

UNIVERSIDADE BRASIL
CURSO DE DIREITO

TATIANA CAMARGO PEIXOTO DOS SANTOS

**MEDIAÇÃO, CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM NO
PROCESSO DO TRABALHO E A LEI Nº 13.140/2015.**

DESCALVADO – SP
JUNHO, 2019

**UNIVERSIDADE BRASIL
CURSO DE DIREITO**

TATIANA CAMARGO PEIXOTO DOS SANTOS

Monografia apresentada como requisito
parcial para obtenção do título de Bacharel
em Direito na Universidade Brasil.

Orientador: Ms. Marcos Roberto Costa

DESCALVADO – SP

JUNHO, 2019

ATA DE AVALIAÇÃO DA BANCA EXAMINADORA DO TCC

Aos dez dias do mês de dezembro de 2019, às vinte horas, reúne-se a Banca Examinadora composta pelos membros:

1. Presidente – Professor(a) Marcos Roberto Costa
2. Professor(a) convidado(a): Manoel Geralcino Alves
3. Professor(a) convidado(a): Luiz Carlos Vick Francisco, para a avaliação do TCC, Trabalho de Conclusão de Curso do(a) acadêmico(a), **Tatiana Camargo Peixoto dos Santos**, nº financeiro 1514485-0, sob o tema “**Mediação, Conciliação e Arbitragem no Processo do Trabalho e a Lei nº 13.140/2015**”.

Aberta a sessão, com duração máxima de 1:00(uma hora) sob a Presidência do(a) Coordenador (a) da Banca Examinadora(orientador) , o(a) Presidente declara abertos o trabalho e, em seguida, concede o uso da palavra ao examinando, por 10(dez) minutos, devendo fazer resumo oral do TCC, abrangendo as metodologias utilizadas, as problemáticas, as hipóteses elaboradas, os conteúdos e as conclusões obtidas. O prazo máximo poderá ser prorrogado, a critério do Presidente da Banca, por mais 5(cinco) minutos.

Após a exposição oral o uso da palavra é retomado pelo Presedente da Banca, que o concederá ao primeiro Professor Convidado, para suas considerações e arguições ao examinando, o qual, ao lhe ser passado a palavra, deverá responder todas as questões que lhe forem destinadas. Em seguida, o Presidente da Banca retomará a palavra passando-a para o segundo Professor Convidado, com a mesma finalidade.

A duração máxima de cada arguição deve ser de 10(dez) minutos, tendo o examinado o mesmo tempo para suas respostas.

Esgotado a etapa das arguições, passar-se-à à avaliação do TCC e sua defesa, em sessão secreta pelos membros da banca.

Reaberto os trabalhos, será divulgado ao Examinado o resultado final da avaliação, podendo ser facultado o uso da palavra aos membros da Banca e ao Examinado, para as considerações finais.

Descalvado, 10 de dezembro de 2019.

AVALIAÇÃO:

	Marcos Roberto Costa Orientador(a)	Manoel Geralcino Alves Prof. Convidado(a)	Luiz Carlos Vick Francisco Profº Convidado(a)
Conteúdo e Conclusão	9,0	9,0	9,0
Utilização da Bibliografia	9,0	9,0	9,0
Apresentação Oral	9,0	9,0	9,0
Médias Parciais	9,0	9,0	9,0
Média Final	9,0	(X) APROVADO	() REPROVADO

Assinatura dos Presentes:

Orientador: _____

Prof Convidado: _____

Prof. Convidado: _____

Examinado: _____

Avenida Hilário da Silva Passos, nº 950, Parque Universitário – Descalvado – SP.

CEP: 13690-000 – e-mail: coord.direito.des@unicastelo.br, Fone: 0**19 3593-8500.

Dedico este trabalho

Primeiramente a Deus, por ter me proporcionado a realização deste sonho,
por ter me sustentado nas horas difíceis desta trajetória, ao meu marido
Luís Gustavo, meu filho João Vitor, por toda força e incentivo que me deram e
por toda paciência que tiveram comigo todos esses anos.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais e a toda minha família que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa da minha vida.

Aos meus amigos e irmãos em Cristo que sempre me sustentaram com suas orações; Em especial a minha amiga Ana Julia que foi um grande presente que o direito me deu.

Ao professor Marcos Roberto Costa, pela orientação, apoio e confiança.

Às amigas Grace e Mari, pelo excepcional apoio e incentivo que me deram durante a pesquisa.

Aos profissionais com quem estagiei ao longo desses anos que foram a melhor experiência da minha formação acadêmica.

Enfim, agradeço a todas as pessoas que de alguma forma fizeram parte desta etapa da minha vida.

A verdadeira medida de um homem não se vê na forma como se comporta em momentos de conforto e conveniência, mas em como se mantém em tempos de controvérsia e desafio.

