judiciário em qualquer fase, a partir da atuação da advocacia, que garante o respeito aos direitos trabalhistas e sociais e evita sua precarização; também foi possível notar abertura por parte dos principais interessados: empregados e empregadores, bem como de seus advogados, na adoção desses métodos de solução de conflitos e que outras realidades já existentes no Brasil sobre a matéria permitem propor a criação, na OAB, de Núcleo de Resolução Extrajudicial de Conflitos Trabalhistas.

**Palavras-chave:** Acesso à Justiça. Métodos Alternativos. Solução de Conflitos. Direitos Trabalhistas. Mediação. Arbitragem.



## ABSTRACT

Brazilian public institutions, linked to the three Powers, have sought ways to solve the problems for the realization of the right of access to justice, due to the excess of demands submitted to the judiciary, a consequence of the so-called culture of judgment, which has generated congestion of processes and delay in judicial solutions. Initiatives adopted from Resolution No. 125 of the National Council of Justice (CNJ) have been taken primarily by the Judiciary, which generates a contradictory effect of motivating consensual and extrajudicial solutions, while implementing such methods also in the formal structures of the State. Within the scope of the Labor Judiciary, in particular, there is opposition to the use of extrajudicial mechanisms for the treatment of labor conflicts, due to the hyposufficiency of workers and the unavailability of their rights. The present work aims, therefore, to analyze the feasibility of private mediation and arbitration for the resolution of labor conflicts in the state of Acre from the Conflict Resolution Center installed in the Brazilian Bar Association – Acre Section. These are the specific objectives: to define the concept of access to justice and to point out the obstacles in the formal judicial process; analyze, based on the principles of Labor Law, how extrajudicial methods can be used for the resolution of labor, individual or collective conflicts; identify how is the experience of out-of-court conflict resolution institutions in Brazil; understand how the subjects directly involved in labor conflicts – workers, employees and lawyers – see the extrajudicial mechanisms of conflict resolution; propose the structure and internal organization of the Labor Conflict Resolution Center in the OAB Section in Acre. The object of the research becomes important in the economic, social and geographical context of the Western Amazon, allowing the expansion of access to justice. In this sense, as a methodology, the work uses the bibliographic review to understand the concepts of right of access to justice and the possibility of using extrajudicial methods in the context of labor disputes. A quantitative, exploratory, applied research was also carried out with workers, employers and lawyers in the region, with the objective of identifying limits and opportunities for the use of such methods, in order to support the creation of Extrajudicial Dispute Resolution of Bar Association – Acre Section. The following specific objectives were established: to define the concept of access to justice and to point out the obstacles in the State Court (formal judicial process); analyze, based on the principles of Labor Law, how extrajudicial methods can be used for the resolution of labor, individual or collective conflicts; It was concluded that, even from the point of view of the protective nature of workers, it is possible to resolve their conflicts from private mediation and arbitration, without the interference of the Judiciary at any stage, from the practice of law, which guarantees respect for labor and social rights and avoids their precariousization; it was also possible to notice openness on the part of the main stakeholders: employees and employers, as well as their lawyers, in the adoption of these methods of conflict resolution and that other realities already existing in Brazil on the subject allow to propose the creation, in the Bar Association – Acre Section, of the Center for Extrajudicial Resolution of Labor Conflicts.

**Keywords:** Access to Justice. Alternative Methods. Conflict Resolution. Labor rights. Mediation. Arbitration.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

### Lista de Tabelas

Tabela 1 - Análise da percepção dos trabalhadores sobre o acesso à Justiça Estatal .....	78
Tabela 2 - Análise da percepção dos empregadores sobre o acesso à Justiça Estatal .....	82
Tabela 3 - Análise da percepção dos advogados de trabalhadores sobre o acesso à Justiça Estatal .....	84
Tabela 4 - Análise da percepção dos advogados de empregadores sobre o acesso à Justiça Estatal .....	85
Tabela 5 - Análise da percepção dos trabalhadores sobre os métodos extrajudiciais .....	89
Tabela 6 - Análise da percepção dos empregadores sobre os métodos extrajudiciais .....	89
Tabela 7 - Análise da percepção dos advogados de trabalhadores sobre os métodos extrajudiciais.....	90
Tabela 8 - Análise da percepção dos advogados de empregadores sobre os métodos extrajudiciais.....	91
Tabela 9 - Análise da percepção dos trabalhadores sobre instituições extrajudiciais de solução de conflito.....	92
Tabela 10 - Análise da percepção dos empresários sobre instituições extrajudiciais de solução de conflito.....	93
Tabela 11 - Análise da percepção dos advogados de trabalhadores sobre instituições extrajudiciais de solução de conflito.....	93
Tabela 12 - Análise da percepção dos advogados de empregadores sobre instituições extrajudiciais de solução de conflito.....	93

### Lista de Gráficos

Gráfico 1- Visão dos trabalhadores sobre as vantagens do processo judicial .	81
Gráfico 2 - Visão dos trabalhadores sobre as desvantagens do processo judicial .....	81

<b>Gráfico 3 - Visão dos empresários sobre as vantagens do processo judicial...</b>	<b>83</b>
<b>Gráfico 4 - Visão dos empresários sobre as desvantagens do processo judicial</b> .....	<b>83</b>
<b>Gráfico 5 - Visão dos advogados de trabalhadores sobre as vantagens do</b> <b>processo judicial</b> .....	<b>86</b>
<b>Gráfico 6 - Visão dos advogados de trabalhadores sobre as desvantagens do</b> <b>processo judicial</b> .....	<b>86</b>
<b>Gráfico 7 - Visão dos advogados de empregadores sobre as vantagens do</b> <b>processo judicial</b> .....	<b>87</b>
<b>Gráfico 8 - Visão dos advogados de empregadores sobre as desvantagens do</b> <b>processo judicial</b> .....	<b>87</b>

#### **Lista de Quadros**

<b>Quadro 1 - Comparativo da mediação e processo judicial</b> .....	<b>46</b>
<b>Quadro 2 - Características do Mediador</b> .....	<b>48</b>

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>1 ACESSO À JUSTIÇA: OBSTÁCULOS DO ACESSO À JUSTIÇA ESTATAL E A NECESSIDADE DA ADOÇÃO DOS MÉTODOS EXTRAJUDICIAIS</b> .....	<b>15</b>
1.1 CONCEITO DE ACESSO À JUSTIÇA.....	15
1.2 OBSTÁCULOS DO ACESSO À JUSTIÇA ESTATAL .....	17
1.3 ONDAS RENOVATÓRIAS DO ACESSO À JUSTIÇA .....	22
1.4 ESTRUTURA NORMATIVA DOS MÉTODOS EXTRAJUDICIAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS .....	25
<b>2 METÓDOS ALTERNATIVOS À JURISDIÇÃO ESTATAL NAS LIDES TRABALHISTAS</b> .....	<b>34</b>
2.1 NATUREZA JURÍDICA E PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO DIREITOS DO TRABALHO .....	35
2.2 AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: MARCO NORMATIVO E HISTÓRICO PARA VALIDAÇÃO DO USO DOS MÉTODOS EXTRAJUDICIAIS NOS CONFLITOS TRABALHISTAS.....	40
2.3 MEDIAÇÃO.....	42
2.3.1 Conceito, objetivo e princípios .....	42
2.3.2 Técnicas de Mediação .....	47
2.3.3 Procedimento da mediação.....	50
2.3.4 Aplicabilidade da mediação extrajudicial nos conflitos trabalhistas.....	51
2.4 A ARBITRAGEM COMO MÉTODO HETEROCOMPOSITIVO À JURISDIÇÃO ESTATAL.....	57
2.4.1 Conceito, natureza jurídica e princípios da arbitragem .....	57
2.4.2 Convenção de Arbitragem.....	60
2.4.3 Árbitros.....	62
2.4.4 Procedimento arbitral .....	63
2.4.5 Aplicabilidade da arbitragem nos conflitos trabalhistas .....	65
<b>3 VIABILIDADE DA IMPLANTAÇÃO DE NÚCLEO EXTRAJUDICIAL DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS</b> .....	<b>75</b>
3.1 PESQUISA SOBRE A PERCEPÇÃO DAS FORMAS DE SOLUÇÃO DE CONFLITO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.....	75

3.1.1	Percepção a respeito Justiça Estatal .....	78
3.1.2	Percepção a respeito dos métodos extrajudiciais .....	88
3.1.3	Percepção a respeito de instituições extrajudiciais .....	92
3.1.4	Principais conclusões do levantamento .....	94
3.2	PAPEL INSTITUCIONAL DA ADVOCACIA .....	95
3.3	EXPERIÊNCIAS EM USO DE MÉTODOS EXTRAJUDICIAIS EM CONFLITOS TABALHISTAS DE OUTRAS INSTITUIÇÕES NO BRASIL.....	98
3.3.1	CONIMA.....	98
3.3.2	CBMAE .....	100
3.3.3	Sistema OAB.....	101
<b>4.</b>	<b>PRODUTO DA PESQUISA: NÚCLEO DE RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DE CONFLITOS TRABALHISTAS NA OAB SECCICIONAL ACRE .....</b>	<b>104</b>
4.1	OBJETIVO DO NÚCLEO .....	105
4.2	ESTRUTURA FÍSICA E DE PESSOAL GERAL .....	106
4.3	NORMATIZAÇÃO .....	106
4.4	MEDIADORES E ÁRBITROS.....	107
4.5	INFORMAÇÃO E DIVULGAÇÃO .....	109
4.6	FORMAS DE ACESSO .....	109
4.7	CONVÊNIOS .....	110
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>111</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>115</b>

## INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da civilização, para evitar os riscos e danos da autotutela, passou-se a atribuir a solução dos conflitos judiciais a terceiros que não estariam envolvidos com os fatos, que agiriam como árbitros ou facilitadores. Geralmente, este terceiro era o ancião, sacerdote, cacique etc. Desse modo, verifica-se que os métodos consensuais de resolução de conflitos antecederam a jurisdição exercida pelo Estado (GRINOVER, 2015).

Todavia, com o advento da organização política dos Estados, surgiu o processo judicial, que passou a monopolizar a solução dos conflitos, em detrimento de mecanismos particulares. Ocorreu, contudo, que o procedimento estatal se tornou carregado de formalismo, complicação, burocracia e dificuldades de acesso, decorrentes do aumento dos custos e da demora dos processos (GRINOVER, 2015).

Aliado a tal cenário, verifica-se que, no Brasil, existe a chamada cultura da sentença (WATANABE, 2007), na qual os operadores do Direito (advogados, promotores, juízes), bem como os jurisdicionados em geral, optam pelo ajuizamento de demandas para ter em mãos uma decisão judicial. Ou seja, a jurisdição tem sido, praticamente, o único meio buscado pelos indivíduos no tratamento das suas contendas, de maneira que a sociedade brasileira se encontra acostumada e acomodada ao litígio, com o pressuposto de que a justiça só se alcança a partir de uma decisão proferida pelo Estado, por meio do Juiz Togado (GONÇALVES, 2016).

Diante de tal cenário, recentemente, no Brasil, há o movimento de estímulo ao uso de métodos extrajudiciais de resolução de conflitos (GRINOVER, 2015). A partir do conceito da conhecida terceira onda de acesso à justiça, que consistiria, na exploração de ampla variedade de reformas estruturais do sistema de justiça, com alterações em procedimentos, criação de tribunais especializados, utilização de pessoas leigas ou para profissionais e modificações no direito substantivo para facilitar a solução de conflitos por meio de mecanismos privados ou informais, além da esfera de representação judiciais (CAPPELLETTI; GARTH, 1988).

Porém, o movimento ainda é tímido sob o ponto de vista de ampliação de possibilidades, dado que o fomento atual do Poder Judiciário tem sido de institucionalizar em seus órgãos e estrutura os métodos alternativos, a partir da criação dos Centros Judiciários de Resolução de Conflitos (CEJUSCs) nas mais

diversas esferas de jurisdição, o que corre o risco de gerar o mesmo problema de acesso à justiça (CORSO, 2017, online).

Além disso, a avocação dos métodos alternativos por parte do Poder Judiciário dificulta a superação cultura da sentença, uma vez que a mensagem transmitida aos profissionais do direito e à população é que a mediação e conciliação são atividades que somente adquirem validade quando realizadas pelas instituições judiciárias, o que não é verdadeiro (GONÇALVES, 2019).

Apesar de ser considerado um avanço normativo e institucional, a criação dos CEJUSCs nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) tem como consequência resolver, em linhas gerais, apenas o tempo de duração dos processos, solucionando o conflito processual formalmente instaurado, sem, contudo, servir de alternativa de solução de todos os conflitos existentes na vasta região amazônica, e dificultando que a população tenha “valores, conhecimentos, crenças e comportamentos conducentes ao fortalecimento de uma cultura política democrática e uma cultura de paz” (GONÇALVES, 2019), contraponto à cultura da sentença.

Além disso, o uso dos CEJUSCs como a única política pública implementada no âmbito do Judiciário Trabalhista faz com que os conflitos dessa natureza necessitem ser diariamente submetidos à estrutura judicial, com a utilização dos seus escassos recursos e servidores e desestimulem mecanismos paralelos que poderiam ser plenamente utilizados por empresas, sindicatos e trabalhadores.

Aliado a essa situação, não se pode deixar de lado que, não raro, alguns conflitos trabalhistas de maior complexidade, tais como disputas entre sindicatos obreiros e patronais, violação de direitos grupos de trabalhadores em relação à empresas contratadas pelo Poder Público ou vinculadas a empresas em dificuldades econômicas (agravadas, por exemplo, pela crise econômica e política brasileira), podem não ter a resposta rápida que exigem, quando submetidas ao processo judicial, mesmo que este fomente a conciliação ou mediação.

Portanto, a presente pesquisa tem como objetivo geral analisar, a partir do conceito de acesso à justiça, o uso de mecanismos extrajudiciais de solução conflitos trabalhistas, como a mediação e arbitragem – em vista das características próprias do Direito do Trabalho – a fim de subsidiar a criação de Núcleo de Resolução Extrajudicial de Conflitos na OAB do Acre.

Foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: definir o conceito de acesso à justiça e apontar os obstáculos existentes na Justiça Estatal (processo

judicial formal); analisar, com base nos princípios do Direito do Trabalho, de que maneira os métodos extrajudiciais podem ser utilizados para a resolução de conflitos trabalhistas, individuais ou coletivos; identificar como é a experiência de instituições de resolução extrajudicial de conflitos no Brasil; compreender como os sujeitos diretamente envolvidos nos conflitos trabalhistas – trabalhadores, empregados e advogados – enxergam os mecanismos extrajudiciais de solução de conflitos; propor a estrutura e organização interna de Núcleo de Resolução de Conflitos Trabalhistas na Seccional da OAB no Acre.

Como metodologia o trabalho adotou revisão bibliográfica e documental para compreender os principais conceitos e posicionamento jurisprudencial sobre o objeto em estudo, bem como experiência em outras regiões do Brasil a respeito da solução extrajudicial de conflitos trabalhistas. Além disso, adotou metodologia de pesquisa quantitativa, exploratória, de natureza aplicada, que teve como estratégia o levantamento da compreensão das soluções judiciais e extrajudiciais nos litígios trabalhistas junto aos principais envolvidos no conflito empregador e empregador.

O trabalho está dividido em três capítulos. No primeiro, serão destacados conceitos gerais de acesso à justiça, o monopólio exercido pelo Poder Judiciário para a pacificação social e os obstáculos gerados a partir da chamada cultura da sentença, mostrando a importância da adoção de mecanismos de solução de controvérsias extrajudiciais.

No segundo capítulo o foco dado é ao Direito do Trabalho, definindo seu conceito, princípios, regras e permissibilidade do uso de métodos de solução de conflitos fora do Poder Judiciário. Em seguida, serão abordados dois métodos aplicáveis às relações empregatícias: mediação e arbitragem, fazendo a correlação desses institutos com as características específicas da legislação trabalhista, identificando limites e possibilidades de uso adequado de tais métodos.

O terceiro capítulo, por sua vez, tratará da viabilidade de implementação de núcleo extrajudicial de conflitos trabalhistas. Para tanto, mostrará os resultados do levantamento realizado junto aos empregados, empregados e advogados a respeito da solução de conflitos trabalhistas; passando pela análise de experiências nacionais que estimulam tais práticas, incluindo a realidade do sistema OAB, a partir do papel da advocacia e dessa instituição para o Estado Democrático de Direito e o acesso à justiça em sua forma ampliada.



Por fim, no quarto e último capítulo, será apresentado o produto da pesquisa, qual seja o Núcleo de Resolução Extrajudicial de Conflitos na OAB, com seus objetivos, estrutura e forma de funcionamento.

## **1 ACESSO À JUSTIÇA: OBSTÁCULOS DO ACESSO À JUSTIÇA ESTATAL E A NECESSIDADE DA ADOÇÃO DOS MÉTODOS EXTRAJUDICIAIS**

Este capítulo dará enfoque ao conceito de acesso à justiça à luz de sua evolução histórica, partindo dos primórdios da jurisdição estatal como modelo de solução de conflitos, destacando as ondas renovatórias desse conceito com base na teoria desenvolvida por Cappelletti e Garth, identificando alguns obstáculos para sua efetivação quando monopolizado pelo Estado.

Por fim, serão analisados diversos dispositivos legais vigentes no país que tratam de políticas públicas de adoção de métodos extrajudiciais para a solução de conflitos, em especial a Resolução n. 125 do Conselho Nacional de Justiça e disposições do Código de Processo Civil de 2015 e da Lei de Mediação.

### **1.1 CONCEITO DE ACESSO À JUSTIÇA**

A existência de conflitos entre homens e o interesse em solucioná-los de maneira adequada são elementos intrínsecos à vida em sociedade (GONÇALVES, 2021).

Apesar de comumente relacionado às ciências jurídicas, o conceito de conflito é amplo, possuindo uma raiz sociológica profunda, motivo pelo qual não é adequado, portanto, reduzir seu alcance apenas às lides judiciais. Se trata de um “choque” de interesses, no qual as partes já não conseguem enxergar uma cooperação para resolvê-lo. Neste momento surge o “meu e o teu direito”: o outro passa ser visto como um adversário ou uma barreira a ser superada (GONÇALVES, 2021).

Essa situação é também conhecida como “estado de natureza”, uma das principais teorias do contrato social, trazidas por Thomas Hobbes (2000, p. 107). No estado de natureza, se defende a hipótese em que os homens teriam vivido antes de formarem uma organização social e política, situação em que havia uma extrema beligerância mútua, posto que o interesse de um estava em contraposição ao do outro. Cada homem se tornaria inimigo daquele que almejaria o mesmo bem ou direito e caberia ao mais forte subjugar o mais fraco.

Assim, no estado de natureza impera o clima de barbárie, o qual pressupõe o uso da força nas constantes lutas entre “fortes” e “fracos”, gerando um ciclo de discórdia e desconfiança para se alcançar segurança. Dessa condição surge, para a

Hobbes, a necessidade um pacto ou contrato social, no qual as pessoas trocam parte de sua liberdade para um poder instituído que teria a função de garantir a vida e segurança de todos, o Soberano ou Leviatã (HOBBS, 2000, p. 144), que, ao final, representa a essência do Estado:

Uma pessoa de cujos atos uma grande multidão, mediante pactos recíprocos uns com os outros, foi instituída por cada um como Autora, de modo a ela poder usar a força e os recursos de todos, de maneira que considerar conveniente, para assegurar e defesa comum. (HOBBS, 2000, p. 144)

A partir do conceito do Soberano é possível compreender o movimento histórico e cultural que delegou ao Estado (seja o absolutista ou mesmo o democrático) o poder-dever de pacificar as relações sociais ao ponto de atrair para si certo monopólio. O Estado é que detém o direito de usar a força e a violência para coagir os cidadãos a obedecerem a suas decisões (GONÇALVES, 2021). Ou seja, para “estabilizar os conflitos”, o Estado substitui a vontade das partes e com sua coerção busca “dar o direito” (jurisdição) a quem seria devido.

Com a organização moderna dos estados e a tripartição de poderes, é possível constatar que o Soberano atualmente é representado pelo Poder Judiciário, o qual a partir de suas instituições formais e do uso de uma dialética dentro de regras processuais, visa alcançar a chamada coisa julgada para resolver os conflitos que os indivíduos submetem cotidianamente a ele.

Disso decorreu que a Justiça Estatal detém um verdadeiro monopólio da solução de conflitos, o que é externado inclusive na Constituição Federal do Brasil (art. 5º, XXXV), que afirma que “nenhuma lesão ou ameaça a direito será afastada da apreciação do Poder Judiciário”. Tal fato, segundo Jéssica Gonçalves (2021), criou o “paradigma cultural de que ao Estado (juiz) compete, isoladamente, tratar os conflitos”.

Em igual sentido, observa-se que Boaventura de Sousa Santos (1986), citando Weber, destaca que uma marca das sociedades capitalistas foi construir um monopólio estatal administrado por empregados especializados a partir de determinados critérios racionais de julgamento e de processos lógicos controláveis. Uma imensa burocracia para a solução de controvérsias.

A Justiça Estatal particularmente no Brasil, por consequência, tem sido historicamente o único meio utilizado pelos indivíduos para a solução de suas contendas, fazendo com que as partes litigantes estejam “acostumadas ao litígio e ao célebre pressuposto básico de que a justiça só se alcança a partir de uma decisão

proferida pelo juiz togado (GONÇALVES, 2016), que pode ser chamada de “cultura de sentença” (WATANABE, 2007).

Essa digressão histórica possibilita identificar que há uma compreensão generalizada da comunidade jurídica de que o acesso ao Poder Judiciário é sinônimo do acesso à justiça. Há uma manifesta incompreensão de que a solução de controvérsias e almejada da pacificação social podem ser eficazmente alcançadas além das vias estatais, por meio de força imperativa e coercitiva (GONÇALVES, 2021).

Ocorre que a compreensão de solução apenas pela via estatal acabou por sobrecarregar o Judiciário com demandas, inúmeros recursos e execuções e, desse modo, paradoxalmente, findou por prejudicar o próprio acesso ao Judiciário por parte da população (GABBAY, 2011).

Em acréscimo, Tenenblat (2011, p. 24) afirma que há uma péssima distribuição do acesso ao Poder Judiciário, pois este permaneceria inacessível a boa parte da população brasileira e seria utilizado de forma abusiva por determinados setores da sociedade.

Há, portanto, uma crise do **direito de acesso à justiça** (GONÇALVES, 2016, p. 86), pois o monopólio exercido pelo Estado para a solução de conflitos como sinônimo de acesso à justiça tem gerado diversos obstáculos e desigualdades sociais, especialmente a partir dos séculos XVIII e XIX, quando se passou a perceber a necessidade do Poder Público assumir uma atuação positiva para assegurar o gozo de todos os direitos sociais básicos dos indivíduos (CAPPELLETTI e GARTH, 1989).

Ou seja, identificar os obstáculos do acesso à justiça apenas pela compreensão da Justiça Estatal e apresentar soluções para superar tais barreiras é uma tarefa importante na sociedade atual e poderá tornar mais eficiente o próprio acesso à ordem jurídica justa.

## **1.2 OBSTÁCULOS DO ACESSO À JUSTIÇA ESTATAL**

Cappelletti (2008, p. 379) traça inteligente paralelo entre a evolução dos ordenamentos jurídicos contemporâneos e o direito de acesso à justiça, enunciando a existência de três movimentos históricos de “ação e pensamento” que cunharam o que hoje se denomina “dimensões do direito e da justiça” no mundo contemporâneo.

Conforme afirma, houve em primeiro lugar a dimensão constitucional, concernente na perquirição de valores fundamentais, instrumentalizados em diversos

ordenamentos jurídicos por meio das cartas constitucionais, as quais passaram efetivamente a vincular o legislador e serem dotadas de real normatividade e imperatividade. Deste movimento decorreu a difusão das jurisdições constitucionais pelo mundo e, embora tenha existido desde o século XVIII nos Estados Unidos, verdadeiramente ganhou tração no segundo pós-guerra, a partir de 1945, como resposta à crise de legalidade e à barbárie testemunhadas após a ascensão de regimes totalitários e de dois conflitos globais.

Houve, posteriormente, um segundo movimento de pensamento, do qual se originou a dimensão transnacional do direito (CAPPELLETTI, 2008, p. 380), com a tentativa de superação dos pressupostos das soberanias nacionais e de criação de “governo transnacional”. Desta tentativa decorreu a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), o Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos e o Pacto sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), os dois últimos estabelecendo instrumentos de controle e fiscalização por parte das entidades internacionais, tendo como objetivo assegurar o cumprimento de suas normas. Cappelletti reconhece (2008, p. 381), contudo, que o movimento no sentido de criar uma carta de direitos internacional efetiva ainda se encontrava em estágio embrionário.

Já a terceira dimensão do direito e justiça, segundo o autor italiano, é a “social”, que pode ser traduzida na fórmula contemporaneamente conhecida de “acesso ao direito e à justiça” (CAPPELLETTI, 2008, p. 382). Esta dimensão adveio de tentativa de responder aos problemas e crises derivados das “profundas transformações das sociedades industriais e pós-industriais modernas”, em que há a massificação dos anseios por justiça e a busca pela isonomia não apenas em sua matiz formal – típica do tradicional conceito de *laissez-faire* –, mas também, e principalmente, a partir de uma perspectiva substancial, com a concessão de efetiva “igualdade de possibilidades, de desenvolvimento da pessoa e de igual dignidade do homem” (CAPPELLETTI, 2008, 384).

Esse movimento, que culminou no *welfare state*, proporcionou uma mudança substancial no acesso à justiça, a partir de direitos voltados àqueles mais hipossuficientes: trabalhadores, consumidores, locatários etc:

O acesso à justiça pode, portanto, ser encarado como o requisito fundamental, o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos todos (CAPPELLETTI e GARTH, 1989, p. 12).

Santos (1986) acrescenta que a mudança estrutural dos estados liberais para os “estados assistenciais” gerou diversos conflitos sociais decorrentes dos novos direitos reconhecidos para a classe trabalhadora, consumidores, mulheres e grupos minoritários, bem como o próprio aumento da renda em geral, o que ocasionou um aumento uma “explosão de litigiosidade à qual a administração da justiça dificilmente poderia dar resposta”.

Na tentativa de compreender esse fenômeno paradoxal, cita-se os estudos de Mauro Cappelletti, Bryan Garth e Boaventura de Sousa de Santos, que se debruçaram, nas obras acima citadas, sobre a crise da administração da justiça, identificando três grupos de obstáculos gerados pelo sistema estatal e que precisam ser superados para a plenitude do exercício do direito de acesso à justiça: a) obstáculos econômicos; b) obstáculos sociais; c) e obstáculos culturais.

Em relação ao primeiro grupo – aspectos econômicos – Cappelletti e Garth (1989) salientam que as custas judiciais são importante entrave, pois, para eles, levar a solução de conflitos para o Judiciário é custosa, uma vez que máquina estatal precisa garantir o pagamento de seus servidores e seu próprio funcionamento.

Os custos de sucumbência, particularmente os honorários advocatícios, acabam servindo como barreira aos cidadãos que precisam submeter seus litígios à estrutura formal do Poder Judiciário:

Torna-se claro que os altos custos, na medida em que uma ou ambas as partes devem suportá-los, constituem uma importante barreira ao acesso à justiça (...) os advogados e seus serviços são muitos caros (CAPPELLETTI e GARTH, 1989, p. 18).

Além disso, nas chamadas “pequenas causas” – situações de menor impacto financeiro – é provável que o custo do processo seja mais caro que o próprio litígio em si, de forma que, segundo Santos (1986, p. 19) a “justiça civil é proporcionalmente mais cara para os cidadãos economicamente mais débeis”, pois ao passo que eles são os mais interessados em causas de menor valor, o julgamento dessas demandas é custoso. Isso gera uma “dupla vitimização das classes populares face à administração da justiça”.

A partir da identificação desse obstáculo, surgiu, por exemplo, no Brasil os juizados especiais e a ampliação do alcance da gratuidade da justiça. O objetivo desses 02 institutos (estatais) foi tornar o Poder Judiciário mais “acessível

economicamente”, dado que para as pequenas demandas a parte sequer pagaria custas e precisaria contratar advogado.

Todavia, essa solução não superou outro entrave reconhecido pelos autores acima citados: a duração dos processos.

Para Cappelletti e Garth há uma clara demora na solução judicial dos conflitos, em razão do sistema de processo e da estrutura do Poder Judiciário. Essa situação pressiona os economicamente fracos e os impele a abandonar suas causas ou aceitarem valores inferiores àqueles a que teriam direito. Não é incomum ouvir em audiências argumentos nesse sentido: de que o processo demorará muito tempo e é melhor abrir mão de certos direitos para receber uma compensação financeira o mais breve possível.

Para os outros, esse obstáculo é bem grave, pois uma justiça que não decide em prazo razoável seria, portanto, uma justiça inacessível. Não por outra razão, Benedito Cerezzo e Daniela Marques (2020, p. 135) consideram que “o tempo da justiça deve ser considerado um direito fundamental e toda a interpretação legislativa ou jurisprudencial tem de levar em consideração o ônus que ele poderá acarretar às partes”.

Ainda que a Justiça Estatal busque meios para superar o entrave do tempo do processo (com uso de novas tecnologias, inovação de regras processuais, metas de corregedoria etc) há ainda a necessidade de superar o obstáculo social que a Justiça Estatal acaba gerando aos indivíduos.

Em relação a esse obstáculo, Cappelletti e Garth concluem que se deve ter em mente que as partes não são factualmente iguais entre si, sendo identificadas as seguintes diferenças que impactam no acesso à justiça.

Aqueles que são frequentemente demandados acabam possuindo vantagens estratégicas em relação aos litigantes não habituais. Exemplo, as grandes corporações têm condições financeiras de suportar a morosidade do processo, enquanto os indivíduos de camadas sociais mais baixas têm evidente dificuldade em esperar a conclusão da lide, o que gera a necessidade de “abrir mão” dos seus direitos para terem alguma solução mais rápida.

Boaventura de Sousa Santos (1986), por sua vez, verifica que os menos favorecidos possuem maior dificuldade de compreensão de seus próprios direitos (não conseguem, segundo ele, identificar a violação que ensejaria a tutela judicial). O autor

acrescenta que, mesmo que conheçam seus direitos e das violações que sofrem, os indivíduos das classes economicamente mais baixa hesitam em recorrer aos tribunais.

Para o autor quanto mais baixo é o status socioeconômico da pessoa menor é a probabilidade que interponha uma ação, pois, em geral, tais pessoas vivem mais afastadas dos centros onde funcionam os sistemas de justiça, escritório de advocacia, possuem menor rede de contatos com advogados e tenham diversas outras dificuldades para acessar ao Poder Judiciário.

Na região amazônica, particularmente no estado do Acre, essa distinção fica mais evidenciada a partir das próprias dificuldades locais de locomoção intermunicipal e comunicação por internet. Há verdadeiras comunidades isoladas de todo o sistema de justiça.

Ainda sobre o aspecto social, Cappelletti e Garth (1989) observam que essa desigualdade é também potencializada nas controvérsias relacionadas aos direitos difusos, pois, na medida em que o direito “se afasta da individualidade”, mais difícil é a compreensão de sua violação e o interesse em ajuizar a questão. Além disso, os autores veem dificuldade de organização entre os envolvidos, que acabam impedindo o acesso à justiça para tratar de questões de direitos difusos.

Por último, é importante destacar que o Estado, em si, também é causador de dificuldades e desigualdades no acesso à justiça em dois aspectos relevantes, segundo a reflexão trazida por Watanabe (1988).

O primeiro diz respeito ao que o autor denomina de “administrativização do direito”, a partir do Poder Executivo, com a criação de diversas normas jurídicas a partir de inúmeras portarias e decretos. Esse movimento gerou mais desigualdades, sobretudo a partir de ilegalidades das medidas administrativas que tornaram o ambiente jurídico inseguro.

O segundo ponto de geração de desigualdades é decorrente da atuação estatal em si, notadamente na realidade brasileira de ineficiência das políticas públicas que deveriam garantir o extenso rol de direitos estabelecidos em nossa legislação:

O Estado Brasileiro, portanto, é um grande gerador de conflitos. Além dos conflitos mencionados, inúmeros outros têm sido provocados pelo Estado em vários campos de atuação, principalmente nas áreas fiscal e administrativa. Grande parte desses conflitos é encaminhada ao Poder Judiciário, cuja carga de serviços se agiganta cada vez mais. As várias demandas que a ele se afluem apresentam, num dos pólos, principalmente no passivo (na condição de réu), o Estado ou um de suas emanções. (Watanabe, 1988, p. 130)



A partir desses estudos, é possível concluir que o acesso à justiça estatal, apesar de ser almejado inclusive pela Constituição Federal, acaba ocasionando diversos obstáculos à plena efetivação do direito de acesso à justiça.

Nesse sentido, urge repensar o conceito dominante do direito de acesso à justiça, superando o entendimento de que seria apenas o acesso ao Poder Judiciário para a compreensão de que se trata de um direito de acesso à ordem jurídica justa:

Em complemento, o próprio Boaventura de Sousa Santos defende que existe uma demanda reprimida por justiça, representada por legiões de indivíduos que não conhecem seus direitos ou os conhecem, mas sentem-se impotentes para reivindicá-los. A essa situação, o autor chama de —sociologia das ausênciasll, de modo que é necessária a revolução democrática da justiça e conclui: —o acesso irá mudar a justiça a que se tem acesso. Em razão disso, o acesso à justiça não mais pode ser enquadrado como acesso ao Poder Judiciário, de modo que deve ser teorizado com a inclusão de outros mecanismos de estabilização dos conflitos.  
(...)

Enquanto o paradigma do Poder Judiciário, responsável pelo tratamento dos conflitos, resolve a demanda a ser obedecida pelas partes de —maneira violentall<sup>171</sup>, as formas alternativas das disputas abrangem a noção mais ampla do conceito de acesso à justiça, pois como recorda Gladys Álvarez, uma coisa é o —acesso à justiçaall, entendido como sistema judicial, e, outra, é o acesso a uma justiça enquanto solução justa (GONÇALVES, 2016, p. 81-86).

Afinal, o acesso à justiça não representa apenas mais um direito entre tantos outros, porém compreende o sentido amplo pela disposição ao cidadão de diversos instrumentos para a efetiva solução dos seus conflitos, que ultrapassam o procedimento do Poder Judiciário, superando a visão formal, do outrora, Estado Liberal, para firmar-se como a garantia do próprio Estado Democrático de Direito. Disso resulta, que o acesso à justiça apresenta a natureza jurídica híbrida de direito humano e também fundamental.

### **1.3 ONDAS RENOVATÓRIAS DO ACESSO À JUSTIÇA**

Em resposta a estes obstáculos acima identificados, Capelletti (2008, p. 396) descreve a ocorrência de “waves” – ondas –, por meio das quais as sociedades e suas instituições visaram universalizar o acesso à justiça.

A primeira onda renovatória buscou enfrentar a dificuldade de acesso decorrente da pobreza, com a implantação de instrumentos e instituições vocacionadas à garantia e assistência judiciária gratuita (Capelletti, 2008, p. 397).

