



MEIOS ALTERNATIVOS PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS: REQUISITOS E LIMITAÇÕES

ALTERNATIVE MEANS FOR SOLVING INDIVIDUAL LABOR CONFLICTS: REQUIREMENTS AND LIMITATIONS

Keila Andrade Alves Rubiano*

Sérgio Henriques Zandona Freitas**

RESUMO: Pretende-se, por meio deste trabalho, analisar os métodos previstos na legislação brasileira para a solução dos conflitos individuais trabalhistas, a partir do exame de seus requisitos e limitações, ressaltando a importância de se ampliar aos trabalhadores e empregadores meios para resolverem suas desavenças. Para isso, será utilizado o método dedutivo para realização de pesquisa teórico-bibliográfica em livros, teses, dissertações e artigos.

PALAVRAS-CHAVE: Contrato individual de trabalho; Conflitos trabalhistas; Métodos alternativos para solução; Requisitos; Limitações

ABSTRACT: It is intended, through this work, to analyze the methods provided for in Brazilian legislation for the solution of individual labor conflicts, from examining your requirements and limitations, emphasizing the importance of extending the means to resolve their disagreements to workers and employers. For this, the deductive method will be used to carry out the theoretical and bibliographic research in books, theses, dissertations and articles.

KEYWORDS: Individual employment contract; alternative methods of conflict resolution; Requisites; Limitations

* Mestranda em Direito do PPGD FUMEC. Especialista em Direito do Trabalho pela PUC MG. Assessora de desembargadora do TRT da 3ª Região. Endereço postal: Rua Eng. Amaro Lanari, 345 – Belo Horizonte/MG – CEP. 30.310-580. E-mail: keilaandradear@gmail.com; <http://lattes.cnpq.br/3986159076132725>; <http://orcid.org/0000-0003-2048-7373>

** Coordenador e Professor do PPGD e do PPGMCult FUMEC. Pós-Doutor em Direito pela Universidade de





Coimbra e pela UNISINOS. Doutor, Mestre e Especialista em Direito Processual pela PUC MG. Assessor judiciário do TJMG. Coordenador Geral do IMDP. Endereço postal: Rua Rio Grande do Norte, 605 - Belo Horizonte/MG - CEP. 30.130-131. E-mail: sergiohzhf@fumec.br.; <http://orcid.org/0000000271984567>; <http://lattes.cnpq.br/2720114652322968>

1 INTRODUÇÃO

A Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017), conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, além das alterações no direito material do trabalho, realizou expressivas mudanças na legislação processual do trabalho. Algumas delas, como as relacionadas à sucumbência, especialmente o pagamento de custas processuais, honorários advocatícios e honorários periciais pelo reclamante, impactaram no número de novas ações a partir da vigência da referida lei, em 11/11/2017, afastando o demandante que nada tinha a perder com o ajuizamento da reclamação trabalhista. Mas, ainda assim, foram ajuizados, em 2019, o expressivo número de 3.530.197 casos novos na Justiça do Trabalho (CONSELHO, 2020b), o que exige de magistrados e servidores esforço cada vez maior para atender aos princípios constitucionais da razoável duração do processo e celeridade, previstos no art. 5º, LXXVIII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CR/88 (BRASIL, 1988).

No ano em curso, não há dúvida do aumento ainda maior da litigiosidade na Justiça do Trabalho, em razão da pandemia decorrente do novo Coronavírus (COVID-19) e de seus implacáveis efeitos nas relações de emprego. Além do aumento do desemprego e das dispensas em massa de trabalhadores, as normas editadas para se evitar um número ainda maior de demissões, prevendo, por exemplo, a suspensão temporária do contrato de trabalho, a redução da jornada e do salário e a antecipação de férias, ocasionam o aumento das divergências entre empregados e empregadores, que podem levar a novas disputas judiciais.

Esse número excessivo de demandas enseja o questionamento do que pode ser feito como medida de desjudicialização, além de ganhar corpo a ideia de que, se o importante é a pacificação social, a solução da controvérsia entre as partes pode ocorrer de várias formas, ou seja, pela interferência do Estado ou por outros meios alternativos (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2001).

A Justiça do Trabalho atua de forma eficaz na obtenção da conciliação entre as partes, sendo o ramo do Judiciário que mais concilia (CONSELHO, 2020b). No entanto, a adoção de outras formas também adequadas para a solução de conflitos individuais trabalhistas encontra resistência jurídica e abertura tímida na legislação trabalhista.





No ano 2000, a Lei 9.958/00 (BRASIL, 2000) introduziu os arts. 625-A a 625-G à CLT, prevendo a instituição de Comissões de Conciliação Prévia, numa tentativa de outorgar aos empregados e empregadores a possibilidade de eles próprios solucionarem suas avenças. Todavia, houve resistência da doutrina e da jurisprudência e as decisões do Supremo Tribunal Federal – STF, nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 2139, 2160 e 2237 (BRASIL, 2019), limitaram o alcance desse instituto.

Recentemente, dentre as novidades trazidas pela Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017), foi autorizada a arbitragem para a solução de conflitos individuais trabalhistas, desde que preenchidos alguns requisitos e limitada a um grupo de trabalhadores. Também foi instituído o procedimento de jurisdição voluntária de homologação de acordo extrajudicial.

Além desses novos procedimentos terem sido previstos com uma série de requisitos na legislação processual trabalhista, olvidou o legislador da mediação, na contramão do recente Código Processual Civil de 2015 (BRASIL, 2015), em que há capítulo específico para esse importante meio de solução de conflitos, incentivando sua adoção tanto pelos tribunais quanto por câmaras privadas.

Diante desse cenário, entende-se relevante examinar os meios alternativos previstos na legislação para a solução dos conflitos individuais trabalhistas, demonstrando suas limitações e a importância de se ampliar aos trabalhadores e empregadores métodos para resolverem suas desavenças.