Martin Luther King

RESUMO

A convivência humana, desde sempre, pode ocorrer situações de conflitos onde exista a discordância de um tema ou abordagem, seja ela jurídica ou civil. O entendimento entre as partes é a melhor forma para se resolver algum tipo de conflito, e é por tal motivo que se faz necessário o uso da mediação ou conciliação. No âmbito laboral ocorre conflitos e isso se dá, de certo modo, por ser um dos poucos momentos em que o Direito permite o uso da autodefesa para solucionar conflitos, onde a pressão do polo mais forte se sobrepõe ao do polo mais fraco. Historicamente o Brasil passou por situações de mão-de-obra escravizada por muitos séculos até 1888 e com as alterações ocorridas ao longo dos anos, do período de Getúlio Vargas, com a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) trazendo direitos aos trabalhadores, mais recentemente, em 2017 com a Reforma Trabalhista os conflitos continuar existindo no âmbito trabalhista e o presente estudo de revisão bibliográfica tem como objetivo apresentar conceitos e legislação histórica e atual sobre a mediação, conciliação e arbitragem na esfera da justiça do trabalho. No primeiro capítulo aborda a trajetória do trabalho no Brasil, passando pelo segundo capítulo informando sobre as leis e regras do trabalho, aprofunda conceitos no capítulo terceiro, apresentando a mediação, conciliação e a arbitragem e no capítulo quarto conceituando as dimensões da Resolução nº 125/2010 e finalizando, no quinto capítulo traz a abordagem sobre a conciliação e mediação na justiça do trabalho.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho. Mediação. Conciliação. Lei 13.140/2015.

ABSTRACT

Human coexistence can always occur in conflict situations where there is disagreement on a theme or approach, be it legal or civil. Understanding between the parties is the best way to resolve any kind of conflict, and it is therefore necessary to use mediation or conciliation. Conflict occurs at work, and this is, in a way, because it is one of the few times when Law allows the use of self-defense to resolve conflicts, where the pressure of the strongest pole overlaps that of the weaker pole. Historically, Brazil went through situations of enslaved labor for many centuries until 1888 and with the changes that occurred over the years, from the Getúlio Vargas period, with the creation of the Consolidation of Labor Laws (CLT) bringing rights to workers, More recently, in 2017 with the Labor Reform, conflicts continue to exist in the labor sphere and this bibliographic review study aims to present concepts and historical and current legislation on mediation, conciliation and arbitration in the sphere of labor justice. In the first chapter it discusses the trajectory of labor in Brazil, passing through the second chapter informing about labor laws and rules, deepens concepts in the third chapter, presenting the mediation, conciliation and arbitration and in the fourth chapter conceptualizing the dimensions of Resolution 125 / 2010 and finalizing, the fifth chapter brings the approach on reconciliation and mediation in labor justice.

Keywords: Labor Justice. Mediation. Conciliation.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO 1 – A TRAJETÓRIA DO TRABALHO NO BRASIL: DO TRABALHO ESCRAVIZADO ATÉ REPÚBLICA E A MODERNIZAÇÃO	12
1.1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO FORÇADO E SERVIL.....	12
1.1.1 O extrativismo do pau-brasil e a mão de obra indígena.....	12
1.1.2 A escravização africana: 1662 a 1888.....	14
1.1.3 República e a modernização.....	16
CAPÍTULO 2 – DAS LEIS E REGRAS DO DIREITO DO TRABALHO	19
CAPÍTULO 3 – MEDIAÇÃO, CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM	29
3.1 MEDIAÇÃO.....	29
3.2 CONCILIAÇÃO.....	31
3.3 ARBITRAGEM.....	31
3.4 DISTINÇÕES ENTRE MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO	32
CAPÍTULO 4 - CONCEITO E DIMENSÕES: RESOLUÇÃO N. 125/2010	34
4.1 IMPARCIALIDADE DO MEDIADOR	36
4.2 ISONOMIA ENTRE AS PARTES	36
4.3 ORALIDADE.....	37
4.4 INFORMALIDADE.....	37
4.5 AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES	37
4.6 BUSCA DO CONSENSO	38
4.7 CONFIDENCIALIDADE	38
4.8 BOA-FÉ.....	40
CAPÍTULO 5 – CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO	41
CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48

INTRODUÇÃO

A palavra conflito vem do latim *confligere* que significa contenda, desentendimento, embate, sendo uma espécie de oposição entre duas ou mais partes (SILVA et al., 2017). A palavra conciliar significa harmonizar, adequar ou ajustar, que remete ao equilíbrio, ou seja, chegar a um acordo, formar uma aliança para se buscar algum objetivo (DURANTE, 2015).

Desde que a população passou a viver em pequenas tribos, clãs, ou em sociedade, começaram os conflitos. O conflito é uma situação que pode ocorrer em qualquer situação onde exista a discordância de um tema ou abordagem, seja ela jurídica ou civil. Em muitos desses conflitos não existe uma solução rápida, e no que se refere as questões jurídicas pode haver a necessidade de ser levado para a justiça, implicando desgaste das partes envolvidas e processos duradouros, acarretando uma sobrecarga para os órgãos responsáveis de resolver as diferenças apresentadas, tornando a justiça demasiadamente lenta e sobrecarregada.

O que existe em regra geral é a justiça pública que tem o poder de resolver os casos concretos, sendo assim, os que são levados ao poder judiciário e que tem a obrigação de fazer cumprir, fazer o direito e executá-lo. Ao lado disto tem-se remanejado uma via de solução autocompositiva de conflito que compõe o coletivo: mediação, conciliação e arbitragem.

O entendimento entre as partes é a melhor forma para se resolver algum tipo de conflito, e é por tal motivo que se faz necessário o uso da mediação ou conciliação. A maioria das pessoas confundem estes instrumentos jurídicos, pois ambas são generalizadas como uma espécie de negociação, entretanto, a diferença entre elas está no uso de uma terceira pessoa que auxilia na resolução dos conflitos (NAVES, 2018).