Já a segunda onda objetivou a efetivação da tutela jurisdicional no âmbito dos direitos difusos e coletivos, com modificação das fórmulas tradicionais ínsitas aos processos individualizados, objetivando a promoção de interesses de grupos inteiros de pessoas, quase sempre desorganizados e muitas vezes de dimensão absolutamente indefinível, os quais não teriam condições de verem seus direitos tutelados sem a intermediação de representantes, públicos e privados.

Enfim, a terceira onda renovatória, hoje em desenvolvimento, busca a garantia de uma justiça substancialmente mais acessível. Isto se traduz na adoção de procedimentos “mais simples e racionais, mais econômicos, eficientes e especializados para certos tipos de controvérsias” (CAPELLETTI, 2008, p. 389), os quais promovem tanto a efetividade da tutela jurisdicional quanto facilitam a sua busca pelo jurisdicionado.

Para além disso, a terceira onda enfatiza sobremaneira a utilização de meios alternativos de resolução de conflitos que concedam às partes maior autonomia na resolução de suas querelas – em especial conciliação e mediação – afastando-se da ideia do estado-juiz único e último responsável pela solução dos conflitos.

Também neste aspecto, são lançadas luzes sobre métodos resolutivos que buscam não apenas pacificar a lide processual, direta e imediatamente apresentada perante o Poder Judiciário, mas também a consideração do problema à luz das relações pessoais, familiares e comunitárias a ele subjacentes – lide sociológica –, de modo a buscar a transformação do conflito (CARVALHO, 2018), com consequências duradouras de pacificação social para os interessados e sua comunidade.

Em complemento, Rodrigues (2014, p. 130) defende que o significado contemporâneo do acesso à justiça não é atingido somente mediante o ajuizamento da demanda, mas pressupõe o direito a uma prestação jurisdicional justa e isonômica. Neste sentido, e aurindo-se das lições de Michele Taruffo, o autor propõe três critérios para aferição de uma prestação justa:

São eles: (a) a correta escolha e interpretação da regra jurídica aplicável ao caso; (b) a avaliação confiável dos fatos relevantes da demanda; e (c) o emprego de um procedimento válido e justo para atingir a decisão. Sem a presença desses três elementos, pode-se afirmar que a garantia do acesso à Justiça não está integralmente configurada (RODRIGUES, 2014, p. 30).

Portanto, é possível constatar que o modelo de justiça estatal deve ser superado, a fim de que o direito de acesso à justiça seja exercido de maneira mais eficiente e igualitária.

Diante de tal cenário, recentemente, no Brasil, há o movimento de retorno aos métodos extrajudiciais de resolução de conflitos inclusive incentivado pelo Conselho Nacional de Justiça a partir da adoção do conceito de justiça multiportas externado na Resolução n. 125 (GRINOVER, 2015, p. 4).

Esta nova compreensão do Poder Judiciário ocasionou a exploração de uma ampla variedade de reformas estruturais do sistema de justiça, com alterações em procedimentos, criação de tribunais especializados, utilização de pessoas leigas ou para profissionais e modificações no direito substantivo para facilitar a solução de conflitos por meio de mecanismos privados ou informais, além da esfera de representação judiciais (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 70-71).

Porém, o movimento ainda é tímido sob o ponto de vista de ampliação de possibilidades, dado que o fomento atual do Poder Judiciário tem sido de institucionalizar em seus órgãos e estrutura os métodos alternativos (com a conciliação e mediação judicial), o que corre o risco de gerar o mesmo problema de acesso à justiça (CORSO, 2017).

Ou seja, ao tempo em que o Poder Judiciário defende a necessidade de se ampliar o conceito de acesso à justiça, novamente está monopolizando esse procedimento, avocando o uso dos métodos alternativos para si. Essa postura dificulta a mudança da cultura de monopolização da Justiça pelo Estado, uma vez que a mensagem transmitida aos profissionais do direito e à população é que a mediação e conciliação são atividades que somente adquirem validade quando realizada pelas instituições judiciais, o que não é verdadeiro (GONÇALVES, 2019, p. 277).

Nessa esteira, verifica-se a importância de se estudar e estimular a adoção de métodos **extrajudiciais** de resolução de conflitos (mediação comunitária ou privada, bem como a arbitragem), pois tem mais condições de desenvolver entre a população “valores, conhecimentos, crenças e comportamentos conducentes ao fortalecimento de uma cultura política democrática e uma cultura de paz” (GONÇALVES, 2019, p. 278).

O acesso à Justiça verdadeiramente igualitária será mais pleno e permitirá a busca pela sonhada pacificação social – um dos objetivos do Direito – quanto mais enxergar a solução de conflitos fora das estruturas formais do Poder Judiciário.

#### **1.4 ESTRUTURA NORMATIVA DOS MÉTODOS EXTRAJUDICIAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

De Souza (2020, p. 32-33) explica que as Políticas Públicas são ferramentas importantes para a concretização do acesso à justiça, inclusive obedecendo aos ditames constitucionais do Estado brasileiro no sentido de promover uma sociedade livre, justa, solidária em que é assegurado o exercício dos direitos fundamentais presentes na Constituição Federal. No caso do brasileiro, em específico, o Poder Executivo não possui condições de interferir na atuação e gestão do Poder Judiciário, de maneira que se tornou imperiosa a adoção de uma postura ativa por parte deste poder em propor soluções para o problema do acesso à justiça.

Pereira, Flenik e Linares (2021) analisam que, desde o início dos anos 2000, a partir de estudos encomendados pelo Governo Federal, tem se identificado a necessidade, no Brasil, da adoção de formas para tornar célere e efetiva a Justiça. Citam como exemplo desse objetivo, o “Pacto de Estado em favor de um Judiciário mais rápido e republicano”, assinado em 2004 pelos representantes dos três poderes, que constituiu em um reconhecimento público das deficiências do sistema de justiça e do compromisso de se encontrar soluções.

Além desse pacto, como demonstração do objeto público de dar vazão aos processos que se acumulam nos tribunais brasileiros, também veio a Reforma do Judiciário a partir da Emenda Constitucional n. 45 de 2004, que elevou a princípio constitucional a necessidade de eficiência e celeridade do processo judicial.

Em decorrência da mencionada Emenda, foi criado o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que inaugurou um novo tempo no Poder Judiciário, tendo em vista que um dos seus objetivos é especificamente definir planejamento estratégico, metas e programas de avaliação institucional do Poder Judiciário.

Além da atividade de gestão e fiscalização do Poder Judiciário nacional, o CNJ também possui uma função de criar diretrizes gerais a serem adotadas pelo sistema de justiça como um todo, a fim de melhorar a gestão pública e atuação dos magistrados em todo o território.

Como parte dessa atuação orientativa, no ano de 2010 o Conselho editou a Resolução n. 125 que instituiu a Política Judiciária Nacional de tratamento dos conflitos de interesse, a qual visa estimular institucionalmente a adoção de mecanismos de soluções de controvérsias antes da publicação da sentença, com destaque para a mediação e conciliação (art. 1º, parágrafo único).

De Souza (2020) observa que a Resolução n.125, ante o seu caráter vinculante a todos os tribunais, criou um movimento de expansão e estímulo para a promoção do acesso à justiça, a partir da busca de criar meios de acessibilidade mais flexíveis, inclusive em etapas anteriores ao processo, estabelecendo um parâmetro normativo para as diferentes esferas do sistema justiça.

Com a Resolução, foi determinado que cada Tribunal no país criasse um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos, que tem por atribuição desenvolver no respectivo âmbito de atuação a Política Judiciária Nacional, bem como instalar os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC) e promover a capacitação de juízes e servidores para a implementação dos métodos consensuais (art. 7º).

Uma novidade importante foi a autorização para que os Tribunais firmem parceria com Câmaras Privadas de Mediação e Conciliação, que devem ser previamente cadastradas institucionalmente para atuarem em incidentes processuais de mediação ou conciliação (na fase processual ou pré-processual). Essas Câmaras devem atender a casos de forma gratuita, segundo a regulamentação de cada Tribunal, bem como precisam ser constantemente avaliadas (art. 12-C).

Por fim, os anexos da Resolução tratam da ementa básica de cursos de formação de mediadores e conciliadores judiciais, bem como traz o Código de Ética desses profissionais.

Ao comentar sobre a Resolução, Watanabe (2011) verificou que a incorporação pelo Judiciário dos meios alternativos, em especial os consensuais, para se resolver os conflitos, não apenas daria resposta ao problema da quantidade de sentença, recursos e execuções, mas se constituiu como um passo para a transformação social da mudança de mentalidade, propiciando uma “solução mais adequada aos conflitos, com a consideração das peculiaridades das pessoas neles envolvidas”.

Acrescenta que, se adequadamente implementada a Resolução n. 125, haverá uma transformação revolucionária em termos de natureza, qualidade e quantidade dos serviços judiciários, com melhor atendimento aos jurisdicionados e maior índice

de pacificação das partes no conflito – não apenas a resolução do conflito em si – tendo como consequência a recuperação do prestígio e respeito do Poder Judiciário e substituição da cultura da sentença” pela “cultura da pacificação, gerando o que chama de maior coesão social (WATANABE, 2011).

O mesmo entendimento é compartilhado por Cahali que viu na Resolução a consolidação da cultura de pacificação no Poder Judiciário:

Resgatar o diálogo, desenvolver a escuta, facilitar a comunicação e todo o mais que se explora na ciência dos meios alternativos de solução de conflitos são extremamente proveitos para preservar ou restabelecer o equilíbrio dos vínculos pessoais e jurídicos.

O prognóstico, então, com a difusão da “cultura da pacificação” sugere a melhor inter-relação social, a integração positiva na convivência mesmo diante da divergência, a conscientização do indispensável respeito ao próximo, com a mais adequada organização da sociedade perante os conflitos que lhe são inerentes.

O caminho foi bem traçado, e a prática para o desenvolvimento destes institutos – conciliação, mediação, com a adequada orientação e utilização destes instrumentos. E esta preocupação era visível na política pública proposta.

Enfim, a Resolução representou um marco na trajetória das alternativas oferecidas pelo Judiciário para a solução da controvérsia, com sólidos e consistentes alicerces propostos na Política Pública de tratamento adequados de conflitos de interesses. (CAHALI, 2017, p. 65-66),

A previsão e o entusiasmo dos autores se confirmaram com a publicação de diversas leis e normas administrativas posteriores à Resolução n. 125, com um claro incentivo nos Tribunais brasileiros para a adoção de mecanismos de conciliação e mediação nos processos, o que acabou sendo melhor destacado com a publicação do Código de Processo Civil de 2015, que foi um marco histórico legislativo para o fomento institucionalizados de outras formas de solução de controvérsias.

O texto processual deixa bastante evidenciado o estímulo por se usar medidas alternativas para solução de conflitos, o que é externado já nos primeiros artigos, em especial o artigo 3º, parágrafos 2º e 3º, que dispõem: “o Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos”; e “a conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial”.

O artigo 139, em seu inciso V, insere como dever e responsabilidade do Juiz “promover, a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente com o auxílio de conciliadores e mediadores judiciais”.

Nesse sentido, Cahali (2017, p. 74) destaca que o Código deu elevada importância para os conciliadores e mediadores, pois os incluiu no conceito de “auxiliares da justiça”, ao lado do escrivão, do chefe de secretaria, oficial de justiça, perito, depositário, administrador, interprete etc, dedicando uma seção específica para estabelecer regras e princípios norteadores dessas duas funções.

O artigo 165 estabelece o dever de criação, por parte dos tribunais, dos centros judiciários de solução consensual de conflitos, que tem por finalidade realizar as sessões de conciliação ou mediação e desenvolver programas que auxiliem, orientem e estimulem esses métodos. Também diferencia as funções de conciliador e mediador:

§ 2º O conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem.

§ 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos

No artigo 166, há o rol de princípios que devem reger a conciliação e mediação judicial, os quais segundo Calsing (2016, p. 246) são:

a) independência: garante aos conciliadores ou mediadores se utilizar dos trâmites e métodos que entenderem mais adequados, sem sofrer pressão de qualquer natureza;

b) imparcialidade: obriga o profissional a conferir tratamento isonômico e neutro aos envolvidos na sessão de conciliação ou mediação;

c) confidencialidade: informações obtidas nas sessões não poderão ser utilizadas para fim diverso, permitindo-se, assim, que as partes se manifestem espontaneamente e enaltecendo, ainda, a confiança entre os envolvidos;

c) autonomia da vontade: o interessado tem sua vontade respeitada, seja em relação à presença na própria sessão, à solução final a ser adotada ou mesmo quanto à escolha do conciliador ou mediador;

d) oralidade e informalidade: os procedimentos devem ser simplificados, em vista da obtenção do melhor resultado, tendo como limite as regras do moral, bom costume e que não sejam atos proibidos em lei;

e) decisão informada: os mediadores ou conciliadores precisam informar detalhadamente sobre o funcionamento da sessão, sobre a inexistência de obrigação de participarem do ato ou de se chegar a um consenso.

No artigo 167 há a necessidade de inscrição de mediadores, conciliadores e câmaras privadas de conciliação e mediação em cadastro nacional e em cadastros locais dos respectivos tribunais, dando, ainda, a possibilidade de o tribunal possuir profissionais próprios, em seus quadros, a serem admitidos mediante concurso público.

Como uma novidade legislativa importante, o Código trata da possibilidade de a Administração Pública criar câmaras de mediação e conciliação para tratar seus conflitos, da remuneração dos profissionais e da necessidade de capacitação dos mediadores e conciliadores.

Por fim, ainda em relação aos métodos alternativos, o texto processual trouxe como regra a realização de audiência de conciliação antes da apresentação de defesa pelo Réu (art. 334). Embora Cahali (2017, p. 79) entenda que o texto poderia ter sido mais “corajoso” – ao permitir que o autor apenas relatasse brevemente os fatos e sua pretensão, para evitar justamente a criação de uma “espiral do conflito” – identifica como merecedora de efusivos aplausos a iniciativa legal de submissão prévia das partes a uma tentativa de conciliação.

Diante de tantas alterações legislativas, Didier (2018) assinala que o CPC de 2015 consagrou o chamado sistema de justiça multiportas, no qual a justiça se torna mais uma das formas legais para se resolver determinado litígio. Para o autor, a mediação, conciliação e arbitragem são “equivalentes jurisdicionais” de solução de conflitos:

Os principais exemplos são a autotutela, a autocomposição e o julgamento de conflito por tribunais administrativos (solução estatal não jurisdicional de conflitos). Equivalentes jurisdicionais são as formas não jurisdicionais de solução de conflitos. São chamados de equivalentes exatamente porque, não sendo jurisdição, funcionam como técnica de tutela dos direitos, resolvendo conflitos ou certificando situações jurídicas. Todas essas formas de solução de conflitos não são definitivas, pois podem ser submetidas ao controle jurisdicional.

Calsing (2016, p. 247) elogiou as novidades trazidas pela legislação processual civil, pois sugere uma mudança cultural da percepção do conflito e projeta verdadeira “reestruturação do direito diante das relações humanas”, pois supera a imagem do direito como algo rígido e imutável, abrindo-se espaço para que as pessoas mais



interessadas na solução do conflito tenham espaço e voz para tanto. O judiciário estaria em “segundo plano, isto é, para os casos em que não se alcance um consenso entre os litigantes”.

Gonçalves (2021, p. 244-246) ao comentar sobre o CPC de 2015, observou a motivação do papel pedagógico dado ao juiz para conduzir as partes e escolherem a melhor forma de solucionar seu conflito, bem como estabeleceu o que denomina de “processo cooperativo”, no qual deve ser garantido aos litigantes a possibilidade de serem ouvidos, participar ativamente do processo e efetivamente influenciar na decisão a ser proferida, o que se constitui em evidente mudança de paradigma de um processo civil puramente “litigioso” (vigente até 2015) para um processo civil consensual e cooperativo.

Posteriormente à publicação do CPC, foi promulgada a Lei n. 13.105/2015 (Lei de Mediação), que regulamentou esse método tanto nos aspectos procedimentais judiciais, bem como para a esfera privada, extrajudicial.

Quase imediatamente houve a publicação da reforma na Lei de Arbitragem (Lei n. 9.307/1996), por meio da Lei 13.129/2015, que inseriu a possibilidade do uso da arbitragem pela Administração Pública, para ampliar o âmbito de aplicação da arbitragem e dispor sobre a escolha dos árbitros quando as partes recorrem a órgão arbitral, a interrupção da prescrição, a concessão de tutelas cautelares e de urgência nos casos de arbitragem, a carta arbitral e a sentença arbitral.

Especificamente às relações trabalhistas, houve a publicação da resolução n. 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que regulamentou a Política Judiciária Nacional de tratamento adequados de conflitos no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, fomentando a instalação de Centro Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos nessa jurisdição.

Nessa resolução, a Justiça do Trabalho considerou que a mediação e conciliação são efetivos mecanismos de pacificação da sociedade e de prevenção de litígios, com redução da excessiva judicialização dos conflitos de interesses, sentenças, recursos e processos de execução.

O artigo 4º trata do incentivo à pacificação social que cada tribunal do trabalho deve adotar, o que pode ocorrer com a criação de rede de todos os Órgãos do Judiciário Trabalhistas, bem como parceria de entidades públicas, privadas, incluindo universidades e centros de ensino.

Também cria os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas em cada tribunal regional do trabalho (artigo 5º), à semelhança do que foi previsto na Resolução n. 125 do CNJ e determinada a criação dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas em 1ª e 2ª instância (artigos 6º e 7º).

Entretanto, o parágrafo 6º do artigo 7º expressamente veda a adoção das regras e procedimentos de homologação judicial de acordos oriundos de Câmaras Privadas de Conciliação, Mediação e Arbitragem, bem como as normas atinentes a tais métodos extrajudiciais previstas no CPC.

Em relação às novidades legislativas, destacam-se a Lei n. 13.140 que alterou a Lei de Mediação para permitir o uso desse mecanismo nas controvérsias trabalhistas e, por fim, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que inseriu dois importantes institutos jurídicos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): a possibilidade de homologação de acordo extrajudicial na CLT (art. 855-B a 855-D) e a instauração de procedimento arbitral (art. 507-A).

Como se observa, há um esforço normativo do Estado brasileiro em criar um ambiente que possibilite o uso de outras formas de se resolver os conflitos – incluindo, obviamente, as lides decorrentes das relações de trabalho. Há duas décadas os legisladores e comunidade jurídica tem se empenhado em apresentar propostas e soluções para o problema do acesso à justiça.

Todavia, conforme enfatiza Gabbay (2011, p. 79-84), o movimento de institucionalização dos métodos extrajudiciais – avocação desses mecanismos pelo próprio Judiciário – traz consigo alguns riscos que precisam ser levados em consideração.

O primeiro, seria a possibilidade de considerar os métodos consensuais ou extrajudiciais como uma “justiça de segunda classe”, dado que o Judiciário apenas se dedicaria aos “casos mais importantes”.

Citando Waine Brazil, a autora observa que ao divulgar o número de acordos e índices de solução sem sentença, o Judiciário passa a mensagem que não quer que os “litigantes e advogados o incomodem e sobrecarreguem com casos que poderiam ser enviados aos programas de meios alternativos”.

Nesse sentido, para evitar a caracterização de justiça de “primeira e segunda classe”, a autora defende uma correta abordagem por parte do Poder Judiciário, que

precisa criar filtros e regras objetivas e claras apenas para direcionamento adequado das controvérsias, a fim de identificar a melhor ferramenta para sua resolução.

Outro obstáculo a ser superado, segue a autora, é evitar que as conciliações e mediações sejam realizadas de maneira mecanizada pelo Poder Judiciário, como se tem observado em audiências prévias ou de conciliação nos juizados especiais e na justiça do trabalho.

Afinal, é da natureza da mediação ser uma atividade “artesanal”, que demanda tempo, estudo e análise aprofundada do mediador, o que se torna incompatível com um sistema de realização automatizada de audiências.

Há o risco de que, inseridas sem critérios no ambiente judicial, os métodos consensuais acabam se sujeitando ao volume de demandas e à cultura de litigância que rotineiramente é direcionada ao Judiciário.

Em paralelo ao risco de mecanizar os métodos alternativos com a institucionalização no Judiciário, vem o terceiro obstáculo: avaliar o sucesso dos programas de conciliação ou mediação a partir do número de acordos. Argumenta que essa metodologia acaba gerando pressão sobre dos conciliadores sobre as partes, o que passa despercebido de uma análise qualitativa criteriosa.

Gonçalves concorda com a tese de Gabbay, pois verifica que o esforço institucional do Poder Judiciário em incluir os métodos alternativos em suas políticas públicas teve como objetivo final apenas desafogar o trabalho dos magistrados, o que ocasionou um:

paradoxo institucionalizado: a mediação, em razão da ineficiência estrutural no Estado, restou avocada pelo Poder Judiciário (...) enquanto ela opera, justamente, a partir da própria incapacidade do sistema judiciário em lidar com a esfera psicossocial dos conflitos (GONÇALVES, 2021, p. 259-262).

Portanto, a autora sugere que se busque construir uma compreensão de que os métodos adequados de solução de conflitos também sejam compreendidos como válidos quando realizados fora das estruturas oficiais, pois, para ser sustentável o incentivo a tais métodos sua aplicação precisa ser horizontal (na comunidade) e não apenas vertical (pelo Estado).

Além disso, a avocação dos métodos alternativos por parte do Poder Judiciário dificulta a superação da cultura da sentença, uma vez que a mensagem transmitida aos profissionais do direito e à população é que a mediação e conciliação são

atividades que somente adquirem validade quando realizada pelas instituições judiciárias, o que não é verdadeiro (GONÇALVES, 2019, p. 277).

Verifica-se, portanto, que apesar de todo o esforço legislativo e institucional do Poder Judiciário em propiciar um ambiente que reduza a litigância e morosidade do processo, emerge a importância de se estimular a adoção de métodos extrajudiciais de resolução de conflitos (mediação privada, bem como a arbitragem), pois tem mais condições de desenvolver entre a população “valores, conhecimentos, crenças e comportamentos conducentes ao fortalecimento de uma cultura política democrática e uma cultura de paz” (GONÇALVES, 2019, p. 278).

## 2 METÓDOS ALTERNATIVOS À JURISDIÇÃO ESTATAL NAS LIDES TRABALHISTAS

Diante do contexto normativo (constitucional, infraconstitucional e regulatório), constata-se um ambiente jurídico próprio para a implementação de métodos alternativos de solução de conflitos nas questões envolvendo o Direito do Trabalho.

Como visto no capítulo anterior, toda a gama de medidas adotadas ultimamente pelo Poder Judiciário é louvável e tem trazido resultados, com boa avaliação por parte de integrantes do Poder Judiciário, advocacia e população em geral, como observa De Souza (2020), ao analisar os CEJUSCs em Rondônia, especificamente.

Ocorre que não se pode compreender que a terceira onda de acesso à justiça é implementada apenas por meio de políticas públicas efetivadas exclusivamente pelo Poder Judiciário em sua estrutura formal. Pois, como bem observa Meirelles (2007), citando Cappelletti, os métodos alternativos de resolução de conflitos se constituem como expedientes que surgem como alternativas aos tipos ordinários ou tradicionais dos procedimentos formais que, embora não afastem em absoluto processo judicial formal, devem ser compreendidos como instrumentos auxiliares das políticas públicas de acesso à justiça:

Neste sentido, cria-se uma atmosfera favorável aos MARC's, entendidos como instâncias legitimadas para a solução de conflitos sociais pelo próprio meio social em que se inserem, gerando uma maior conscientização política e participação popular. Mauro Cappelletti, nos seus estudos sobre as políticas públicas de acesso à Justiça, defende um ideal de justiça coexistencial que —(...) deve ser perseguida quando esta possa revelar-se, também no plano qualitativo, não já um *second best*, mas também melhor do que a Justiça ordinária contenciosal. Assim, não haveria uma concorrência entre as duas —justiças já que os MARC's não esvaziariam o Judiciário formal, e sim deveriam ser entendidos como órgãos de auxílio das políticas públicas de acesso à Justiça, atendendo-se ao escopo de pacificação social dos litígios. (MEIRELLES, 2007, p.72-73)

Em razão disso, o objeto desse estudo visa analisar a adoção de métodos extrajudiciais da resolução de controvérsias, os quais, ainda que tenham inspiração ou até certa regulamentação formal, podem servir como uma efetiva alternativa às questões afetas à relação entre empregados, empregadores e sindicatos, que compõem uma vasta gama de litígios trabalhistas.

Teixeira (2017) aponta a necessidade de se discutir vias alternativas à jurisdição estatal (Justiça do Trabalho) para os litígios da relação de emprego, haja vista a existência de um ambiente hostil por parte dos juízes e tribunais do trabalho,

sob o argumento de que apenas na via judicial os métodos consensuais conseguiriam garantir a preservação dos direitos trabalhistas.

Inclusive, a Resolução n. 174 do CSJT expressamente vedou a adoção, ainda que por analogia, a homologação judicial de acordos oriundos das Câmaras Privadas de Mediação, Conciliação e Arbitragem, bem como todo o regramento do CPC a respeito da matéria, o que inclui possível cadastramento desses institutos na Justiça do Trabalho.

Assim, para compreender adequadamente a implementação de política de solução extrajudicial de conflitos da natureza trabalhista, nesse capítulo será tratado, de forma geral – em vista dos objetivos do presente estudo – o que é o Direito do Trabalho, seus princípios e principais características e as principais distinções entre os aspectos individuais e coletivos das relações de emprego.

Em seguida, portanto, serão analisados especificamente três métodos de solução de conflitos que podem ser implementados de maneira extrajudicial: as Comissões de Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem. Em cada um dos mecanismos será abordado o respectivo conceito e princípios, forma de efetivação e em que hipóteses teriam maiores condições de serem aplicados nos litígios trabalhistas, sejam aqueles de natureza individual ou coletiva.

## **2.1 NATUREZA JURÍDICA E PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO DIREITOS DO TRABALHO**

No contexto da Revolução Industrial do século XIX, constatou-se que a regras de direito civil não conseguiam atender aos anseios da classe operária, que migrava dos campos para as cidades e ali estabeleciam novas formas de relações sociais e jurídicas decorrentes do processo de mecanização da força de trabalho. Desse modo, a base do direito civil do *pactum sunt servanda* (“o contrato deve ser cumprido”; “o contrato faz lei entre as partes”), acabava por prejudicar o trabalhador operário, que muitas vezes se encontrava em situação de grave vulnerabilidade, com jornadas extenuantes, condições insalubres e perigosas, trabalho com crianças etc. (CASSAR, 2017).

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 51) esclarece que, ao longo dos anos, a denominação do que se conhece hoje por “Direito do Trabalho” passou por algumas transformações: direito operário, direito sindical, direito social, direito industrial, direito

corporativo. Ainda que o autor defenda que a expressão mais adequada, sob o ponto de vista técnico, seja Direito Empregatício, concorda que a expressão Direito do Trabalho é a mais comumente aceita e reconhecida nacionalmente e internacionalmente.

Nesse contexto, o autor define esse ramo do Direito como:

Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas (DELGADO, 2019, p. 49).

Em acréscimo a essa conceituação, verifica-se outra definição bem similar trazida por Cassar (2017, p. 5):

É um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras, e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviços para a tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadores, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados.

A parte desses dois conceitos, constata-se que o Direito do Trabalho, em resumo, visa tutelar as relações estabelecidas pelo vínculo de emprego ou outras formas a ele assemelhadas (chamado de Direito individual do Trabalho), bem como as relações entre sindicatos com empregadores diretamente ou com os sindicatos destes (Direito Coletivo do Trabalho), a partir de um conjunto de normas jurídicas.

O objetivo desse ramo jurídico é evitar a exploração da força humana de trabalho de maneira a ofender a dignidade da pessoa e equacionar a tensão estabelecida entre o capital e o trabalho, visando sempre à pacificação dessas relações.

Segundo Cassar (2017) uma das mais latentes características do Direito do Trabalho, portanto, é a proteção do trabalhador (quando analisado sobre o ponto de vista individual) e na busca pela solução consensual dos conflitos coletivos (quando visto sob o ponto de vista sindical), o que é confirmado por Sussekind (1993, p. 75), que afirma:

O Direito do Trabalho nasceu, é e será intervencionista, visando limitar, com normas imperativas, a autonomia da vontade numa relação jurídica entre partes desiguais econômica e socialmente. Esse intervencionismo se reduz na razão inversa do fortalecimento das associações sindicais, em termos nacionais; mas impõe, pelo menos, um nível mínimo de proteção ao trabalhador, abaixo do qual não se concebe a dignidade humana.

Diante do caráter proeminentemente protetivo do Direito do Trabalho, a doutrina identifica uma série de princípios que devem reger as relações trabalhistas, conforme o entendimento atual de que o princípio é considerado uma norma jurídica, ostentando de igual eficácia às leis positivadas. (DELGADO, 2019).

Delgado (2019, p. 233-251) divide os princípios trabalhistas em dois grupos: aqueles relacionados ao Direito Individual do Trabalho e outros ao Direito Coletivo do Trabalho. Os primeiros são os seguintes: a) princípio da proteção; b) princípio da norma mais favorável; c) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; d) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (conhecido ainda como princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas); e) princípio da condição mais benéfica; f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva; g) princípio da intangibilidade salarial; h) princípio da primazia da realidade sobre a forma; i) princípio da continuidade da relação de emprego.

Para a finalidade desse estudo, no que se refere as relações individuais – empregados e empregadores - é importante entender a aplicação de três desses princípios: a proteção, a imperatividade das normas trabalhistas e a indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Em relação ao princípio da proteção, como visto acima, ele se constituiu em um elemento basilar do Direito do Trabalho. Delgado (2019, p. 234) enfatiza que a proteção se desdobra em outros três princípios (*in dubio pro operário*, aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica), bem como se encontra presente em toda e qualquer análise que vise regulamentar os vínculos de emprego, com os direitos e deveres dele decorrentes.

Por outro lado, Cassar (2017, p. 170-171) reconhece que referido princípio tem sido flexibilizado em razão de crises econômicas, bem como das mudanças rápidas e abruptas nas relações de emprego, o que é constatado pela mudança jurisprudencial – que já não mais defendem “ferozmente o trabalhador”, bem como as recentes alterações legislativas que tendem a prestigiar a maior autonomia individual do trabalhador nos pactos que firmar com o empregador.



O princípio da imperativa das normas trabalhistas, segundo Delgado (2019, p. 236-237) significa que as regras jus trabalhistas são, por natureza, de seguimento obrigatório, não podendo ser afastadas, em geral, pela vontade das partes. Exemplo disso é a impossibilidade de se contratar um trabalhador mediante salário menor que o mínimo legal ou afastar a possibilidade de concessão de férias, mediante simples ajuste contratual.

Por fim, em relação à indisponibilidade dos direitos trabalhistas, muito legal à imperatividade das normas, é aquele que mais interfere no uso de mecanismos extrajudiciais e consensuais para a solução de controvérsias decorrentes da relação de emprego, sendo necessário compreendê-lo de maneira mais profunda.

Delgado (2019, p. 237) o conceitua como a inviabilidade de poder o trabalhador abrir mão (renunciar), por simples manifestação de vontade, dos direitos, vantagens e proteções que lhe são assegurados pela ordem jurídica. O autor aplica esse entendimento não apenas para atos unilaterais (como a renúncia), mas também em qualquer tipo de transação entre empregado e empregador. Para ele, na “ordem jus trabalhista, não serão válidas quer a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo ao trabalhador”.

Essa restrição não é unânime dentro dos estudos dos Direito do Trabalho. Cassar (2017, p. 206-207), aponta que a doutrina em geral entende que há 02 grupos de direitos, conforme o grau de indisponibilidade do trabalhador.

O primeiro são os direitos de disponibilidade relativa, que possuem natureza privada e são criados pela manifestação de vontade das partes, comumente relacionados ao caráter eminentemente patrimonial, sendo exemplos a forma de pagamento dos salários, como se dá a jornada de trabalho, época da concessão de férias, mudança de setor ou mesmo de cidade. A única limitação seria a prevista no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que veda expressamente mudanças no contrato de trabalho que causem efetivo prejuízo ao trabalhador.

O outro grupo são os direitos de indisponibilidade absoluta, que detém natureza de interesse público e de preservação da dignidade do próprio trabalhador, sendo exemplos o direito à imagem, honra, ao não ser submetido a trabalho degradante, os direitos previdenciários, a liberdade sindical. Estes não são passíveis de ser negociados pelos empregados, nem mesmo perante a justiça ou pelas vias da negociação sindical. É possível citar como exemplo prático aqueles relacionados no

artigo 611-B da CLT, uma vez que os direitos ali relacionados são proibidos de serem objeto de negociação coletiva.

Citando Arion Sayão Romita, Cassar também aponta que, efetivamente, que boa parte dos direitos trabalhistas são de algum modo disponíveis após a extinção do contrato de trabalho, em razão da maior característica patrimonial. Inclusive, destaca que se assim não fosse pensado, todos os acordos feitos na Justiça do Trabalho seriam nulos, haja vista que, nesses espaços, não raro o trabalhador renuncia a determinados direitos que pretendiam ver reconhecidos judicialmente.

Semelhante posicionamento é adotado por Calsing (2016), para quem, desde que respeitados os direitos mínimos garantidos por lei ao trabalhador e protegidos aqueles direitos que tem por objetivo a proteção de segurança e saúde, seria até preferível a adoção dos métodos autocompositivos para a solução de conflitos.

Ainda a respeito da indisponibilidade de direitos, deve ser analisado se haveria distinção do alcance desse princípio em cada momento do contrato de trabalho. Cassar (2017, p.211-212) aponta que nas fases de contratação (pré-contrato ou sua assinatura) não seria possível qualquer tipo de renúncia a direitos trabalhistas, sendo o princípio aplicado de maneira mais abrangente.

Durante o contrato de trabalho, seja em razão do disposto no artigo 468 da CLT ou mesmo pelo princípio da manutenção da condição mais favorável ao empregado, no mesmo sentido é muito restrita a renúncia ou transação de direitos por parte do empregado. O entendimento é que haveria uma presunção de coação por parte do empregado.

Na fase pós-contratual, diante da diminuição do poder de coação, a indisponibilidade perde sua força, sendo que nesse momento o trabalhador pode negociar ou transacionar sobre mais direitos do que antes. Mesmo assim, o intérprete deve analisar se a própria transação não seria decorrente de uma coação indireta, para evitar maiores prejuízos.

Ou seja, a partir da compreensão do alcance dos princípios mais protetivos aos trabalhadores, é possível entender de que maneira os métodos extrajudiciais, particularmente os de natureza consensual, podem ser efetivamente instituídos para a solução dos conflitos entre as partes da relação trabalhista, ficando evidente haver uma substancial distinção do uso desses métodos durante o vínculo (quando há menor possibilidade de renúncia ou transação de direitos) e após a rescisão contratual.

Por fim, em relação aos princípios do Direito Coletivo do Trabalho, Delgado (2019, p. 1565-1573), aponta três princípios: a) a interveniência sindical na normatização coletiva; b) equivalência entre os entes coletivos; c) lealdade e transparência na negociação coletiva.

O primeiro diz respeito a obrigatoriedade de qualquer negociação coletiva ter a presença do sindicato dos trabalhadores (não há obrigatoriedade da participação dos sindicatos patronais), pois se entende que não haveria possibilidade de negociação direta com os empregados, ainda que reunidos em grupo, sem a intervenção sindical.