Na presente pesquisa, utilizar-se-á o método dedutivo, por meio da pesquisa teórico-bibliográfica em livros, teses, dissertações e artigos.

Para fins do presente estudo será realizada análise crítica dos seguintes institutos previstos na legislação trabalhista: comissões de conciliação prévia, arbitragem e procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais. Também será examinada a mediação e sua adequação para de solução de conflitos na seara trabalhista.

2 OS MEIOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

A doutrina classifica em três modalidades as formas de resolução de conflitos: autotutela, autocomposição e heterocomposição.

A autotutela é caracterizada pela imposição da vontade de uma das partes em relação à outra, sendo precária e aleatória, além de não garantir necessariamente a justiça, mas apenas



a vitória do mais forte (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2001, p. 21). Ela é, em regra, proibida, por remeter a um estado anárquico e às fases primitivas da civilização, sendo admitida pela legislação, em caso de urgência, apenas na sua forma de autodefesa.

Na autocomposição, ambas as partes envolvidas no conflito, ou apenas uma delas, consentem com a disposição total ou parcial de seu próprio direito, mediante a renúncia, submissão ou transação. “Todas essas soluções têm em comum a circunstância de serem parciais – no sentido de que dependem da vontade e da atividade de uma ou de ambas as partes envolvidas” (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO; 2001, p. 21).

A autocomposição pode ocorrer com ou sem o auxílio externo de um terceiro, que, nesse caso, não age com a finalidade de impor a solução do conflito, mas com vistas a auxiliar e a facilitar a solução amigável da desavença. A negociação, a mediação e a conciliação são exemplos de métodos de autocomposição e podem ocorrer de forma extraprocessual, pré-processual ou endoprocessual.

Os métodos autocompositivos ganham, assim, destaque por possibilitarem às partes envolvidas a retomada de seu poder decisório, mantendo a condição de protagonistas tanto do conflito quanto de sua solução, por meio do exercício pleno de sua autonomia e liberdade (FERREIRA; ALENCAR; JACOB, 2019).

No caso da heterocomposição, um terceiro impõe às partes a solução do conflito, mediante uma decisão que possui força vinculante e impositiva. Esse terceiro pode ser o Estado, por meio da tutela jurisdicional, ou um particular contratado pelas partes como árbitro (arbitragem).

O processo é o método de exercício do poder estatal de decidir imperativamente e impor decisões. A arbitragem, igualmente, se desenvolve por um método de trabalho muitas vezes denominado processo arbitral, ainda que não seja igual nem siga as mesmas regras do processo judicial. (CALMON FILHO, 2008).

O método judicial para a solução de conflitos é amplamente o mais utilizado, além de imprescindível no Estado Democrático de Direito, sendo o único possível para a solução de determinadas demandas, como aquelas que envolvem a privação de liberdade do indivíduo, no direito penal, e a desapropriação, no direito administrativo.

“O que distingue a jurisdição das demais funções do Estado (legislação, administração) é precisamente, em primeiro plano, a finalidade pacificadora com que o Estado a exerce” (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2001, p. 21). Mas o Estado, por meio de sua atividade



jurisdicional, tem falhado nesse objetivo, pois o processo, muitas vezes, é caro, moroso e inefetivo. O grande número de ações ajuizadas a cada ano, os diversos recursos contra as decisões admitidos pela legislação, as dificuldades inerentes à fase de execução e o desaparecimento dos Tribunais têm contribuído para dificultar o cumprimento pelo Estado, com eficiência, de sua função jurisdicional.

Diante desse cenário, vem ganhando força os defensores de métodos alternativos ou adequados para a solução de conflitos, ante a evidência de que é preciso prevenir litígios e buscar ações de desjudicialização.

Abrem-se os olhos agora, todavia, para todas essas modalidades de soluções não-jurisdicionais dos conflitos, tratadas como meios alternativos de pacificação social. Vai ganhando corpo a consciência de que, se o que importa é pacificar, torna-se irrelevante que a pacificação venha por obra do Estado ou por outros meios, desde que eficientes. Por outro lado, cresce também a percepção de que o Estado tem falhado muito na sua missão pacificadora, que ele tenta realizar mediante o exercício da jurisdição e através das formas do processo civil, pena ou trabalhista. (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2001, p. 26-27).

Conceber o Estado como o único capaz de solucionar litígios é dar a ele uma atribuição utópica e impossível de ser cumprida. É retirar das partes em conflito a sua condição de sujeito responsável pela situação e a capacidade de encontrar meios, pelo diálogo, de se conduzirem, ainda que com a ajuda de um terceiro, a uma solução da relação conflituosa, o que pode ensejar um sentimento de pacificação social maior que aquele que seria alcançado pela intervenção do Estado-juiz.

3 OS MEIOS ALTERNATIVOS PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS ADMITIDOS PELA LEGISLAÇÃO PROCESSUAL DO TRABALHO

A legislação processual do trabalho prevê medidas e procedimentos que se inserem nos conceitos de autotutela, de autocomposição e de heterocomposição.

O direito de greve, assegurado aos trabalhadores no art. 9º da CR/88 (BRASIL, 1988), figura dentre o rol de direitos fundamentais e trata-se de hipótese de autotutela. Está relacionado com o direito coletivo do trabalho, e, portanto, não será abordado neste estudo.

A conciliação, método autocompositivo, ocorre com destaque na Justiça do Trabalho, haja vista a vocação nata conciliatória do processo trabalhista, que prevê tentativas obrigatórias



de conciliação das partes no curso processual, e a qualquer tempo quando há interesse das partes ou o magistrado a considera pertinente. Mas, em regra, trata-se de procedimento endoprocessual, alcançado com a interferência do juiz no papel de conciliador ou, ao menos, como homologador da avença entabulada entre as partes.