A mediação se afigura o mais adequado, em vista da sua simplicidade, eficácia e baixa onerosidade, tendo ainda a vantagem, em relação ao resultado, de apresentar o menor índice de descumprimento dos acordos celebrados, pelo simples fato de as partes convencionarem, elas próprias, o acerto definitivo que satisfaça os interesses recíprocos, colocando fim ao conflito (LETTERTELLO, 2017).

No âmbito laboral ocorre conflitos e isso se dá, de certo modo, por ser um dos poucos momentos em que o Direito permite o uso da autodefesa para solucionar conflitos,

onde a pressão do polo mais forte se sobrepõe ao do polo mais fraco (FELÍCIO e ONGARATTO, 2016).

A trajetória do trabalho no Brasil tem o seu início com a escravidão, primeiramente com a utilização de mão de obra indígena e posteriormente com os africanos que foram trazidos pelos portugueses para que executassem atividades no engenho e também nos mais diversos tipos de trabalhos, inexistindo poucas funções sendo pagas como salário. Após quase trezentos e cinquenta anos, em 1888, com a Libertação do Escravos, os trabalhadores assalariados ainda não tinham seus direitos respeitados e, com a chegada das máquinas e fábricas após a Revolução Industrial o sistema de troca de valores financeiros por mão de obra sofriam desacordos.

O período que vai de 1930 a 1945 é conhecido na história brasileira como Era Vargas ou Estado Novo. Uma nova etapa na história do movimento operário, especialmente no que se refere aos sindicatos, com uma crescente integração dos sindicatos ao controle do Estado. Isso se dá mais claramente a partir da criação do Ministério do Trabalho, por Vargas, em novembro de 1930. No período 1930-45 dá-se uma profunda mudança na composição da classe operária, devido a seu crescimento de 500%. A ampla maioria dos trabalhadores são de origem rural, fruto da migração do campo para a cidade. Nesse período se consolidam várias garantias sociais com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), salário mínimo, aposentadoria, e estabilidade para operários com mais de 10 anos de serviço. Isso leva a um grande apoio dos trabalhadores a Vargas (HELDER, 2003)

Até a nova Consolidação das Leis de Trabalho, em novembro de 2017, com a Reforma Trabalhista, os acordos entre as partes, patrão e empregado, só podia ser realizado nas reclamações trabalhistas que já existiam e o atendimento amigável deveria ser alcançado apenas durante o processo judicial. Entre dezembro de 2017, primeiro mês completo de vigência da nova CLT, e setembro de 2018, os pedidos de homologação de acordo extrajudicial cresceram 2.440%, segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2018).

O presente estudo de revisão bibliográfica tem como objetivo apresentar conceitos e legislação histórica e atual sobre a mediação, conciliação e arbitragem na esfera da justiça do trabalho.

CAPÍTULO 1 – A TRAJETÓRIA DO TRABALHO NO BRASIL: DO TRABALHO ESCRAVIZADO ATÉ REPÚBLICA E A MODERNIZAÇÃO

Inicialmente o intuito do presente capítulo é discutir o trabalho e apresentar as principais mudanças nas relações de trabalho desde o período de colonização brasileiro até a promulgação das Consolidação das Leis Trabalhistas, buscando fatos históricos que foram prejudiciais e benéficos ao desenvolvimento do mercado de trabalho e das relações trabalhistas no país.

1.1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO FORÇADO E SERVIL

O Brasil desde sua descoberta, no período colonial, sofre o retardo do desenvolvimento econômico ocasionado pelo episódio de expansão comercial da Europa. Seu desenvolvimento é reduzido à uma ínfima parcela de crescimento alavancada principalmente pela exploração das riquezas naturais e pela necessidade de ocupação territorial (FURTADO, 2007).

As relações de trabalho naquele período muito dependiam das necessidades impostas pelos países colonizadores. Num primeiro momento de ocupação do território brasileiro, o interesse pela exploração das riquezas naturais foi a principal atividade exercida no Brasil colônia. Pouco era preciso despende de força de trabalho, salvo alguns povos nativos que foram escravizados e alguns representantes dos países colonizadores para controle da mão de obra escrava nas atividades extrativistas e das grandes lavouras.

1.1.1 O extrativismo do pau-brasil e a mão de obra indígena

O pau-brasil crescia em meio à Mata Atlântica, entre o Rio Grande do Norte e o Rio de Janeiro, concentrando-se nas costas que hoje correspondem ao Rio de Janeiro, sul da

Bahia e Pernambuco. O papel dos índios foi fundamental no processo de exploração do pau-brasil, pois eram eles que derrubavam as árvores, cortavam as toras e as transportavam para os navios. Era trabalho árduo considerando-se o tamanho das árvores, a espessura dos troncos e seu peso. Os troncos, duríssimos, variando de 20 a 30 metros de altura, depois de cortados, eram transformados em toras de cerca de 1,5 metros que podiam pesar até 30 quilos cada uma. Jean de Léry descreveu o trabalho estafante dos índios nas lides do pau-brasil que carregavam nos ombros nus por duas a três léguas (de 13 a 20 quilômetros) (DOMINGUES, 2017).