A equivalência entre os entes coletivos é a principal distinção entre o Direito Coletivo do Trabalho e o Direito Individual, porque nas relações intersindicais não há efetivamente uma figura hipossuficiente, haja vista que se presume um poder de equivalência dos sindicatos de trabalhadores e os sindicatos de empresas.

Delgado destaca que os sindicatos detêm poderes de pressão e atuação eficaz na defesa dos direitos dos trabalhadores, bem como estrutura e garantias legais para atuarem contra medidas ilegais ou prejudiciais. Nesse aspecto, a Reforma Trabalhista conferiu aos sindicatos um poder amplo de negociação, restringindo sua atuação apenas para não violar direitos constitucionalmente garantidos (artigo 8<sup>a</sup>, §3<sup>o</sup>, e artigo 611-B da CLT).

Por último, o princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva é marcado pelo entendimento de que os atos praticados entre sindicatos possuem presunção de boa-fé. Assim, todos os interessados precisam agir com diligência para facilitar a negociação e cumprir os termos acordados, sem postura contraditórias ou duvidosas.

Diante de tais princípios, portanto, observa-se que o uso de métodos extrajudiciais para a solução dos conflitos coletivos de trabalho (sejam durante a fase de negociação ou mesmo em hipótese de litígio que poderia ser direcionado ao Poder Judiciário) se demonstra menos restritiva em comparação às relações individuais.

## **2.2 AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: MARCO NORMATIVO E HISTÓRICO PARA VALIDAÇÃO DO USO DOS MÉTODOS EXTRAJUDICIAIS NOS CONFLITOS TRABALHISTAS**

Sob o ponto de vista legal e doutrinário, não se verifica vedação do uso de mecanismos de solução de conflitos de natureza trabalhista fora do Poder Judiciário. Ocorre que, mesmo assim, há entendimentos de restrição do campo de atuação desses métodos, em especial nas relações individuais entre trabalhadores e empregadores.

Ocorre que, historicamente, o Direito do Trabalho tem buscado prestigiar mecanismos de solução consensual de litígios.

Cassar (2017, p. 225-226) faz um apanhado de normas que, ao longo de décadas, fomentaram a conciliação dos conflitos trabalhistas. Em 1932, o Decreto Legislativo n. 21.396 criou as Comissões Mistas de Conciliação, que precederam a própria Justiça do Trabalho (instituída em 1939).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1951, publicou a Recomendação n. 92 em que propunha a criação de organismos de conciliação voluntária nos conflitos do trabalho, o que foi reforçado pela Recomendação n. 94 de 1952 que fomentou a instituição de órgãos de consulta e colaboração entre empregadores e empregados com o objetivo de prevenir e conciliar as controvérsias.

A partir da década de 90, no âmbito brasileiro, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) passou a encaminhar projetos de lei ao Congresso Nacional que tinham por meta reformar o processo trabalhistas a fim de permitir formas extrajudiciais de conciliação, para que fosse enfrentada a crise decorrente do aumento de demandas trabalhistas.

Desse empenho, decorreu a Lei n. 9.958/2002, que acrescentou os artigos 625-A a 625-H na CLT, criando no processo trabalhista as Comissões de Conciliação Prévia.

Zoraide Amaral de Souza (2007) demonstra que as Comissões de Conciliação Prévia surgiram no ano de 2000 como uma novidade no processo brasileiro, dado que instituiu a obrigatoriedade de submissão prévia dos conflitos trabalhistas à tentativa de conciliação, sob pena do processo trabalhista sequer ser analisado pelo Poder Judiciário, experiência que era praticada pela França, Estados Unidos da América e Itália.

Acrescenta a autora que as Comissões não têm qualquer subordinação ao Poder Judiciário, Ministério Público ou Ministério do Trabalho e Emprego, sendo criadas a partir de norma coletiva de trabalho (criação facultativa). Sua composição é

paritária entre representantes de empregados e empregadores, a conciliação proposta deve ser voluntária e sua atuação é marcada pela celeridade e informalidade.

Outra novidade trazida com a criação das Comissões de Conciliação na época foi a possibilidade de execução extrajudicial do termo de conciliação (Artigo 625-E, da CLT), possuindo inclusive eficácia liberatória geral dos direitos da relação trabalhista, com exceção daquilo expressamente ressalvado. Ocorre que, essa previsão legal foi combatida pela jurisprudência, como aponta Cassar (2017), que tem se posicionado no sentido de que haverá quitação apenas naquilo que estiver expressamente disposto no termo de conciliação, podendo o trabalhador demandar judicialmente sobre qualquer outra verba ou direito que não fora objeto de análise da Comissão de Conciliação.

Todavia, com o julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade n. 2139 e n. 2160 o Supremo Tribunal Federal (STF) deu interpretação ao artigo 625-D da CLT no sentido de afastar a obrigatoriedade de submissão prévia dos conflitos trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia, o que acabou desnaturando a própria existência desse instituto, de maneira que, por exemplo, no Acre, não se tenha Comissões nas maiores categorias profissionais (comércio, serviços, indústria, educação e saúde).

Apesar das discussões teóricas e jurisprudenciais a respeito das Comissões de Conciliação Prévia, é possível concluir, a partir desse contexto histórico e legislativo, que não há absoluta incompatibilidade dos métodos extrajudiciais e as relações trabalhistas. Ao contrário, há sim uma espécie de incentivo legislativo para essa prática.

Como salienta Souza (2007), quando o Estado assume a tarefa de prestar a tutela jurisdicional deve fazer de maneira boa, rápida, justa e qualificada, o que não tem ocorrido nas relações trabalhistas. Assim, é necessário abrir espaços para meios alternativos de solução de conflitos.

## **2.3 MEDIAÇÃO**

### **2.3.1 Conceito, objetivo e princípios**

Ana Cláudia Torres Viana (2016) observa que uma das razões para a dificuldade relacionada à aplicação de métodos consensuais na Justiça do Trabalho seja a falta de compreensão dos conceitos desses institutos jurídicos.

A mediação é um conhecido método de resolução de conflitos. Na verdade, como leciona Grionover (2015), desde os primórdios da civilização, para evitar os riscos e danos da autotutela, passou-se a atribuir a solução dos conflitos judiciais a terceiros que não estariam envolvidos com os fatos, que agiriam como árbitros ou facilitadores. Geralmente, este terceiro era o ancião, sacerdote, cacique etc. Desse modo, verifica-se que a mediação antecede inclusive ao procedimento formal.

No Brasil há alguns anos se fala a respeito da mediação de conflitos. Porém, apenas em 2017, com a edição da Lei n. 13.140, é que este método passou a ter tratamento específico da legislação, que o conceituou como atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.

O texto legislativo, contudo, não traz a amplitude do que seja realmente a mediação, conforme sua evolução teórica nos últimos.

Vasconcelos (2020) define mediação como método em que os conflitos interpessoais chegam à solução ou transformação através do diálogo facilitado por um terceiro (mediador) aceito pelas partes.

A partir de técnicas específicas, o mediador visa construir a compreensão de vivências afetivas e materiais da disputa das partes em conflito. E, a partir de um fomentado diálogo, fazer com que os participantes saiam de posições antagônicas (conflito) para a identificação dos interesses comuns (consenso), de forma que o acordo seja possível de ser concretizado.

Ou seja, ainda que a realização de um acordo seja um fim possível e provável do processo de mediação, não se pode afirmar que ela será um procedimento exitoso apenas se for alcançado um termo de consenso entre as partes.

Splenger (2016), por sua vez, aponta que a mediação tem o principal objetivo de humanizar o conflito, restabelecendo comunicação entre as partes e tornando viável, quando possível, a convivência harmoniosa entre as partes. O acordo seria um objetivo secundário nesse processo, ainda que bastante facilitado por ele.

Calsing confirma essa compreensão, ao destacar que

a mediação é um novo método de conciliação pacífica dos conflitos, recentemente positivado no ordenamento jurídico brasileiro, e, como todo novo instituto, deve ser examinado e aplicado de forma ponderada. A mediação tem sido vista não apenas como mais uma forma de solucionar antagonismos, mas como uma tentativa de resgatar laços rompidos, criando-

se uma cultura de responsabilização dos envolvidos, os quais buscarão juntos o recurso mais adequado para a resolução do conflito, por meio do diálogo e da participação ativa. Partindo-se de tal premissa, o sucesso na implementação deste método autocompositivo resultará na criação de um novo protótipo de cidadania, fortalecendo o seu exercício e melhorando as relações interpessoais, propondo o abandono da cultura da competição como único meio de solucionar conflitos, visão ínsita ao processo judicial, e criando um ambiente propício para o entendimento e a interação. (CALSING, 2017, p. 248)

Ou seja, a mediação é um procedimento que abrange um objeto maior do que a proposição de um acordo entre partes litigantes, pois esse seria a finalidade própria da conciliação (CAHALI, 2017).

Em razão da maior abrangência e o interesse de restabelecer o diálogo e convívio entre os indivíduos que estão em conflito, Moreira (2012) enumera diversas vantagens de as partes adotarem esse método, dentre os quais se destacam a superação da relação “perdedor x ganhador” para a relação “ganhador e ganhador”, ampliação da visão dos participantes a respeito da realidade do outro (com suas dificuldades e reais intenções), superação de preconceitos estabelecidos e maior desenvolvimento pessoal.

Citando Luis Alberto Warat, Calsing (2016) defende que “em termos de autonomia, cidade, democracia e direitos humanos, a mediação pode ser vista como sua melhor forma de realização”, haja vista que, quando bem aplicadas as técnicas de mediação, estas se caracterizaram como um efetivo instrumento de cidadania, pois permitem a redução de diferenças e partir da decisão daqueles mais interessados na resolução do conflito.

A Lei de Mediação relaciona diversos princípios que devem nortear a atividade, os quais são descritos assim por Cahali (2017)

a) Autonomia das partes: toda mediação é feita voluntariamente pelos participantes. Não há como obrigar ninguém a participar de qualquer procedimento ou chegar a algum consenso. Inclusive a escolha do mediador também passa pela vontade dos participantes;

b) Imparcialidade: o mediador não pode adotar qualquer postura de benefício a algum dos conflitantes, devendo manter o equilíbrio e isenção em todo o procedimento;

c) Independência: o mediador não pode ter qualquer vínculo com algum dos presentes e tem a obrigação de levar ao conhecimento de todos qualquer fato ou circunstância que possa por em dúvida sua independência;

- d) Credibilidade: ao longo da mediação, o profissional responsável deverá manter a confiança das partes, mediante uma atuação transparente com todos;
- e) Competência: o mediador deve ser apto a atuar no conflito, por isso tem o dever de declinar da indicação caso não tenha condições técnicas ou pessoais de acompanhar a mediação;
- f) Confidencialidade: talvez um dos princípios de maior relevância, pois para que as partes se sintam confortáveis em expor seus interesses, desejos e sentimentos, precisam ter garantidos que nenhuma de suas manifestações será usada contra si ou informada a quem não for autorizado. Sobre esse item, merece o destaque dado por Splenger e Pinho (2018, p. 249):

Ao dialogar sobre o conflito na mediação os envolvidos expõem não só detalhes técnicos e processuais importantes como também seus sentimentos e emoções. Consequência direta dessa exposição é a necessidade de confidencialidade a respeito do que foi relatado. Portanto, só haverá um diálogo aberto, sincero e honesto quando os conflitantes não estiverem tomados pelo receio de que o que foi dito não será usado como prova ou penalidade posteriormente. Além da garantia de confidencialidade, é importante saber - porque em não existindo consenso os conflitantes saberão que o conflito será julgado pelo magistrado-, que este último não terá conhecimento e não será influenciado pela conversa informal, ocorrida na sala de mediação/conciliação. Justamente por isso, o Código de Ética determina que as informações trazidas na sessão não sejam divulgadas, além de que o conciliador e o mediador ficam proibidos de atuar no processo. A confidencialidade garante que toda a informação recolhida pelo mediador ou pelos integrantes da sessão se manterá da mediação, exceto se as partes autorizarem que ocorra a revelação de uma parte ou de toda a conversa.

- g) Diligência: o mediador precisa estar atento às exigências dos participantes e atuar para que o processo seja o mais eficiente possível;
- h) Acolhimento das emoções dos mediados: o profissional responsável pela mediação deve buscar entender as questões além da posição externada pelo participante; tentar compreender as reais intenções que muitas vezes não se confundem com aspectos patrimoniais ou obrigacionais;
- i) Boa-fé: tanto o mediador como os mediados devem pautar sua conduta pela ética e boa-fé, evitando atitudes contraditórias e contribuindo para o bom andamento do trabalho, com transparência, informação e efetivo interesse em resolver o conflito;
- j) Decisão informada: as partes envolvidas têm o direito de saber cada passo da mediação e as consequências de suas escolhas e decisões. Em que pese o mediador não possa dar sua opinião sobre os direitos e obrigações jurídicas



relacionados ao conflito, deve ser claro aos participantes sobre aspectos importantes dos atos que estão tratando.

Ao se identificar o conceito de mediação, é possível traçar uma comparação entre esse método e solução contenciosa estatal, conforme quadro resumo trazido por Meireles (2012):

*Quadro 1 - Comparativo da mediação e processo judicial*

<b>Aspectos Envolvidos</b>	<b>Mediação</b>	<b>Processo Jurídico</b>
<b>Tempo</b>	Processo rápido	Processo demorado
<b>Investimento</b>	Bom custo-benefício	Tanto mais caro quanto mais demorado
<b>Sigilo</b>	Confidencial	Em regra, público
<b>Relações pessoais</b>	Evita inimizades e ressentimentos	Estimula inimizades: o sucesso do advogado está na sua capacidade de derrotar o inimigo
<b>Obrigatoriedade</b>	Voluntário	Torna-se obrigatório
<b>Interesse das partes</b>	Atende às necessidades das partes	Atende à lei
<b>Processo decisório</b>	Uma decisão autodeterminada torna mais garantido o cumprimento do acordo entre as partes	Uma decisão impositiva não necessariamente garante o cumprimento das partes
<b>Flexibilidade</b>	Permite a discussão e a flexibilidade de interesses	Uma parte ganha outra perde
<b>Preservação dos bens e/ou assuntos disputados</b>	Permite manter protegidos os objetivos e objetos disputados	Os objetivos e objetos são tornados públicos, participam da contenda e estão expostos a inúmeros prejuízos

<b>Acompanhamento do caso</b>	Acompanha a implementação dos acordos	Não mantém contato com as partes
-------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------

Fonte: Meireles (2012).

### 2.3.2 Técnicas de Mediação

Como apontado acima, o mediador precisa ter a capacidade para atuar no procedimento, sendo essa uma característica importante para se alcançar a credibilidade e conseguir alcançar o objetivo principal da mediação.

Em razão disso, na Resolução n. 125 do CNJ há uma carga horária mínima que os mediadores judiciais devem preencher para se capacitarem ao serviço. Essa orientação é perfeitamente cabível quando se tratar de procedimentos extrajudiciais de mediação.

Nesse ponto, Cahali (2017) destaca algumas técnicas/métodos de mediação:

a) Modelo Harvard: o objetivo dessa técnica é separar as pessoas dos problemas, distinguindo a posição (conduta externa adotada pelo conflitante, como, por exemplo, o valor que ele entende devido de indenização por danos morais), do interesse (postura interior, que, no caso hipotético, seria o desejo de receber um tratamento digno e justo), dando o foco nesse último.

b) Modelo Transformativo: a meta nesse método é transformação das pessoas, no aspecto de compreender a posição do outro. O mediador busca de maneira ativa reconstruir com as partes interpretações que demonstrem os pontos de vistas, valores e condutas uns dos outros. Ainda que não se chegue a uma efetiva composição, esse método tem um bom fim pedagógico de ampliação da visão de cada um dos participantes.

c) Modelo circular-narrativo: focado na comunicação, o mediador provoca nas partes a análise do conflito sob pontos de vista diferentes. Cada narração sobre o mesmo fato tem condição de gerar no outro reações e reflexões, transformando uma história conflitiva em uma história colaborativa. Ao invés de um ter a razão, a história é construída em conjunto. Citando Juliana Dermachi, o autor complementa (p.100):

Para além de perguntas abertas, e a fim de aproximar as partes e conduzi-las a um ambiente cooperativo, devem ser formuladas perguntas circulares e reflexivas. (...) Convém exemplificar: “O que o senhor pensa que seu sócio

fez e nunca lhe contou?”, “O que a senhora pensa que seu marido espera do casamento e nunca lhe disse?”. Estas perguntas, na verdade, fazem com que as partes revelem suas fantasias, suas ilusões, o que imaginarem ser o pensamento ou anseio da outra, e acabam por facilitar o diálogo (...). As perguntas reflexivas, por sua vez, estimulam as partes a se colocarem no lugar da outra, avaliando melhor as circunstâncias e condições que as levaram a agir da forma como agiram.

Ainda sobre as técnicas de mediação, Calsing (2017) enumera:

a) Técnica do resumo: a qual faz com as partes percebam o modo e o interesse com o qual o mediador está focando o conflito, testando sua compreensão sobre o que está em debate;

b) Técnica de perguntar: serve para acolher os mediados e testar seus interesses e posições sobre as questões do conflito, construindo uma lista de opções para solucioná-lo;

c) Técnica de despolarização: o mediador tenta mostrar que ambas as partes têm interesses comuns e que a solução partirá delas mesmas.

Nota-se, diante desse resumo de técnicas e modelos de mediação, que o procedimento não é algo simplório, ainda que sua natureza seja informal e oral. Antes, o mediador deve possuir uma gama de qualificações e capacitação para atuar de maneira eficaz no procedimento.

Em razão disso, Meireles (2012) faz um quadro a respeito das características que devem ser exigidas do mediador:

Quadro 2 - Características do Mediador

<b>Característica</b>	<b>Descrição</b>
Idade	Verificam-se algumas vantagens em favor de mediadores de maior faixa etária para alguns tipos de situações, enquanto que em outras convém à presença de mediadores mais jovens
<b>Formação superior</b>	A formação superior representa maior garantia de que o mediador é capacitado para o exercício de sua função e aplicação das técnicas do método
<b>Competência interpessoal</b>	O mediador precisa ser capaz de conduzir a sessão de mediação de maneira segura, objetiva e eficaz.

<b>Domínio da língua portuguesa</b>	É um requisito indispensável, pois proporcionará ao mediador a compreensão da linguagem dos participantes, rapidez na leitura e compreensão dos documentos, capacidade de redigir acordos, facilidade de expor suas opiniões
<b>Conhecimento em Direito</b>	É conveniente, pois permite avaliar a inexistência de decisões versando sobre bens ou direitos indisponíveis ou objetos ilícitos e se os efeitos legais decorrentes da decisão das partes são factíveis.
<b>Conhecimento e respeito da mediação e suas técnicas</b>	É imprescindível que o mediador conheça a fundo o instrumento de mediação, das suas responsabilidades, habilidades de comunicação exigidas, técnicas para a condução das sessões e criatividade para a proposição de soluções e elaboração de acordos.
<b>Sintonia cultural</b>	O mediador precisa conhecer o contexto que envolve os mediados
<b>Resistência física e resistência mental</b>	O profissional precisa ter capacidade de concentração durante as sessões, bem como autocontrole para não deixar que suas emoções sejam empecilho para a finalidade da mediação
<b>Paciência</b>	Mesmo diante de pessoas que estejam em elevado grau de litigiosidade e comportamento beligerante, o mediador precisa manter a calma e postura adequada.
<b>Autoconfiança</b>	O mediador precisa ter confiança no instituto e em si mesmo, de maneira a passar credibilidade aos mediados.
<b>Estabelecer a cooperação</b>	Durante a sessão o mediador precisa sempre levar as partes a compreender que estão em um processo cooperativo.

Fonte: Meireles (2012)

Tais características ganham relevância em se tratando de conflitos da relação de emprego, com uma das partes hipossuficientes. Assim, é importante que o

mediador também conheça minimamente dos aspectos mais essenciais do Direito do Trabalho, a fim de coibir qualquer medida ilícita ou fraudulenta.

### **2.3.3 Procedimento da mediação**

Cahali (2017) verifica que não há um procedimento específico de mediação, haja vista que uma de suas características é a informalidade e a autonomia das partes (que podem estabelecer, inclusive, como ocorre a mediação do seu conflito). Também há regulamentos próprios nas Câmaras especializadas, conforme será melhor analisado em tópico a seguir.

Ainda assim é possível traçar alguns aspectos essenciais de como uma mediação deve ser conduzida, a partir do regramento disposto na Lei de Mediação.

O primeiro ato é o convite para a outra parte participar da mediação (artigo 21), o que pode ocorrer mediante acerto prévio (em contrato) ou ainda por mero convite por escrito. Caso a parte aceite, há a necessidade de se escolher o mediador que seja de confiança de ambos (artigo 22). A escolha pode ser *ad hoc* ou a partir de prévia lista de mediadores, sendo imprescindível que seja uma escolha em comum acordo.

Escolhido o mediador, designa-se uma data para a primeira reunião, momento em que se considera iniciado o procedimento (artigo 17). Havendo necessidade e concordância das partes podem ser marcadas tantas sessões quantas sejam necessárias para a solução do conflito e inclusive o mediador pode reunir-se em separado com cada parte (artigos 18 e 19).

A mediação correrá em sigilo e pode ter a participação de outros mediadores, caso as partes assim entendam (artigo 15). Também pode ser realizada de maneira presencial ou virtual (artigo 46).

Em que pese a Lei de Mediação torna dispensável a presença do advogado das partes, em razão do previsto no art. 855-B da CLT e diante das particularidades da relação trabalhista, entende-se pela necessidade de cada mediando esteja assistido por advogado, que não pode ser o mesmo.

A mediação se encerra com a lavratura do termo final, que pode ser um acordo ou não (artigo 20). Caso seja firmado uma transação entre as partes, o documento será considerado título executivo extrajudicial e, caso verse sobre direitos indisponíveis, precisa ser levado à homologação judicial (artigo 3,º parágrafo 2º)

### 2.3.4 Aplicabilidade da mediação extrajudicial nos conflitos trabalhistas

Mesmo que tenha várias vantagens, a mediação não pode ser utilizada em qualquer conflito, muito menos será algo que resolverá de maneira automática todas as controvérsias submetidas ao método. Inclusive, Meireles (2012), citando Fiorelli e Malhadas Júnior, observa que em alguns casos a mediação não é recomendável, pois terá sucesso inexpressivo e causará desgaste às partes.

Quanto à aplicabilidade da mediação para as relações de emprego, é possível identificar certa resistência da Justiça do Trabalho em aceitar as composições decorrentes de processos de mediação extrajudiciais, em razão do entendimento de que o empregado – por ser a parte frágil na relação trabalhista – poderia ter sido pressionado ou induzido a assinar qualquer acerto. (PEREIRA; FLENIK, FATTORI, 2021).

Essa resistência também é observada por Teixeira (2017, p. 160-161):

Na seara das relações individuais de trabalho há uma nítida resistência à admissibilidade, enquanto fórmulas extrajudiciais de solução de conflitos, das duas subespécies tradicionais de autocomposição de conflitos, a unilateral (pela espontânea renúncia ao direito ou pela submissão à pretensão alheia) e a bilateral (transação entre as partes após concessões recíprocas), na esfera civil em geral a postura é de ampla receptividade e estímulo. Nesse sentido, o recurso a esses meios externos ao Judiciário tradicionalmente enfrenta restrições por parte dos operadores do Direito do Trabalho quando envolve conflitos individuais e for promovida longe da proteção estatal, ou seja, quando a solução de contendas singulares entre empregado empregador é realizada de forma extrajudicial e não endoprocessual (dentro de um processo judicial em curso). Apenas recentemente tem havido uma (ainda tímida) tentativa de incentivar o uso de tais vias extraestatais de solução consensual de conflitos laborais. Enquanto no âmbito de conflitos coletivos há explícito incentivo do legislador às vias extrajudiciais de solução de lides, na seara dos conflitos individuais trabalhistas não apenas o legislador, mas também a doutrina e a jurisprudência, tradicionalmente revelam-se insubmissos ao caminho das vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho.

Inclusive, como já apontado anteriormente, a própria Resolução n. 174 do CSJT, que trata dos métodos consensuais na Justiça do Trabalho, veda sumariamente a possibilidade da parceria ou cadastramento de Câmaras Privadas de Mediação, Conciliação e Arbitragem, aos moldes do que é permitido pelo CPC.

A esse respeito, há de se observar que, em culturas ou comunidades onde os desequilíbrios de poder são dominantes, a adoção de mecanismos consensuais como a mediação precisam ser implantadas com maior cautela, haja vista que podem ter o

efeito não desejado de aumentar ainda mais a desigualdade, haja vista que a natureza da mediação extrajudicial dispensa a presença do juiz ou alguém que assegure direitos aos hipossuficientes. Ou seja, se houve discrepância, o desequilíbrio tenderia a ser mantido no processo mediação, agravando ainda mais o quadro do conflito (OWEN FISS *apud* SPLENGER e PINHO, 2018).

Nesse sentido, deve-se questionar se a adoção da mediação extrajudicial para o tratamento dos litígios trabalhistas importaria, por si, em prejuízo ao trabalhador ou agravamento da situação de desigualdade própria da relação de emprego.

Em relação aos conflitos coletivos de trabalho, é plenamente aplicável, não havendo maiores discussões teóricas e jurisprudenciais a respeito, em razão de norma legislativa expressa que autoriza esse modelo (Decreto n. 1575 de 1995). Inclusive, destaca que a natureza do direito coletivo trabalhista prestigia a solução consensual das controvérsias entre sindicatos e empresas (CALSING, 2016).

Jannuzzi e Magalhães (2014, p.01), também no tocante aos conflitos coletivos de trabalho, concluem que o uso de mediação é bastante recomendado, pois

As tratativas diretas entre obreiros, via sindicato, e empregadores, diretamente ou também via sindicato, além de instrumento de efetivação da cidadania e do preceito constitucional de que todo poder emana do povo, é benéfica para aqueles por permitir o alcance de melhores condições de trabalho e, para estes, por viabilizar a adequação das normas trabalhistas à sua realidade, em especial econômica, com respeito, ressalte-se, aos direitos trabalhistas fundamentais. Na medida em que se estimula e desenvolve a negociação autônoma os entes coletivos nela envolvidos exercem um importante papel, podendo determinar o seu próprio caminho, o que representa uma forma de emancipação do cidadão-trabalhador. Por meio da negociação coletiva democratizam-se as formas de criação de normas.

Além disso, apontam que a mediação nos conflitos coletivos traz três vantagens: para o Estado, em razão da pacificação social; para o empregador, que consegue negociar sem prejuízos decorrentes de greve, por exemplo; para o trabalhador, que conquista direitos sem sofrimentos próprios da luta de classes, com o reconhecimento da legitimidade do sindicato em representá-lo.

Inclusive os autores mencionam que a Organização Internacional do Trabalho, por meio do Comitê de Liberdade Sindical, sugeriu ao governo brasileiro que transforme o sistema de solução das disputas coletivas de trabalho, mantendo os dissídios coletivos (processos judiciais) apenas nos casos de greves de atividades essenciais.

Já em relação ao direito individual do trabalho, Calsing (2016) observa, inicialmente, que não há uma legislação específica que regulamente o uso da mediação, uma vez que a própria Lei de Mediação, em seu artigo 42, dispõe que as “mediações nas relações de trabalho serão reguladas por lei própria”. Mesmo assim, considerando que no processo trabalhista é possível a aplicação subsidiária das normas de direito civil e processual civil (com base no previsto no artigo 769 da CLT), concluir ser viável o uso das normas do Código de Processo Civil e da Lei de Mediação também nas lides decorrentes da relação de emprego.

Esse entendimento é confirmado por Teixeira (2016), para quem não há incompatibilidade absoluta na possibilidade de os trabalhadores recorrerem aos expedientes extrajudiciais para resolver o conflito que possuem com seus empregadores, pelos seguintes motivos.

O princípio da indisponibilidade de direitos não é absoluto, uma vez que em vários momentos do contrato ou mesmo após o ajuizamento de ação judicial, o empregado pode renunciar a parte dos direitos que tem reconhecido ou mesmo transacionar sobre aqueles que ainda são objeto de discussão. Inclusive, é prática comum no andamento do processo judicial que os próprios magistrados trabalhistas argumentem que o trabalhador tem que renunciar a parcela dos seus pedidos para chegar a uma composição.

Calsing (2016) identifica vantagens específicas da mediação para os conflitos trabalhistas pelo fato de que o método permite que cada parte envolvida compreenda ou tenha alguma noção da visão da outra parte. Nesse sentido, a mediação é o método mais satisfatório para resolver casos específicos em que a manutenção de bom convívio entre empregado e patrão se mostra necessário, como nas hipóteses em que se faz necessária a reintegração ao emprego de pessoa que fora ilicitamente demitida, como uma grávida que não sabia da gestação no ato da demissão ou empregado que possui direito à manutenção do vínculo.

Também a mediação é vantajosa em casos que se relacionam a pedidos de danos morais, nos quais nem sempre o simples pagamento em dinheiro é suficiente para compensar o abalo sofrido pelo empregado. Usar meios e métodos para resgate de laços rompidos se mostra como crucial para que o trabalhador violado em sua dignidade possa se colocar novamente no mercado de trabalho, na empresa onde ocorreu o fato ou em outra. Por outro lado, a mediação bem conduzida pode ter como



consequência abrir a visão do empregador para corrigir determinadas falhas estruturais e rever a forma com que trata as relações trabalhistas:

a tentativa de retomada do exercício da cidadania, da responsabilização direta dos envolvidos, de forma consciente e autônoma; é a tentativa de salvar relações rompidas, de humanizar as soluções encontradas. Tais casos, dentre tantos outros, não se solucionam por intermédio de um comando judicial frio e distante da realidade das partes envolvidas, porque são indiscutivelmente vocacionados ao diálogo. Não demandam mera resolução dos conflitos, “mas principalmente como meio de administração deles, permitindo o encontro com o outro, não apenas para barganhar interesses, mas para ouvir, ser ouvido, tomar decisões e transformar a si mesmo e ao conflito vivenciado” (CALSSING, 2016, p. 251)

Em relação à exigência da presença do juiz para garantir a legalidade da mediação e impedir manifesto prejuízo ao empregado, Teixeira (2017) não encontra fundamento lógico e fático algum, pois partiria do pressuposto que apenas os magistrados é quem seriam éticos e probos na condução de sessões de mediação, desconsiderando a capacidade e ética de outros profissionais, públicos e privados, que também podem atuar com legalidade e imparcialidade na mediação:

Em que pese o natural quadro de desconforto gerado por tal constatação, não há como negar que tanto no âmbito do Judiciário como na seara das fórmulas alternativas à jurisdição estatal, como a mediação extrajudicial e a arbitragem, existem em abundância profissionais sérios, competentes, honestos e leais. E tais operadores agem, sim, de boa-fé e compromissados com a missão de solucionar os conflitos com justiça, estando ou não dentro do quadro funcional do Poder Judiciário. Suficiente para constatar tal realidade é visitar e conhecer algumas das instituições de renome que atuam na área ou mesmo as câmaras desenvolvidas por meio de convênios oficiais. Existem entidades de indiscutível nível técnico e constituídas por mediadores e árbitros de inquestionável caráter. Tanto que órgãos como tribunais das mais variadas categorias e mesmo o Conselho Nacional de Justiça – CNJ, conscientes da qualidade desses pacificadores além da magistratura, apoiam iniciativas envolvendo esses meios alternativos de solução de conflitos (TEIXEIRA, 2017. p.170-171).

Como instrumento para evitar abuso e ilegalidade, o autor propõe que os tribunais regionais do trabalho celebrem convênios oficiais com câmaras privadas de mediação e arbitragem, exercendo o controle sobre suas atividades ou mesmo incentivem a adoção de cadastros oficiais de mediadores aptos a atuarem em litígios trabalhistas.

Para Calsing, diante das peculiaridades da relação de trabalho, a capacitação específica dos profissionais que trabalharem nas sessões de mediação é uma medida

imprescindível. Com a efetiva capacitação dos profissionais, não haveria, na visão da autora, o risco de agravamento da desigualdade, como mencionado acima.

Ou seja, o mediador deve ter sua atenção diferente quando se trata de um litígio envolvendo um empregado e empregador doméstico (ou mesmo pequeno empresário) do que aquele que trata da relação de um trabalhador e uma rede mundial de lojas.

Nesse sentido, acaba sendo de elevada importância a presença dos advogados no procedimento de mediação, devidamente capacitados e assistindo os seus clientes. Inclusive, é possível utilizar a previsão contida no artigo 855-B da CLT, que estabelece a obrigatoriedade de assistência de advogados independentes de cada parte para a homologação judicial de acordo, como orientação aplicável ao qualquer procedimento extrajudicial de solução de conflitos.

Pereira; Flenik e Fattori (2021), destacam a necessidade que advogados tem de adotarem uma postura conciliatória, conhecendo a fundo os métodos alternativos, suas técnicas e desdobramentos. O profissional não pode ir a uma sessão de mediação sem conhecer a fundo dos interesses reais do seu cliente e pensar que poderá resolver as questões com pressa e sem preparo prévio.

Para os autores um advogado que assim atue prejudicará o trabalho da mediação, o que inclusive se configura como violação ética, em virtude do previsto no artigo 2º do Código de Ética e disciplina da OAB, que impõe ao advogado o dever profissional de “estimular, a qualquer tempo, a conciliação e a mediação entre litigantes, prevenindo, sempre que possível, a instauração de litígios”.

Ainda que se tenha esse risco, Calsing compreende que não se deve simplesmente afastar a aplicação da mediação nas relações trabalhistas, pois seu aprimoramento pode superar esses obstáculos:

Os institutos da mediação e da conciliação, portanto, não de ser vistos não como uma alternativa para reduzir o número de demandas a serem julgadas por meio do processo judicial, mas como política pública de acesso à justiça, sob pena de se abandonar a gênese da criação dos métodos autocompositivos em exame, que é a humanização das contendas e o resgate do convívio social, por meio da participação ativa dos envolvidos. (CALISING, 2016, p. 253)

Demonstrando a eficiência da mediação para conflitos trabalhistas, Calsing menciona dois casos práticos, nos quais não se alcançou apenas o acordo

relacionado aos direitos e deveres, mas o conflito subjacente recebeu uma solução adequada:

As chamadas “reuniões de mediação”, realizadas no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, têm alcançado vários acordos, encerrando paralisações de serviços essenciais, como o transporte coletivo, e diminuindo prejuízos causados por demissões em massa. Cite-se, como exemplo, a questão que envolveu a demissão de 7,5 mil trabalhadores após a conclusão da obra da Plataforma P-58 da Petrobras. As controvérsias foram solucionadas após sete “reuniões de mediação”, resultando na responsabilização das empresas envolvidas pelo pagamento de haveres trabalhistas não adimplidos por empresas terceirizadas, “pagamento de despesas de viagem de cerca de cinco mil trabalhadores de outros Estados, registrados pelos empregadores como se fossem residentes do Rio Grande” e recontração de dois mil empregados pelo estaleiro vencedor da licitação para a construção de novas plataformas

(...)