Houve uma tentativa, nos idos do ano 2000, pela Lei 9.958/00 (BRASIL, 2000), de condicionar o ajuizamento da ação trabalhista à submissão a Comissões de Conciliação Prévia, mas sua utilização caiu em desuso, especialmente em razão das interpretações que o excelso STF concedeu aos arts. 625-A a 625-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017) inseriu os art. 855-B a 855-E da CLT que passaram a prever um procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial.

A arbitragem – forma de heterocomposição – também foi admitida a partir da vigência da Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017), que incluiu o art. 507-A da CLT, como método alternativo de solução de conflitos trabalhistas.

Assim, para melhor compreensão dos outros métodos, além do judicial, para a solução de conflitos trabalhistas, far-se-á, a seguir, uma abordagem a respeito das Comissões de Conciliação Prévia, da arbitragem e do procedimento de homologação de acordo extrajudicial.

3.1 COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

O art. 625-A da CLT (BRASIL, 1943), introduzido pela Lei 9.958/2000 (BRASIL, 2000), autoriza as empresas e os sindicatos a instituírem Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Os arts. 625-D, §§1º a 4º, e 625-E, parágrafo único, da CLT (BRASIL, 1943), também acrescentados pela referida lei, dispõem:

Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

§ 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.

§ 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

§ 3º Em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no caput deste artigo, será a circunstância declarada na petição da ação



intentada perante a Justiça do Trabalho.

§ 4º Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de empresa e Comissão sindical, o interessado optará por uma delas submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido.

[...]

Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas. (BRASIL, 1943)

Os dispositivos legais transcritos foram objeto das Ações Diretas de Inconstitucionalidade – ADIs 2139 (BRASIL, 2019a), 2160 (BRASIL, 2019b) e 2237 (BRASIL, 2019c) e receberam interpretação restritiva do STF quanto à obrigatoriedade de submissão do litígio às Comissões de Conciliação Prévia e aos efeitos das avenças entabuladas perante essa comissão.

As referidas ADIs tiveram como Relatora a Ministra Carmen Lúcia e foram julgadas em sessão plenária do STF realizada em 1º/8/2018, com publicação do resultado da decisão no Diário de Justiça de 19/2/2019 (as duas primeiras) e de 20/2/2019 (a última). Transcreve-se, a seguir, a ementa da ADI 2237 (BRASIL, 2019c), por ser a mais abrangente das três:

ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ARTS.625-D, §§ 1º A 4º, E 625-E, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT, ACRESCIDOS PELA LEI N. 9.958, DE 12 DE JANEIRO DE 2000. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - CCP. SUPOSTA OBRIGATORIEDADE DE ANTECEDENTE SUBMISSÃO DO PLEITO LABORAL À COMISSÃO PARA POSTERIOR AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO. GARANTIA DO ACESSO IMEDIATO E IRRESTRITO À JUSTIÇA. ART. 5º, INC. XXXV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. TERMO DE CONCILIAÇÃO. TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL COM EFICÁCIA LIBERATÓRIA GERAL. EFEITOS INCIDENTES TÃO SOMENTE SOBRE AS VERBAS DISCUTIDAS EM SEDE CONCILIATÓRIA. VALIDADE DA CONVOLAÇÃO DO TERMO EM QUITAÇÃO APENAS DE VERBAS TRABALHISTAS SOBRE AS QUAIS AJUSTADAS AS PARTES. ACÇÃO JULGADA PARCIALMENTE PROCEDENTE PARA DAR INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO AO ART. 652-D, §§ 1º A 4º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO -CLT.

1. O Supremo Tribunal Federal tem reconhecido, em obediência ao inc. XXXV do art. 5º da Constituição da República, a desnecessidade de prévio cumprimento de requisitos desproporcionais, procrastinatórios ou inviabilizadores para a submissão do pleito ao órgão judiciário competente.

2. Contraria a Constituição interpretação da norma do art. 625-D e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho que reconheça a submissão da pretensão à Comissão de Conciliação Prévia como requisito para ajuizamento de ulterior reclamação trabalhista.

3. A despeito de pressupor a vontade das partes, é idôneo o subsistema de autocomposição previsto no art. 625-D e parágrafos da Consolidação das Leis Trabalhistas. A legitimidade desse meio alternativo de resolução de conflitos baseia-



se na consensualidade, sendo importante instrumento para o acesso à ordem jurídica justa, devendo ser apoiada, estimulada e atualizada, não consubstanciando, todavia, requisito essencial para o ajuizamento de reclamações trabalhistas.

4. A interpretação sistemática das normas controvertidas nesta sede de controle abstrato conduz à compreensão de que a “eficácia liberatória geral”, prevista na regra do parágrafo único do art. 625-E da CLT, diz respeito aos valores discutidos em eventual procedimento conciliatório, não se transmudando em quitação geral e indiscriminada de verbas trabalhistas.

5. A voluntariedade e a consensualidade inerentes à adesão das partes ao subsistema implantado pelo Título VI-A da Consolidação das Leis do Trabalho, no qual se reconheceu a possibilidade de instituição de Comissão de Conciliação Prévia, torna válida a lavratura do termo de conciliação sob a forma de título executivo extrajudicial com eficácia liberatória geral pertinente às verbas acordadas. Validade da norma com essa interpretação do objeto cuidado.

6. Ação direta de inconstitucionalidade julgada parcialmente procedente para dar interpretação conforme a Constituição ao art. 625-D, §§ 1º a 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de assentar que a Comissão de Conciliação Prévia constitui meio não obrigatório de solução de conflitos, resguardado o direito fundamental ao acesso à Justiça para os que preferam a ajuizar demanda judicial. (BRASIL, 2019c).