Em troca desse serviço, os nativos recebiam facas, espelhos, miçangas, tesouras, agulhas, foices e, decerto, machados de ferro para cortarem os troncos. A difusão do uso desses machados em substituição aos de pedra aumentou imensamente a produtividade do trabalho, reduzindo em mais de dez vezes o tempo para derrubada dos troncos (DEAN, 1986). A exploração do pau-brasil foi feita num ritmo tão feroz que só no primeiro século de exploração, cerca de 2 milhões de árvores foram derrubadas – uma espantosa média de 20 mil por ano ou quase 50 por dia (DOMINGUES, 2017). Cada navio podia levar cerca de 5 mil toras por viagem. Não é de se estranhar, portanto, que já em 1558, as melhores árvores só pudessem ser encontradas a mais de 20 km da costa. Daí entender que no século XVI mais de 2 milhões de árvores tenham sido derrubadas e reduzidas a toras (WOSCH, 2015).

Até o século XIX era comum que as áreas mais ricas e centrais do Brasil empregassem o trabalho escravo de origem africana, enquanto as regiões de fronteira, ou periféricas, empregavam o trabalho dos grupos indígenas. Informa GIL (2019) que, em 1730, enquanto as regiões mais fortes economicamente, Rio de Janeiro e Minas Gerais mantinham escravos de origem africana na enorme maioria dos trabalhos, nos Campos de Curitiba, então um local periférico se usava e se abusava da mão de obra indígena.

PINSKY (2010) informa que os índios eram colocados em um sistema de trabalho em que ficavam um semestre nas próprias aldeias e no outro atendiam às necessidades dos moradores e era para que tinha de quinze a cinquenta anos. Sem nenhuma responsabilidade, e sem nenhum custo inicial, cada patrão procurava extrair do índio o máximo, não respeitando limites de horário nem para carga de trabalho. Assim, além de deslocado do seu ambiente e sujeito a doenças comuns ao europeu, mas arrasadoras para si, o índio via-se submetido a condições de vida e de trabalho muito ruins, o que terá contribuído, enormemente, para a queda da população indígena em áreas de 'colonização' branca.

Na obra “A escravidão, o clero e o absolucionismo”, datada de 1887, PINSKY (2010), informa:

a Lei de 6 de Junho de 1755 emancipando os índios do Maranhão e do Pará, e a de 8 de Maio de 1758 concedendo o mesmo benefício a todos os índios que habitassem nos domínios reais no continente americano, sem restrição alguma (1887: 2).

Após a emancipação dos índios, os trabalhadores que mais atuaram no país foi a mão de obra escravizada africana, como será apresentado a seguir.

1.1.2 A escravização africana: 1662 a 1888

Após o extrativismo, os portugueses instalaram em solo brasileiro os engenhos de açúcar e, num país onde não havia animais de carga, sem pecuária e quase sem mão de obra para o trabalho, o meio encontrado foi trazer os negros africanos das terras coloniais de Portugal, para o cultivo da cana-de-açúcar e o engenho (MATTOSO, 2016).

Informa MATTOSO (2016) que em 1647, foi criada no Brasil a primeira companhia de comércio e possuía o monopólio do vinho, do azeite, da farinha de trigo e do bacalhau, mas não se mostraria interessada no tráfico de escravos. Foi em 1662, que ocorreu o primeiro contrato para o Estado do Grão-Pará para a 'importação' de 10.000 negros. Com a descoberta do ouro e a exploração das jazidas a partir do final do século XVII, aumentaria a demanda da mão de obra negra, mas é a partir das companhias fundadas no Estado do Grão-Pará e Maranhão (1775) e a de Pernambuco e Paraíba (1759), sobre a iniciativa do Marques de Pombal, que o processo de importação de negros se intensifica, sobretudo pelo grande crescimento do tráfico negreiro. O comércio de escravos entre a África e o Brasil tornou-se um negócio muito lucrativo (GARAEIS, 2012).

Para Portugal, a escravidão logo se mostrou uma importante fonte de lucro. Enquanto o aprisionamento dos indígenas era um empreendimento essencialmente interno, que gerava acumulação interna, o tráfico negreiro ao contrário, por ser um braço do comércio colonial, proporcionava acumulação de riqueza que passava a fluir diretamente à Metrópole (SILVA e MATTEI, 2015).

Informa GOMES (2008) que, em 1808, com a chegada da família real ao Brasil, no Mercado do Valongo no Rio de Janeiro, foi o principal mercado de escravos no Rio de Janeiro, fundada em 1779, chegaram entre 18.000 a 22.000 homens, mulheres e crianças que, após terem permanecido em quarentena eram vendidos como mercadorias e destinados para

as minas de ouro e diamante, o engenho de cana-de-açúcar e as lavouras de algodão, café, tabaco e outras culturas que sustentavam a economia brasileira. De acordo com o autor, estima-se que 850.000 indivíduos que vieram do continente africano e desembarcaram no porto do Rio de Janeiro.

Entre os séculos XVI e XVII, os engenhos de cana-de-açúcar era a principal atividade econômica no período colonial, entretanto muitos escravos trabalhavam como estivadores, barqueiros, vendedores, aprendizes, mestres em artesanato e serviços domésticos, principalmente no Rio de Janeiro, Pernambuco e em outras cidades litorâneas (CARVALHO, 2019).

A partir dos séculos XVIII e XIX, com a ascensão da mineração em Minas Gerais e Goiás, milhares de escravos foram trabalhar nas minas e demais atividades (como a agropecuária) que movimentavam a economia nas regiões auríferas. Outras formas de trabalho escravo foram: a criação de gado no nordeste brasileiro; os trabalhos nas atividades comerciais de uma região à outra, como tropeitos; e o trabalho de zelar e tratar dos animais carregadores de mercadorias. Nas cidades, as formas de trabalho escravo variavam bastante. Existiam os escravos prestadores de serviço, isto é, os escravos de ganho, carpinteiros, barbeiros, sapateiros, alfaiates, ferreiros, marceneiros, entre outros. As mulheres também exerciam o trabalho escravo: geralmente elas trabalhavam como amas de leite, doceiras e vendedoras ambulantes (CARVALHO, 2019).