Outro bom exemplo, datado de janeiro de 2015, foi o anúncio, pelo frigorífico Marfrig, da demissão de 600 empregados, em razão do fechamento da empresa na cidade de Alegrete. “As partes solicitaram a mediação do TRTRS. Após três reuniões no Tribunal, conduzidas pelo Juiz Lontra, a Marfrig se comprometeu a manter 300 trabalhadores na planta de Alegrete por pelo menos um ano, bem como relocar até 120 em outras unidades do Estado. Também ficou acordado um Programa de Demissões Voluntárias (PDV), que consistiu no pagamento de todas as verbas rescisórias correspondentes à despedida imotivada, no fornecimento de três cartões de alimentação (no valor de R\$150,00 cada) e na oferta de cursos profissionalizantes aos trabalhadores desligados da empresa. Para os empregados que optassem pela transferência para outras unidades do Estado, a Marfrig garantiu que arcaria com as despesas de hospedagem em hotel (por 30 dias) e de mudança, além do pagamento de um salário adicional

(...)

A conciliação, inquestionavelmente, evitou o ajuizamento de milhares de ações trabalhistas individuais. Teria gerado, ainda, no caso da construção da Plataforma P-58, grande impacto social em relação aos cinco mil empregados contratados mediante fraude como residentes do Rio Grande do Sul, e desempregados teriam sérias dificuldades para retornar aos Estados de origem. A mediação permitiu, sem traumas, a continuação da relação de emprego daqueles que foram reaproveitados ou realocados. (CALSSING, 2016, p. 255-256)

Por fim, a autora aponta que nova legislação – especificamente do CPC de 2015 e da Lei de Mediação – é compatível com as relações trabalhistas e acrescenta aquilo que seria o histórico da Justiça do Trabalho: a busca da consensualidade. Assim, no âmbito do processo do trabalho se configura como importante a revisão dos procedimentos para a solução de conflitos, permitindo que as partes tenham conhecimento de métodos alternativos ao processo judicial.

## **2.4 A ARBITRAGEM COMO MÉTODO HETEROCOMPOSITIVO À JURISDIÇÃO ESTATAL**

Além das formas consensuais ou autocompositivas para a solução de conflitos acima apresentadas, é necessário analisar de maneira a arbitragem – método heterocompositivo extrajudicial – pode ser usado em discussões relacionadas ao Direito do Trabalho.

Para tanto, serão abordados aspectos legislativos e doutrinários a respeito do conceito de arbitragem, seu objeto de incidência e princípios que devem ser observados para a legalidade do procedimento.

A segunda subseção tratará especificamente da cláusula compromissória, fazendo a devida análise do seu alcance para as relações de trabalho, identificando limites e formas de ser eficazmente implementada, a partir do entendimento dos tribunais do trabalho e da doutrina.

Em seguida, serão abordados aspectos práticos do procedimento arbitral, desde sua instauração até a sentença. No fim do capítulo serão debatidos aspectos positivos e obstáculos a respeito da escolha da arbitragem para a solução de controvérsias decorrentes da relação de emprego.

### **2.4.1 Conceito, natureza jurídica e princípios da arbitragem**

Comumente, quando não é possível a solução consensual de alguma controvérsia (utilizando-se métodos próprios para isso, como a mediação), há o entendimento geral de que a questão deve ser submetida ao Poder Judiciário para que decida o direito em discussão. Exerça a jurisdição.

Ocorre que a atividade jurisdicional não é função exclusiva do Poder Público, pois, em paralelo à atividade estatal, existe a arbitragem (ou procedimento arbitral), por meio da qual as partes, capazes, de comum acordo, decidem submeter seu conflito a um terceiro – ou colegiado – para solucionar a controvérsia por meio de decisão que tem validade de sentença judicial (CAHALI, 2017).

Nesse sentido, é possível conceituar a arbitragem como um método heterocompositivo alternativo à jurisdição estatal, que se dá a partir da escolha de um árbitro (ou painel arbitral caso seja um colegiado) pelas partes litigiosas. Há uma privatização da atividade judicante.

Para Finkelstein (2020), o Brasil é reconhecido internacionalmente como jurisdição favorável à arbitragem, sendo que essa prática remonta às Ordenações Filipinas – primeiro sistema legal adotado em nosso território, no ano de 1603 - que definiu a arbitragem como um meio válido e eficaz de resolução de litígios. Desde então, várias leis do Império Português, bem como demais normas editadas pelo governo brasileiro indicaram expressamente a possibilidade de se recorrer à arbitragem para a solução de litígios. Cita-se como a exemplo a Constituição do Império, de 1824, o Código Comercial de 1850, o Código Civil de 1916 e a Constituição Brasileira de 1934.

Em relação a sua natureza jurídica, o entendimento predominante no Brasil interpreta o instituto da arbitragem como sendo de natureza jurídica mista, à luz da sua raiz privada e contratual, mas também de sua natureza processual que deve ser pautada de acordo com a lei. As regras processuais correspondentes a um processo judicial surgem como resultado de um contrato privado (FINKELSTEIN, 2020). O árbitro, uma autoridade privada, torna-se um juiz de fato e de direito, ou seja, exerce atividade jurisdicional, própria do Estado, razão pela qual teria, no caso concreto, a mesma natureza de um processo judicial formal (CAHALI, 2020).

Atualmente, o instituto é regulado pela Lei Federal n. 9.307/1996, que, embora tenha algumas questões técnicas discutíveis, é tida como uma legislação moderna e de referência internacional (CAHALI, 2017). Em seus quarenta e seis artigos a lei regulamenta o objeto da arbitragem, traz aspectos gerais sobre seu procedimento, trata do papel e função do árbitro, dos requisitos e efeitos da convenção arbitral e da sentença (incluindo as hipóteses invalidação).

Em 2017, a Lei Federal 13.467/2017 introduziu o art. 507-A na CLT, permitindo que seja inserida cláusula compromissória em contratos individuais de trabalho cuja remuneração supere duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa (FINKELSTEIN, 2020).

A arbitragem possui três princípios jurídicos norteadores, segundo Cahali (2020), abaixo descritos.

Autonomia privada (ou autonomia da vontade). A base da arbitragem é seu caráter voluntário. As partes decidem retirar sua controvérsia da justiça estatal e submetê-la a um procedimento particular. Respeitado os requisitos de validade e eficácia do negócio jurídico, a vontade das partes deve ser respeitada em seu grau

máximo, desde a submissão ao procedimento, escolha do árbitro ou árbitros, procedimento, prazo, língua e legislação que será usada no caso concreto.

A vontade das partes, por lógica, deve ser sempre em conjunto. Não há como uma parte obrigar a outra a adotar determinada conduta durante o procedimento arbitral (com exceção daquilo que for anteriormente decidido por ambas). Ou seja, antes da deliberação em comum as partes têm total autonomia para definir os contornos do procedimento a que serão submetidas.

Na última seção deste capítulo, será abordada a questão da autonomia da vontade nas relações trabalhistas, marcadas pela desigualdade entre as partes litigantes.

O segundo princípio é chamado de kompetenz-kompetenz, originário do direito alemão, é externado no artigo 8º da Lei de Arbitragem, que dispõe ser o árbitro o competente para decidir a respeito da existência, validade ou eficácia da escolha da arbitragem pelos interessados. Ou seja, o árbitro tem a competência para definir sua competência de julgar o caso e ele submetido, não sendo possível a decisão ser alterada pelo Judiciário durante o procedimento em si (é possível, teoricamente, para anular a sentença, caso sejam demonstrados vícios de vontade das partes para instituição da arbitragem).

Assim como ocorre em relação à autonomia da vontade, o princípio kompetenz-kompetenz também tem aplicação própria quando relacionado aos direitos trabalhistas, o que será abordado em tópico próprio.

Por fim, Cahali aponta que o princípio do devido processo legal é também aplicável à arbitragem, pois o árbitro deve respeitar o contraditório, ampla defesa, imparcialidade e livre convencimento tal como um juiz estatal, sendo consequência do estabelecido no artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal.

Significa dizer que o procedimento arbitral pode ser invalidado perante o Poder Judiciário, caso identificada qualquer violação às garantias processuais das partes envolvidas: ampla produção de provas, contraditório efetivo (se pronunciar no processo de maneira a convencer o árbitro ou colégio arbitral e impugnar provas da parte contrária), tratamento igualitário às partes autora e ré imparcialidade do julgador e fundamentação das decisões proferidas.

Ainda que as partes detenham um poder ampliado de delimitar a forma com que o procedimento ocorrerá – em razão da autonomia de sua vontade – o árbitro

deve primar pela observância de todos os aspectos básicos presentes também no processo judicial ordinário.

#### **2.4.2 Convenção de Arbitragem**

As partes é que deliberam por submeter o conflito instaurado a um procedimento arbitral, por meio da autonomia da vontade que, como visto, é um princípio basilar desse instituto. A intenção de sair do Poder Judiciário em direção à solução privada é externada pela convenção de arbitragem. Por meio dessa escolha as partes contratam a arbitragem e estabelecem seus limites (Cahali, 2017).

Na lei de arbitragem, há a divisão da convenção de arbitragem em duas espécies: a cláusula compromissória e o compromisso arbitral.

A primeira se constitui em uma previsão contratual, antecedente à existência do próprio conflito em si. Sua natureza é preventiva e por meio dela as partes já deixam estabelecido que qualquer conflito decorrente do negócio jurídico firmado será resolvido por procedimento arbitral.

É importante destacar que a cláusula compromissória tem natureza autônoma do contrato a qual ela está vinculada. Assim, qualquer questão de invalidade do negócio jurídico subjacente não importa, necessariamente, na nulidade do item que dispõe sobre a arbitragem. Ou seja, para uma das partes, por exemplo, discutir questões de nulidade contratual, precisa utilizar-se do procedimento estabelecido na convenção de arbitragem previamente estabelecida com a contraparte.

Cahali (2017) observa que existem duas maneiras de dispor a cláusula compromissória em um contrato. A primeira é a cláusula compromissória cheia, que contempla o quanto necessário para se dar início à arbitragem, como, por exemplo, o regulamento ou submissão a um regulamento de determinada entidade de arbitragem, forma de escolha dos árbitros, local da arbitragem, legislação aplicável, fixação de honorários advocatícios, responsabilidade pelo pagamento das despesas etc.

“Diante de um conflito relativo a um contrato no qual consta cláusula compromissória cheia, a instauração do procedimento arbitral é direta, sem necessidade de passagem pelo Judiciário e será feita de acordo com as regras previstas pelas partes” (CAHALI, 2017, p. 163).

A segunda é cláusula compromissória vazia (também chamada de cláusula em branco). Apesar de nessa hipótese as partes já abrirem mão da Justiça Estatal, o início

do procedimento e sua forma, caso não haja consenso posterior ao conflito, deve ser previamente levada ao Poder Judiciário.

Nesse caso, a parte que pretende dar efetividade a cláusula arbitral deve convocar a outra, ainda de forma extrajudicial, para instaurarem o procedimento. Se houver ausência da parte ou recusa, então será possível levar ao Judiciário apenas as questões relacionadas a como se dará o procedimento. O juízo estatal não adentrará nas questões próprias do conflito e sua atuação será limitada a traçar os contornos da arbitragem, incluindo a escolha do próprio árbitro.

Além da cláusula compromissória, que antecede o conflito, existe o compromisso arbitral, que sucede o litígio. Isso implica dizer que após instaurada a controvérsia as partes podem chegar em consenso para resolver a controvérsia fora das estruturas formais. Inclusive o compromisso arbitral pode ser feito durante o processo judicial, implicando na extinção deste sem resolução do mérito, nos termos do artigo 485, inciso III, do Código de Processo Civil.

O compromisso arbitral, segundo a lei de arbitragem, deve conter, no mínimo, os seguintes pontos: nome, profissão, estado civil e domicílio das partes; nome, profissão e domicílio do árbitro ou dos árbitros ou indicação da entidade a quem as partes submeterão o conflito; matéria que será objeto da arbitragem; lugar em que se proferirá a sentença arbitral.

Os itens acima são mínimos e obrigatórios, mas nada impede que as partes também estabeleçam outros pontos importantes para o bom andamento da arbitragem.

Por fim, ainda que não seja uma espécie de convenção arbitral, Cahali (2017) aponta a existência do que chama “cláusula patológica”, que consiste em um acerto entre as partes que possui falhas ou impropriedades que impedem, num primeiro momento, a instauração da arbitragem. Exemplo: a indicação de que o conflito seria resolvido em um Câmara Arbitral inexistente ou que ponha em dúvida a manifestação das partes a respeito da própria opção pela arbitragem.

Sendo verificada a cláusula patológica, a interpretação mais adequada é que se tente preservar a autonomia das partes em submeter a questão ao procedimento arbitral. Nesse caso, o árbitro ou o juiz (se a questão for submetida a ele) deve sanar em conjunto as falhas que encontrar e decidir questões que as partes não consigam chegar em solução, buscando manter o conflito fora do Judiciário quanto tanto possível.



### 2.4.3 Árbitros

Por se tratar de um procedimento extrajudicial por natureza, a arbitragem não pode ser conduzida por juízes. Assim, as partes devem delegar a resolução da controvérsia a particulares, que são chamados de árbitros.

Cahali (2017) observa que não existe uma profissão de árbitro, pois o indivíduo apenas atua como tal durante o procedimento em si.

A lei de arbitragem, em seu artigo 13, estabelece que qualquer pessoa capaz pode atuar como árbitro na resolução de um conflito, desde que seja da confiança das partes.

Para atuar como árbitro não há obrigatoriedade de formação jurídica ou mesmo nível superior. Ainda que seja recomendado, para se evitar nulidades processuais, que o árbitro tenha mínimos conhecimentos jurídicos, as partes podem deliberar que um médico julgue alguma situação que envolva responsabilidade de hospital, ou contador delibere sobre um conflito societário, psicólogo conduza uma questão relacionada ao direito de família etc (CAHALI, 2017).

De maneira geral e indistinta, há apenas uma vedação expressa para alguém atuar como árbitro: os magistrados, conforme o artigo 95, parágrafo único, da Constituição Federal. Tal disposição é direcionada aos juízes em atividade, razão pela qual é possível que atuem como árbitros juízes aposentados.

Além dessa restrição, também não podem atuar como árbitros as pessoas que tenham, com as partes ou com o litígio que lhes for submetido, algumas das relações que caracterizam os casos de impedimento ou suspeição de juízes (artigo 14 da Lei de Arbitragem). Tal situação deve ser verificada em cada caso específico e, inclusive, as partes podem alegar durante o procedimento arbitral ou, posteriormente, em ação judicial que busque anulá-lo.

As partes têm a liberdade de escolher um ou mais árbitros para julgar o caso, sendo obrigatório que a escolha seja em número ímpar (artigo 13, parágrafo primeiro, da Lei de Arbitragem), o que se justifica para evitar empate na decisão colegiada. Nesse aspecto, uma estratégia importante em determinadas situações de maior complexidade que as partes escolham mais de um árbitro com formação diferente entre si, o que é conhecido como painel híbrido (CAHALI, 2017).

A escolha do árbitro ocorre de formas diferentes.

Primeiro, pode ser anterior à existência de qualquer conflito, na própria cláusula arbitral. Ou seja, de antemão é facultado às partes já definirem o responsável pelo julgamento de eventuais discussões entre si ou mesmo deixar apontado que a escolha ocorrerá conforme regulamento de alguma Câmara privada de arbitragem (artigo 13, parágrafo terceiro, da Lei de Arbitragem).

Segundo, as partes podem nomear o árbitro após a existência do conflito, de maneira livre (*ad hoc*) ou a partir de lista prévia de instituição de arbitragem, respeitando-se o princípio da autonomia da vontade em todos os casos.

Terceiro, em caso de impasse que impeça a nomeação de árbitro, a questão deve ser levada ao Poder Judiciário, por meio de processo específico que tenha como a única finalidade a escolha de quem julgará o caso (artigo 7º, parágrafo quarto, da Lei de Arbitragem).

Por fim, uma vez nomeado o árbitro e este aceitando a nomeação, ele é considerado juiz de fato e direito do caso específico, respondendo criminalmente como funcionário público no exercício de suas funções (artigos 17 e 18 da Lei de Arbitragem).

#### **2.4.4 Procedimento arbitral**

Diante das características da arbitragem, particularmente no tocante à autonomia da vontade das partes, o procedimento seguirá as regras estabelecidas pelas partes na Convenção Arbitral, que pode delinear parâmetros completos do rito (desde a fase inicial até o cumprimento da sentença) ou simplesmente submeter a matéria a um regulamento de determinada Câmara de Arbitragem privada. Essas são as previsões contidas nos artigos 19 a 22 da Lei n. 9.307/96.

De todo modo, a doutrina aponta que, em linhas gerais e para seu melhor desenvolvimento, a arbitragem ocorre em três etapas: a) instauração, b) organização e c) desenvolvimento (Cahali, 2017). Para efeitos do presente estudo, que busca trazer aspectos gerais da arbitragem, a fim de verificar sua adequação aos conflitos trabalhistas, serão analisadas cada uma dessas etapas.

A primeira – instauração – começa com a notícia de que uma parte pretende dar início ao procedimento arbitral. A depender de como está disposta convenção de arbitragem, em especial se outra parte se recusar a cumpri-la, será necessária

providência judicial para se cumprir a fase de instauração, conforme rito acima explicado.

Nesse momento poderá haver discussões a respeito do árbitro ou árbitros nomeados por uma das partes, em especial se o procedimento estabelecer que o litígio será resolvido por um árbitro de confiança dos interessados. Na hipótese de a convenção arbitral não estabelecer com clareza a forma de solucionar tal impasse, também será imprescindível a atuação da justiça estatal para nomear o árbitro.

Por fim, ainda no tocante à fase de instauração, após o árbitro ser nomeado, cabe a este aceitar o encargo, o qual pode recusar a indicação por qualquer motivo ou ainda indicar razões previstas em lei para o impedimento ou suspeição dos juízes, uma vez que, em relação à arbitragem, se aplicam as mesmas disposições relacionadas à independência e imparcialidade dos magistrados.

Diante desse cenário, vê-se que a instauração pode se resumir nas fases preliminares da arbitragem, consistente no aceite de todos interessados – partes e árbitros - em iniciar o procedimento. Em razão disso, que a Lei 9.307/96 estabelece, em seu artigo 19, que “considera-se instituída a arbitragem quando aceita a nomeação pelo árbitro, se for único, ou por todos, se forem válidos”. Antes disso, como aponta Cahali, não há “jurisdição arbitral propriamente dita”.

Uma vez instituída a arbitragem a prescrição é interrompida, retroagindo à data do requerimento de sua instauração (artigo 19, parágrafo segundo, da Lei 9.307/96). Essa menção legislativa é importante para a segurança jurídica do conflito e evitar perecimento de direitos em razão da recusa da outra parte em iniciar a arbitragem.

Assim, com o aceite do árbitro, dá-se início à segunda etapa – a organização da arbitragem. Essa fase consiste no esclarecimento do objeto da arbitragem e como ela se desenvolverá (prazos, ritos, provas etc). O artigo 21 da Lei 9.307/96 aponta que, havendo estipulação desses detalhes na convenção de arbitragem, seguirá o que nela disposto. Caso não tenha, caberá ao árbitro ou tribunal arbitral disciplinar a questão.

E, nesse aspecto, Cahali aponta a importância de uma prática adotada por diversas instituições de arbitragem no país, decorrentes do regramento estabelecido pela Corte Internacional de Arbitragem (CCI), que consiste na lavratura de um “Termo de arbitragem” ou “ata de missão”, que justamente se volta para explicitar detalhadamente a convenção arbitral, fixar o objeto da discussão e estabelecer o cronograma da arbitragem, inclusive indicando a data de sua conclusão.

Esse termo é importante de ser elaborado, ainda que exista um regulamento detalhado estabelecido previamente pelas partes na cláusula compromissória, pois permite que questões novas sejam esclarecidas, as partes tenham a liberdade de sugerir mudanças ou melhorias pontuais e todo o rito esteja mais claro a todos os participantes. Ou seja, a providência acaba atendendo as necessidades específicas dos envolvidos, como aponta Cahali.

Organizado o procedimento, iniciará a etapa do desenvolvimento que cumprirá aquilo ficou definido pelas partes e o árbitro na etapa anterior, o que acaba seguindo a sistemática básica de um processo judicial: alegações iniciais do autor (petição inicial), resposta do réu (defesa ou contestação), coleta de provas, realização de audiências, alegações finais e sentença.

Em aspectos gerais o procedimento arbitral é semelhante a qualquer processo judicial no concernente a possibilidade de as partes apresentarem suas provas: documentos, testemunhas e inclusive perícia. O árbitro conduzirá a audiência da mesma forma que um juiz estatal.

Após o rito – que variará em nuances segundo a vontade dos envolvidos ou o regulamento de cada Câmara – será proferida uma sentença arbitral (também denominado laudo arbitral), que terá a mesma natureza de sentença judicial, produzindo os mesmos efeitos jurídicos (artigo 31 da Lei de Arbitragem).

A sentença proferida não será passível de homologação judicial e não poderá ser alterada por recurso (artigo 18 da Lei de Arbitragem). Essa é uma das questões mais importantes da arbitragem, dado que permite rapidez no processo e evita discussões jurídicas diversas, como ocorrem em processo judicial (CAHALI, 2017).

Caso uma das partes não cumpra com a obrigação a ela imposta na sentença arbitral, ela deverá ser executada em processo judicial próprio – que não discutirá seu mérito – haja vista que a arbitragem não detém os poderes de persecução patrimonial próprios do Estado (como ordem de bloqueio de contas, uso de força policial, aplicação de medidas restritivas de direitos).

#### **2.4.5 Aplicabilidade da arbitragem nos conflitos trabalhistas**

Uma vez compreendidos os aspectos gerais da arbitragem, faz-se necessário analisar de que maneira esse método de resolução de conflitos pode ser aplicado às

questões de natureza trabalhista, especialmente levando em consideração os princípios protetivos dos trabalhadores, pontuados anteriormente.

Sobre esse assunto, Munhoz (2021) observa que o texto original da CLT estabelecia, em seu artigo 764, parágrafo segundo: “não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título”.

Isto, segundo o autor, implica dizer que a Justiça do Trabalho nasceu com natureza arbitral, ainda que, dado o contexto histórico (do período da era Vargas) fosse uma espécie de arbitragem estatal, o que ao longo dos anos seguintes acabou sendo alterado para o processo judiciário do trabalho como atualmente conhecido. Mesmo assim, afirma que esse fato histórico permite concluir que, em linhas gerais, não haveria uma incompatibilidade absoluta do uso do meio arbitral para solucionar conflitos trabalhistas:

Se a Justiça do Trabalho já foi arbitral, com plena validade, deve ser compreendido que a arbitragem nas lides trabalhistas é possível. Por certo, alguns indicarão que a Justiça do Trabalho, embora arbitral no seu início, possuía outra configuração daquelas aplicadas nas arbitragens privadas tradicionais, pois era uma arbitragem por um órgão estatal, tripartite, com possibilidades de recursos e regras previstas em lei e garantidoras da lisura e imparcialidade. É possível indicar, mesmo para esses mais resistentes, que se existentes regras que garantam a lisura e imparcialidade, seria possível a arbitragem trabalhista? Uma coisa é negar a aplicação do instituto, outra bem diferente, é ser possível a sua aplicação com regras garantidoras de que ele será utilizado de modo justo, apropriado e imparcial (MUNHOZ, 2021, p. 106-107).

No atual ordenamento jurídico, a Constituição Federal expressamente permite o uso da arbitragem para a solução dos conflitos de direito coletivo do trabalho, conforme expresso no artigo 114, parágrafos primeiro e segundo.

Dissenha (2017, p. 172) relata que em raros casos a arbitragem foi usada para a solução de conflitos trabalhistas e, sobre o assunto, o Tribunal Superior do Trabalho, na última década, não teve uma orientação predominante sobre o tema, com julgamentos divergentes.

Em 2017, com a Reforma Trabalhista, houve a inclusão do artigo 507-A na CLT, nesses termos:

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.

Apesar dessa disposição legal ter sido divulgada como a permissão para o uso de arbitragem em conflitos trabalhistas, na verdade ela apenas trata da possibilidade da inserção de cláusula compromissória de arbitragem em contratos de trabalho – anterior ao conflito, portanto-, estabelecendo dois requisitos: a concordância expressa do empregado e que este receba remuneração superior a duas vezes o teto da Previdência Social.

Ou seja, a CLT não trata da possibilidade ou proibição do estabelecimento do compromisso arbitral – que, como visto acima ocorre após instaurado o conflito-, inclusive em relação aos trabalhadores que recebam remuneração menor do que o mínimo previsto (RUBIN e TONIAL, 2021).

De todo modo, para Dissenha (2017), artigo 507, da CLT encerrou algumas discussões doutrinárias e jurisprudenciais sobre o uso da arbitragem nas relações de trabalho: a) suprime a polêmica previsão legal expressa para a utilização da Arbitragem em conflitos individuais trabalhistas; b) confirma a possibilidade da relativização dos princípios da irrenunciabilidade e indisponibilidade de direitos trabalhistas; c) cria uma nova categoria de hipossuficiência, já que o trabalhador que recebe salário superior a duas vezes o teto dos benefícios da Previdência, é considerado menos vulnerável.

Ocorre que, a despeito dessas novidades e do histórico favorável ao uso da arbitragem em conflitos trabalhistas, há entendimento da jurisprudência no sentido de declarar que esse método viola os direitos e garantias da relação de emprego. Cita-se, como exemplo, o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (BRASIL, 2020), no julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista n. 1000843-77.2020.02.0482, no qual houve a seguinte fundamentação:

A princípio, o Direito do Trabalho não se coaduna com a Lei 9.307/96, não admitindo a arbitragem como mecanismo de solução dos conflitos individuais do trabalho. (TRT - 2ª R. - RO 02741200003302003 - Ac. nº 20040118732 - 5ª T. - Rel. Pedro Paulo Teixeira Manus - DOE 2/4/2004; TRT - 15ª R. - Ac. 18191/01 - Proc. 23539/1999-ROS-6 - 5ª T. - Rel. Desig. José Antonio Pancotti - DOESP 8/5/2001; TRT -15ª R. - Proc. 1048-2004- 032- 15-00-0-RO - Ac. 9503/06 - 11ª C - Rel. Flavio Nunes Campos - DOESP3/03/2006).

(...)

O art. 507-A da CLT, introduzido pela Lei 13.467/17, prevê 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".

O citado artigo se refere à figura do empregado hiperssuficiente, prevista inicialmente no parágrafo único do art. 444 da CLT, assim considerado o empregado que recebe remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS. Nos termos do art. 444, parágrafo único, se for portador de diploma de nível superior, esse empregado pode ter seu contrato livremente negociado quanto às matérias previstas no art. 611-A.

Segundo o art. 507-A, ainda que não seja titular de formação superior, esse empregado pode ter previsto em seu contrato de trabalho cláusula compromissória de arbitragem, o que afasta a solução da controvérsia pela Justiça do Trabalho.

O dispositivo legal adota a premissa de que o trabalhador com maior patamar salarial exerce com absoluta liberdade sua manifestação de vontade na relação de emprego, inclusive na formação do contrato de trabalho, não estando sujeito a pressões econômicas, não obstante sua subordinação jurídica.

Essa premissa viola a proteção constitucional de proteção social ao trabalho subordinado (art. 7º, I, CF), em face da situação de fragilidade não apenas econômica do trabalhador, mas também de sua vulnerabilidade volitiva no enlace com o poder econômico. Por essa razão, a Constituição Federal garante a todos os trabalhadores subordinados, independentemente do padrão salarial, os mesmos direitos fundamentais sociais.

Portanto, o art. 507-A incorre em grave violação à garantia de inafastabilidade da jurisdição, prevista no art. 5º, XXXV, da CF, segundo o qual "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito".

A adoção da arbitragem privada como método de solução de conflitos individuais trabalhistas viola o princípio constitucional do valor social do trabalho (art. 1º, IV), pois desconsidera a premissa de hipossuficiência do trabalhador subordinado (art. 7º, I), negligenciando o patrimônio social protegido pelas normas de direitos fundamentais. Ademais, o art. 507-A contraria a própria Lei 9.307/96, art. 1º, que prevê a arbitragem como instrumento de resolução de conflitos "relativos a direitos patrimoniais disponíveis

O art. 507-A da CLT afronta ainda o disposto no art. 114, § 2º, da CF, que destina a arbitragem, no âmbito das relações de trabalho, especificamente aos dissídios de natureza coletiva, em face da presumida condição de igualdade das partes coletivamente consideradas, e ainda assim, sob a exigência de respeito às disposições mínimas legais de proteção ao trabalho. Há nos autos a CTPS (fls. 26/31 e fls. 287/294), o contrato de trabalho (fl. 203), o TRCT (fls. 39/40) e o termo conciliatório firmado pela Câmara Arbitral (fls. 36/38). A empregada exercia a função de vendedora, com o salário de R\$ 2.530,56 (TRCT, fl. 39).

Assim, o termo de conciliação/mediação firmado perante a Câmara Arbitral se mostra incompatível com o sistema de proteção laboral, uma vez que o direito do trabalho não se coaduna com a Lei 9.307/96, apesar de o trabalhador se fazer acompanhar por advogado.

Friso que o legislador disciplinou procedimento processual específico para a homologação de acordo extrajudicial celebrado pelas partes (art. 855-B da CLT). Decretada a nulidade do termo conciliatório firmado perante a Câmara Arbitral, o procedimento adotado pela Reclamante está correto (processo de conhecimento), sendo descabida a alegação de falta de interesse processual.

Outro precedente provém do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2021), no julgamento do Agravo Interno em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 0002597-22.2013.5.02.0028:

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

Como se percebe, o argumento contra a arbitragem se baseia em 03 pontos: a) a concepção de que tal instituto violaria o direito de acesso à justiça; b) há ofensa ao princípio indisponibilidade dos direitos trabalhistas; c) a arbitragem viola o sistema protetivo do trabalhador

Além desses pontos, Dissenha (2017) destaca a constatação de vulnerabilidade ou hipossuficiência do trabalhador para firmar cláusula compromissória, que se torna um óbice ao uso da arbitragem. Essa conclusão é possível ser abrangida também pelo sistema protetivo do direito do trabalho, em razão justamente da presunção de hipossuficiência.

Ocorre que é possível constatar argumentos contrários esses três pontos enumerados como motivos para não se utilizar da arbitragem em conflitos individuais trabalhistas

Em relação ao primeiro argumento, conforme observado nos tópicos acima, não é possível concluir que a arbitragem, por si, se configura como um meio de afastar as pessoas do direito de acesso à justiça, dado que o próprio entendimento legislativo e regulamentar do CNJ admite essa técnica com uma das facetas do acesso à justiça, que não se pode confundir com o acesso ao Poder Judiciário.

Sobre esse ponto, Munhoz (2021) conclui que o Supremo Tribunal Federal já reconheceu a validade e compatibilidade da arbitragem com o princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição, citando o julgamento do processo SE 5.206-Espanha em 2001, no qual foi reconhecida a validade sentença arbitral proferida no exterior. Assim, entende-se não ser possível concluir que a arbitragem, em si, configuraria prejuízo ao acesso à justiça por parte dos trabalhadores.



Em relação às possíveis violações ao princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, já foi apontado acima que essa orientação protetiva dos trabalhadores não possui caráter absoluto, notadamente quando se trata dos reflexos patrimoniais de direitos indisponíveis, como por exemplo a base de cálculo de horas extras, a forma de pagamento das férias ou disposição de parte da indenização decorrente da estabilidade no emprego. Todos são direitos indisponíveis, mas seus reflexos admitiriam transação, tornando esses reflexos como direitos disponíveis.

Ainda que seja um precedente de quase uma década, é importante citar julgamento do TRT da 3ª Região (Minas Gerais), que compreendeu pela viabilidade do uso da arbitragem em conflitos individuais trabalhistas:

JUÍZO ARBITRAL - DISSÍDIO INDIVIDUAL TRABALHISTA - COISA JULGADA - RELATIVIZAÇÃO - A norma expressa no art. 31 da Lei 9.307/96 determina, in verbis: "[...] A sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo". A própria lei estabelece o status de título executivo extrajudicial à sentença arbitral (art. 31 da Lei 9.307/96). E ainda, extingue-se o processo sem resolução de mérito pela convenção de arbitragem, segundo o inciso IX do art. 267 do CPC, introduzido pelo art. 41 da Lei 9.307/96. Não há dúvida de que, no âmbito trabalhista, a possibilidade de as partes recorrerem ao juízo arbitral está expressamente prevista para a solução de conflitos coletivos, nos termos do § 2º do art. 114 da Constituição. Além disso, está prevista na Lei de Greve e de PLR. Tudo muito bem dito e colocado no ordenamento jurídico. Assim, o instituto da arbitragem não deve ser desprezado, desde que não implique denegação da justiça. Cumpridas todas as exigências legais, e desde que respeitadas as garantias mínimas previstas no ordenamento jurídico trabalhista, é possível a solução dos conflitos individuais trabalhistas pela utilização da arbitragem quando se tratar de direito patrimonial disponível. Cabe ao Poder Judiciário, inclusive o Trabalhista dar o valor que entender devido ao juízo arbitral, como equivalente jurisdicional de solução dos conflitos. Não há como ignorar institutos jurídicos que surgem da real necessidade de resolução de conflitos dos próprios atores sociais. Por outro lado, exige-se cautela de tal forma que a arbitragem não se transforme em um meio de burlar os princípios e leis trabalhistas, ou ainda, em um desvio da natureza do instituto cuja essência é de solução de conflitos. Lembro que a relativização da coisa julgada é amplamente aplicada em nosso ordenamento jurídico, encontrando campo fértil em se tratando de conferir validade ao juízo arbitral, quando e se for o caso. Neste contexto, a validade do juízo arbitral passa pela análise do cumprimento dos requisitos legais, notadamente, de se tratar de direitos patrimoniais disponíveis com clareza e transparência em torno do objeto litigioso, não existindo vício de vontade por parte do contratante, dentre outros. Não há ofensa ao princípio da inafastabilidade da Jurisdição (art. 5º, inc. XXXV, da Constituição) na medida em que o Judiciário continua com o controle da legalidade do ato. (TRT-3 - RO: 00915201313503003 MG 0000915-72.2013.5.03.0135, Relator: Ana Maria Amorim Reboucas, Quinta Turma, Data de Publicação: 13/10/2014)

Por esse julgado, nota-se que não haveria incompatibilidade absoluta de empregado e empregador levarem sua questão ao juízo arbitral, desde que respeitados os limites legais para tanto.