Como visto, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento das ADIs 2139 (BRASIL, 2019a), 2160 (BRASIL, 2019b) e 2237 (BRASIL, 2019c), ressaltou a legitimidade da autocomposição como meio alternativo de resolução de conflitos e a sua relevância como instrumento de acesso à ordem jurídica efetiva, “devendo ser apoiada, estimulada e atualizada” (BRASIL, 2019c). Mas, por outro lado, firmou entendimento no sentido de que a submissão do conflito trabalhista à Comissão de Conciliação Prévia não é requisito essencial ou obrigatório para o ajuizamento das reclamações trabalhista, por violar o direito fundamental de acesso à Justiça.

Além disso, ao interpretar o parágrafo único do art. 625-E da CLT, o STF declarou que o acordo firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia não possui eficácia liberatória geral, ou seja, não pode ensejar quitação geral das verbas trabalhistas devidas em razão de determinado contrato de trabalho, limitando-se às parcelas acordadas. Esse posicionamento esvazia o interesse das empresas em constituir, juntamente com os sindicatos profissionais, as Comissões de Conciliação Prévia, pois, perante a Justiça do Trabalho podem firmar acordos com os ex-empregados, pondo fim ao processo e com quitação ampla pelo extinto contrato de trabalho, o que é bastante comum. O acordo homologado pelo juiz nesses termos faz coisa julgada e inviabiliza o ajuizamento de nova ação pelo trabalhador para discutir qualquer questão quanto ao contrato encerrado, conforme expresso no art. 831, parágrafo único, da CLT (BRASIL, 1943).

Com a devida vênia ao posicionamento do Supremo Tribunal Federal, o princípio da



inafastabilidade da jurisdição, consagrado no art. 5º, XXXV, da CR/88 (BRASIL, 1988), não torna inconstitucional a obrigatoriedade da submissão prévia do conflito trabalhista à Comissão de Conciliação Prévia, pois as condições da ação podem estar sujeitas a requisitos legais infraconstitucionais. De fato, com raríssimas exceções, definidas pela própria Constituição de 1988 (art. 52, I e II, CR/88), nenhuma matéria pode ser excluída da apreciação do Poder Judiciário (DIDIER JR., 2017, p. 201). Todavia, condicionar o direito fundamental de ação à prévia submissão da lide a um órgão paritário, formado por empregados e empregadores, não significa afronta ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, pois as partes envolvidas não estão forçadas a celebrarem um acordo, podendo recusar a avença e o trabalhador ajuizar a reclamação trabalhista.

A obrigatoriedade das Comissões de Conciliação Prévia, quando existentes, além de “desafogar o Judiciário”, configura importante medida socioeducativa, favorecendo a autocomposição, além de afastar a ideia de exclusividade da tutela estatal como única solução das lides (ZANGRANDO, 2018, p. 225).

Em verdade, a interpretação dada pelo Supremo Tribunal Federal não só retirou a utilidade prática das Comissões de Conciliação Prévia, como decretou-lhes a extinção, *ipso facto*. Além disso, colocou o trato das questões trabalhistas, no Brasil, mais uma vez, na contramão da história e das tendências universais. (ZANGRANDO, 2018, p. 224).

Nessa senda, as decisões do Supremo Tribunal Federal, no julgamento das ADIs 2139 (BRASIL, 2019a), 2160 (BRASIL, 2019b) e 2237 (BRASIL, 2019c), representam um desalento para todos os que defendem a ampliação das formas de solução de conflitos trabalhistas, como medida de desjudicialização, deixando o Judiciário como mais um meio para a solução de litígios e não o único caminho.

3.2 A ARBITRAGEM E O TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE

A arbitragem está expressamente prevista no art. 114, §2º, da Constituição de 1988 (BRASIL, 1988), mas apenas para a solução de conflitos coletivos trabalhistas. Até 2017, sua utilização para a resolução de desavenças surgidas no curso ou no encerramento contrato individual de trabalho nunca foi amplamente aceita, nem mesmo com o advento da Lei 9.307/96 (BRASIL, 1996), conhecida como Lei da Arbitragem (TEIXEIRA, 2018, p. 186).

A Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017) alterou esse panorama, ao introduzir o art. 507-A da



CLT (BRASIL, 1943), passando a permitir a arbitragem para a solução de conflitos individuais trabalhistas, nos seguintes termos:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996. (BRASIL, 2017).

A norma transcrita estabelece requisitos para a adoção da arbitragem nos contratos individuais de trabalho, a saber: remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência social; pactuação por meio de cláusula compromissória de arbitragem, por iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa e observância das exigências previstas na Lei 9.307/96 (BRASIL, 1996) para a estipulação da cláusula compromissória.

É de se notar que a Lei 9.307/96 (BRASIL, 1996), que regulamenta convenção de arbitragem, em seu art. 1º, “*caput*”, prevê sua estipulação por meio de duas modalidades: cláusula compromissória e compromisso arbitral.

De acordo com o art. 4º da Lei 9.307/96 (BRASIL, 1996), a cláusula compromissória corresponde ao modelo em que as partes, antecipadamente, ou seja, antes do eventual conflito, estabelecem a possibilidade de sua solução por meio da arbitragem. Por seu turno, o compromisso arbitral, disposto no art. 9º da Lei 9.307/96 (BRASIL, 1996), pode ser definido pelas partes, depois da materialização da desavença.

Em relação aos contratos individuais trabalhistas o legislador optou apenas pela cláusula compromissória, que pode ser incluída no contrato de trabalho, por iniciativa ou concordância expressa do empregado. Depende, pois, de um acordo de vontade entre as partes contratantes.

Escolhida, na assinatura do contrato, essa forma alternativa para a solução dos conflitos que possam surgir no curso ou no término da relação de emprego, as partes ficam impedidas de se valerem da via judicial, o que pode ser apontado pelo reclamado em contestação, no caso de ajuizamento da ação trabalhista pelo empregado.