Na primeira metade do século XIX, o mercado de trabalho ainda era inexistente, sendo esse o período em que mais chegaram escravos africanos ao Brasil, tendo o período imperial representado, assim, o auge do sistema escravista (VARGAS, 2016).

Em 7 de novembro de 1831, foi assinado pelo então Imperador do Brasil, D. Pedro II, a determinação que

Art. 1º Todos os escravos, que entrarem no territorio ou portos do Brazil, vindos de fóra, ficam livres. Exceptuam-se:

1º Os escravos matriculados no serviço de embarcações pertencentes a paiz, onde a escravidão é permittida, emquanto empregados no serviço das mesmas embarcações.

2º Os que fugirem do territorio, ou embarcação estrangeira, os quaes serão entregues aos senhores que os reclamarem, e reexportados para fóra do Brazil.

Para os casos da excepção nº 1º, na visita da entrada se lavrará termo do numero dos escravos, com as declarações necessarias para verificar a identidade dos mesmos, e fiscalisar-se na visita da sahida se a embarcação leva aquelles, com que entrou. Os escravos, que forem achados depois da sahida da embarcação, serão apprehendidos, e retidos até serem reexportados (BRASIL, 1831, sic)

Com isso, o número de escravos importados pelo Brasil só viria a cair após 1850. Isto exigia uma nova postura por parte do Império. De um modo ou outro, era necessário sair do impasse criado diante do fim do tráfico. É assim que o governo brasileiro cede aos interesses ingleses, decretando em 04 de setembro de 1850, a Lei nº 581, mais conhecida como Lei Eusébio de Queiroz que, reforçando o já decretado em 1831, pôs fim definitivo ao tráfico negro nas dependências do Império Brasileiro.

Outras leis também foram criadas de modo a libertação dos escravos em 28 de setembro de 1871, com objetivo de acalmar os anseios abolicionistas, decretou-se a Lei nº 2.040, a chamada Lei do Ventre Livre. Na essência, esta lei definia que a partir daquela data os filhos de escravos eram considerados livres.

Informam SILVA e MATTEI (2015) que a implicação principal da Lei do Ventre Livre, bem como das demais leis paliativas, foi adiar ao máximo as discussões acerca da abolição da escravidão. Após esta lei, foram necessários mais dez anos para que o movimento abolicionista reconquistasse a posição que possuía anteriormente. Em 28 de Setembro de 1885, Governo Imperial aprovou a Lei nº 3.270, mais conhecida como Lei dos Sexagenários. Tal medida visava dar liberdade aos escravos maiores de 60 anos, amenizando os anseios abolicionistas sem afetar em profundidade a continuidade do trabalho escravo. Em 13 de maio de 1888, a Lei nº 3.353, conhecida como Lei Áurea. Assim, depois de décadas de adoção de leis paliativas, finalmente é extinta a escravidão no Brasil.

A breve exposição histórica sobre a questão do sistema escravista e de sua influência na formação do mercado de trabalho brasileiro, mostrando que a existência da precariedade, da informalidade, do subemprego atual tem raízes na forma em que se moldou esse período.

1.1.3 República e a modernização

A transição do trabalho escravo para o trabalho livre, que tem os marcos legais entre 1850 e 1888, possui correspondência econômica na transformação da grande lavoura monocultural e escravista na moderna empresa agrícola que pavimentaria a transição para a industrialização. A sociedade brasileira não aceitava o término da escravidão, porque a estrutura política e econômica do Brasil dependia dos escravos. O café estava se tornando a grande riqueza do país e a lavoura dependia da mão-de-obra escrava (FERREIRA, 2008).

No Brasil há a chegada dos imigrantes, ainda quando a mão-de-obra escravizada que era a força de trabalho no campo e, após a Lei Áurea, o país continuava estimulando a imigração europeia, convertida em uma grande fonte de mão-de-obra, principalmente para trabalhar nas lavouras e grandes fazendas de café. Mas não era somente essa a razão pela qual o governo brasileiro queria tanto os imigrantes europeus. Por trás das promessas de uma vida promissora no Brasil, havia também o ideal do branqueamento da nação (DÁVILA, 2006).

Informa Lago (2014) que o contrato feito com os colonos incluía moradia gratuita, uma área para plantar gêneros alimentícios (principalmente milho e feijão), ou o direito de plantá-los entre as fileiras de pés de café, algum pasto para uma ou duas cabeças de gado e, em certos casos, o direito de arrendar lotes adicionais de terra. Com o passar dos anos, muitos dos estrangeiros que vieram só para o trato com os cafezais passaram a cultivar outros tipos de produtos. Os colonos que conseguiam juntar alguma poupança, mudavam-se para os pequenos centros urbanos.

GIANNOTTI (2007) informa que documentos da época mostram que existiam no Brasil, em 1900 aproximadamente oitenta mil trabalhadores urbanos. Outros mostram que, em 1906 havia, no Rio de Janeiro, 115 mil operários, incluindo artesão de pequenas oficinas. No mesmo ano, em São Paulo, havia 24 mil operários, sendo possível afirmar que a industrialização no país ainda era pequena no início do século XX.