Essa conclusão também foi a adotada pelo TRT da 1ª Região, no julgamento do Recurso Ordinário n. 0011289-92.2013.5.01.0042:

RECURSO DO RECLAMADO. PRELIMINAR DE CONVENÇÃO DE ARBITRAGEM. TRANSAÇÃO ENVOLVENDO DIREITOS TRABALHISTAS. POSSIBILIDADE. O fundamento principal para justificar que os direitos trabalhistas são indisponíveis/irrenunciáveis é fulcrado na hipossuficiência/vulnerabilidade do trabalhador. E, é exatamente por isso que o próprio TST, ainda que timidamente, já vem admitindo a arbitragem nos casos em que não se vislumbra esta hipossuficiência, deixando claro que tal indisponibilidade/irrenunciabilidade não é absoluta. Fato é que nem todos os direitos trabalhistas são, a todo tempo, indisponíveis, pois, se assim o fossem, jamais poderiam ser objeto de transação ou mesmo de negociação coletiva de trabalho. Aliás, se todos os direitos gozassem de uma indisponibilidade absoluta intangível, haveria, certamente, um entrave à evolução da ordem jurídica e social. Na verdade, não há que se falar em indisponibilidade absoluta de qualquer direito em abstrato, pois é, no caso concreto, que o Judiciário vai aferir se aquele direito é ou não indisponível, analisando-o e ponderando-o com os demais direitos, princípios e normas presentes no ordenamento jurídico. No caso em questão, a magistrada sentenciante afastou a cláusula de arbitragem prevista no contrato celebrado entre o autor e o réu utilizando como fundamentos a "inafastabilidade da jurisdição" e a "indisponibilidade dos direitos trabalhistas". Quanto à inafastabilidade da jurisdição, esta não é violada com a aplicação da arbitragem, pois o decidido pelo árbitro evidentemente poderá ser apreciado pelo Poder Judiciário. E no que tange à indisponibilidade dos direitos trabalhistas, se está é fulcrada na hipossuficiência/vulnerabilidade do trabalhador, então, obviamente, não tem aplicabilidade no presente caso, eis que o autor era um alto executivo do banco réu, verdadeiro alter ego e detentor de expertise e brain-power financeiro, com vultosos ganhos mensais e vasto conhecimento na área, razão pela qual não se vislumbra qualquer hipossuficiência/vulnerabilidade por parte dele, mas sim sua paridade com a parte adversa. Aliás, é justamente no setor do conhecimento e da informação que a relação jurídica de dependência muitas vezes se inverte, ou seja, é o empregador que fica dependente ou refém do empregado dotado do expertise e neurônios privilegiados, que dá um diferencial ao seu negócio, proporcionando-lhe elevados ganhos financeiros, levando-o a celebrar pactos e aditivos para a manutenção de tais empregados laborando a seu favor. Entendo também que os direitos indisponíveis do empregado se mantêm ao longo de todo o contrato de trabalho, pois, a partir da ruptura deste há uma transmutação dos direitos indisponíveis do empregado em créditos, na esteira do que expressa o art. 11 da CLT e o art. 7o., inciso XXIX da CF/88, o que permite até mesmo a transação entre as partes em juízo ou fora dele. Portanto, havendo instrumento alternativo entre os canais de acesso ao sistema de justiça, que não se confunde com acesso à jurisdição, que, na verdade constitui-se em apenas um entre os vários outros disponíveis ao empregado na seara laboral, deve-se privilegiar os demais meios de pacificação dos conflitos individuais e coletivos de trabalho e não rechaçá-los como fez o juízo monocrático, porque de nada vale o discurso, corroborado pelo CPC/2015, se, diante dos casos concretos, na prática, o judiciário ao invés de acolhê-los, os afasta. Preliminar acolhida.

Em julgamento a arbitragem foi considerada lícita em razão do cargo exercido pelo trabalhador que afastaria a presunção de hipossuficiência e vulnerabilidade. Além disso, houve a compreensão que o procedimento extrajudicial não significa violação ao princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas após a extinção do vínculo empregatício (em razão do caráter patrimonial que estes adquirem), bem como não viola a inafastabilidade da jurisdição.

Tal conclusão também é acompanhada por Munhoz (2021) que, ao discorrer exatamente sobre o princípio da indisponibilidade em contraposição ao uso da arbitragem, aponta que esta é perfeitamente cabível para os direitos disponíveis que admitem transação, previstos no artigo 1º da Lei de Mediação, artigos 840 e 841 do Código de Processo Civil.

Também argumenta que a própria CLT estimula a solução conciliatória dos conflitos, no artigo 764, o que demonstra a possibilidade de renúncia ou disposição dos reflexos patrimoniais dos direitos trabalhistas irrenunciáveis:

Se a lei prevê a exigência da tentativa de conciliação quanto aos direitos individuais do trabalhador, e tal procedimento é adotado diariamente nos processos judiciais trabalhistas, é porque tais direitos (ou seja, aqueles já incorporados ao patrimônio do trabalhador, ainda que não recebidos) são plenamente disponíveis. Do contrário, o juiz seria impedido de permitir a transação quanto a eles.

(...)

Ademais, o art. 127 da Constituição Federal prevê, inclusive, a participação obrigatória do Ministério Público quanto aos litígios envolvendo os interesses individuais indisponíveis. Mesmo no caso dos indisponíveis que admitam transação, a presença do Ministério Público é obrigatória (art. 3º, § 2º, da Lei 13.140/2015) e isso não se dá no processo trabalhista (salvo quando se trata das situações especiais de menores ou outras circunstâncias similares), justamente por conta da disponibilidade ampla da maioria dos direitos pleiteados individualmente em juízo.

Com o devido respeito ao posicionamento em senti do contrário, não concordamos com a atual posição majoritária do Tribunal Superior do Trabalho, ao apontar que não seria possível a arbitragem nas lides individuais trabalhistas em razão da indisponibilidade do direito do trabalhador. Se assim o fosse, não seria possível a conciliação que se opera diariamente, aos milhares, perante as Varas da Justiça do Trabalho em todo o país (MUNHOZ, 2021, p. 110-111).

Já no que concerne ao terceiro argumento – possível prejuízo ao sistema protetivo dos empregados – Dissenha (2017) aponta que é possível a compreensão da arbitragem trabalhista a partir das mesmas premissas que a jurisprudência cível usa quando analisa negócios jurídicos com consumidores e nos contratos de adesão,

os quais também tem a compreensão de hipossuficiência de um dos envolvidos e diversas regras protetivas.

Nesse ponto, a autora defende ser inafastável a concordância expressa do empregado em submeter seu conflito ao juízo arbitral, que não pode ocorrer no curso do contrato de trabalho, pois a liberdade do trabalhador estaria prejudicada por uma pressão social ou econômica, decorrente do receio de perder o emprego. Mas, não haveria qualquer tipo de óbice ou maior interferência na vontade quando extinto o contrato de trabalho. Ou seja, após o término do contrato, já não há como presumir pressão empresarial para aceitar o compromisso arbitral.

Segundo o entendimento da autora, a disposição da CLT sobre a possibilidade de uso da arbitragem nas relações trabalhistas não tratou de diversos aspectos necessários para equacionar a necessidade de proteção do trabalhador diante da pressão do capital e a efetiva implementação do procedimento, como, por exemplo, a exigência de presença de advogados de ambas as partes, listas públicas de bacharéis em Direito, proibição de julgamentos por equidade, presença obrigatória do sindicato na formação da convenção arbitral.

Uma vez que tais medidas não foram tratadas pelo texto legal, a autora apresenta algumas soluções para dar maior legitimidade à arbitragem trabalhista:

- a) Divulgação massiva do instituto
- b) Conhecimento da arbitragem por parte dos operadores jurídicos;
- c) Fiscalização das câmaras arbitrais por parte do Judiciário;
- d) Preparação dos Magistrados para enfrentarem questões relacionadas à Arbitragem, de maneira a identificar abusos e nulidades;
- e) Preparação dos Sindicatos para auxiliarem empregados e empregadores no procedimento.

Em acréscimo, Munhoz (2021) argumenta que apesar da lei de arbitragem já conferir uma série de garantias para uma decisão justa e imparcial, diante da natureza protetiva das relações de trabalho, é importante que sejam observados requisitos adicionais. O primeiro é a inviabilidade do julgamento por equidade ou que o trabalhador dispense o uso da legislação trabalhista como norma a ser aplicável pelo juízo arbitral (o autor aplica o mesmo raciocínio nos procedimentos arbitrais relacionados à Administração Pública, onde há proibição do uso da equidade em razão da indisponibilidade do interesse público).

Também sustenta que não pode haver óbice para que o trabalhador que receba menos do que o mínimo salarial previsto no art. 507-A da CLT escolha a arbitragem, pois essa análise deve ser feita caso a caso a depender do valor em litígio. Nesse ponto, mensurando os custos, demora e riscos, deve ser permitido que um trabalhador com menor salário opte por submeter seu caso a um procedimento arbitral, na expectativa de solução rápida da controvérsia.

Outro ponto imprescindível é que o trabalhador, no mínimo, esteja assistido por advogado, sendo esse um requisito de validade da própria convenção arbitral. O advogado pode ser particular, do sindicato, de Núcleo de Prática Jurídica em Instituição de Ensino Superior ou mesmo de convênio firmado entre a Justiça do Trabalho a Ordem dos Advogados, tal como ocorre no Acre por meio do chamado Escritório Corporativo (ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SECCIONAL ACRE, 2022).

Inclusive o autor destaca que a assistência jurídica na arbitragem pode ser estabelecida em negociação coletiva, na qual seriam firmados parâmetros que visassem manter a proteção dos empregados.

Braga e Sirangelo (2019) reputam que as alegações de prejuízo aos direitos protetivos da relação de emprego derivam de desconhecimento do instituto da arbitragem por parte da doutrina e jurisprudência trabalhista. De todo modo, apontam também que se deve levar em consideração o disposto no artigo 444, parágrafo único, da CLT, que estabeleceu a possibilidade de trabalhador com nível superior de negociar direitos e obrigações com maior autonomia.

Ou seja, nos casos em que o trabalhador tenha nível superior haveria menor risco, sob o ponto de vista legal, deste ter prejuízo grave ao optar pelo juízo arbitral.

Além disso, defendem que as cláusulas compromissórias firmadas em contrato de trabalho – ou seja, antes do conflito – devem ser feitas em espécie de “grupos de empregados”, justamente para se evitar a interpretação de coação contra um sujeito específico.

Como se vê, para os principais argumentos contrários ao uso da arbitragem nas lides trabalhistas é possível encontrar soluções e requisitos adicionais aos previstos na lei de arbitragem que permitam essa opção aos empregados que assim desejarem, dando segurança jurídica que a decisão arbitral não seja anulada em seu mérito pela Justiça do Trabalho.

### **3 VIABILIDADE DA IMPLANTAÇÃO DE NÚCLEO EXTRAJUDICIAL DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS**

Uma vez identificada a permissão legal e compatibilidade de uso dos métodos extrajudiciais de resolução de conflitos na seara trabalhista, torna-se importante delinear parâmetros objetivos a respeito da proposta de criação de um Núcleo de Resolução Extrajudicial de Conflitos Trabalhistas.

A fim de justificar a viabilidade da criação do Núcleo, fez-se uma pesquisa de percepção dos envolvidos nos litígios trabalhistas, empregados, empregadores e advogados, a respeito dos processos judiciais trabalhistas e da possibilidade de solução extrajudicial. A metodologia e resultados serão analisados na primeira seção do capítulo.

Em seguida, será objeto de estudo o papel da advocacia na administração da justiça, para identificar que essa instituição goza de respeito, independência e imparcialidade para ser um meio em que as pessoas desejem submeter suas controvérsias para solução consensual ou contenciosa fora das estruturas do Poder Judiciário.

Na terceira seção, será feito um estudo a respeito das orientações normativas e práticas adotadas por instituições de mediação e arbitragem no Brasil, de forma a identificar elementos básicos que permitam garantir a observância de vários aspectos imprescindíveis para a compatibilização dos métodos extrajudiciais com as especificidades dos conflitos trabalhistas, como apontado no capítulo anterior.

#### **3.1 PESQUISA SOBRE A PERCEPÇÃO DAS FORMAS DE SOLUÇÃO DE CONFLITO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Ao tratar das metodologias de pesquisa em estudos sociais, Creswell (2010) relaciona três tipos de projetos ou formas de abordagem: qualitativo, quantitativo ou mistos. Nesse estudo, optou-se pela abordagem quantitativa, a qual, segundo o autor, consiste em um:

meio para testar teorias objetivas, examinando a relação entre variáveis. Tais variáveis, por sua vez, podem ser medidas tipicamente por instrumentos, para que os dados numéricos possam ser analisados por procedimentos estatísticos (CRESWELL, 2010, p. 26).

Em cada metodologia, o autor propõe a adoção de diferentes estratégias de investigação, que, no caso das pesquisas quantitativas podem ser os projetos experimentais (quando se busca determinar se um tratamento específico acaba influenciando ou gerando algum resultado) ou a pesquisa de levantamento, que proporciona a descrição numérica de tendências, atitudes ou opiniões de determinado grupo social, uma amostra populacional. Nas pesquisas de levantamento há o uso de questionários ou entrevistas estruturadas para a coleta de dados. O objetivo é buscar generalizar a partir de uma amostra.

Considerando o objetivo da presente pesquisa, constatou-se a necessidade de estudar a percepção (atitude) dos principais envolvidos nos litígios trabalhistas – empregados, empregadores e advogados – a respeito da solução judicial e extrajudicial de seus conflitos.

Optou-se por utilizar a Escala de Likert, a qual, segundo Silva Júnior e Costa (2015), tem sido importante metodologia para mensuração de atitude, percepções e interesses em pesquisas sociais. Em resumo, pelo método de Likert, é possível medir a concordância de pessoas diante de determinadas afirmações relacionadas a construtos de interesse nos seguintes graus: 1 – Discordo Totalmente (DT), 2 – Discordo Parcialmente (DI), 3 – Indiferente (I), 4 – Concordo Parcialmente (CP), 5 – Concordo Totalmente (CT).

Sanches, Meireles e De Scordi (2011) relacionam diversas formas de interpretação dos dados que utilizam a metodologia de Likert. Apoiado nesses autores, o presente estudo buscará identificar o número de Discordantes da Proposição (DPr) e Concordantes da Proposição (CPr), no cálculo formulado por Machnaughton:

$$DPr = DT + D + \frac{1}{2} \qquad CPr = C + CT + \frac{1}{2}$$

Após a identificação do DPr e CPr, a fim de mensurar a percepção do conjunto de entrevistados sobre a proposição, se identificar o chamado Grau de Concordância da Proposta (GCP), proposto por Wilder (*apud* SANCHES, MEIRELES e DE SCORDI):

$$GC_p = 100 - \left( \frac{100}{\frac{C_p}{D_p} + 1} \right)$$

A partir de tais fórmulas, torna-se possível identificar com maior precisão a percepção dos entrevistados sobre variados temas. Como forma de interpretação das respostas e do grau de concordância, Meireles (2020) indica os seguintes parâmetros:

<b>Grau de Concordância</b>	<b>Frase Adequada</b>
87 ou mais	Uma concordância muito forte
74 a 86	Uma concordância substancial
61 a 73	Uma concordância moderada
50 a 60	Uma concordância baixa
41 a 49	Uma concordância desprezível
33 a 40	Uma discordância desprezível
27 a 32	Uma discordância baixa
19 a 26	Uma discordância moderada
11 a 18	Uma discordância substancial
10 ou menos	Uma discordância muito forte

Para efeitos desse estudo, optou-se por usar tais métodos com o intuito de verificar a percepção dos envolvidos nas relações trabalhistas - trabalhadores, empregadores, advogados de trabalhadores e advogados de empregadores – sobre o acesso ao Poder Judiciário formal e o uso de métodos extrajudiciais.

Para a entrevistas entre os advogados, a pesquisa se utilizou da rede de contatos disponibilizados pela OAB Seccional do Acre; os empregadores e empregados foram escolhidos de maneira aleatória dentre diversas categorias econômicas (comércio varejista, indústria, construção civil e serviços).

O estudo foi efetivado por pesquisa de levantamento, por intermédio de preenchimento de questionário virtual (pela plataforma Google Forms), disponibilizado de maneira virtual aos participantes, mediante identificação pessoal por meio de e-mail.



Foram entrevistadas 64 pessoas: 38 trabalhadores, 06 empregadores, 18 advogados de trabalhadores e 12 advogados de empregadores

Dividiu-se os entrevistados em 02 grupos: empregados e empregadores; advogados de empregados e advogados de empregadores, aplicando um questionário para cada grupo – conforme anexos-, de maneira a comparar a percepção dos grupos em três tópicos:

a) Percepção a respeito da Justiça Estatal: foram tratados aspectos relacionados ao tempo do processo, confiabilidade nas sentenças, segurança jurídica nas decisões, conhecimento sobre custos diretos e indiretos e facilidade na elaboração do acordo, que foram temas tratados no capítulo 01 desse estudo.

b) Percepção a respeito dos métodos extrajudiciais: buscou identificar o conhecimento dos envolvidos a partir dos meios alternativos de solução de conflitos, a confiabilidade em submeter as controvérsias na mediação e arbitragem trabalhistas

c) Percepção a respeito das instituições extrajudiciais: o estudo propôs que cada grupo analisasse o nível de confiança em algumas instituições que poderiam servir de meio para a implementação de métodos extrajudiciais: igrejas, OAB, núcleos com formação paritária de sindicatos de trabalhadores e patronais; associação comercial e câmara particular de mediação.

Além da Escala de Likert o questionário também se utilizou de questões de múltiplas escolhas para que os entrevistados apontassem características a respeito das vantagens e desvantagens do processo judicial, conhecimento de quais métodos extrajudiciais existem e confiança na solução encaminhada diretamente pelos advogados, sem intervenção do Judiciário.

Desse modo é possível mensurar a viabilidade prática da adoção de meios extrajudiciais nas relações trabalhistas, em complementação aos aspectos doutrinários e jurisprudenciais acima relacionados.

### **3.1.1 Percepção a respeito Justiça Estatal**

Na primeira Tabela, a partir da Escala de Likert se buscou compreender a visão dos trabalhadores a respeito de obstáculos apontados no Capítulo 01, envolvendo os custos processuais, o tempo do processo, confiança nas Sentenças e compreensão dos atos processuais em geral. Foram obtidos os seguintes resultados:

Tabela 1 - Análise da percepção dos trabalhadores sobre o acesso à Justiça Estatal

<b>Proposição</b>	<b>DT</b>	<b>DP</b>	<b>I</b>	<b>CP</b>	<b>CT</b>	<b>QT</b>	<b>DPr</b>	<b>CPr</b>	<b>GCP</b>
Sei ingressar ou me defender em ação trabalhista sem advogado	12	12	3	4	6	37	25,5	11,5	31,08
O processo judicial tem rápida solução	10	18	4	4	1	37	30	7	18,92
Eu entendo o que está acontecendo em todas as fases do processo	13	10	8	2	4	37	27	10	27,03
Eu sei antecipadamente o resultado final do meu processo	21	5	7	4	0	37	29,5	7,5	20,27
Eu confio nas Sentenças proferidas em processos judiciais	5	13	4	15	0	37	20	17	45,95
Eu tenho receio de ingressar com processo, por medo de consequências	12	12	5	1	7	37	26,5	10,5	28,38
Eu sei quanto tempo o processo durará	23	4	7	1	2	37	30,5	6,5	17,57
Eu sei o quanto eu pagarei com custos processuais e honorários advocatícios	15	11	5	5	1	37	28,5	8,5	22,97
Eu consigo acompanhar o processo com facilidade	7	15	3	7	5	37	23,5	13,5	36,49
Eu compreendo os termos jurídicos com facilidade	8	15	3	7	4	37	24,5	12,5	33,78

Fonte: Autor (2022)

Da análise dos resultados, chama a atenção o fato de que em todas as proposições o número de Discordantes da Proposta foi maior que os de

Concordantes, o que indica baixa que os trabalhadores enxergam dificuldades de acesso ao Poder Judiciário.

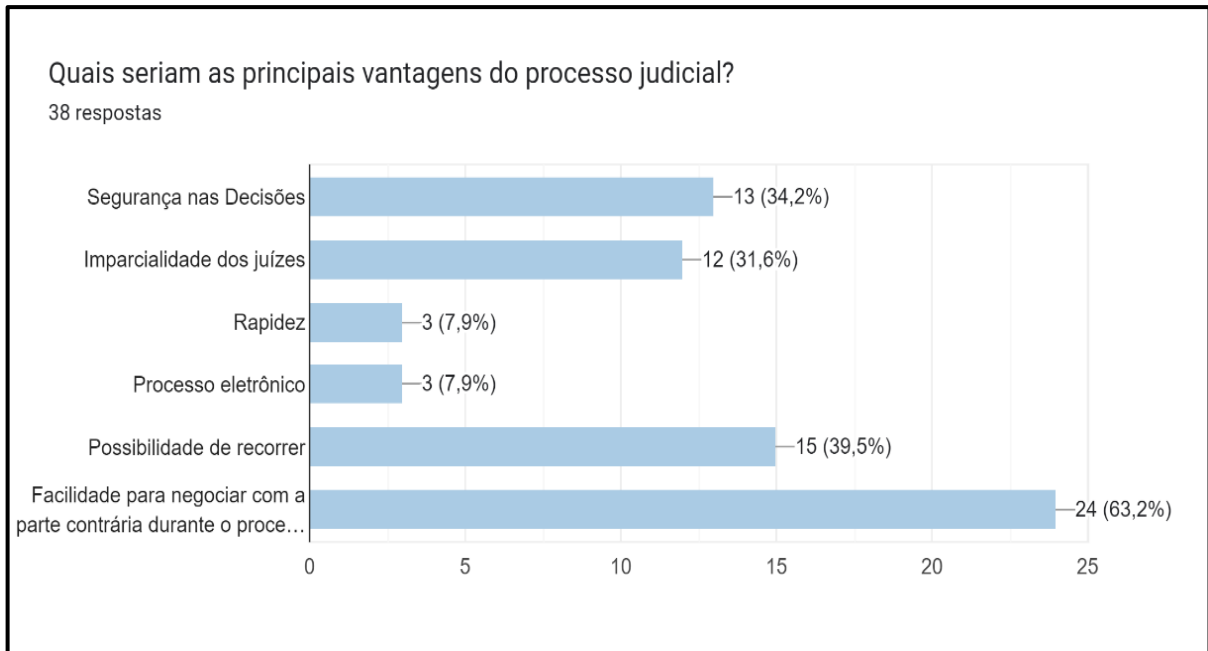
Analisando individualmente cada fator, constata-se que, em geral, os trabalhadores apresentaram discordância baixa e moderada em relação a diversos os aspectos levantados no estudo, não havendo itens com concordância moderada, substancial ou muito forte.

Há destaque em relação à percepção da demora do processo (GCP 18,92) e do conhecimento de quanto tempo a lide judicial pode durar (GCP 17,75), que tiveram discordância substancial. Ainda que o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região esteja figurando entre os Tribunais com menor prazo para a solução de processos, segundo dados do Índice Nacional de Gestão do Desempenho da Justiça do Trabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO, 2022), há a percepção geral de o processo judicial ainda demanda tempo além do esperado por parte dos jurisdicionados.

Ainda assim, fica destacado que o fator com melhor compreensão foi a confiança nas Sentenças judiciais (GCP 45,95). Observa-se que a confiança no Poder Judiciário apresentada na presente pesquisa é bem próxima ao identificado pela Fundação Getúlio Vargas na metodologia que apura o Índice de Confiança na Justiça do Brasil que, no ano de 2021, foi de 40% (RAMOS et al. 2021).

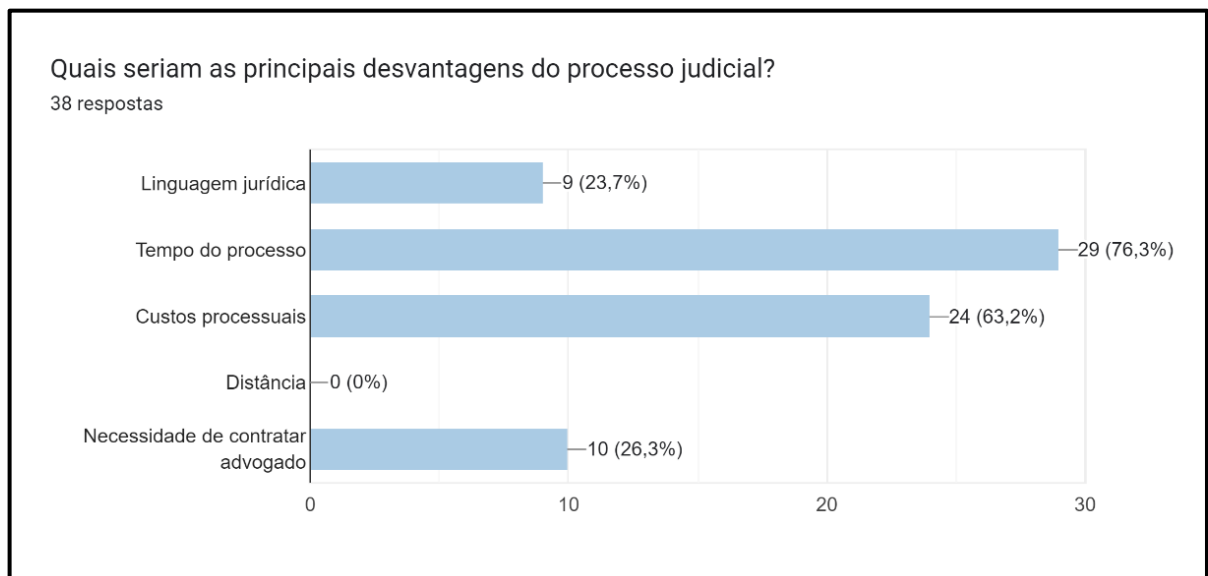
Comparando as percepções acima com o questionamento a respeito das vantagens e desvantagens do processo judicial, feito com metodologia de múltipla escolha, os trabalhadores identificaram facilidade em negociar com a parte durante o processo e a segurança nas sentenças como as principais vantagens; por outro lado o tempo de solução foi reafirmado como um obstáculo da Justiça Estatal:

Gráfico 1- Visão dos trabalhadores sobre as vantagens do processo judicial



Fonte: Autor (2022)

Gráfico 2 - Visão dos trabalhadores sobre as desvantagens do processo judicial



Fonte: Autor (2022)

Ou seja, tomando por base dois tipos de abordagem, observa-se que o tempo é um obstáculo ao acesso à Justiça Estatal enxergado por parte dos trabalhadores. Essa percepção reafirma o destacado no capítulo 01 desse estudo, no tocante às análises feitas por Cappelletti, Garth e Boaventura de Sousa de Souza Santos.

Em relação aos empregadores, temos os seguintes resultados.

Tabela 2 - Análise da percepção dos empregadores sobre o acesso à Justiça Estatal

<b>Proposição</b>	<b>DT</b>	<b>DP</b>	<b>I</b>	<b>CP</b>	<b>CT</b>	<b>QT</b>	<b>DPr</b>	<b>CPr</b>	<b>GCP</b>
Sei ingressar ou me defender em ação trabalhista sem advogado	3	1	0	2	0	6	4	2	33,33
O processo judicial tem rápida solução	4	1	0	1	0	6	5	1	16,67
Eu entendo o que está acontecendo em todas as fases do processo	1	2	0	0	2	5	3	2	40,00
Eu sei antecipadamente o resultado final do meu processo	2	4	0	0	0	6	6	0	0,00
Eu confio nas Sentenças proferidas em processos judiciais	1	3	0	2	0	6	4	2	33,33
Eu sei quanto tempo o processo durará	3	3	0	0	0	6	6	0	0,00
Eu sei o quanto eu pagarei com custos processuais e honorários advocatícios	3	1	0	2	0	6	4	2	33,33
Eu consigo acompanhar o processo com facilidade	4	4	2	1	1	12	9	3	25,00
Eu compreendo os termos jurídicos com facilidade	2	2	2	1	5	12	5	7	58,33

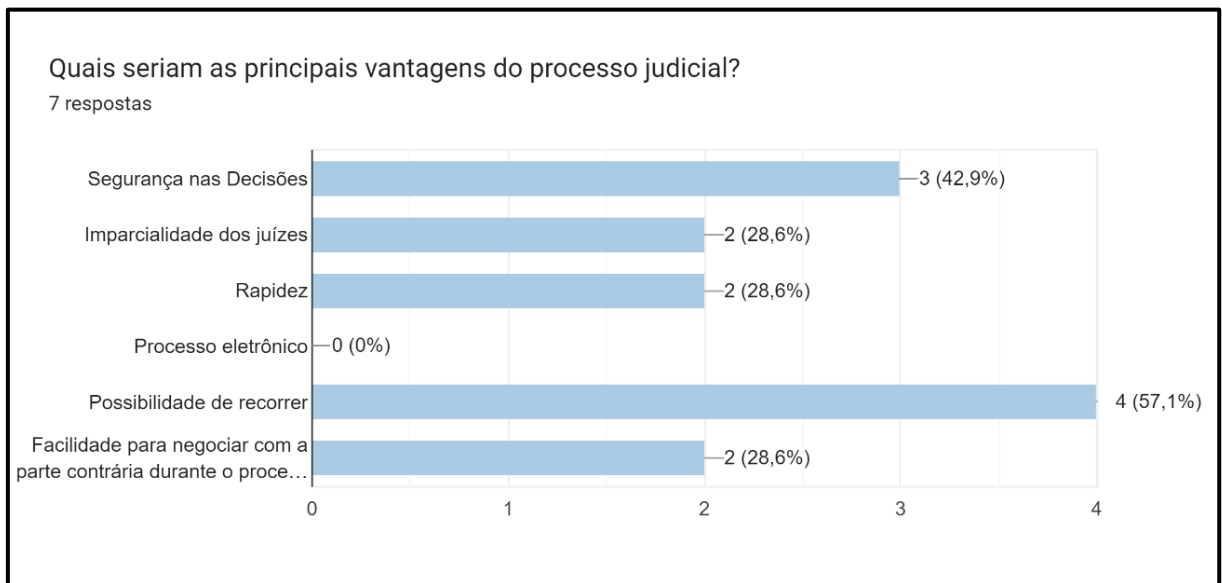
Fonte: Autor (2022)

Observa-se que, ao se aplicar o mesmo questionário aos empregadores, é possível notar semelhanças com as percepções dos trabalhadores, em particular no que concerne ao tempo do processo. A diferença mais acentuada está no fato de que os empregadores apontaram compreender com mais facilidade os termos jurídicos, o

que pode ser explicado pelo grau de escolaridade ou maior envolvimento com processos judiciais e consequente contato com os seus advogados.

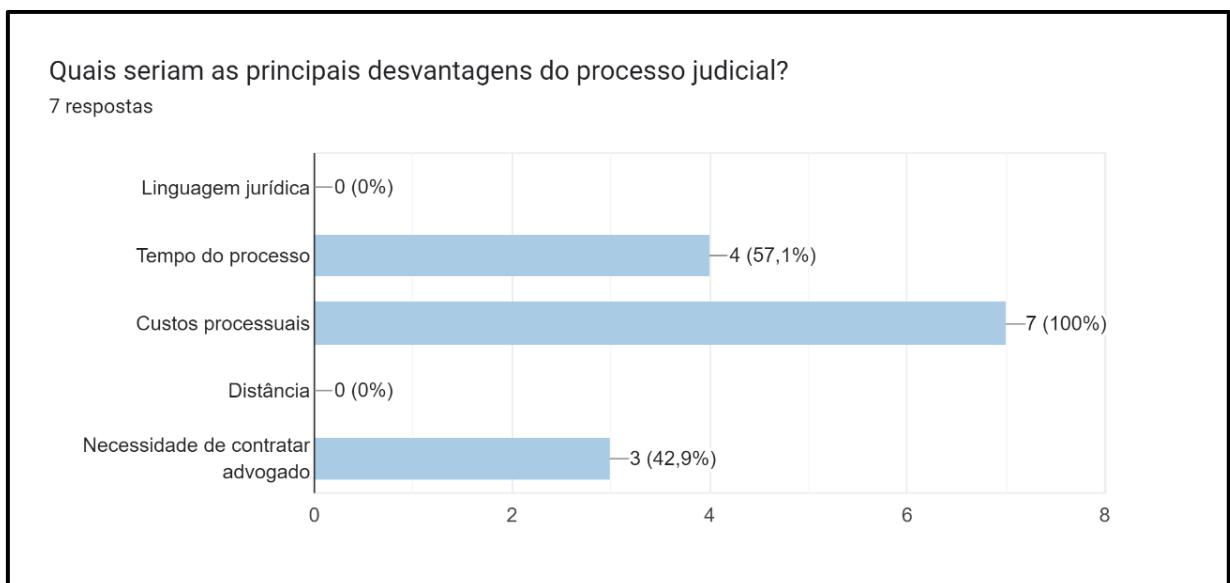
Em relação ao questionário que buscou identificar as vantagens e desvantagens, ainda que o prazo de solução seja identificado como um problema, os empregadores identificam que a possibilidade de recorrer é a maior vantagem no processo formal e os custos processuais são a desvantagem:

Gráfico 3 - Visão dos empregadores sobre as vantagens do processo judicial



Fonte: Autor (2022)

Gráfico 4 - Visão dos empregadores sobre as desvantagens do processo judicial



Fonte: Autor (2022)

Como se observa, o tempo também é um fator de óbice ao acesso à Justiça Estatal observado pelos empregadores. Mas, diferentemente dos trabalhadores, esse grupo identificou os custos processuais como um entrave da solução estatal.

Possivelmente essa diferença em relação aos trabalhadores se explica pelo fato de que estes geralmente não pagam custos processuais, conforme disposição do art. 790 da CLT, o que não ocorre, em regra, com os empregadores.

Do mesmo modo, é prática conhecida que os advogados de trabalhadores apenas cobrem honorários em caso de êxito, o que não ocorre com os que defendem os empregadores (aumentando, por consequência, os custos destes).

No tocante à advocacia, é possível notar distinções em relação ao grupo de empregadores e trabalhadores. O nível de Concordantes das Propostas é superior ao de Discordantes e a confiabilidade, ainda que não tenha concordância substancial, também é superior.

Para os patrocinam os trabalhadores, à exceção da facilidade de acompanhamento de processos judiciais, há discordâncias a respeito da rapidez, confiança, análise de custos e riscos e, em especial, a dificuldade de se firmar acordo no curso de um processo (assertiva com menor GCP do grupo: 30,56):

Tabela 3 - Análise da percepção dos advogados de trabalhadores sobre o acesso à Justiça Estatal

<b>Proposição</b>	<b>DT</b>	<b>DP</b>	<b>I</b>	<b>CP</b>	<b>CT</b>	<b>QT</b>	<b>DPr</b>	<b>CPr</b>	<b>GCP</b>
O processo judicial tem rápida solução	1	7	0	3	7	18	8	10	55,56
Eu sei antecipadamente o resultado final do meu processo	7	1	1	9	0	18	8,5	9,5	52,78
Confio nas Sentenças proferidas	2	3	4	8	1	18	7	11	61,11
Eu sei quanto meu cliente pagará de custos diretos e indiretos com o processo	4	4	0	7	3	18	8	10	55,56
Eu consigo acompanhar o processo com facilidade	1	4	0	4	9	18	5	13	72,22

Eu tenho facilidade de comunicação com o juiz do caso para despachar algo relevante	3	5	4	3	3	18	10	8	44,44
Os juízes são realmente imparciais	3	5	3	5	2	18	9,5	8,5	47,22
Quanto mais tempo o processo tramita, mas fácil é fazer um acordo	4	8	1	4	1	18	13	5,5	30,56

Fonte: Autor (2022)

Movimento semelhante é verificado com os advogados de empregadores. Ainda que a dificuldade para se firmar acordo em processo judicial também tenha discordância elevada (GPr 33,33), um ponto que chama a atenção é a dificuldade de acesso aos magistrados para realizarem os conhecidos despachos, que são audiências em que o advogado busca, individualmente, tratar com o juiz a respeito de algum detalhe do processo em análise.