Vale destacar que “eleita livremente pelas partes a via arbitral, o Judiciário, em tese, extinguirá qualquer processo que lhe chegar, sem resolução do mérito, desde que a outra parte invoque a existência da convenção de arbitragem (CPC, arts. 337, §§5º e 6º, e 485, VII e §3º).” (SOUZA JÚNIOR; DE SOUZA; MARANHÃO; AZEVEDO NETO, 2017, p. 235).



O art. 507-A da CLT, introduzido pela Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017), também limita a utilização desse método alternativo de solução de conflitos a um grupo específico de empregados. Apenas aqueles que percebem remuneração superior ao dobro do teto previdenciário geral, o que, neste ano de 2020, corresponde a R\$11.062,62 (BRASIL, 2020), podem se valer da arbitragem. Trata-se de trabalhador com patamar salarial superior em comparação à maioria dos empregados da iniciativa privada e são denominados pela doutrina de hipersuficientes (CASSAR, 2018, p. 203).

Há críticas à disposição legal que prevê que o trabalhador com patamar salarial superior ao da maioria tem condições de ajustar com o empregador a arbitragem para a solução de futuros conflitos, excluindo-se a atividade jurisdicional. Nesse sentido, as ponderações de Vólia Bomfim Cassar a seguir transcritas:

Ora, a liberdade na autonomia da vontade do contratante é o fio condutor de todo o ajuste, inclusive o de arbitragem. Entretanto, essa liberdade é duvidosa na relação de emprego, em face da constante vulnerabilidade do trabalhador, mesmo que este perceba mais que o teto fixado no artigo. Permitir que o empregado que percebe mais que o teto possa ajustar com empregador a cláusula compromissória, na admissão ou durante o contrato, é fechar os olhos para o medo do desemprego que qualquer trabalhador tem, inclusive os atos empregados, que facilmente se submeterão às cláusulas impostas pelo patrão como mero contrato de adesão. (CASSAR, 2018, p. 203).

Vista sob um outro olhar, a questão demonstra, na verdade, uma discriminação normativa, ao limitar a arbitragem ao trabalhador com padrão salarial mais alto, o que não seria possível, pois nem mesmo a Constituição de 1988 insinua tal possibilidade. Isso porque a CR/88 distingue a aplicação de alguns dos direitos sociais apenas em relação aos empregados domésticos, de modo que o conjunto de direitos trabalhistas deve contemplar todos os trabalhadores (SOUZA JÚNIOR; DE SOUZA; MARANHÃO; AZEVEDO NETO, 2017, p. 238).

Sérgio Torres Teixeira, a respeito da questão, acrescenta que

Tal postura do legislador de 2017, por seu turno, certamente foi influenciada pela noção de que, ao menos em tese, apenas um empregado com um padrão salarial mais alto teria condições de negociar com o seu empregador tal opção pela via arbitral no momento da sua contratação ou durante o decorrer do contrato (mas sempre antes do surgimento do conflito, por se tratar da modalidade cláusula compromissória). Como em tais momentos contratuais a maior força econômica do empregador estabelece uma relação de desequilíbrio natural nas relações, apenas com um padrão salarial diferenciado é que seria possível admitir a liberdade adequada à formulação de tal escolha via alternativa. (TEIXEIRA, 2018, p. 187).



De todo modo, o que se constata é que a fixação de um teto para a permissão da arbitragem limita consideravelmente seu o campo de aplicação, pois, “em pesquisa, o Legislativo aponta que apenas 2% dos empregados recebem este ou valor maior que o teto apontado no artigo” (CASSAR, 2018, p. 203).

Assim, a inclusão da arbitragem para a solução de conflitos individuais trabalhistas veio em boa hora, mas ela ocorreu de forma tímida, ao permitir a sua estipulação somente por meio da cláusula compromissória e a grupo restrito de trabalhadores.

3.3 O PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

A Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017) incluiu um capítulo à CLT intitulado “Do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial” (Capítulo III-A do Título X).

Há grande dissenso na doutrina acerca da natureza jurídica da jurisdição voluntária, se consiste em uma atividade jurisdicional ou em atividade meramente administrativa. A par dessa discussão clássica da dogmática processual, “a jurisdição voluntária é uma atividade estatal de integração e fiscalização. Busca-se do Poder Judiciário a integração da vontade, para torná-la apta a produzir determinada situação jurídica” (DIDIER JÚNIOR, 2017, p. 55).

Leonardo Greco, ressalta, ainda, que

Jurisdição voluntária é uma modalidade de atividade estatal ou judicial em que o órgão que a exerce tutela assistencialmente interesses particulares, concorrendo com o seu conhecimento ou com a sua vontade para o nascimento, a validade ou a eficácia de um ato da vida privada, para a formação, o desenvolvimento, a documentação ou a extinção de uma relação jurídica ou para a eficácia de uma situação fática ou jurídica. (GRECO, 2015, p. 210).

Nessa perspectiva, ou seja, de uma atividade estatal de integração da vontade das partes, a Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017) inseriu os arts. 855-B a 855-E à CLT, criando uma ação para homologação judicial de acordo celebrado diretamente entre empregado e empregador, sem a prévia intervenção da Justiça do Trabalho.

Élisson Miessa destaca que os objetivos jurídicos do art. 855-B da CLT são dois:

. conceder efeitos jurídicos ao acordo extrajudicial, transformando-o em título judicial. É interessante que, nessa seara, o acordo extrajudicial não homologado em



juízo não é considerado nem mesmo como título extrajudicial;

. **formação de coisa julgada** para tornar indiscutível as verbas contempladas no acordo homologado. (MIESSA, 2018, p. 233 – grifos no original).