Na Primeira República (1889-1930), o crescimento demográfico, a ocupação das cidades com as possibilidades de trabalho e as muitas diferenças sociais no meio urbano, com o aumento da pobreza, provocou a utilização do trabalho da criança das camadas populares nas várias áreas da produção que se apresentavam no período. Identifica-se um contingente de crianças, pequenos aprendizes, muitas vezes não remunerados, que compunha o quadro dos trabalhadores urbanos na época (ANDREOTTI, 2005).

Passa existir nesse período a preocupação do mínimo de bem-estar para a população e assim começam a aparecer construções como redes de esgoto, iluminação a gás, linhas de bondes, ferrovias integrando as regiões econômicas do interior aos portos, construção de prédios públicos, praças, parques, aquedutos, reformas portuárias, instalação de fábricas, programas de intervenção nas habitações populares, políticas de higiene, saneamento e saúde pública foram medidas implementadas nos centros urbanos. Com essas novas construções algumas profissões passam a existir e são trabalhadores braçais, serventes, domésticos, mercadores, jornaleiros, quitandeiras, costureiras, carregadores, pajens, mestres-escolas, e outras categorias de trabalhadores urbanos buscavam o seu ganha-pão diário,

circulando apressados pelas ruas, dominando o espaço público, movimentando e impulsionando a vida nas cidades (SCHEULER, 1999)

A aceleração do processo de industrialização ocorrida durante a Grande Guerra e após a crise mundial de 1929, deu o início à incorporação da produção industrial, primeiro dos trabalhadores nacionais urbanos desempregados, a seguir de produtores recém-chegados do meio rural e, assim, cresceu o processo de urbanização da sociedade brasileira que metamorfoseou pequenos núcleos urbanos em megametrópoles, como São Paulo e Belo Horizonte, transformando, em poucas décadas, o Brasil de país predominantemente agrário em essencialmente urbano (MAESTRI, 2003).

A industrialização que ocorreu no Brasil nos anos 1930, e foi período em que o Estado esteve sob o comando de uma nova elite que submeteu o país a uma série de mudanças que alteraram profundamente a base econômica e social do velho Brasil rural.

CAPÍTULO 2 – DAS LEIS E REGRAS DO DIREITO DO TRABALHO

Embora os primeiros órgãos contemporâneos da Justiça do Trabalho tenham surgido na Europa no início do século XIX, no Brasil eles só apareceram em princípios da década de 1920. A primeira iniciativa nesse sentido entre nós coube ao então presidente do estado de São Paulo, Washington Luís, que criou os chamados Tribunais Rurais em 1922. Em abril do ano seguinte, surgiu a primeira iniciativa de âmbito federal, quando o presidente Artur Bernardes instituiu o Conselho Nacional do Trabalho. A história da Justiça do Trabalho no Brasil tem sua origem definida a partir da criação do Conselho Nacional do Trabalho em 1923, atendendo aos anseios de uma classe trabalhadora que se consolidava, lembrando que, até 1888, a grande quantidade de mão de obra trabalhadora no Brasil era de escravos (PORTO, 2012).

Em 1930, o Governo Federal, do presidente Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho e com ele as primeiras leis trabalhistas e, ocorre neste período: o aprimoramento dos sindicatos, a criação de órgãos de proteção ao trabalho como as Comissões Mistas, Juntas de Conciliação, Inspetorias Regionais, Justiça do Trabalho, Conselhos Regional e Nacional do Trabalho (WOSCH, 2015). Em 1932, é regulamentado, por decreto, a sindicalização das classes patronais e operárias. Criou as Juntas de Conciliação e Julgamento e, com a promulgação da Constituição do Estado Novo, a unicidade sindical (CAPPELLANO, 2015).

O termo “Justiça do Trabalho” é introduzido no ordenamento brasileiro pela Constituição de 1934. No entanto, diferentemente do que a nomenclatura pareceria indicar, a Justiça do Trabalho foi instituída por esta Carta no âmbito do Poder Executivo. Tanto o é que o único artigo tratando da Justiça do Trabalho na Constituição se encontrava em seu Título IV (Da Ordem Econômica e Social). Citava tal artigo:

Art 122 - Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a **Justiça do Trabalho**, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.

Parágrafo único - A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual. (BRASIL. Constituição, 1934) (grifo nosso)

Assim, a primeira Constituição brasileira a trazer normas específicas de Direito do Trabalho foi a Constituição de 1934, como influência do constitucionalismo social. instituiu o salário-mínimo, a jornada de oito horas, o repouso semanal, as férias anuais remuneradas e a indenização por dispensa sem justa causa, a isonomia salarial, a proteção do trabalho das mulheres e dos menores, as férias remuneradas, a liberdade sindical, dentre outros direitos. Sindicatos e associações profissionais passaram a ser reconhecidos, com o direito de funcionar autonomamente (SANTOS, 2011).