Um aspecto que diferenciou os advogados de empregadores dos demais entrevistados é a percepção sobre a demora do processo. Esse grupo apresentou o maior nível de concordância (GCP 83,33)

Tabela 4 - Análise da percepção dos advogados de empregadores sobre o acesso à Justiça Estatal

<b>Proposição</b>	<b>DT</b>	<b>DP</b>	<b>I</b>	<b>CP</b>	<b>CT</b>	<b>QT</b>	<b>DPr</b>	<b>CPr</b>	<b>GCP</b>
O processo judicial tem rápida solução	1	1	0	7	3	12	2	10	83,33
Eu sei antecipadamente o resultado final do meu processo	2	3	2	4	1	12	6	6	50,00
Confio nas Sentenças proferidas	2	4	0	6	0	12	6	6	50,00
Eu sei quanto meu cliente pagará de custos diretos e indiretos com o processo	1	3	2	4	2	12	5	7	58,33
Eu consigo acompanhar o processo com facilidade	0	3	0	3	6	12	3	9	75,00
Eu tenho facilidade de comunicação com o juiz do caso para despachar algo relevante	2	5	3	0	2	12	8,5	3,5	29,17

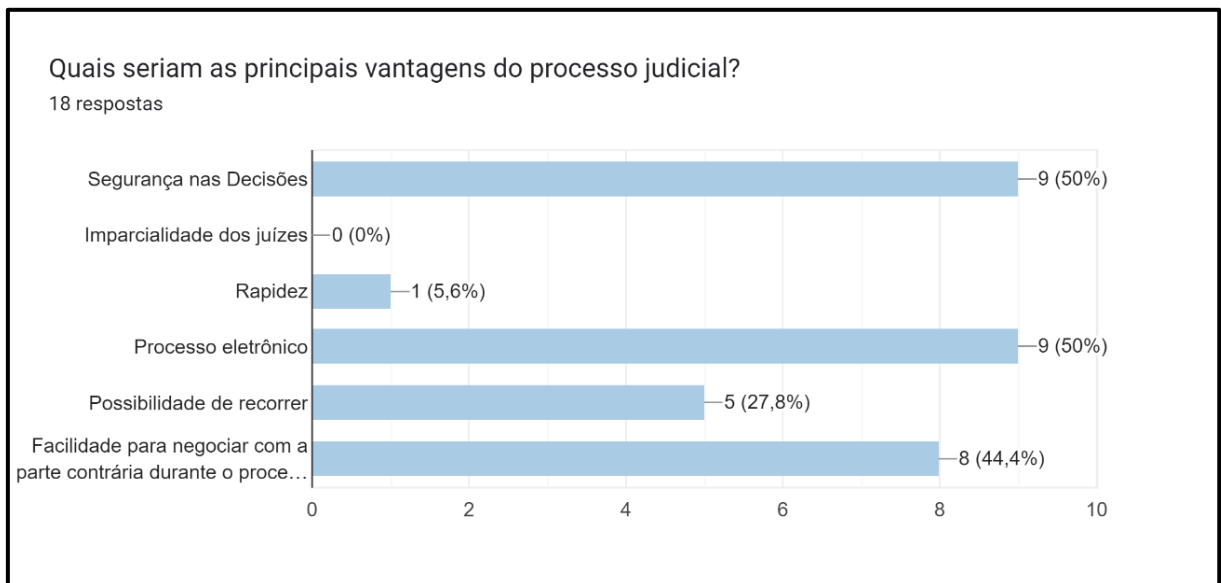


Os juízes são realmente imparciais	3	3	1	4	1	12	6,5	5,5	45,83
Quanto mais tempo o processo tramita, mas fácil é fazer um acordo	2	5	2	1	2	12	8	4	33,33

Fonte: Autor (2022)

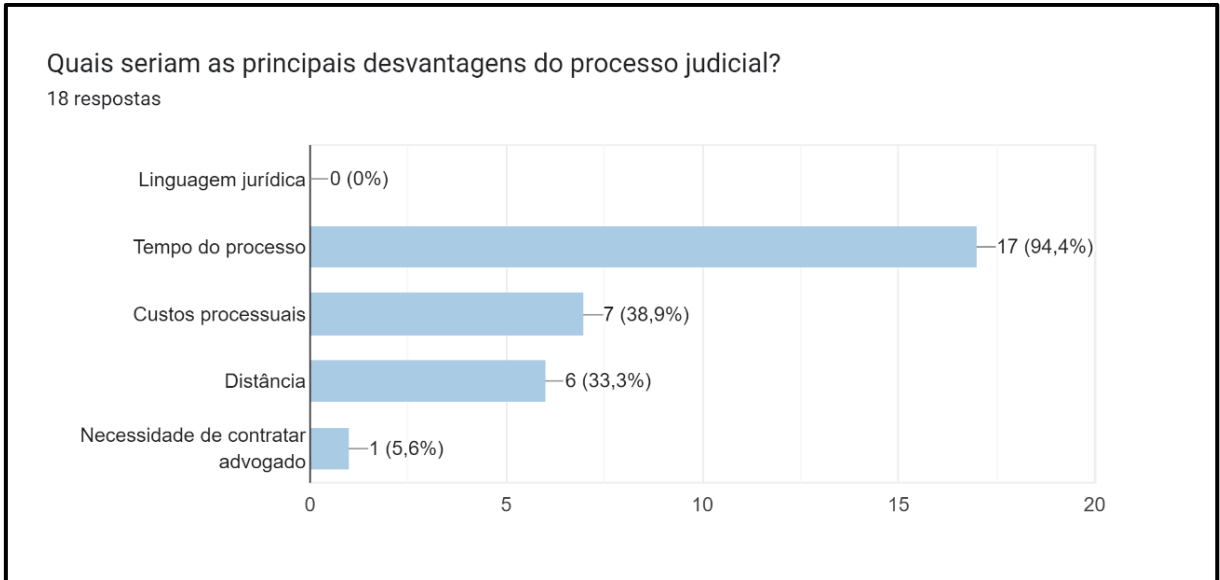
Em relação às vantagens e desvantagens do processo judicial, é possível constatar semelhança do posicionamento dos advogados com seus respectivos clientes, pois as conclusões são praticamente idênticas: os advogados de trabalhadores externam a facilidade de negociação e segurança nas decisões como vantagem e o tempo como desvantagem; e os advogados de empregadores a possibilidade de recurso como vantagem e os custos processuais como principal desvantagem:

Gráfico 5 - Visão dos advogados de trabalhadores sobre as vantagens do processo judicial



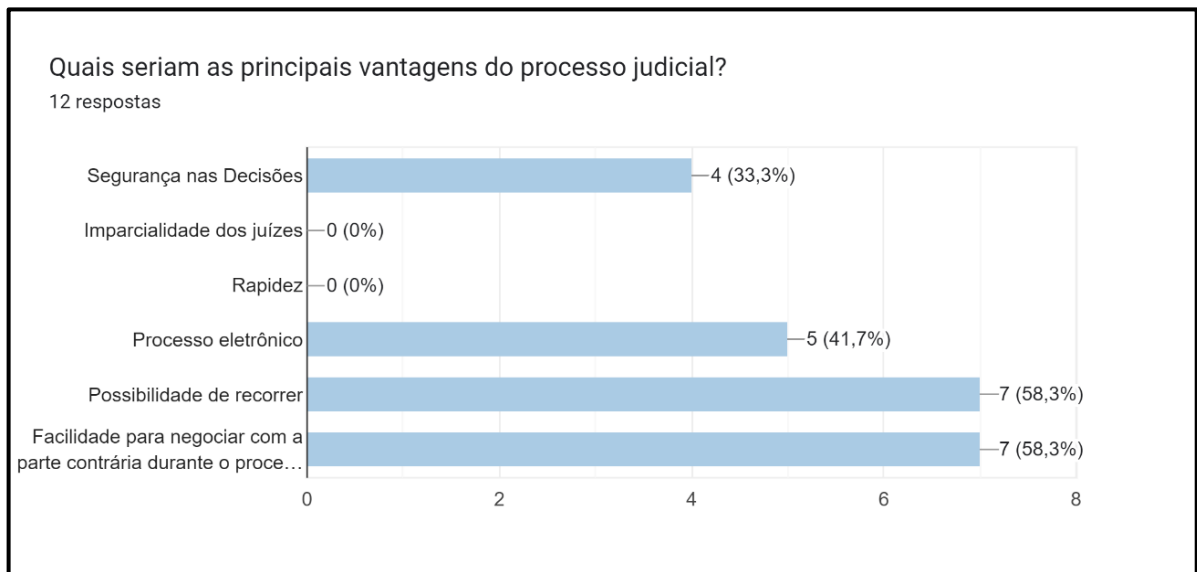
Fonte: Autor (2022)

Gráfico 6 - Visão dos advogados de trabalhadores sobre as desvantagens do processo judicial



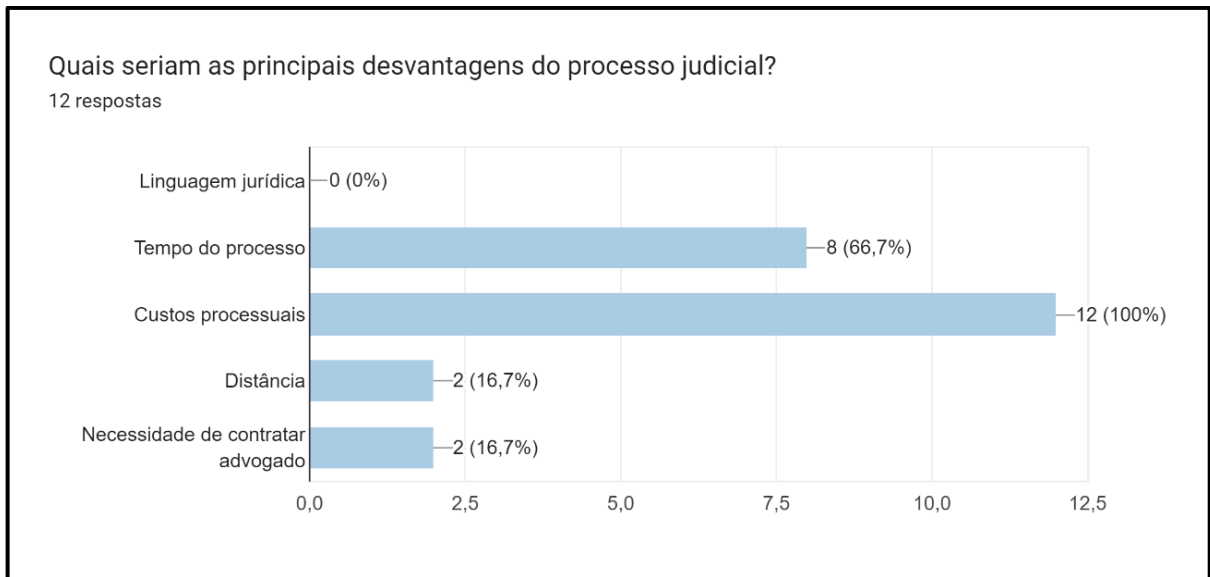
Fonte: Autor (2022)

Gráfico 7 - Visão dos advogados de empregadores sobre as vantagens do processo judicial



Fonte: Autor (2022)

Gráfico 8 - Visão dos advogados de empregadores sobre as desvantagens do processo judicial



A partir dos resultados, é possível constatar, além da pouca confiança na Justiça Estatal dois aspectos importantes: para os trabalhadores e seus advogados o tempo do processo é a principal desvantagem da solução judicial formal, ao passo que para os empregadores e seus advogados os custos processuais se apresentam como obstáculo.

Assim, como já citado no tópico a respeito dos obstáculos da Justiça Estatal, o tempo do processo acaba sendo enxergado como um óbice pelos hipossuficientes.

### 3.1.2 Percepção a respeito dos métodos extrajudiciais

Em relação ao uso de mecanismos extrajudiciais para solução de controvérsias, o estudo apresentou quatro proposições aos empregados e empregadores, buscando identificar a predisposição em submeter controvérsias fora das estruturas formais do Estado.

Abaixo, os resultados, em relação aos trabalhadores, no qual é possível constatar que realmente o tempo de resolução do conflito é um dos fatores de peso na tomada de decisão. Observa-se que as duas proposições de maior GCP são referentes ao tempo para resolver problemas e à possibilidade de encaminhamento sem processo:

Tabela 5 - Análise da percepção dos trabalhadores sobre os métodos extrajudiciais

<b>Proposição</b>	<b>DT</b>	<b>DP</b>	<b>I</b>	<b>CP</b>	<b>CT</b>	<b>QT</b>	<b>DPr</b>	<b>CPr</b>	<b>GCP</b>
Eu só confio no Poder Judiciário	3	11	9	14	0	37	18,5	18,5	50,00
Eu gostaria de resolver meus problemas sem processo	2	5	7	14	9	37	10,5	26,5	71,62
Eu prefiro esperar o tempo necessário para fazer justiça	11	6	5	14	1	37	19,5	17,5	47,30
Eu prefiro resolver logo o meu problema e seguir com a vida	3	4	6	13	13	39	10	29	74,36

Fonte: Autor (2022)

Em relação aos empregadores, há uma certa diferença, pois ainda que eles tenham identificado o tempo e custo dos processos como obstáculos, não apresentaram uma predisposição à solução extrajudicial como os trabalhadores, é constatado pelo fato de que os dois itens como menor GCP são exatamente aqueles com maior concordância entre os trabalhadores:

Tabela 6 - Análise da percepção dos empregadores sobre os métodos extrajudiciais

<b>Proposição</b>	<b>DT</b>	<b>DP</b>	<b>I</b>	<b>CP</b>	<b>CT</b>	<b>QT</b>	<b>DPr</b>	<b>CPr</b>	<b>GCP</b>
Eu só confio no Poder Judiciário	2	2	2	4	2	12	5	7	58,33
Eu gostaria de resolver meus problemas sem processo	4	1	6	1	0	12	8	4	33,33
Eu prefiro esperar o tempo necessário para fazer justiça	3	2	2	2	3	12	6	6	50,00
Eu prefiro resolver logo o meu problema e seguir com a vida	4	2	3	2	1	12	7,5	4,5	37,50

Fonte: Autor (2022)

No questionário aplicado no grupo de advogados, foram apresentadas mais proposições, em razão das especificidades da profissão e o conhecimento jurídico próprio, diferente daqueles que não possuem tal formação. Ainda que com questões diferenciadas, o objetivo também foi de identificar o nível de confiança na solução extrajudicial dos conflitos de seus clientes.

Em linhas gerais, observa-se um GCP elevado na maior parte das proposições (sendo importante destacar que em questões negativas, a interpretação é feita de forma inversa: quanto maior a discordância, maior o nível de confiança).

Não houve distinção substancial em relação à confiança na arbitragem trabalhista, na solução encaminhada por terceiro advogado (que poderia funcionar como árbitro do processo, por exemplo); também há uma disposição a submeter os conflitos complexos a um mediador experiente.

As categorias de advogados externaram que os clientes têm vontade de resolver os problemas sem processo, todavia identificaram dificuldades para isso.

Tabela 7 - Análise da percepção dos advogados de trabalhadores sobre os métodos extrajudiciais

<b>Proposição</b>	<b>DT</b>	<b>DP</b>	<b>I</b>	<b>CP</b>	<b>CT</b>	<b>QT</b>	<b>DPr</b>	<b>CPr</b>	<b>GCP</b>
Meus clientes geralmente não querem resolver os problemas fora dos processos	2	12	0	3	1	18	14	4	22,22
Meus clientes têm facilidade em firmarem acordos	1	9	0	6	2	18	10	8	44,44
Para o trabalhador é difícil fazer acordo	2	8	1	7	0	18	11	7,5	41,67
Para o empregador é difícil fazer acordo por conta da dificuldade financeira	3	7	2	5	1	18	11	7	38,89
Eu confio na arbitragem trabalhista extrajudicial	2	2	5	8	1	18	6,5	12	63,89
Eu confio que um mediador experiente pode resolver casos importantes	0	4	6	4	4	18	7	11	61,11
Estou disposto a diminuir honorários advocatícios para resolver acordos extrajudicialmente	2	5	0	4	7	18	7	11	61,11
Eu acordo com a inclusão de honorários advocatícios de sucumbência em acordos homologados judicialmente	1	2	2	3	10	18	4	14	77,78

Eu confiaria na decisão proferida por outro colega advogado em um processo extrajudicial	1	3	3	10	1	18	5,5	13	69,44
Eu gostaria de resolver o litígio do meu cliente sem processo judicial	1	3	1	8	5	18	4,5	14	75,00

Fonte: Autor (2022)

Tabela 8 - Análise da percepção dos advogados de empregadores sobre os métodos extrajudiciais

<b>Proposição</b>	<b>DT</b>	<b>DP</b>	<b>I</b>	<b>CP</b>	<b>CT</b>	<b>QT</b>	<b>DPr</b>	<b>CPr</b>	<b>GCP</b>
Meus clientes geralmente não querem resolver os problemas fora dos processos	3	4	0	4	1	12	7	5	41,67
Meus clientes têm facilidade em firmarem acordos	1	3	1	4	3	12	4,5	7,5	62,50
Para o trabalhador é difícil fazer acordo	4	4	0	4	0	12	8	4	33,33
Para o empregador é difícil fazer acordo por conta da dificuldade financeira	2	8	0	2	0	12	10	2	16,67
Eu confio na arbitragem trabalhista extrajudicial	0	1	5	5	1	12	3,5	8,5	70,83
Eu confio que um mediador experiente pode resolver casos importantes	0	1	3	5	3	12	2,5	9,5	79,17
Estou disposto a diminuir honorários advocatícios para resolver acordos extrajudicialmente	0	3	1	3	5	12	3,5	8,5	70,83
Eu acordo com a inclusão de honorários advocatícios de sucumbência em acordos homologados judicialmente	2	1	0	2	7	12	3	9	75,00
Eu confiaria na decisão proferida por outro colega advogado em um processo extrajudicial	0	2	2	7	1	12	3	9	75,00

Eu gostaria de resolver o litígio do meu cliente sem processo judicial	0	2	1	3	6	12	2,5	9,5	79,17
--	---	---	---	---	---	----	-----	-----	-------

Pelas respostas dadas, todos os grupos têm disposição e interesse em solucionar o conflito de maneira extrajudicial, apesar de ser reconhecido pelos advogados dificuldades dos seus clientes aceitarem acordo. Todavia, considerando o princípio da autonomia da vontade, essa condição não se torna um impeditivo para o estímulo dos mecanismos extrajudiciais. Provavelmente, a partir do conhecimento de formas alternativas e da superação da cultura da sentença, haverá maior predisposição dos envolvidos em conciliarem ou litigarem fora do processo formal.

### 3.1.3 Percepção a respeito de instituições extrajudiciais

Por último, o levantamento apresentou 04 instituições que poderiam servir como meio para o encaminhamento de litígios trabalhistas fora do Poder Judiciário: OAB, Núcleo Intersindical, Associação Comercial e Câmara Particular de Mediação e Arbitragem.

O objetivo é identificar se algum dos órgãos se destaca diante dos demais, seja sob o aspecto negativo (desconfiança) ou positivo (confiança).

Abaixo, os resultados:

Tabela 9 - Análise da percepção dos trabalhadores sobre instituições extrajudiciais de solução de conflito

Proposição	DT	DP	I	CP	CT	QT	DPr	CPr	GCP
Ordem dos Advogados do Brasil	2	8	4	15	8	37	12	25	67,57
Um local com pessoas indicadas pelo sindicato dos trabalhadores e sindicato dos empregadores	5	6	9	12	5	37	15,5	21,5	58,11
Associação Comercial	3	10	11	10	3	37	18,5	18,5	50,00
Câmara particular de mediação e arbitragem	2	4	14	15	2	37	13	24	64,86

Fonte: Autor (2022)

Tabela 10 - Análise da percepção dos empregadores sobre instituições extrajudiciais de solução de conflito

<b>Proposição</b>	<b>DT</b>	<b>DP</b>	<b>I</b>	<b>CP</b>	<b>CT</b>	<b>QT</b>	<b>DPr</b>	<b>CPr</b>	<b>GCP</b>
Ordem dos Advogados do Brasil	0	1	0	4	1	6	1	5	83,33
Um local com pessoas indicadas pelo sindicato dos trabalhadores e sindicato dos empresários	0	2	1	2	1	6	2,5	3,5	58,33
Associação Comercial	0	1	2	2	1	6	2	4	66,67
Câmara particular de mediação e arbitragem	0	2	1	2	1	6	2,5	3,5	58,33

Fonte: Autor (2022)

Tabela 11 - Análise da percepção dos advogados de trabalhadores sobre instituições extrajudiciais de solução de conflito

<b>Proposição</b>	<b>DT</b>	<b>DP</b>	<b>I</b>	<b>CP</b>	<b>CT</b>	<b>QT</b>	<b>DPr</b>	<b>CPr</b>	<b>GCP</b>
Ordem dos Advogados do Brasil	1	6	0	9	2	18	7	11	61,11
Núcleo formado em parceria com sindicatos de trabalhadores e empresários	4	7	2	4	1	18	12	6	33,33
Associação Comercial	5	6	6	1	0	18	14	4	22,22
Câmara particular de mediação e arbitragem com pessoas capacitadas	3	1	3	10	1	18	5,5	13	69,44

Fonte: Autor (2022)

Tabela 12 - Análise da percepção dos advogados de empregadores sobre instituições extrajudiciais de solução de conflito

<b>Proposição</b>	<b>DT</b>	<b>DP</b>	<b>I</b>	<b>CP</b>	<b>CT</b>	<b>QT</b>	<b>DPr</b>	<b>CPr</b>	<b>GCP</b>
Ordem dos Advogados do Brasil	1	2	3	4	2	12	4,5	7,5	62,50
Núcleo formado em parceria com sindicatos de trabalhadores e empresários	0	4	1	7	0	12	4,5	7,5	62,50
Associação Comercial	0	1	1	1	1	4	1,5	2,5	62,50



Câmara particular de mediação e arbitragem com pessoas capacitadas	0	1	3	4	4	12	2,5	9,5	79,17
--	---	---	---	---	---	----	-----	-----	-------

Fonte: Autor (2022)

A OAB recebeu maior GPC entre os trabalhadores e empregadores. Em relação aos demais, alcançou um bom nível de concordância (2º lugar entre os advogados de trabalhadores e advogados de empregadores).

O Núcleo Intersindical, por sua vez, não foi bem aceito por parte dos advogados de trabalhadores e empregadores.

A Associação Comercial é o instituto com menor confiabilidade por parte dos trabalhadores e seus advogados. Inclusive, entre os advogados de trabalhadores recebeu o menor GCP de todo o conjunto de respostas.

Outro organismo como boa aceitação é a Câmara particular de mediação e arbitragem, pois foi a segunda com maior concordância entre trabalhadores, a primeira entre empregadores e a primeira entre os advogados de empregadores.

### 3.1.4 Principais conclusões do levantamento

A pesquisa confirmou que os diretamente interessados na solução de conflitos trabalhistas têm percepções semelhantes a respeito das dificuldades inerentes aos processos judiciais, com amplo destaque para o tempo de solução, que, como visto no primeiro capítulo, decorre da massificação dos conflitos judiciais e da cultura da sentença.

Uma possível explicação para os trabalhadores não identificarem os custos processuais como obstáculo, ao contrário dos empregadores, pode ser explicado pela concessão da gratuidade da justiça (que dispensa o pagamento de custas processuais para ingresso em demandas no Poder Judiciário) ou mesmo pela prática comum que os advogados trabalhistas possuem de estabelecerem pagamento de honorários por êxito. Ou seja, o custo direto é suportado com mais clareza pelo empregador, pois precisa contratar advogado para sua defesa (com pagamento prévio de honorários) e geralmente não recebe benefício de gratuidade judiciária.

Em todo o caso, todos os grupos não apresentaram objeções aos métodos extrajudiciais, com destaque os empregados têm maior abertura do que os próprios

trabalhadores, o que deve ser levado em consideração na análise da viabilidade desses métodos nas relações de emprego.

Na advocacia o que ganhou destaque foi a percepção negativa que os advogados dos trabalhadores têm em relação ao Judiciário quando comparados com os advogados de empregadores. Provavelmente a explicação pode ter fundamento também no prazo de solução da demanda, pois, como visto os honorários dos advogados de trabalhadores dependem do êxito processual, fazendo com que o ônus do tempo seja mais percebido por esses.

Outro aspecto interessante é boa aceitação da OAB e de um Câmara privada de arbitragem e mediação por parte de todos os grupos, diferentemente do Núcleo Intersindical e Associação Comercial, que receberam avaliações distintas dos lados opostos, o que pode demonstrar um caminho de segurança para a efetivação de métodos extrajudiciais, o que será tratado na seção seguinte.

### **3.2 PAPEL INSTITUCIONAL DA ADVOCACIA**

Como visto, a OAB possui um nível de confiança satisfatório entre os empregadores, empregadores e advocacia para ser um local apropriado para a solução de conflitos, incluindo os decorrentes da relação de emprego.

Mas o que é a OAB e qual seu papel instituição na sociedade brasileira? Qual a importância do órgão para a superação da cultura da sentença e a implementação de métodos alternativos de solução de conflitos? É possível, sob o ponto de vista legal, que a OAB ofereça serviços de mediação e arbitragem para a comunidade em geral?

São questões que se buscam responder nessa seção.

A Constituição Federal em seu artigo 133 estabelece que o “advogado é indispensável à administração da justiça”. Ou seja, há um reconhecimento do próprio Estado Brasileiro da importância que a advocacia possui para a aplicação do direito e a ordem social.

Como forma de regulamentar a profissão da advocacia, a fim de preservar sua importância constitucional, a Lei Federal nº 8.906/94 criou o Estatuto da Advocacia, que dispõe sobre diversos direitos, prerrogativas e deveres dos advogados, bem como regulamenta a atuação da Ordem dos Advogados do Brasil.

Em seu artigo 44, o Estatuto da Advocacia definiu a OAB como um serviço público dotado de personalidade jurídica e forma federativa, que tem como finalidade,

dentre outros pontos, a defesa da Constituição, da ordem jurídica do Estado Democrático de Direito, os direitos humanos, a justiça social, boa aplicação das leis, rápida administração da justiça e pelo aperfeiçoamento da cultura e das instituições jurídicas.

Campos (2007) aponta que, da leitura do dispositivo legal, é possível constatar que é mais importante para a OAB a defesa do Estado Democrático de Direito e da Constituição Federal do que a representação de classe dos advogados. Essa conclusão decorre da própria topologia do texto normativo.

Tal raciocínio encontra amparo no posicionamento jurisprudencial adotado pelo STF no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.026/DF na qual enquadrou a entidade como um serviço público “suis generis” – ou seja, diferente das demais formas de instituições públicas existentes da Administração Pública direta ou indireta – não sendo submissa a qualquer órgão de controle do Poder Executivo, Legislativo ou Judiciário. Isto é, trata-se de um organismo independente e autônomo.

Em razão de tais características próprias e dos objetivos definidos na legislação, Campos (2007) destaca que a OAB tem participado da formação jurídica, política e ética do Estado brasileiro, despertando respeito e confiança que na sociedade brasileira.

Por conta de sua missão constitucional, a OAB, por intermédio do Conselho Federal, e por competência definida no nos artigos 33 e 54 do Estatuto da Advocacia, editou, em 2015, o Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil, que estabelece diversos deveres profissionais dos advogados.

A compreensão dos deveres éticos dos advogados aliada à missão institucional da OAB é importante para a correta aplicação dos métodos extrajudiciais de resolução de conflitos trabalhistas, pois, como visto, a participação da advocacia nesses procedimentos é imprescindível para garantir a observância das garantias legais mínimas das partes.

Afinal, como aponta Mamed (2011) o exercício da advocacia, a partir do conhecimento, trabalho e combatividade dos advogados, é elemento indispensável para a construção de uma sociedade democrática e justo, sendo também condição necessária para a concretização dos direitos e garantias fundamentais, individuais e coletivas, e respeito à isonomia das partes.

O Código de Ética e Disciplina estabelece que o advogado é um defensor do Estado Democrático de Direito, da Justiça e paz social, devendo cumprir seu ofício em sintonia com sua elevada função pública e os valores próprios da advocacia.

Dentre os diversos deveres estabelecidos no rol do artigo 2º, observa-se a necessidade de o advogado atuar com honestidade, lealdade e boa-fé; desaconselhar aos seus clientes lides temerárias, bem como estimular a conciliação e a mediação entre os litigantes, a fim de prevenir, sempre que possível, o litígio.

O artigo 9º, por sua vez, ao regulamentar a relação de advogado com seu cliente, obriga o profissional a informar de maneira clara e inequívoca os riscos e consequência da pretensão e de eventual processo judicial.

Ou seja, os deveres éticos impõem aos advogados um dever de conduta com seus clientes, sob pena de, em caso de violação, sofrer sanções previstas no Código, que podem chegar até a cassação do registro.

Essa constatação legislativa demonstra que, estando as partes devidamente assessoradas por advogados, há a presunção de que estão recebendo a correta orientação jurídica e estão cientes dos riscos, vantagens e desvantagens da adoção de métodos judiciais ou extrajudiciais de resolução de controvérsias, o que pode afastar o receio constatado na jurisprudência e doutrina a respeito de risco de vilipêndio de direitos trabalhistas por parte dos empregados.

Afinal, para se chegar a tal conclusão seria necessário comprovar que o advogado do trabalhador teria atuado de maneira contrária ao interesse do seu cliente, violando um dos seus principais deveres éticos: lealdade. Ocorre que, a boa-fé se presume, ao passo que a má-fé deve ser comprovada conforme se interpreta do artigo 113 do Código Civil.

Nesse ponto, ressalta-se o entendimento que a participação do advogado em procedimentos de mediação é obrigatória, sendo inclusive objeto de ação constitucional do Conselho Federal da OAB junto ao STF, para afastar qualquer interpretação legal que torne a presença do advogado facultativa (GOULART, 2022), o que é compartilhado, por Charcal (2019, p. 99-100):

O estímulo à utilização de meios adequados de resolução de conflitos deve zelar pela garantia de preceitos mínimos fundamentais de direito, com o acompanhamento do advogado, o qual mantém-se na postura parcial nas tratativas de interesses unilaterais e também no equilíbrio da relação transversal e colateral de interesses de gerenciamento do Poder Judiciário.  
(...)

A presença obrigatória do advogado traz um reforço de garantias do devido processual legal e efetividade do direito, no ato de mediar e firmar o acordo. Seja para a eleição das Centrais de Mediação, Conciliação e Cidadania ou opção pelas câmaras privadas caberá ao jurisdicionado evocar o Poder Judiciário ou contratar a prestação de serviços terceirizados, para apresentar o seu relato em triagem, seu conflito e suas propostas, como instrumento processual de agendamento de sessão e resolução de demanda. Assim, a opção demanda o interesse da parte e o aculturamento dos cidadãos na utilização de meios adequados e alternativos de resolução de conflitos centralizados ou descentralizados dos poderes estatais, sempre com a presença do advogado

Participação de advogado assessorando a cada parte, garantirá que cidadão que conheça os seus direitos e as repercussões jurídicas de suas escolhas, bem como atenderá ao princípio da autonomia da vontade, próprio dos métodos extrajudiciais. Como tal orientação não pode ser feita pelo mediador ou mesmo pelo árbitro, haverá necessidade de assessoria jurídica específica e de confiança de cada envolvido (GOULART, 2022).

Diante desse quadro, é possível concluir que a implantação de um núcleo de resolução de conflitos trabalhistas no sistema OAB, que estabeleça a obrigatoriedade das partes serem assessoradas por advogados independentes garantirá o respeito aos direitos mínimos da relação de trabalho, evitando sua precarização ou elevado prejuízo os hipossuficientes.

### **3.3 EXPERIÊNCIAS EM USO DE MÉTODOS EXTRAJUDICIAIS EM CONFLITOS TRABALHISTAS DE OUTRAS INSTITUIÇÕES NO BRASIL**

Nessa seção, serão abordados alguns regulamentos e orientações emanadas de órgãos que atuam na adoção de métodos extrajudiciais de resolução de conflitos trabalhistas.

#### **3.3.1 CONIMA**

No Brasil, as mais respeitadas câmaras privadas de mediação e arbitragem estão associadas ao Conselho Nacional de Instituições de Mediação e Arbitragem (CONIMA). Foi fundado em 1997, um ano após a publicação da lei de arbitragem, em seminário realizado no Superior Tribunal de Justiça, sendo criada por 20 entidades representativas da mediação e arbitragem no país.

Seu objetivo principal, é congrega e representa os órgãos de arbitragem e mediação, a fim de permitir excelência em sua atuação, fomentado a adoção dos métodos extrajudiciais de resolução de conflitos, com a observância da legislação e ética.

Diante do seu papel, o CONIMA criou um Comitê de Arbitragem e Mediação (CAMT) que, inicialmente elaborou um Norteador de Boas Práticas Trabalhistas (CONIMA, 2019) e uma Cartilha sobre Mediação e Arbitragem Trabalhista (CONIMA, 2021).

Por esse motivo, a adoção das orientações externadas pelo CONIMA podem servir de base para a implementação do Núcleo local voltado aos litígios trabalhistas.

Em relação à Mediação, o Conselho deixa bastante evidenciado o seu caráter voluntário e consciente, em especial por parte do empregado, sendo que é permitido tanto a ele como ao empregador desistirem do procedimento de mediação privada a qualquer momento, sem qualquer justificativa.

No mesmo sentido, há orientação de que o trabalhador deve ser cientificado a respeito dos exatos termos do acordo – caso se obtenha essa solução – a ser firmado no procedimento de mediação, o que precisa ser feito pelo próprio mediador.

Sugere-se que o procedimento de mediação seja iniciado por simples convite, sem a necessidade expor fatos ou pedidos, por exemplo. As partes podem indicar um mediador ou escolher a partir de lista previamente estipulada pela instituição de mediação.

Uma vez iniciado o procedimento, o mediador deve esclarecer a todos o objeto da mediação, eventuais limites a sua atuação e evidenciar o caráter confidencial das tratativas, sendo que se deve reduzir a termo apenas o acordo alcançado ou, na quando não for possível, que as partes não chegaram a qualquer consenso.

O CONIMA também orienta que os trabalhadores sejam assistidos por advogado, a fim de se evitar alegações de fraude, em razão da hipossuficiência deste.

Em relação à arbitragem, além das orientações a respeito da observância dos princípios e regras do método, destaca-se a orientação do CONIMA para se evitar que no procedimento arbitral sejam julgadas questões relacionadas à observância das normas ambientais, de saúde, segurança e medicina do trabalho.

Também se orienta que a arbitragem ocorra apenas quando já extinto o vínculo empregatício, o que pode se dar por compromisso arbitral ou o uso de cláusula compromissória com expressa anuência do empregado.

Recomendação importante é que as instituições de arbitragem isentem os trabalhadores de custas administrativas e honorários de árbitros, que ficariam ao encargo do empregador, bem como disponibilizar assistência jurídica gratuita quando o trabalhador não estiver acompanhado de advogado de sua confiança.

Por fim, as instituições de arbitragem são incentivadas a zelar pela transparência total no procedimento, com fornecimento de cartilhas e materiais impressos ao trabalhador – para garantir a ciência dele a respeito das características da arbitragem e seus eventuais custos; que não haja pressão ideológica a qualquer parte; e que zelem para evitar qualquer defeito no negócio jurídico, como simulação, erro, fraude ou lesão.