Dentre os requisitos estabelecidos nas normas legais que regulamentam o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, destacam-se as exigências de início mediante petição conjunta, com a representação das partes por advogados distintos, facultando-se ao trabalhador a assistência pelo sindicato da categoria, conforme previsto no art. 855-B, §§ 1º e 2º, da CLT (BRASIL, 1943).

Afasta-se, assim, o *jus postulandi*, permitido no processo contencioso trabalhista, tendo a norma claro objetivo conferir maior segurança jurídica ao procedimento, coibindo as não raras lides simuladas na Justiça do Trabalho, como explica Élisson Miessa:

Conquanto a finalidade da norma esteja fincada na segurança jurídica, na prática, sua utilização deve ser vista com bastante prudência pelo magistrado, pois atualmente verifica-se com muita frequência a existência de lides simuladas (chamadas coloquialmente de “casadinhas”), criando-se uma suposta lide para que seja homologada em juízo, com a finalidade exclusiva de sedimentar as discussões sobre a relação de trabalho, além de impor renúncias dos direitos do trabalhador. (MIESSA, 2018).

Apresentada a petição conjunta pelas partes, cabe, então, ao magistrado averiguar os requisitos de validade do negócio jurídico, conforme previsto no art. 104 do Código Civil – CC (BRASIL, 2002), a saber: a gente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma não prescrita ou não defesa em lei. Também indispensável a análise da presença de alguma das hipóteses de invalidade do negócio jurídico, ou seja, as nulidades e a simulação relacionadas e descritas nos arts. 166 e 167 do CC (BRASIL, 2002), respectivamente. Evidenciado que o acordo extrajudicial decorreu de ato volitivo das partes, sem qualquer indício de nulidade ou vício decorrente de simulação, impõe-se ao Judiciário a sua homologação, para que surta seus efeitos e proporcione segurança jurídica aos termos da avença e às partes envolvidas.

Trata-se de indiscutível “mecanismo de autocomposição que pode ser útil para viabilizar a solução consensual dos conflitos” (MIESSA, 2018), desde que utilizado de forma ética pelas partes. Todavia, o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial evidencia a dificuldade em se deixar a cargo dos próprios interessados a solução de seus conflitos, exigindo a legislação a intervenção do Estado-juiz para a validação da avença.



4 A MEDIAÇÃO E O PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Conforme define o art. 1º, no parágrafo único, da Lei 13.140/15 (BRASIL, 2015b), a mediação é uma atividade técnica em que um terceiro neutro e imparcial, escolhido ou aceito pelas partes, sem poder decisório, atua como mero facilitador do diálogo, para que “elas construam, com autonomia e solidariedade, a melhor solução para o conflito. Em regra, é utilizada em conflitos multidimensionais ou complexos” (CONSELHO, 2020a).

A relevância da mediação para a solução de determinados conflitos é cada vez mais aceita pela doutrina. Constitui instrumento de expressão da cidadania, por representar meio capaz de sustentar as bases de um convívio social calcado no valor de justiça (MELLO, 2017).

A mediação vem da escuta das partes, atuando o terceiro (mediador) como facilitador do diálogo, sendo relevante para casos específicos e delicados, que envolvem sentimentos, ressentimentos e angústias, e que muitas vezes ficam mascaradas no processo e que sequer transparecem no processo perante o Estado-juiz (SCHMIDT, 2016).

Como leciona Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, a mediação

Aplicar-se-ia ela em regra a casos “subjetivados”, em que há prevalência de emoções, mesmo que subjacentes à formalidade da ação judicial. Para a mediação importa menos o resultado do acordo – que, se alcançado, é reconfortante para todos -, do que o alívio do sofrimento vivenciado pelas partes no curso do processo de mediação. Trata-se, portanto, de um enriquecimento da resposta judicial, que não é aplicável a todos os casos, mas àqueles em que se discutem interesses afetivos ou aos casos considerados difíceis, nos quais são debatidos vários aspectos jurídicos, sendo necessária ponderação de valores e interesses – os denominados “hard cases”, cujo risco de interpretações díspares pode variar substancialmente. (SCHMIDT, 2016).

A mediação não encontra respaldo na legislação do trabalho para fins de solução de conflitos individuais trabalhistas. Não é mencionada na CLT e o art. 42, parágrafo único, da Lei 13.140/15 (BRASIL, 2015b), conhecida como Lei da Mediação, condiciona a sua aplicação para a solução de conflitos trabalhistas à regulamentação por lei própria, ainda não existente.

Essa situação se contrapõe à linha seguida pelo Código de Processo Civil - CPC (BRASIL, 2015a), que concedeu grande abertura ao instituto da mediação. Em seu art. 3º, §3º, dispõe que “A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.”. Os arts. 165 a 175 do CPC (BRASIL, 2015),



em capítulo específico a respeito da mediação, determinam aos Tribunais a organização em suas estruturas internas de centros judiciais de solução de conflitos, autorizam a criação de câmaras de mediação privadas e determinam à União, aos Estados e ao Distrito Federal a instituição de câmaras de mediação e conciliação, com atribuições relacionadas à solução consensual de conflitos no âmbito administrativo.

Considerando que, nos termos do art. 769 da CLT (BRASIL, 1943), o direito processual comum é fonte subsidiária do direito processual do trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho, por determinação da Resolução 174/16 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT (CONSELHO, 2016), republicada pela Resolução nº 252/19 (CONSELHO, 2019), instituíram os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSCS, que têm por finalidade a obtenção de solução consensual de conflitos, por meio da conciliação e da mediação.