A partir da Constituição Federal (CF) de 1934, todas as demais constituições passaram a ter normas trabalhistas. No art. 124 afirma

A lei estabelecerá as condições do trabalho na cidade e nos campos, e intervirá nas relações entre o capital e o trabalho para os colocar no mesmo pé de igualdade, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país

Resumidamente, POLETTI (2012) apresenta as determinações legais da CF/1934

Estabelece os princípios a serem observados na legislação sobre o trabalho: “a trabalho igual corresponderá igual salário, sem distinção de idade ou de sexo”, “a lei assegurará nas cidades e nos campos um salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais da vida de um trabalhador chefe de família”, a jornada de trabalho será de oito horas, e nas indústrias insalubres de seis horas, salvo o pagamento de horas extras; garantia ao trabalhador da necessária assistência em caso de enfermidade, bem como à gestante operária, podendo a lei instituir o seguro obrigatório contra a velhice, a doença, o desemprego, os riscos e acidentes do trabalho e em favor da maternidade; criação pelas empresas de um fundo de reserva do trabalho capaz de assegurar aos operários, ou empregados, o ordenado ou salário de um ano, se por qualquer motivo a empresa desaparecer; obrigação de as empresas industriais ou agrícolas, com mais de cinquenta empregados, manterem, pelo menos, uma escola primária para o ensino gratuito de seus empregados, trabalhadores e seus filhos (origem do salário educação); obrigação de aquelas empresas providenciarem a assistência médica; “a legislação agrária favorecerá a pequena propriedade, facultando ao poder público expropriar os latifúndios, se houver conveniência de os parcelar em benefício do cultivador, ou de os explorar sob forma cooperativa” (POLETTI, 2012:28).

Cabe notar que, ao afastar explicitamente o disposto no Capítulo IV do Título I, que versa sobre o Poder Judiciário, o constituinte de 1934 ressalta a escolha de instituir a

Justiça do Trabalho fora do âmbito deste Poder. Digno de nota também é o Parágrafo único, que constitucionaliza os chamados juízes classistas, representantes de trabalhadores e patrões, ao lado dos chamados juízes togados, indicados pelo Presidente da República. (MOREL e PESSANHA, 2007: 90).

Apesar de prevista pela Carta de 1934, a Justiça do Trabalho não chegou a ser efetivamente instalada durante sua breve vigência. A Carta Constitucional de 10 de novembro de 1937, a qual substituiu a de 1934, manteve a instituição de Justiça do Trabalho, determinando ao mesmo tempo que a Justiça do Trabalho seria regulada por lei, sem atribuições da Justiça Comum (NUNES e SOUZA, 2018).

De acordo com MACIEL (2007) as estratégias de poder anunciadas na Assembleia Constituinte que elaborou a democrática Constituição promulgada em 1934 confirmaram-se com exatidão a partir da Carta outorgada em 1937. Vargas, que por meio de seus aliados havia promovido no texto de 1934 uma espécie de democracia corporativa, com mais liberdade e sem as limitações democráticas, colocou em prática a política clientelista que reformou o sindicalismo incipiente da época e traz até hoje suas consequências.

Na Constituição de 1937

Art. 61 são atribuições do Conselho da Economia Nacional,

- a) estabelecer normas relativas à assistência prestada pelas associações, sindicatos ou institutos;
- b) editar normas reguladoras dos contratos coletivos de trabalho entre os sindicatos da mesma categoria da produção ou entre associações representativas de duas ou mais categorias;
- c) editar normas reguladoras dos contractos collectivos de trabalho entre os syndicatos da mesma categoria da producção ou entre associações representativas de duas ou mais categorias

Art. 122. Dos direitos e garantias individuaes

8 – A liberdade de escolha de profissão ou do genero de trabalho, industria ou commercio, observadas as condições de capacidade e as restricções impostas pelo bem publico, nos termos da lei.

Art. 136. O trabalho é um dever social. O trabalho intellectual, technico e manual tem direito á protecção e solitudine especiaes do Estado.

A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistencia do individuo, constitue um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoraveis e meios de defesa (BRASIL, constituição 1937).

Com os artigos apresentados consta as determinações para o estabelecimento dos sindicatos e a afirmação sobre as garantias e direito de trabalho.

No dia 1º de maio de 1943 era promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho, conjunto de leis disciplinando as relações individuais e coletiva do trabalho, de acordo com ALMEIDA (2016:31) “verdadeiro marco na história da justiça social no Brasil”.

O art. 2º da CLT assim define a figura do empregador:

Considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Como explica ALMEIDA (2016) o primeiro fato que se observa do artigo supracitado é a impossibilidade de o empregador incorrer no risco do negócio. Não há, inclusive, nenhuma hipótese de se requerer a inserção de problemas financeiros do empregador no exame da força maior no art. 501 da CLT, fazendo com que o empregado tenha direito a 50% das verbas rescisórias, pois, como já citado, o risco do negócio corre por conta exclusiva do empregador.

A Assembleia Constituinte de 1946, convocada após o fim da ditadura de Getúlio Vargas, acrescentou à legislação uma série de direitos antes ignorados: reconhecimento do direito de greve, repouso remunerado em domingo e feriados e extensão do direito à indenização de antiguidades e à estabilidade do trabalhador rural. Outra conquista importante da época foi a integração do seguro contra acidentes do trabalho no sistema da Previdência Social (BRASIL, TRT, 2019).

Atualmente, na Constituição Federal de 1988 o direito do trabalho é tratado nos artigos 6º e 7º, bem assim o direito de associação sindical é disposto no artigo 8º, tudo em que estabeleceu o constituinte uma série de normas constitucionais que minimamente garantem o trabalhador, seu direito ao trabalho e de associar-se.

No plano infraconstitucional, além da CLT, diversas outras normas esparsas dão sustentáculo ao direito do trabalho, podendo ser citada a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 (FGTS); Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962 (Décimo Terceiro Salário), Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973 (trabalhador Rural), Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990 (Seguro-Desemprego), enfim, entre outras.