A partir dessas orientações, constata-se que o CONIMA pretende garantir a compatibilidade do procedimento arbitral com as relações trabalhistas, combatendo os principais argumentos contrários ao uso do instituto para esse tipo de conflito.

### **3.3.2 CBMAE**

Ligada à Confederação das Associações Comerciais e Empresariais do Brasil, a Câmara Brasileira de Mediação e Arbitragem Empresarial (CBMAE) é uma instituição de métodos extrajudiciais de solução de conflitos com alcance nacional, em razão da rede de Associações Comerciais existentes em vários municípios.

Com atuação voltada para empregadores de pequeno e médio porte, a CBMAE promove cursos e orienta na instalação de Câmaras de Mediação e Arbitragem, a fim de estabelecer uma rede uniformizada no território nacional. Também disponibilizar plataforma própria virtual para a realização de qualquer procedimento vinculado aos seus serviços.

Em relação à mediação, o regulamento da CBMAE estabelece um prazo máximo de 30 (trinta) dias entre o requerimento inicial e a primeira reunião com as partes, chamada de “pré-mediação”, nas quais os envolvidos manifestam anuência em iniciarem o procedimento e delimitam o calendário e forma com que ele será conduzido pelo mediador.

Nas causas relacionadas ao direito do trabalho também há exigência de assistência de todos os envolvidos por advogados independentes, estando em consonância com as orientações do CONIMA.

No concernente à arbitragem, a CBMAE também possui regulamento próprio que vale para toda a rede conveniada. Em linhas gerais, sempre ressaltando a vontade das partes em deliberar de maneira diversa, em razão do princípio da autonomia delas, o regulamento estipula a forma de início da arbitragem, como se dá as notificações, forma de escolha dos árbitros e formação do painel arbitral, os procedimentos iniciais para a efetiva instituição da arbitragem, a legislação aplicável aos casos, reuniões e oitiva de testemunhas, a forma o prazo para a prolação da Sentença Arbitral (que é de 30 dias após o recebimento das alegações finais) e como ela será cumprida, inclusive com a possibilidade de inscrição do inadimplente em cadastro de proteção ao crédito e similares.

### **3.3.3 Sistema OAB**

Dentro do sistema OAB, a investigação identificou a existência de Câmaras ou Núcleos de Mediação e Arbitragem nas seccionais da Bahia, Paraná, Maranhão, Rio de Janeiro e São Paulo. Cada uma com diferentes focos e estruturas.

Na Seccional de São de Paulo há a Câmara de Mediação, Conciliação e Arbitragem da Comissão de Sociedade de Advogados. Seu foco de atuação é restrito às lides decorrentes das relações estabelecidas entre advogados sócios ou associados, concernentes aos aspectos internos. Ou seja, não há uma atuação externa, que possibilite o uso da instituição para conflitos trabalhistas, ainda que envolvendo a advocacia.

Em igual sentido, a OAB paranaense também oferece serviços de Mediação e Arbitragem voltados exclusivamente para assuntos da advocacia.

No Maranhão, por sua vez, a OAB firmou convênio com a Câmara de Mediação e Arbitragem do Maranhã, e criou a Câmara de Mediação e Arbitragem da OAB/MA, a qual tem atuação extensa, direcionada à população em geral. Disponibiliza a resolução de conflitos de maneira on-line, por plataforma própria, chamada “Quero Conciliar”.

Nesse ambiente virtual, com o preenchimento de informações básicas, o interessado preenche um resumo do caso, indica seus dados e os da outra parte e inicia o procedimento para resolução do conflito. O tempo previsto para a conclusão da mediação ou arbitragem por meio da Câmara é de duas semanas a seis meses, a dependendo da complexidade do caso



Durante a pandemia do COVID-19 houve isenção da taxa de cadastro para os advogados regularmente inscritos na OAB maranhense.

Experiência similar ocorre na OAB da Piauí, que possui a Câmara de Mediação e Arbitragem, a qual mantém parceria com a Universidade Federal do Piauí, Universidade Estadual do Piauí, Federação da Indústrias do Estado do Piauí, Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino do Estado do Piauí, Eletrobrás Distribuição Piauí.

Os serviços não são exclusivamente direcionados aos advogados, mas a comunidade em geral e, segundo consta em seu *site*, o objetivo é “atender o clamor da sociedade piauiense por uma Justiça mais célere, eficiente, eficaz e economicamente mais viável” para a solução de controvérsias.

Os custos operacionais e de honorários são baixos: para ingresso com a demanda, a maior taxa é R\$ 40,00, em causas de menor complexidade ou valor os honorários do mediador ou árbitro são de 1 salário mínimo, e nas de maior complexidade 10% ou 15% sobre o valor envolvido.

A Câmara utilizar sistema virtual dos seus procedimentos, chamado Arbitrum.

Na Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil no Rio de Janeiro há o serviço da Câmara de Mediação de Conflitos, que tem sua atuação voltada para os litígios envolvendo advogados e estagiários regularmente inscritos na ordem, em relação a qualquer tipo de controvérsia que envolva tais profissionais entre si (conflitos societários, por exemplo), com terceiros (conflitos pessoais, trabalhistas, empresariais, cíveis em geral etc), com clientes (envolvendo denúncias no Tribunal de Ética e Disciplina) ou com autoridades públicas (em situações de violação de prerrogativas profissionais).

Em que pese não tenha um tópico específico sobre a mediação trabalhista, os princípios e regras estipulados no Regulamento interno da Câmara de Mediação da Conflitos é perfeitamente compatível com o uso da mediação também na esfera dos dissídios trabalhistas, em especial o fomento da mediação ser conduzida por equipe multidisciplinar (dupla de mediadores), haver orientações a respeito de como se deve ser efetivado dever de informação e transparência do procedimento de mediação.

Inclusive, os valores aplicados de R\$ 374,00/hora do mediador também se demonstram compatíveis com a realidade dos litígios trabalhistas, em vista da praticidade e economia ao longo prazo em relação aos custos de processo judicial.

A partir de iniciativas implementadas em diversas seccionais do sistema OAB, é possível identificar a viabilidade da criação de um núcleo também na OAB do Acre que seja aberto à advocacia e à comunidade em geral para a submissão de controvérsias da relação de emprego. Essa atividade se coaduna com a missão institucional da OAB e o papel que a advocacia exerce na pacificação social.

#### **4. PRODUTO DA PESQUISA: NÚCLEO DE RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DE CONFLITOS TRABALHISTAS NA OAB SECCIONAL ACRE**

A partir dos resultados da revisão bibliográfica, documental e, em especial, da pesquisa de percepção dos sujeitos envolvidos nos conflitos trabalhistas, conclui-se que há possibilidade teórica e prática para a implantação de núcleo especializado na resolução extrajudicial de conflitos de natureza trabalhista, seja aqueles individuais ou coletivos.

Em relação à OAB, como visto acima, é uma instituição reconhecida na defesa do Estado Democrático de Direito e que goza de respeito por parte dos trabalhadores, empregadores e advogados.

Nesse aspecto, como produto do estudo se propõe utilizar a estrutura da Seccional da OAB no Acre para implementar o Núcleo de Resolução de Conflitos Trabalhistas.

No Acre, a OAB está presente há mais de 70 anos, sendo a seccional mais antiga do país. Possui sede em Rio Branco, estrutura de Subseção na Cidade de Cruzeiro do Sul, salas da advocacia nos municípios de Xapuri, Brasileia, Tarauacá e Senador Guiomard. É composta da Presidência, Secretária, Caixa de Assistência dos Advogados e Comissões que atuam em diversas áreas jurídicas, incluindo as Comissão de Mediação e Conciliação e Comissão de Arbitragem.

Uma vez que se trata de uma proposta cuja a real eficiência será demonstrada a partir do fomento por parte da sociedade e da comunidade jurídica, no sentido de submeter seus conflitos ao método extrajudicial, haverá necessidade de adequações pontuais. Mesmo assim, a presente proposta pode servir de base para a implementação do Núcleo em vários tipos de realidade locais.

Assim, no presente capítulo serão tratados aspectos relacionados ao objetivo do Núcleo, estrutura mínima para sua implantação, regra de funcionamento, capacitação dos envolvidos e convênios. Para implantação e funcionamento, é imprescindível identificar a estrutura física e de pessoal, a normatização, a capacitação e as rotinas procedimentais a serem adotadas para a solução de conflitos trabalhistas.

#### 4.1 OBJETIVO DO NÚCLEO

Atualmente o único serviço fornecido pela OAB à comunidade jurídica em relação aos conflitos trabalhistas é o Escritório Corporativo.

Como a contratação de advogado para propor ação judicial é facultativa no processo trabalhista, a teor do estabelecido no artigo 791 da CLT, a OAB Acre firmou convênio com o TRT da 14ª Região, por meio do qual, em espaço próprio localizado no Fórum Trabalhista de Rio Branco, os advogados estabelecem escala de atendimento aos cidadãos que procuram ajuizar reclamação trabalhista ou outra medida judicial em face dos seus empregadores.

Para tanto, os trabalhadores assinam um contrato padronizado de honorários advocatícios, sem pagamento de honorários iniciais, sendo estabelecida cláusula padrão de êxito.

Como é possível constatar, o Escritório Corporativa não se trata propriamente de um Núcleo de Solução de Conflitos, mas de um meio de dar aos trabalhadores assessoria jurídica e, de algum modo, facilitar o acesso ao Poder Judiciário.

Em razão dessa realidade, o projeto agora apresentado propõe a ampliação do escopo do Escritório Corporativo, a fim de transformá-lo em um Núcleo de Resolução de Conflitos Trabalhistas, voltado à comunidade acreana em geral, não apenas os trabalhadores que desejem processar os empregadores ou ex-empregadores, mas também a estes que tem o desejo de solucionar qualquer tipo de controvérsia da relação de emprego.

Ou seja, diferentemente de outras iniciativas que foram verificadas em Seccionais da OAB pelo Brasil, o Núcleo não seria limitado a casos que envolvam advogados ou escritórios de advocacia; qualquer indivíduo ou pessoa jurídica poderia buscar o Núcleo para submeter sua controvérsia trabalhista para solução extrajudicial ou, sendo esta inexitosa ou inviável, ser encaminhada para o tratamento judicial adequado.

Portanto, o Núcleo terá como objetivo oferecer mediação e arbitragem para demandas individuais e coletivas de trabalho nos municípios onde a OAB Acre possui representação.

## **4.2 ESTRUTURA FÍSICA E DE PESSOAL GERAL**

Inicialmente, em relação à estrutura física destaca-se que a seccional acreana possui diversos prédios, os quais detém estrutura mínima para funcionamento do Núcleo. Além do espaço do Escritório Corporativo localizado no Fórum Trabalhista, há espaços próprios na sede da Seccional, na Subseção e nas salas da advocacia em cidades do interior.

Todos os espaços físicos possuem acesso à internet, mesas, cadeiras, ar-condicionado, computadores e impressoras, disponíveis à advocacia e comunidade em geral.

Ou seja, nota-se capilaridade para oferta dos serviços para diversas comunidades acreanas.

Nesse sentido, é possível adequar minimamente tais espaços para servirem às demandas extrajudiciais, em especial a mediação, para qual é importante a estrutura de salas de espera separadas e a formação da sala de mediação que favoreça à consensualidade, com o uso, por exemplo, de mesas circulares e um ambiente acolhedor, conforme aponta pois permite maior liberdade e conforto para o mediador, favorece os trabalhadores e reduz eventuais transtornos decorrentes da comunicação entre as partes (FIORELLI, FIORELLI e MALHADAS, 2008).

Em relação aos empregados, a Seccional dispõe de colaboradores, que trabalham em na administração, tesouraria, Tribunal de Ética de Disciplina e Caixa de Assistência dos Advogados.

Propõe-se que o Núcleo seja vinculado à Presidência da Seccional, podendo ser coordenado pelo Presidente da Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem.

## **4.3 NORMATIZAÇÃO**

O Núcleo será regido pelo Regulamento Interno (Anexo III), que terá por base as orientações do CONIMA e de outras seccionais que também oferecem o mesmo tipo de serviço. De todo modo, alguns aspectos devem ser melhor compreendidos.

Diante da natureza das relações individuais de trabalho, a proposta isenta de custos o trabalhador que deseja utilizar os serviços do Núcleo, os quais, em caso de aceite do empregador, seriam arcados por ele, ressalvados possíveis convênios com sindicatos ou associações empresariais.

Já nas relações coletivas, não se verifica a necessidade de isenção de custas para qualquer ente.

De todo modo, tanto nas relações individuais como coletivos, as partes podem estabelecer, no termo inicial de mediação ou arbitragem, que os honorários profissionais, tanto do mediador como do árbitro, sejam rateados proporcionalmente ou fiquem ao encargo de uma delas.

No mesmo sentido, para se evitar qualquer tipo de prejuízo ao trabalhador, deve ser exigida a assistência judiciária ao empregado, sob pena de não continuidade do procedimento extrajudicial, seja mediação ou arbitragem. O trabalhador poderá ser assessorado por advogado de sua confiança, advogado indicado pelo próprio Núcleo, cuja remuneração obedecerá aos limites estabelecidos no Escritório Corporativo, convênio que a OAB/AC possui com o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, ou mesmo advogado sindical.

Além disso, atendendo aos limites da legislação trabalhista, conforme apontado no Capítulo 2, o Núcleo não poderá atuar em casos que versem sobre direitos absolutamente indisponíveis sem a interferência Judicial e do Ministério Público tais como aqueles que envolvam menores, incapazes para os atos da vida civil, trabalho escravo e imigrantes.

Nessas hipóteses, ainda que se alcance consenso entre as partes de maneira extrajudicial, recomenda-se a utilização do procedimento de Homologação Judicial de Acordo previsto no artigo 855-B da CLT, a fim de garantir a segurança jurídica da transação e evitar prejuízos a terceiros ou discussão judicial posterior.

#### **4.4 MEDIADORES E ÁRBITROS**

No item 2.3.3 foram apresentadas diversas características importantes dos mediadores, as quais também são aplicáveis aos árbitros. Como forma de dar qualidade ao Núcleo, bem como evitar ou diminuir o risco de má-utilização da solução privada, é importante que os mediadores e árbitros atendam a requisitos mínimos, abaixo sugeridos.

Pode-se convidar para atuarem como mediadores e árbitros juízes trabalhistas aposentados, uma vez que não há vedação legal a atuação destes profissionais em métodos extrajudiciais. Igualmente, há uma gama de servidores da Justiça do

Trabalho, também aposentados, que tem experiência em tratamento consensual de conflitos trabalhistas.

Em relação aos advogados, deve ser exigido que tenham comprovado conhecimento Direito do Trabalho, seja por meio de especialização reconhecida pelo Ministério da Educação ou experiência profissional, uma vez que o conhecimento da matéria é imprescindível para o tratamento adequado das controvérsias.

Importante destacar que não se propõe a limitação de que os profissionais que atuem no Núcleo sejam exclusivamente formados em Direito. A depender da controvérsia submetida para encaminhamento, é necessária a participação de pessoas oriundas de outras áreas de conhecimento, particularmente Medicina do Trabalho, Psicologia, Administração de Recursos Humanos, Segurança do Trabalho e Contabilidade

No tocante à diversidade de gênero, é imprescindível a composição variada, sobretudo em razão da possibilidade de serem objeto de tratamento casos que envolvam assédio sexual, moral ou discriminação.

Ainda que seja altamente recomendável ter também especialização em mediação e arbitragem, a proposta se limita nos parâmetros mínimos exigidos pela Resolução n. 125 do CNJ, que traz balizes mínimas a respeito da capacitação dos mediadores e árbitros.

Nesse aspecto, para atuar no Núcleo o profissional deverá comprovar capacitação em curso ofertado por instituição pública ou privada, desde que essa esteja associada ao CONIMA, em razão de ser uma instituição nacionalmente reconhecida por agregar órgãos privados sérios e que buscam implementar com eficiência e legalidade as soluções de mediação e arbitragem.

Inclusive, propõe-se a realização de cursos específicos para formação de mediadores e árbitros pela própria OAB, por meio da Escola Superior da Advocacia (ESA) em convênio com a Escola Judiciária do TRT da 14ª Região ou mesmo instituição de ensino e certificação que atenda ao conteúdo estabelecido no Anexo I da mencionada Resolução n. 125 do CNJ.

## 4.5 INFORMAÇÃO E DIVULGAÇÃO

Conforme constatado nos estudos feitos, é importante a divulgação massiva da atuação do Núcleo e da oportunidade que os indivíduos e seus respectivos advogados possuem de submeter seus conflitos aos modelos extrajudiciais de solução.

Por conta dessa exigência, propõe-se que o Núcleo utilize das ferramentas de comunicação digital existentes – incluindo os canais oficiais da Seccional - e divulgação pessoal do trabalho junto às entidades de classe, sindicatos e empresas.

## 4.6 FORMAS DE ACESSO

Diante das características de autonomia da vontade para o encaminhamento do conflito pelos métodos extrajudiciais, há a necessidade de se criar mecanismos que garantam a transparência para os interessados e facilidade para solicitarem a resolução do seu conflito.

Assim, sugere-se a adoção, por meio de convênio, da ferramenta virtual disponibilizada pela Câmara de Mediação e Arbitragem do Maranhão - Eu Quero Conciliar<sup>1</sup>, uma vez que se verifica ser uma plataforma assertiva e de fácil compreensão.

A partir da experiência do Escritório Corporativo, propõe-se a adoção de protocolo para que tanto os servidores do TRT como os próprios advogados analisem juntamente com os interessados a possibilidade de adoção de métodos extrajudiciais, explicando seus objetivos, vantagens e desvantagens.

Outra forma de acesso é também permitir aos empregadores que possam solicitar a mediação ou arbitragem para casos em que eles desejem evitar o processo judicial ou solucionar, inclusive, questões que surgirem no curso do contrato de trabalho. Essa postura também aberta aos empregadores poderá servir de diminuição do litígio judicial, a partir de uma adoção de postura preventiva e colaborativa.

Por fim, constata-se importante a interação com as entidades sindicais, seja para o fomento da solução privada de conflitos coletivos de trabalho, ou mesmo para

---

<sup>1</sup> <https://sistema.cbmae-ma.com.br/iniciar>



estabelecimento de protocolos de encaminhamento de conflitos trabalhistas para o Núcleo.

#### **4.7 CONVÊNIOS**

Como uma forma de garantir a obediência aos princípios norteadores do direito do trabalho, bem como a orientação do CNJ na Resolução n. 125, que propõe que os tribunais firmem convênios com as instituições privadas de mediação e arbitragem, sugere-se que o Núcleo da OAB Acre estabeleça convênio com o TRT da 14<sup>a</sup> Região, mediante termo de cooperação, no qual o Tribunal possa fiscalizar os atos do Núcleo, certificar a capacitação dos profissionais envolvidos e, quando necessário, homologar judicialmente acordos nos termos da legislação aplicável.

Em contrapartida, é possível que o Núcleo também coopere com os Centros Judiciários de Resolução de Conflito e Cidadania do próprio Tribunal, seja com a cessão de espaço físico ou profissionais que possam auxiliar em Semanas de Conciliação comumente organizadas na Justiça do Trabalho.

Outro convênio importante para as atividades do Núcleo seria com as entidades de classe dos empregadores, em especial a Associação Comercial do Acre (ACISA), Federação da Indústria e Comércio do Estado do Acre (FIEAC), Federação do Comércio do Acre (FECOMÉRCIO) e sindicatos patronais, a fim de que seja fomentada a cultura de resolução extrajudicial dos conflitos nas empresas.

Há oportunidade de estabelecimento de parcerias com Instituições de Ensino Superior, a fim de que possam realizar projetos de extensão, estágios supervisionados e atividades de prática jurídica com o Núcleo, em obediência aos parâmetros curriculares do Curso de Direito desde 2019 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019)

No mesmo sentido, pode-se estabelecer convênios com os sindicatos de trabalhadores, a fim de que estes possam auxiliar juridicamente ou economicamente os trabalhadores sindicalizados que se interessarem em buscar soluções alternativas para seus conflitos trabalhistas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O movimento de ampliação do conceito de acesso à justiça é uma realidade na doutrina, legislação e jurisprudência brasileiras. Desde a década de 1990 paulatinamente se observa um caminho de estudo e apresentação de alternativas à Jurisdição Estatal. A implementação dos Juizados Especiais, a Emenda Constitucional n. 45/2004, a criação do CNJ e a edição da Resolução n. 125 deste Conselho, com alterações legislativas relacionadas à arbitragem, mediação, conciliação e estímulo aos mecanismos extrajudiciais demonstram esse fato.

Ainda que seu nascedouro tenha prestigiado a solução consensual e extrajudicial, no ramo do Direito do Trabalho esse caminho ainda não é tão avançado. A necessidade de proteção aos direitos e garantias dos empregados tem gerado por parte do Judiciário Trabalhista e de estudiosos várias ressalvas quanto aos métodos extrajudiciais, inclusive com posicionamentos de vedação absoluta.

Esse foi um dos obstáculos que o trabalho precisou superar, afinal para a superação da cultura da sentença também no âmbito das relações trabalhistas, é imprescindível conferir a tais métodos segurança jurídica. A oposição por parte do Judiciário Trabalhista não se justifica, seja porque historicamente o Direito do Trabalho permitiu a solução extrajudicial, seja porque, a partir das recentes mudanças legislativas e orientações do CNJ, há amparo legal robusto para a validade de acordos oriundos de mediação privada ou de sentenças arbitrais que sejam proferidas em obediência à legislação vigente.

Outra dificuldade que precisou ser enfrentada no curso da pesquisa foi estabelecer adequadamente o questionário aos trabalhadores, empregadores e advogados. Definir o objeto específico desse levantamento, formular perguntas que não induzissem respostas e tentar extrair ao máximo a correta percepção dos envolvidos diretamente nos conflitos decorrentes da relação de emprego. Aplicar conceitos de estatística em um trabalho proeminentemente de Direito foi uma missão árdua, mas satisfatória.

No presente estudo constatou-se a viabilidade de adoção da mediação e arbitragem nos litígios oriundos da relação de emprego, sem prejuízo aos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e legislação ordinária. Para tanto, é necessário que profissionais que atuarem nesses procedimentos alternativos garantam a autonomia da vontade dos empregadores, a qual será mais evidente após

o término do vínculo e com a indispensável presença de assessoria jurídica por meio de advogado (seja indicado pelo sindicato ou contratado diretamente pelo empregado envolvido).

A atuação da advocacia, nesse aspecto, é requisito essencial para a validade jurídica e a segurança dos envolvidos quando houver a opção pelos métodos extrajudiciais, em especial a arbitragem.

Afinal, apenas o advogado pode orientar adequadamente o seu cliente, apontando riscos, benefícios, vantagens e desvantagens de qualquer uma das opções existentes para a solução do problema, seja o processo judicial ou qualquer daqueles extrajudiciais. Inclusive, o advogado poderá analisar se há coação ou pressão externa exercida em face do trabalhador.

Com a orientação clara do advogado e o respeito aos princípios e regras atinentes a cada método, ainda que o trabalhador renuncie a determinados direitos patrimoniais ou de repercussão financeira, não se verifica qualquer óbice para o reconhecimento da validade do negócio jurídico por parte do Judiciário. E, nesse aspecto, torna-se igualmente importante que a Magistratura Trabalhista e os Tribunais do Trabalho conheçam melhor os métodos extrajudiciais, a fim de superar as barreiras jurisprudenciais que têm sido adotadas na análise de casos dessa natureza.

Afinal, o estudo feito nessa pesquisa demonstrou que há interesse dos envolvidos diretos nos litígios trabalhistas pela adoção de outras formas de resolução de conflitos além do Poder Judiciário. Diversas barreiras apontadas pela doutrina – em especial o tempo, custos e confiança nas decisões judiciais – também são identificados pelos trabalhadores, empregadores e advogados. Assim, é possível concluir que o acesso exclusivo ao Poder Judiciário também gera sensação de injustiça aos envolvidos.

Uma forma para a validação jurisprudencial e respeito aos direitos trabalhistas em acordos oriundos de mediação ou conciliação extrajudicial ou as sentenças arbitrais é a condução desses procedimentos por intermédio de instituições sérias e comprometidas com a legalidade e segurança jurídica dos seus atos. No Brasil, há inúmeras Câmaras e Instituições especializadas nesses métodos e a maioria congregadas no CONIMA, organismo que tem sido referência nacional.

Diante disso, o trabalho conclui que a Ordem dos Advogados do Brasil tem confiabilidade por parte dos envolvidos na relação trabalhista. Sua origem e missão institucional, consagradas pela Constituição Federal inclusive, servem de condição de

independência para o encaminhamento de litígios trabalhistas de forma extrajudicial. Há estrutura física e de pessoal, com presença nos municípios do interior do estado do Acre, suficientes para atender a demanda.

A partir de parcerias e convênios com o Poder Judiciário, órgãos de mediação e arbitragem, sindicatos, associações comerciais e demais instituições da sociedade civil, a OAB pode se tornar uma referência no estímulo à pacificação social e ampliação do acesso à justiça, para superar a cultura da sentença e auxiliar também o próprio Poder Judiciário a exercer com melhor qualidade o seu mister.

A mudança de paradigma ocorreu em outros ramos do direito que possuem características protetivas semelhantes às relações de trabalho – consumidor, família, administração pública e meio ambiente. Assim, é necessário que o Direito do Trabalho passe a analisar com visão diferente o fenômeno da desjudicialização de conflitos. No Brasil, há diversas realidades que demandam formas variadas dos trabalhadores e empregadores resolverem suas demandas.

Na Amazônia, por exemplo, há dificuldades de acesso ao Poder Judiciário razão das distâncias e dificuldade econômicas e sociais, não é possível que apenas o Poder Judiciário seja a única segura de solução dos conflitos trabalhistas individuais e coletivos.

E, nesse sentido, o trabalho pode contribuir para a superação da cultura da sentença nos conflitos trabalhistas, pois fornece argumentos para mudança de paradigma jurisprudencial que tem sido resistente ao uso dos mecanismos extrajudiciais.

Além disso, o resultado da pesquisa mostra para os advogados, trabalhadores e empregadores caminhos alternativos à Justiça Estatal. Como apontado, nem todos os conflitos podem e devem ser encaminhados para vias extrajudiciais, mas não se pode também fechar o caminho aos casos que podem ser tratados fora das estruturas do processo judicial.

Ainda que a pesquisa tenha proposto a criação de Núcleo no estado do Acre ela não se limita à Amazônia. Mesmo que outras regiões do país tenham contextos socioeconômicos distintos, os métodos extrajudiciais também podem ser aplicados nessas realidades, com adequações pontuais de Núcleos que venham a ser instalados.

Por fim, considerando o recorte e limites do estudo, constata-se que alguns temas demanda aprofundamento para a melhor compreensão do fenômeno das

melhores formas de resolução de controvérsias trabalhistas, bem como de obstáculos ainda existentes na Justiça Estatal: a linguagem dos processos em relação aos litigantes e formas de contornar esse problema, o ônus que cada parte suporta em um processo judicial, com destaque para o tempo - para os trabalhadores, pois se deve avaliar se o prazo processual tido como rápido pelo Poder Judiciário realmente atende as expectativas e interesses dos principais envolvidos do processo judicial. O custo econômico do processo e a insegurança jurídica para os empregadores.

É possível realizar novos estudos que contemplem a percepção dos trabalhadores e empregadores. Ouvi-los é de grande importância para a compreensão do fenômeno do conflito e, no curso da pesquisa, se observou que pouco se dá atenção ao que estas pessoas entendem e pensam a respeito dos assuntos que são tratados na academia. Não somente se deve aprofundar a compreensão das dificuldades de acesso ao Poder Judiciário sob o ponto de vista legal, doutrinário e jurisprudencial. É importante buscar um olhar mais humano e próximo à realidade diária.

Ao final do estudo, vê-se que há muito tempo se fala em Justiça Multiportas, portanto é momento também de se pensar numa Justiça Trabalhista Multiportas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BENTES, Hilda Helena Soares; MONNERAT, Diego Machado. O ofício do mediador na perspectiva controversial: a arte de construir a autonomia e o sujeito de direito. **Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos**. v.5. n.1, jan./jun., Bauru, 2017, p. 146-166.

BRAGA, Julia de Castro Tavares; SIRANGELO, Flavio Portinho. Arbitragem trabalhista: um eficaz método alternativo à jurisdição estatal. **Revista Brasileira de Alternative Dispute Resolution**. v.1. n. 2, jul./dez, Belo Horizonte, p. 39-67.

BRASIL. Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)> Acesso em jan.2021.

BRASIL. Lei 8.906, de 04 de julho de 1994. **Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)**. Brasília. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8906.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8906.htm)>. Acesso em 10 jul. 2022

BRASIL. Lei 13.105, de 16.03.2015. **Código de Processo Civil de 2015**. Brasília. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm)>. Acesso em dez.2020

BRASIL. Lei 13.129, de 26.05.2015. **Lei de arbitragem**. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13129.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13129.htm)>. Acesso em dez. 2020

BRASIL. Lei 13.140, de 26.06.2015. **Lei de mediação**. Brasília, DF. Disponível em <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm)> Acesso em jan. 2022

CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem: mediação, conciliação**, Resolução n. 125/2010. 6.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

CALSING, Maria de Assis; VIVEIROS, Carolina C. Salomão Leal de. **Mediação e conciliação: o novo CPC e os conflitos trabalhistas**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 82, n. 2, p. 236-258, abr./jun. 2016.

CÂMARA BRASILEIRA DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM EMPRESARIAL. **Regulamento de Mediação** (on-line). Disponível em: <https://cacb.org.br/mediacao/regulamento/>. Acesso em 04 jul. 2022.

CÂMARA BRASILEIRA DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM EMPRESARIAL. **Regulamento de Arbitragem** (on-line). Disponível em: <https://cacb.org.br/wp-content/uploads/2021/09/RegulamentodeArbitragemCBMAE.pdf>. Acesso em 04 jul. 2022.

CÂMARA DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM EMPRESARIAL DO MARANHÃO. **Plataforma Quero Conciliar**. (online). Disponível em: <https://sistema.cbmaema.com.br/iniciar>. Acesso em 01 jul. 2022.

CAMPOS, Carlos Alexandre de Azevedo. **O papel da OAB na construção da sociedade democrática** (on-line). Disponível em: <https://www.oabrj.org.br/artigo/papel-oab-construcao-sociedade-democratica-brasileira-carlos-alexandre-azevedo-campos>. Acesso em 18. Jul. 2022

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Tradução de Ellen Gracie Norfleet. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1988.

CAPPELLETTI, Mauro. **Processo, ideologias e sociedade**. Tradução de Elício de Cresci Sobrinho. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Editor, 2008.

CARVALHO, Mayara; SILVA, Juliana Coelho Tavares da. **Autocomposição judicial: o meio mais rápido e barato para a macdonaldização das decisões? Análise segundo o CPC que ama muito tudo isso**. In: FARIA, Juliana Cordeiro de; REZENDE, Ester Camila Gomes Norato; MARX NETO, Edgard Audomar. (Orgs.). *Novas tendências, diálogos entre direito material e processo: estudos em homenagem ao professor Humberto Theodoro Júnior*. Belo Horizonte: D'Plácido, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista**. 14.ed. São Paulo: Método, 2017.

CESÁRIO, João Humberto. **Desmistificando a arbitragem trabalhista**. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 82, n. 12, p. 1415-1421, dez. 2018.

CHACUR, Rachel Lopes Queiroz. O impacto do desempenho do advogado na mediação. **Revista CNJ**. Brasília, v. 3, n. 2 jul./dez. 2019. p. 98-103

COSTA, Francisco José; SILVA JÚNIOR, Severino Domingos da. Mensuração e Escalas de Verificação: uma Análise Comparativa das Escalas de Likert e Phrase Completion. **Revista Brasileira de Pesquisa de Marketing, Opinião e Mídia**. V. 15, out. 2015, São Paulo, p. 1-16.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 125**: dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília: 2010.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Conciliação será matéria obrigatória nos cursos de direito** (on-line). Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/conciliacao-sera-materia-obrigatoria-nos-cursos-de-direito/>. Acesso em 22. Out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DAS INSTITUIÇÕES DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM. **Norteador das Boas Práticas da Arbitragem Trabalhista** (on-line). 2019. Disponível: [https://conima.org.br/nortea\\_arb\\_tra/](https://conima.org.br/nortea_arb_tra/). Acesso em: 02 abr. 2022.

CONSELHO NACIONAL DAS INSTITUIÇÕES DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM. **Cartilha sobre Mediação e Arbitragem Trabalhista** (on-line). 2021. Disponível em:

[https://conima.org.br/wp-content/uploads/2021/11/Cartilha\\_trabalhista\\_CONIMA.pdf](https://conima.org.br/wp-content/uploads/2021/11/Cartilha_trabalhista_CONIMA.pdf) . 2021. Acesso em: 01 jul. 2022.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). **Resolução n. 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2861, p. 3-9, 28 nov. 2019. Republicação 1.

CRESWELL, John. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução Magda Lopes. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DE MORAES, Mayna Marchiori; SANOMYA, Renata Mayumi. A concreção do acesso à ordem jurídica justa por meio da implementação da mediação—Aplicabilidade na seara empresarial. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, v. 16, n. 24, p. 3, 2012. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4816108.pdf> Acesso em: 09 abr. 2022.

DE OLIVEIRA, Luthyana Demarchi; SPENGLER, Fabiana Marion. Uma política pública de tratamento do conflito como fortalecimento da cidadania. **Revista do Direito**, n. 35, p. 03-18, 2011. Acesso em: 01 abr. 2011. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/2193> Acesso em: 01 abr. 2022.

DE SOUZA, Rômulo Bassetti. **O Acesso à Justiça nos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania do Estado de Rondônia**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Rondônia – Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Direitos Humanos e Acesso à Justiça.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme Lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIDIER JÚNIOR, Fredie. **Curso de Direito Processual Civil: Introdução ao Direito Processual Civil, Parte Geral e Processo de Conhecimento**. 19. Ed. Salvador: Juspodvm, 2017.

DISSENHA, Leila Andressa. Arbitragem e conflitos trabalhistas: receios e expectativas pós reforma. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 6, n. 61, p. 169-179, jul./ago. 2017.

DUARTE, Bento Herculano. **Conflitos de interesses e vantagens da mediação**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 5, n. 53, p. 69-76, ago. 2016.

FALECK, Diego. **Desenho de Sistema de Disputas: Criação de arranjos procedimentais adequados e contextualização para gerenciamento e resolução de controvérsias**. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo. Programa de Pós-Graduação em Direito. São Paulo. 2017.



FALECK, Diego. **Manual de Design de Sistemas de Disputas: criação de estratégias e processos eficazes para tratar de conflitos**. Rio Janeiro: Lumen Juris, 2019.

FERREIRA, Camille Gonçalves Javarine; MACABEU, André Luís Vieira. Advocacia e adequada solução de conflitos na esfera judicial. **Revista FONAMEC** - Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 73-93, maio 2017. Disponível em: [https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistas/fonamec/volumes/volu\\_mel/revistafonamec\\_numero1volume1\\_73.pdf](https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistas/fonamec/volumes/volu_mel/revistafonamec_numero1volume1_73.pdf). Acesso em: 06 out. 2020.