Até o início deste ano, a atuação dos CEJUSCS na Justiça do Trabalho limitava-se aos processos em curso. Diante do cenário extraordinário gerado pela pandemia do Coronavírus (COVID-19), o Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT editou a Recomendação CSJT.GVP n. 1, de 25 de março de 2020 (CONSELHO, 2020c), recomendando a adoção de diretrizes excepcionais para o emprego de instrumentos de mediação e conciliação de conflitos individuais e coletivos em fase processual e fase pré-processual. Em seguida, a Recomendação CSJT.GVP n. 2, de 25 de maio de 2020 (CONSELHO, 2020d65), prorrogou por tempo indeterminado a Recomendação CSJT.GVP n. 1/2020, o que pode ser considerado como um marco importante para a adoção da mediação e conciliação pré-processuais na Justiça do Trabalho.

Os problemas ocasionados pela pandemia do vírus COVID-19, como a necessidade de isolamento social, o recuo da economia, o fechamento de empresas, as demissões em massa, as novas regras editadas por meio de medidas provisórias para se evitar o desemprego e a necessidade de implementação de políticas de redução do nível de contágio dentro das empresas, impulsionaram essa mudança de paradigma. Viabilizou-se, assim, a realização de diálogo pelo empregado e empregador, com o auxílio ou supervisão de um juiz, dentro dos CEJUSCS, mas sem a necessidade de prévio ajuizamento de uma reclamação trabalhista, evitando-se seus custos, procedimentos e morosidade inerentes ao trâmite processual.

Trata-se de importante medida de desjudicialização, ampliando as formas de diálogo social e os meios disponibilizados à sociedade para a solução de conflitos e pacificação social.



Cumpra aqui abrir um parêntese para ressaltar que o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas é apontado como um dos grandes obstáculos à maior aceitação dos métodos extrajudiciais para a solução de conflitos surgidos nas relações de trabalho, especialmente a mediação.

Todavia, não se pode perder de vista que há níveis diferenciados da extensão e da rigidez da indisponibilidade. Há direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis, por traduzirem “um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em dado momento histórico”, e direitos trabalhistas relativamente indisponíveis, ou seja, “quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples” (DELGADO, 2009, p. 201).

Imantados por uma indisponibilidade absoluta são aqueles direitos do trabalhador que envolvem sua personalidade, saúde e integridade física e moral, bem como aqueles relacionados a um ambiente do trabalho seguro e saudável. Mas, mesmo em relação a esses direitos, há algumas distinções que devem ser observadas, na medida em que

O direito à percepção do salário é um direito indisponível de qualquer empregado, pois não há relação de emprego sem o direito do trabalhador a uma contraprestação salarial, mas o direito a perceber determinado quantitativo de um crédito salarial pode ser objeto de transmissão do trabalhador. (TEIXEIRA, 2018, p. 179).

Ademais, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas é relativizada pela circunstância de que todos eles estão sujeitos à prescrição, conforme art. 7º, XXIX, da CR/88, inclusive à prescrição total, após dois anos do término do contrato de trabalho (TEIXEIRA, 2018, p. 179).

Os acordos firmados pelas partes e homologados pelos magistrados no curso do processo judicial são a maior evidência de que o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhista é a todo tempo mitigado. Admite-se, até mesmo, a transação de direito à estabilidade, como previsto na Súmula 54 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que estabelece a possibilidade de o trabalhador acordar o recebimento de 60% da indenização devida (TEIXEIRA, 2018). Por consequência, se o trabalhador pode dispor amplamente de seus direitos no curso de um processo judicial, não há motivos para deixar de ser aceita essa possibilidade em métodos extrajudiciais de solução de conflitos, especialmente após o término do contrato de trabalho, quando já deixou de existir a submissão jurídica do trabalhador ao ex-empregador.

Nesse contexto, faz-se necessária uma maior reflexão acerca do alcance do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e da mediação na seara laboral como mais uma



técnica adequada para a obtenção da pacificação social na solução dos litígios, especialmente aqueles mais complexos, que envolvem questões subjetivas que nem sempre são solucionados com a aplicação pura e simples da lei.

5 CONCLUSÃO

Lentamente a legislação trabalhista tem evoluído para uma maior aceitação de outros métodos adequados para a solução dos conflitos laborais, ampliando o leque de alternativas aos conflitantes das relações de trabalho, para o enfrentamento de suas desavenças.

Apesar do esvaziamento do conceito e do objetivo inicial das Comissões de Conciliação Prévia, haja vista a interpretação dada pelo excelso STF aos arts. 625-A a 625-G da CLT (BRASIL, 1943), a Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017) trouxe inovações quanto a questão em voga. Passou-se a permitir a arbitragem em determinados conflitos específicos e criou-se o processo de jurisdição voluntária de homologação de acordos extrajudiciais, possibilitando que empregados e empregadores celebrem acordos e, posteriormente, apresente-os perante o juiz do trabalho para homologação judicial.

Percebe-se a timidez dessa abertura, quando se constata as limitações jurídicas dos referidos institutos e a ausência de referência à mediação pela lei da reforma trabalhista, na contramão da grande abertura ao instituto, concedido pelo Código de Processo Civil de 2015 (BRASIL, 2015a).

A pandemia do Coronavírus e suas consequências, como as demissões em massa, as novas regras editadas por meio de medidas provisórias para se evitar o desemprego e a necessidade de implementação dentro das empresas de medidas para evitar o contágio pela COVID-19, impulsionaram o CSJT a recomendar aos Tribunais do Trabalho a realizarem conciliações e mediações pré-processuais para a solução de conflitos individuais trabalhistas, o que se revela como importante medida de desjudicialização e relevante abertura à ampliação dos meios consensuais disponibilizados às partes para a solução de seus conflitos.

Impende assinalar que o direito de acesso à jurisdição, fundamental e indisponível, assegurado pelo art. 5º, XXXV, da CR/88 (BRASIL, 1988), é imprescindível ao Estado Democrático de Direito. Todavia, faz-se premente um sistema de justiça multiportas, com diversos meios acessíveis aos cidadãos como caminhos para a resolução de conflitos, incluindo a justiça estatal.