FINKELSTEIN, Cláudio. Arbitragem no Brasil: evolução histórica. **Revista Internacional Consiter de Direito**, n. X, Porto, 2020, p. 427-444.

FIORELLI, José Osmar; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JÚNIOR, Marcos Júlio Olive. **Mediação e Solução de Conflitos: Teoria e prática**. Atlas: São Paulo, 2008.

GABBAY, Daniela Monteiro. **Mediação & Judiciário: Condições necessárias para a institucionalização dos meios autocompositivos de solução de conflitos**. 2011. 244 fl. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2011

GONÇALVES, Jéssica. **Acesso à justiça: do modelo competitivo de estabilização dos conflitos à estratégia cooperativa**. 2016. 294 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016.

GONÇALVES, Jéssica. **Cultura jurídica de tratamento dos conflitos no Brasil contemporâneo: entraves à transformação de um modelo de preponderância da sentença para a solução consensual**. 2019. 330f. Tese (Doutorado) – Curso de Doutorado em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.

GONÇALVES, Jéssica. **Acesso à justiça e teoria dos jogos: da lógica competitiva do processo civil à estratégia cooperativa da mediação**. 2.ed. Habitus, Florianópolis, 2021.

GONÇALVES, Vinícius José Corrêa; BREGA FILHO, Vladimir. **Desacesso à justiça como fator de inclusão social**. XIX Encontro Nacional do CONPEDI, Fortaleza – CE, 09-12 jun. 2010. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3055.pdf> Acesso em: 15 ago. 2019.

GORETTI SANTOS, Ricardo.; BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. A mediação incidental como meio de solução de conflitos trabalhistas individuais: a questão da dispensa de trabalhadores detentores da garantia provisória no emprego. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJL]**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 147–166, 2016. DOI: 10.18593/ejll.v17i1.4308. Disponível em: <https://unoesc.emnuvens.com.br/espacojuridico/article/view/4308>. Acesso em: 2 mai. 2022

GRINOVER, Ada Pellegrini. Os métodos consensuais de solução de conflitos no novo CPC. In: GRINOVER, Ada Pellegrini et al. **O Novo Código de Processo Civil**: Questões controvertidas. São Paulo: Atlas, 2015. p. 3-21.

GUIÓ, Rosa María Cavcedo; CRUZ, Yudy Andrea Carrillo; CADAVID, Adriana María Serrando; CUERVO, Jimena Cardona. La conciliación y la mediación como políticas públicas para la reintegración social em el posconflicto em Colombia. **Revista de la Facultad de Derecho**, n. 47, jul-dez, 2019. Bogotá-Colombia.

GOULART, Juliana Ribeiro. A indispensabilidade da assistência de advogado na mediação no âmbito dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC). In: PELAJO, Samantha; LONGO, Samantha; NASCIMENTO, Dulce; BAYER, Sandra (org). **Mediação de conflitos**: temas atuais. Brasília: OAB Editora, 2022.

HOBBS, Thomas. **Leviatã**. São Paulo: Nova Cultura, 2000. p. 107.

JANUZZI, Adriano. MAGALHÃES, Aline. A função social da negociação coletiva como instrumento democrático de criação de direitos trabalhistas: história, contextualização, comum acordo e desafios. **Revista Publius**, V.1, n.1 jan./jun. 2014, Universidade Federal do Maranhão, São Luis, 2014. Disponível em <http://www.periodicoselétronicos.ufma.br/index.php/rpublius/article/view/3293>. Acesso em 05 de jun. 2021.

LOBO, Vladimir Herculano. **A contribuição da arbitragem trabalhista e as comissões de conciliação prévia para a justiça laboral brasileira**. 2009. 91 f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho)– Faculdade de Ciências Jurídicas, Universidade Gama Filho, Brasília, DF, 2009.

MAMEDE, Gladston. **A advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil**. 4ª edição. Atlas: São Paulo, 2011

MEIRELES, Manuel. Análise de escala Likert pelo Estocástico de Wilder. **Revista da Micro e Pequena Empresa**. V. 14, n. 3, Set-Dez 2020. Campo Limpo Paulista, p. 1-3.

MEIRELLES, Delton RS. Meios alternativos de resolução de conflitos: justiça coexistencial ou eficiência administrativa?. **Revista Eletrônica de Direito Processual**, v.1,n.1,2007 Disponível em: <https://www.epublicacoes.uerj.br/index.php/redp/article/view/23661/16718> Acesso em: 30 mar. 2022

MOREIRA, Katia Denise. **A Mediação como método de resolução de conflitos interpessoais na Universidade Federal de Santa Catarina**. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária. Universidade Federal de Santa Catarina. 274fls. Florianópolis: 2012.

MUNHOZ, José Lucio. Perspectivas da arbitragem trabalhista no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, n.25, n.1, p.105-116. 2021

OLIVEIRA, Saiera de. **Mediação social**: uma proposta alternativa de solução de conflitos sociais coletivos. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Rondônia – Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Direitos Humanos e Acesso à Justiça. Porto Velho, 2020.

OLIVEIRA FILHO, Nilton Alencar de. **Ministério Público do Trabalho consensual**: implantação de núcleo de resolução de conflitos. 2020. 113f. Dissertação (Mestrado Profissional) – Universidade de Fortaleza – Programa de Mestrado Profissional em Direito e Gestão de Conflitos. Fortaleza, 2020.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – CONSELHO FEDERAL. **Manual de Mediação de Conflitos para advogados**: escrito por advogados. (online). Disponível em: Acesso em 05 jul. 2022.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – CONSELHO FEDERAL. **Resolução n. 02/2015**: aprova o Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB. Diário Oficial da União: Brasília, 2015.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO DO ESTADO DO ACRE. **Resolução n. 03/2017 – C.P – OAB/AC**: estabelece regras de funcionamento do Escritório Corporativo da OAB/AC na Justiça do Trabalho. (online). Disponível em: < <https://www.oabac.org.br/escritorio-corporativo/>. Acesso em 05 ago. 2022.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - SEÇÃO DO ESTADO DA BAHIA. **Regulamento da Câmara de Mediação de Conflitos da OAB/BA**. (On-line). Disponível em: [http://www.oab-ba.org.br/fileadmin/user\\_upload/Mediacao/01.\\_Regulamento\\_da\\_Camara\\_de\\_Mediacao\\_de\\_Conflitos\\_da\\_OAB.BA\\_-\\_revisado.pdf](http://www.oab-ba.org.br/fileadmin/user_upload/Mediacao/01._Regulamento_da_Camara_de_Mediacao_de_Conflitos_da_OAB.BA_-_revisado.pdf). Acesso em 11 abr. 2022.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO DO ESTADO DA BAHIA. **Código de Normas Éticas e Procedimentais da Prática da Mediação na Câmara de Mediação de Conflitos da OAB/BA** (on-line). Disponível em: [http://www.oab-ba.org.br/fileadmin/user\\_upload/Mediacao/02.\\_Normas\\_Eticas\\_e\\_Procedimentis\\_-\\_revisado.pdf](http://www.oab-ba.org.br/fileadmin/user_upload/Mediacao/02._Normas_Eticas_e_Procedimentis_-_revisado.pdf). Acesso em 11 abr.2022.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO DO ESTADO DO MARANHÃO. **Resolva conflitos através da Câmara de Mediação e Arbitragem da OAB/MA e CBMAE** (on-line). Disponível em <https://oabma.org.br/agora/noticia/resolva-conflitos-atraves-da-camara-de-mediacao-e-arbitragem-online-da-oabma-e-cbmae-4662>. Acesso em 06. jul. 2022

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO DO ESTADO DO PARANÁ. **Resolução de Diretoria n. 07/2019**: aprova o Regulamento e o Regimento Interno da Câmara de Mediação e Arbitragem da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção do Paraná. Diário Eletrônico da Ordem dos Advogados do Brasil. n. 217. Disponível em <https://www.oabpr.org.br/wp-content/uploads/2020/09/regulamento-e-regimento-interno-cma-oabpr.pdf>. Acesso em 11 abr.2022.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO DO ESTADO DO PIAUÍ. **Câmara de Mediação e Arbitragem**. (online). Disponível em: <http://oabpi.org.br/cma/>. Acesso em 30. jun. 2022.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Cartilha de Arbitragem.** (online) Disponível em: [https://www.oabRJ.org.br/arquivos/files/-Comissao/cartilha\\_arbitragem.pdf](https://www.oabRJ.org.br/arquivos/files/-Comissao/cartilha_arbitragem.pdf). Acesso em 10. abr. 2022.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Cartilha de Mediação.** (online). Disponível em [https://www.oabRJ.org.br/arquivos/files/-Comissao/cartilha\\_mediacao.pdf](https://www.oabRJ.org.br/arquivos/files/-Comissao/cartilha_mediacao.pdf). Acesso em 10. abr.2022

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - <https://camc.oabRJ.org.br/camc/>

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SECCIONAL DE SÃO PAULO. **Câmara de Mediação, Conciliação e Arbitragem da Comissão das Sociedades de Advogados** (on-line). Disponível em: <https://www.oabSP.org.br/comissoes2010/sociedades-advogados/comite-da-camara-de-mediacao-conciliacao-e-arbitragem-da-oab-sp>. Acesso em 10 abr. 2022.

PEREIRA, Ana Lúcia; FLENIK, Giordani e LINARES, Rossana Fattori. **A Arbitragem, Mediação e a Conciliação nas relações trabalhistas sob a perspectiva da reforma trabalhista.** Florianópolis: Habitus, 2021.

PEREIRA FILHO, Benedito Cerezzo. MORAES, Daniela Marques de. O Tempo Da Justiça No Código De Processo Civil (The Time of Justice in the Civil Procedure Code). **Revista da Faculdade de Direito** - Universidade Federal de Minas Gerais, 2020, n. 76, pp. 135-154.

RAMOS, Luciana de Oliveira; CUNHA, Luciana Gross; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. SAMPAIO, Joelson de Oliveira. **Relatório ICJBrasil**, 2021. São Paulo: FGV Direito SP

RAMOS JÚNIOR, Ronan. Preparação do advogado para a mediação. In: PELAJO, Samantha; LONGO, Samantha; NASCIMENTO, Dulce; BAYER, Sandra (org). **Mediação de conflitos: temas atuais.** Brasília: OAB Editora, 2022.

REIS, Ana Caroline Vasconcelos Silva; SILVA, Juvêncio Borges. A resolução adequada de conflitos em uma sociedade democrática: o exercício da cidadania em face do paternalismo estatal/The proper solving of dispute in a democratic society: the trainig of the citizenship in view of paternalism of state. **Revista Brasileira de Direito**, v. 12, n. 1, p. 62-73, 2016. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5560630.pdf> Acesso em: 09 abr. 2022.

REIS, Italo Moreira; REIS JÚNIOR, Neuber Teixeira dos. A utilização da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas: uma análise frente ao empregado parassubordinado. **Revista de Formas Consensuais de Solução de Conflitos.** v.1, n.2, p. 01-18, jul-dez. Minas Gerais: 2015

RODRIGUES, Marco Antonio dos Santos. **A modificação do pedido e da causa de pedir no processo civil**. Rio de Janeiro: GZ, 2014.

RUBIN, Júlia Eliza; TONIAL, Maira Angélica Dal Conte. O uso da arbitragem na solução de conflitos relacionados ao direito do trabalho. **Brazilian Journal of Development**. Curitiba, v.7, n. 2. P. 13846-13859. fev. 2021.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Introdução à Sociologia da Administração da Justiça. **Revista Crítica de Ciências Sociais**. n. 21. 1986.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pelas mãos de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. 7.ed. Porto: Afrontamento, 1999.

SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Manual de Arbitragem: mediação e conciliação**. 8. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SOUZA, Zoraide Amaral. As Comissões de Conciliação Prévia. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, Ano VIII, n. 10, Junho, 2007, p. 157-173.

SPENGLER, Fabiana Marion. **Mediação de Conflitos – da teoria à prática**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2016.

SPENGLER, Fabiana Marion; DE PINHO, Humberto Dalla Bernardina. A mediação digital de conflitos como política judiciária de acesso à justiça no Brasil. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, n. 72, p. 219-258, 2018. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/viewFile/1923/1817>  
Acesso em: 21 jan 2022

STERNLIGHT. Jean R. Disarming employees: how american employers are using mandatory arbitration to deprive workers of legal protection. **Brooklyn Law Review**, v. 80, n. 4, 2015. Disponível em: <https://brooklynworks.brooklaw.edu/blr/vol80/iss4/3/>

STRÄTZ, Murilo; RODRIGUES, Roberto de Aragão Ribeiro. O advogado é indispensável à mediação pré-processual? In: VIEIRA, Amanda de Lima; PILIA, Carlo; CURY, César Felipe; SPENGLER, Fabiana Marion (Org.). **Estudos sobre Mediação: no Brasil e no exterior**. Santa Cruz do Sul: Essere nel mondo, 2020, p. 237-250.

SUSSEKIND, Arnaldo. História da CLT no seu cinquentenário. In: SANTOS, Aloysio (Coord.). **A Consolidação das Leis do Trabalho Histórica**. Rio de Janeiro: SENAI/SESI, 1993. p. 32.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. Vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho: superando mitos e apontando caminhos à luz da Lei nº 13.467 de 2017. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental, [S. l.]**, v. 8, n. 3, p. 155–197, 2017. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/direitoeconomico/article/view/21996>. Acesso em: 11 abr. 2022.

TELLO, Ricardo Alejandro Lopez. **Tratamento adequado de conflitos: o efetivo acesso à justiça como forma de promoção do empoderamento social no Brasil**. 2017.

116 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Direito, Universidade Nove Julho, São Paulo, 2017.

TENENBLAT, Fábio. Limitar o acesso ao Poder Judiciário para ampliar o acesso à Justiça. **Revista CEJ**, v. 15, n. 52, 11.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO. **TRT-RO/AC lidera ranking nacional por desempenho de Varas do Trabalho** (on-line). 2022. Disponível em: <https://portal.trt14.jus.br/portal/noticias/trt-roac-lidera-ranking-nacional-por-desempenho-de-varas-do-trabalho>. Acesso em 25, out. 2022.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. **Mediação de Conflitos e Práticas Restaurativas**. 7.ed. São Paulo: Método, 2020.

VIANA, Ana Cláudia Torres. **Mediação na Justiça do Trabalho**: buscando identidade experiências dos Centros Integrados de Conciliação da 15ª Região. Online. Disponível em: <<https://www.editorajc.com.br/mediacao-na-justica-do-trabalho-buscando-identidade-experiencias-dos-centros-integrados-de-conciliacao-da-15a-regiao/>> Acesso em 22.10.2021

WATANABE, Kazuo. Os Métodos Consensuais de Solução de Conflitos no Novo CPC: A Mentalidade e os Meios Alternativos de Solução de Conflitos no Brasil. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; LAGRASTA NETO, Caetano; WATANABE, Kazuo (Coord.). **Mediação e Gerenciamento do Processo**: Revolução na Prestação Jurisdicional - Guia prático para a instalação do setor de conciliação e mediação. São Paulo: Atlas, 2007. Cap. 2. p. 6-10.

WATANABE, Kazuo. Acesso à Justiça e Sociedade Moderna. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel; WATANABE, Kazuo. **Participação e Processo**. São Paulo: Rt, 1988. p. 129-135.

WATANABE, Kazuo. Política Pública do Poder Judiciário Nacional para o tratamento adequado de conflitos. **Revista de Processo**. São Paulo, 2011. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/Download/Conciliacao/Nucleo/ParecerDesKazuoWatanabe.pdf> f. Acesso em 01 fev. 2022.

## **ANEXO I - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA PARA EMPREGADOS E EMPREGADORES**

Convidamos você a participar da pesquisa sobre a "MÉTODOS EXTRAJUDICIAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS NO ACRE" desenvolvido por Felipe Ferreira Nery, discente do Mestrado Profissional em Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça da Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR), em convênio com a Escola Superior da Magistratura de Rondônia (EMERON) sob orientação da professora Dra. Thais Bernardes Maganhini.

Asseguro-lhe que seu anonimato e privacidade serão garantidos, não havendo qualquer identificação dos participantes, com exceção de um e-mail (exigência feita pela plataforma Google) e todos os dados coletados serão mantidos em sigilo e utilizados apenas para fins desta pesquisa.

Os resultados obtidos na pesquisa serão tornados públicos nos meios acadêmicos e científicos e divulgados para a instituição pesquisada, sem qualquer forma de identificação dos participantes.

No final do questionário você poderá optar por receber uma cópia dos termos e quesitos em seu e-mail cadastrado. Para qualquer esclarecimento relacionado à pesquisa, poderá manter contato através do e-mail: felippenery.adv@gmail.com ou pelo telefone 68 99281-1570.

O questionário pode ser preenchido por celular ou computador. O tempo previsto para preenchimento é de aproximadamente 4 minutos

**QUESTÃO 01: Sobre um processo na Justiça do Trabalho, qual seu entendimento sobre os seguintes itens?**

Marque apenas um item relativo à cada frase:

Frase	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não tenho opinião	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Sei como ingressar ou me defender em ação trabalhista sem advogado					
O processo judicial tem rápida solução					
Eu entendo o que está acontecendo em todas as fases do processo					
Eu sei antecipadamente o resultado do meu processo					
Eu confio nas Sentenças proferidas					
Eu tenho receio de ingressar com processo, por medo de consequências					
Eu sei quanto tempo o processo durará					
Eu sei o quanto eu pagarei com custos processuais					
Eu consigo acompanhar o processo com facilidade					
Eu compreendo os termos jurídicos com facilidade					

**QUESTÃO 02 – QUAIS SERIAM AS PRINCIPAIS VANTAGENS DO PROCESSO JUDICIAL**



Escolha apenas 02 características do rol abaixo

- ( ) Segurança nas Decisões
- ( ) Imparcialidade dos juízes
- ( ) Rapidez do processo
- ( ) Processo eletrônico
- ( ) Possibilidade de recorrer
- ( ) Facilidade para negociar com a parte contrária durante o processo

**QUESTÃO 03 – QUAIS SERIAM AS PRINCIPAIS DESVANTAGENS DO PROCESSO JUDICIAL**

Escolha apenas 02 características do rol abaixo

- ( ) Linguagem jurídica
- ( ) Tempo do processo
- ( ) Custos processuais
- ( ) Distância e dificuldade de contato
- ( ) Necessidade de contratar advogado

**QUESTÃO 04 – MARQUE QUAIS MÉTODOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS VOCÊ JÁ OUVIU FALAR**

Assinale quantas conhecer. Caso não conheça nenhum, marque a última resposta

- ( ) Mediação
- ( ) Arbitragem
- ( ) Negociação
- ( ) Conciliação extrajudicial
- ( ) Comissão de Conciliação Prévia
- ( ) Nenhuma das alternativas acima

**QUESTÃO 05 – QUAL SEU NÍVEL DE CONFIANÇA A RESPEITO DAS INSTITUIÇÕES ABAIXO PARA A SOLUÇÃO DE UM PROCESSO TRABALHISTA FORA DO PODER JUDICIÁRIO?**

<b>Instituição</b>	Não confio em absoluto	Não confio parcialmente	Não tenho opinião	Confio parcialmente	Confio em absoluto
Ordem dos Advogados do Brasil					
Um local com pessoas indicadas pelo sindicato dos trabalhadores e sindicato dos empresários					
Associação Comercial					
Câmara particular de mediação e arbitragem					

**QUESTÃO 06 – A RESPEITO DAS FRASES ABAIXO, ASSINALE SUA PERCEPÇÃO**

<b>Frase</b>	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não tenho opinião	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
"Eu só confio no Poder Judiciário"					
"Eu gostaria de resolver meus problemas sem processo"					
"Eu prefiro esperar o tempo necessário para fazer justiça"					
"Eu prefiro resolver logo o meu problema e seguir com a vida"					

**ANEXO II - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA PARA EMPREGADOS E EMPREGADORES**

Convidamos você a participar da pesquisa sobre a "MÉTODOS EXTRAJUDICIAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS NO ACRE" desenvolvido por Felipe Ferreira Nery, discente do Mestrado Profissional em Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça da Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR), em convênio com a Escola Superior da Magistratura de Rondônia (EMERON) sob orientação da professora Dra. Thais Bernardes Maganhini.

Asseguro-lhe que seu anonimato e privacidade serão garantidos, não havendo qualquer identificação dos participantes, com exceção de um e-mail (exigência feita pela plataforma Google) e todos os dados coletados serão mantidos em sigilo e utilizados apenas para fins desta pesquisa.

Os resultados obtidos na pesquisa serão tornados públicos nos meios acadêmicos e científicos e divulgados para a instituição pesquisada, sem qualquer forma de identificação dos participantes.

No final do questionário você poderá optar por receber uma cópia dos termos e quesitos em seu e-mail cadastrado. Para qualquer esclarecimento relacionado à pesquisa, poderá manter contato através do e-mail: felippenery.adv@gmail.com ou pelo telefone 68 99281-1570.

O questionário pode ser preenchido por celular ou computador. O tempo previsto para preenchimento é de aproximadamente 4 minutos

**QUESTÃO 01: Sobre um processo na Justiça do Trabalho, qual seu entendimento sobre os seguintes itens?**

<b>Frase</b>	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não tenho opinião	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
--------------	---------------------	-----------------------	-------------------	-----------------------	---------------------

O processo tem rápida solução					
Eu sei antecipadamente o resultado final do meu processo					
Eu confio nas Sentenças proferidas					
Eu sei quanto tempo o processo durará					
Eu sei o quanto meu cliente pagará de custos diretos e indiretos com o processo					
Eu consigo acompanhar o processo com facilidade					
Eu tenho facilidade de comunicação com o juiz do caso para despachar algo relevante					
Os juízes são realmente imparciais					
Quanto mais tempo o processo dura, mais fácil é fazer um acordo					

## **QUESTÃO 02 – QUAIS SERIAM AS PRINCIPAIS VANTAGENS DO PROCESSO JUDICIAL**

Escolha apenas 02 características do rol abaixo

- ( ) Segurança nas Decisões
- ( ) Imparcialidade dos juízes
- ( ) Rapidez do processo
- ( ) Processo eletrônico
- ( ) Possibilidade de recorrer
- ( ) Facilidade para negociar com a parte contrária durante o processo

**QUESTÃO 03 – QUAIS SERIAM AS PRINCIPAIS DESVANTAGENS DO PROCESSO JUDICIAL**

Escolha apenas 02 características do rol abaixo

- Linguagem jurídica
- Tempo do processo
- Custos processuais
- Distância e dificuldade de contato
- Necessidade de contratar advogado

**QUESTÃO 04 – MARQUE QUAIS MÉTODOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS VOCÊ JÁ OUVIU FALAR**

Assinale quantas conhecer. Caso não conheça nenhum, marque a última resposta (

- Linguagem jurídica
- Mediação
- Arbitragem
- Negociação
- Conciliação extrajudicial
- Comissão de Conciliação Prévia
- Nenhuma das alternativas acima

**QUESTÃO 05 – QUAL SEU NÍVEL DE CONFIANÇA A RESPEITO DAS INSTITUIÇÕES ABAIXO PARA A SOLUÇÃO DE UM PROCESSO TRABALHISTA FORA DO PODER JUDICIÁRIO?**

Instituição	Não confio em absoluto	Não confio parcialmente	Não tenho opinião	Confio parcialmente	Confio em absoluto
Ordem dos Advogados do Brasil					

Um local com pessoas indicadas pelo sindicato dos trabalhadores e sindicato dos empresários					
Associação Comercial					
Câmara particular de mediação e arbitragem					

**QUESTÃO 06 - MARQUE SUA PERCEPÇÃO SOBRE CADA FRASE ABAIXO**

Frases	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não tenho opinião	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Meus clientes geralmente não querem resolver os problemas fora do processo					
Meus clientes têm facilidade em firmarem acordos					
Para o trabalhador é difícil fazer acordo porque tem que abrir mão de muitos direitos					
Para o empregador é difícil fazer acordo por conta da dificuldade financeira					
Eu confio na arbitragem trabalhista					
Eu confio que um mediador experiente pode resolver casos importantes					
Tenho receio de perder honorários se os processos					

começarem a ser resolvidos fora do Judiciário					
Eu confiaria na decisão proferida por outro colega advogado em um processo extrajudicial					

## ANEXO III

### MINUTA DO REGIMENTO INTERNO DO NÚCLEO DE RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DE CONFLITOS DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO DO ACRE

#### OBJETIVO E ORGANIZAÇÃO

**Artigo 1º.** O Núcleo de Resolução Extrajudicial de Conflitos da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção do Acre, a seguir designada tão somente como Núcleo, tem por objetivo administrar mediações e arbitragens que lhe foram submetidas nos termos de seu Regulamento, bem como da Lei Federal nº. 9.307/96 e da Lei 13.140/2015.

**Artigo 2º.** O Núcleo possui as seguintes atribuições:

- I. divulgar a prática da mediação e arbitragem, fomentando estudos sobre o tema;
- II. sugerir modelos de cláusulas e documentos necessários à boa prática de procedimentos de mediação e arbitragem a serem administrados pelo Núcleo
- III. firmar convênios, acordos ou termos de cooperação com outras entidades.

**Artigo 3º.** O Núcleo funcionará na Sede da OAB Acre, podendo as sessões serem realizadas em outros locais de acordo com a deliberação das partes.

#### DA ADMINISTRAÇÃO

**Artigo 4º.** O Núcleo será constituído pelos seguintes órgãos:

- I. Presidência;
- II. Conselho Administrativo
- III. Secretaria.

**Artigo 5º.** Somente poderão integrar a Presidência e Conselho Administrativo advogados regularmente inscritos nos quadros da OAB-AC e que se encontrem em



situação de regularidade perante a referida seccional, inclusive no tocante às suas obrigações junto à Tesouraria.

**Artigo 6º.** O exercício dos cargos de Presidente e do Conselho Administrativo são de natureza honorífica e não serão remunerados a qualquer título.

**Artigo 7º.** Os membros da Presidência e Conselho Administrativo serão nomeados na forma do Regimento Interno da OAB-AC e seus mandatos serão coincidentes com os períodos de gestão da Diretoria da OAB-AC.

Parágrafo primeiro. Ao final da gestão, os mandatos de que trata este artigo serão automaticamente prorrogados até que haja designação dos novos membros por parte do Presidente da OAB-ac, autorizada a recondução de seus integrantes.

Parágrafo segundo. Os membros poderão ser exonerados a qualquer tempo por decisão do Presidente da OAB-ac, conforme previsto no Regimento Interno da Seccional.

## **DA PRESIDÊNCIA**

**Artigo 8º.** A Presidência do Núcleo será exercida pelo Presidente e pelo Vice-Presidente, ambos a serem indicados pelo Presidente da OAB-ac, através de portaria específica.

**Artigo 9ª.** Caberá ao Presidente:

- I. administrar e representar o Núcleo, delegando poderes quando necessário;
- II. fazer cumprir o presente Regimento.
- III. orientar os trabalhos da Secretaria;
- IV. até a primeira semana de dezembro preparar orçamento para o ano subsequente e decidir o período de recesso do Núcleo;
- V. nomear membros da Secretaria;

**Artigo 10.** Caberá ao Vice-Presidente auxiliar o Presidente no desempenho de suas competências, substituí-lo nos casos de ausência, desligamento ou

impedimento, bem como representar o Núcleo por designação deste, sempre que necessário.

## **DO CONSELHO ADMINISTRATIVO**

**Artigo 11.** O Conselho Administrativo será composto pelo Presidente, pelo Vice-presidente, por 2 (dois) Conselheiros titulares e 2 (dois) Conselheiros suplentes, a serem indicados pelo Presidente da OAB-AC através de portaria específica.

**Artigo 12.** São competências do Conselho Administrativo:

- I. propor alterações do presente Regimento Interno à Diretoria da OAB-AC;
- II. fixar, alterar e reajustar a Tabela de Custas do Núcleo e Honorários de árbitros e mediadores;
- III. a coordenação, a supervisão e a orientação das funções exercidas pelo Núcleo, inclusive suprir as lacunas e omissões do Regulamento e da Tabela de Custas expedindo normativas complementares e de procedimento, preservada a competência do árbitro ou Tribunal Arbitral e a autonomia do mediador;
- IV. Responder consultas formuladas pela Secretaria da Núcleo nos procedimentos de mediação e arbitragem;
- V. elaborar e alterar o quadro oficial de árbitros e mediadores dentro de critérios que julgue pertinentes;
- VI. decidir acerca do desligamento de árbitros e mediadores do quadro oficial;
- VII. indicar e nomear árbitros e mediadores para atuarem em procedimentos arbitrais ou de mediação em curso nas hipóteses previstas no Regulamento, respeitando os requisitos mínimos definidos em resolução interna a ser expedida pelo próprio Conselho;
- VIII. propor a OAB-AC a celebração de convênios e parcerias, para a expansão de suas atividades, assim como a manutenção de intercâmbio com instituições culturais, científicas e tecnológicas, associações profissionais e universitárias, empresas públicas e privadas, visando ao desenvolvimento e aprimoramento dos métodos extrajudiciais de resolução de conflitos.

- IX. a proposição de estratégias e planejamento para o Núcleo, além de supervisionar, coordenar e orientar as funções da administração operacional;
- X. sanar dúvidas e auxiliar a Presidência em suas decisões administrativas
- XI. sugerir alterações na redação do Regulamento do Núcleo.

**Artigo 13.** Compete aos Conselheiros titulares:

- I. apresentar propostas para o melhor funcionamento do Núcleo e do Conselho de Administração;
- II. participar das reuniões, dos debates e das deliberações do Conselho.
- III. auxiliar a Presidência em suas decisões administrativas, desempenhando qualquer função que lhes seja atribuída;
- IV. zelar pela boa imagem e credibilidade da Núcleo

**Artigo 14.** Caberá aos Conselheiros Suplentes, na ordem de sua indicação, substituir os Conselheiros Titulares no caso de desligamento ou impedimento.

**Artigo 15.** As deliberações do Conselho serão tomadas pelo voto individual de cada membro e se darão por maioria de votos dos presentes, assegurado ao Presidente o voto de qualidade em caso de empate.

## **DA SECRETARIA**

**Artigo 16.** Caberá a Secretaria da Câmara:

- I. organizar o funcionamento regular das atividades desenvolvidas pelo Núcleo;
- II. participar das reuniões do Conselho Administrativo, responder às consultas que lhe sejam formuladas a respeito de procedimentos arbitrais e de mediação, bem como dos trabalhos internos;
- III. assegurar o bom desempenho dos serviços da Núcleo zelando pelo cumprimento do Regulamento, das deliberações do Conselho, dos prazos e dos procedimentos especificamente fixados em cada caso;
- IV. prestar as informações necessárias às partes e aos procuradores;

V. secretariar reuniões e audiências, protocolizar documentos atestando data e hora do recebimento, receber e expedir notificações e comunicados nos casos previstos no Regulamento;

VI. manter e zelar pelo sigilo das atividades desempenhadas e dos procedimentos, observada a vontade das partes;

VII. conservar e manter sob sua guarda os documentos da Núcleo, e sempre atualizados os registros de cunho administrativo/financeiro, resguardando o sigilo necessário;

VIII. diligenciar, com auxílio da Tesouraria da OAB-AC, para o pagamento das custas e honorários, fornecendo às partes a respectiva documentação;

**Artigo 17.** O Secretário-geral será contratado, mediante vínculo empregatício pela OAB-AC.

**Artigo 18.** Além do Secretário-geral, poderão ser contratados pela OAB-AC outros profissionais e estagiários para atuarem nas atividades administrativas do Núcleo, todos com subordinação ao Secretário-geral.

## **DO QUADRO DE ÁRBITROS E MEDIADORES**

**Artigo 19.** O quadro oficial de árbitros e mediadores da Câmara, quando e se implementado, será composto por pessoas de reputação ilibada e reconhecido e comprovado saber jurídico ou técnico, com experiência prática no âmbito dos métodos extrajudiciais de solução de litígios, sendo necessária a formação superior em qualquer curso reconhecido pelo Ministério da Educação.

**Artigo 20.** Os árbitros e mediadores do quadro oficial serão escolhidos mediante deliberação do Conselho Administrativo.

Parágrafo Primeiro. Profissionais que se enquadrem nos requisitos do artigo anterior poderão se candidatar para integrarem o quadro oficial, enviando seu currículo para a Presidência da Núcleo, sujeitando-se à aprovação do Conselho Administrativo.

Parágrafo Segundo. A análise de currículos de convidados e candidatos será feita semestralmente em reunião específica do Conselho Administrativo, sendo que a não inclusão de candidato ou convidado não precisa ser justificada.

Parágrafo Terceiro. Os árbitros e mediadores poderão ser desligados do quadro oficial por decisão do Conselho Administrativo em ato revisional, sendo desnecessária qualquer justificativa.

## **DO COMPROMISSO ÉTICO**

**Artigo 21.** Os integrantes da Presidência, do Conselho de Administração e da Secretaria, os Árbitros e Mediadores, bem como toda e qualquer pessoa que por designação exerça atividades junto ao Núcleo, deverão cumprir com os seguintes deveres éticos:

I. zelar pela neutralidade, independência e imparcialidade, agindo sempre de forma equidistante das partes;

II. guardar o mais absoluto sigilo acerca da existência e conteúdo de processos de mediação e arbitragem dos quais tiveram conhecimento, tanto os que se encontram em andamento quanto os já arquivados. Referida obrigação persiste mesmo após o término do procedimento e, quando aplicável, encerramento do vínculo com o Núcleo;

III. não aceitar, sob nenhuma hipótese, qualquer tipo de benefício, vantagem ou presente de qualquer uma das partes envolvidas em processos de mediação e arbitragem em andamento, bem como de seus procuradores;

IV. agir com absoluta transparência e lealdade, noticiando imediatamente à Presidência ou ao Conselho de Administração qualquer fato que possa comprometer ou colocar em dúvida seu dever de imparcialidade, independência e neutralidade, inclusive afastando-se, temporária ou definitivamente, parcial ou integralmente, conforme o caso, por iniciativa própria ou nos termos de deliberação do Conselho.

**Artigo 22.** Qualquer integrante do Conselho Administrativo que vier a ser parte, representante legal ou advogado em litígio administrado junto ao Núcleo deverá

licenciar-se de suas funções enquanto perdurar a causa de impedimento, comunicando imediatamente à Presidência

## **DA MANUTENÇÃO**

**Artigo 23.** O Núcleo será custeado pelos seguintes recursos financeiros:

- I. valores recebidos a título de custas e taxas pela administração das arbitragens e mediações;
- II. valores repassados pela OAB-AC;
- III. valores provenientes de arrecadações com simpósios, cursos e outros eventos promovidos pelo Núcleo e que venham a gerar receitas;
- IV. Doações de instituições públicas e privadas;
- V. Convênios;

## **DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Artigo 24.** Este Regimento é aprovado pela Diretoria da OAB-AC e somente poderá ser alterado mediante sua exclusiva deliberação.

**Artigo 25.** Os casos omissos neste Regimento serão apreciados pelo Conselho Administrativo do Núcleo

**Artigo 26.** O mandato do primeiro Presidente, Vice-presidente e Conselheiros será coincidente com o período remanescente da gestão da Diretoria que instaurou o Núcleo e os designou, sem prejuízo do disposto no artigo 7º deste Regimento.