Nessa ordem de ideias, não cabe mais uma interpretação restritiva do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, mesmo porque ele é relativizado pelo instituto da prescrição, pelos acordos firmados nas ações trabalhistas e pelo próprio processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, instituído pela Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017). Isso não significa negar os caros direitos absolutamente indisponíveis do trabalhador, como aqueles ligados à sua personalidade e a garantias mínimas de saúde e subsistência. Significa apenas outorgar aos trabalhadores e empregadores a escolha do meio que entendam mais adequado para a solução de seus conflitos, com a certeza da possibilidade de acesso à Justiça do Trabalho, a quem cabe o papel de retaguarda, conferindo segurança jurídica às relações sociais, quando demandada.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade**: ADI 2139. Supremo Tribunal Federal. Relatora: Ministra Carmen Lúcia. DJ: 19/02/2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=2139&processo=2139>. Acesso em: 21 jun. 2020.
- BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade**: ADI 2160. Supremo Tribunal Federal. Relatora: Ministra Carmen Lúcia. DJ: 19/02/2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=2160&processo=2160>. Acesso em: 21 jun. 2020.
- BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade**: ADI 2237. Supremo Tribunal Federal. Relatora: Ministra Carmen Lúcia. DJ: 20/02/2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=2160&processo=2160>. Acesso em: 21 jun. 2020.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, Congresso Nacional, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.
- BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Brasília, DF, Senado, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 26 maio 2020.
- BRASIL. **Lei 9.307 de 23 de setembro de 1996**. Brasília, DF, Senado, 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.
- BRASIL. **Lei 9.958 de 12 de janeiro de 2000**. Brasília, DF, Senado, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9958.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.



BRASIL. **Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. Brasil, DF, Senado, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 30 jun. 2020.

BRASIL. **Lei 13.105 de 16 de março de 2015**. Brasília, DF, Senado, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 20 jun. 2020.

BRASIL. **Lei 13.140 de 26 de junho de 2015**. Brasília, DF, Senado, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm. Acesso em: 20 jun. 2020.

BRASIL. **Lei 13.467 de 13 de julho de 2017**. Brasília, DF, Senado, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 20 jun. 2020.

CALMON FILHO, Petrônio. O conflito e os meios de sua solução. *In*: DIDIER Jr., Fredie; JORDÃO, Eduardo Ferreira (Coords.) **Teoria do processo: panorama doutrinário mundial**. Salvador: Jus Podivm, 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. Métodos de solução de conflitos individuais e coletivos extrajudiciais. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina (Coord.). **Soluções de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo Cintra; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel Dinamarco. **Teoria geral do processo**. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

CONSELHO Nacional de Justiça. **Conciliação e Mediação**. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/conciliacao-mediacao/>. Acesso em: 23 jun. 2020.

CONSELHO Nacional de Justiça. **Relatório Justiça em Números 2020**. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros>. Acesso em: 30 ago. 2020.

CONSELHO Superior da Justiça do Trabalho. **Recomendação CSJT.GVP N. 1 de 25 de março de 2020**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169693>. Acesso em: 30 ago. 2020.

CONSELHO Superior da Justiça do Trabalho. **Recomendação CSJT.GVP N. 2 de 25 de maio de 2020**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/172351>. Acesso em: 30 ago. 2020.

CONSELHO Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT N. 174 de 30 de setembro de 2016**. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95527>. Acesso em: 20 jun. 2020.

CONSELHO Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT 252 de 22 de novembro de 2019**. Brasília, DF, 2019. Disponível em:



<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/165536>. Acesso em: 20 jun. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

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

FERREIRA, Vanessa Rocha; ALENCAR, Mayara de Oliveira; JACOB, Carolyne Lima. O novo art. 507-A da CLT: a incompatibilidade do instituto da arbitragem com o direito individual do trabalho. **Revista Meritum**. Belo Horizonte, v. 14, n. 2, jul./dez. 2019. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/meritum/issue/view/376>. Acesso em: 20 jun. 2020.

GENTILE, Isabela Reimão. A efetividade do acordo extrajudicial trabalhista: instrumentos de segurança jurídica aos acordantes. In: TUPINAMBÁ, Carolina (Coord.). **Soluções de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018.

GRECO, Leonardo. **Instituições de processo civil**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. v. I.

MELLO, Grasielle dos Reis Rodrigues Mello. A mediação como oportunidade de transformação sociojurídica. In: CAMPOS, Andréa Vasconcelos; ALBUQUERQUE, Judith Euchares Ricardo de; SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça; PEREIRA, Rita Andréa Guimarães de Carvalho (Coords.). **Diálogos entre direito e psicanálise: uma abordagem contemporânea**. Belo Horizonte: RTM, 2017.

MISSA, Élisson. Processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. In: TUPINAMBÁ, Carolina (Coord.). **Soluções de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Mediação judicial trabalhista e promoção de direitos fundamentais. In: SOUZA, Cláudia Maria Gomes de; JAYME, Fernando Gonzaga; SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça; PEREIRA, Rita Andréa Guimarães de Carvalho (Coords.). **Mediação de conflitos: a emergência de um novo paradigma**. Belo Horizonte: Del Rey, 2016.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto; DE SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Reforma trabalhista**. Análise comparativa e crítica da Lei N. 13.467/2017. São Paulo: Rideel, 2017.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. Mitos, caminhos e acesso multidimensional à justiça: a arbitragem e a mediação como fórmulas parceiras do judiciário do trabalho no Brasil. In: TUPINAMBÁ, Carolina (Coord.). **Soluções de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018.

ZANGRANDO, Carlos. A conciliação extrajudicial no direito brasileiro e no direito comparado. In: TUPINAMBÁ, Carolina (Coord.). **Soluções de conflitos trabalhistas: novos caminhos**. São Paulo: LTr, 2018.