Entretanto, a própria Consolidação das leis do Trabalho (CLT) aos longo dos anos após sua edição, sofreu diversas alterações, especialmente, para que pudesse ser renovada diante das novas situações e formas de trabalho, sendo que, mais recentemente,

uma grande alteração se deu através da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida Lei da Reforma trabalhista.

A Reforma Trabalhista alterou mais 100 itens dos artigos celetistas, sendo que, dentre a suas mudanças, deu prevalência à acordos entre patrões e empregados sobre a intervenção legislativa nas relações trabalhistas.

Como abaixo se pode ver, FRANZIN e JADE (2017) apresentaram vários pontos que a Lei reformadora trouxe à CLT, podendo ser citados:

Quadro 1: Algumas alterações com a Reforma Trabalhista

	ATÉ JUNHO DE 2017	COM A REFORMA TRABALHISTA
Acordos e leis	A legislação vale mais do que os acordos coletivos, firmados entre sindicatos, trabalhadores e empregadores	Algumas questões regulamentadas pela CLT poderão ser negociadas entre patrões e empregados e terão prevalência sobre a lei
Férias	Parceladas em até duas vezes a menor não pode ter menos do que 10 dias	Parceladas em até três vezes: a maior precisa ter no mínimo 14 dias e as menores não podem ter menos de 5 dias.
Justiça gratuita	Justiça gratuita para quem receber menos de dois salários-mínimos ou declarar não ter condições de pagar	Justiça gratuita aos que recebem menos de 40% do teto no INSS e a quem comprovar que não possui recursos
Trabalho intermitente	Não é regulamentado pela CLT, que prevê apenas o regime parcial	Passam a ser legais contratos por horas de serviço direitos trabalhistas passam a se garantidos ao trabalhador contratado nessa modalidade
Contribuição Sindical	É descontada obrigatoriamente da folha de pagamento de todos os empregados, sindicalizados ou não	A contribuição passa a ser facultativa, o pagamento é feito por quem desejar estar filiado ao sindicato
Trabalho remoto (<i>home office</i>)	Não é regulamentado pela CLT	Passa a compor a lei, prevendo negociações entre empregador e empregado quanto a responsabilidade sobre despesas relacionadas às funções
Trabalho parcial	É permitida jornada de até 25 horas semanais, sem hora extra	Até 30 horas semanais sem hora extra. Até 26 horas semanais com acréscimo de até 6 horas extras
Autônomo exclusivo	Não era previsto pela CLT	Cria a figura do autônomo exclusivo, que poderá prestar serviços para um único empregador de forma contínua, sem estabelecimento de vínculo.

Resgate do Fundo de Garantia Tempo de Serviço (FGTS)	Quando o empregado pede demissão ou é demitido por justa causa, não tem direito a multa de 40% sobre o saldo do FGTS nem à retirada do fundo de garantia. Em relação ao aviso prévio, ao empregador pode avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o empregado trabalhe o período.	Passa a ser permitida a rescisão de contrato de trabalho quando há “comum acordo” entre o empregado e o empregador. Nesse caso, o trabalhador tem direito a receber metade do valor do aviso prévio e da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do FGTS, mas não recebe o seguro-desemprego.
Gestante e lactante	A CLT determina o afastamento da empregada gestante ou lactante de quaisquer atividades, operacionais ou locais insalubres	Afastamento da gestante somente de atividades consideradas insalubres em grau máximo. Durante a lactação o afastamento de atividades insalubres em qualquer grau é considerado a atestado de saúde

Fonte: FRANZIN e JADE (2017)

Além disso, outras normativas mais atuais também modificaram a CLT, podendo ser mais atualmente lembrada da MP da Liberdade Econômica (MP 881/2019), que após seu prazo de vigência, foi convertida na Lei 13.874 de 20 de setembro de 2019.

Pois bem, com o advento da Lei da Liberdade Econômica, estabeleceu-se como regra geral que a CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) seja emitida por meio eletrônico, somente podendo ser expedida por meio físico, excepcionalmente, nos casos estabelecidos pela própria lei, o que foi enfatizado através da alteração da redação do artigo 15 da CLT.

Outrossim, o artigo 16 da CLT, com a nova redação trazida pela Lei da Liberdade Econômica, dispõe que a CTPS terá como identificação única do empregado o número no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), não mais um número próprio de Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Outras foram as mudanças trazidas pela Lei da Liberdade Econômica, podendo aqui citar, para finalizar, a alteração do parágrafo segundo do artigo 74 da CLT, que vez previa que era obrigação da empresa que tivesse mais de 10 (dez) empregados, manter o registro de ponto de cada funcionário.

Com a nova redação, somente quando a empresa tiver mais de 20 (vinte) trabalhadores é que será obrigatória a anotação dos horários de entrada e saída de cada empregado, sendo permitida a pré-assinalação do intervalo destinado ao descanso e refeição.

Pois bem, estas são as disposições em que determinam os direitos e deveres trabalhistas, onde se percebe que grande evolução da temática ocorreu ao longo dos anos, dada a sua importância para o direito social.

Contudo, em contrapartida a tantos direitos e deveres, vem o descumprimento das determinações legais, que desembocam em conflitos deduzidos no Judiciário, sendo que, no caso de trabalhadores na iniciativa privada e celetistas, são deduzidos junto à Justiça do Trabalho.

Para tanto, na própria CLT, como também em utilização a procedimentos subsidiários (a exemplo do direito comum e da Lei de Execução Fiscal), se tem formas de proceder com a ação judicial para buscar através do Judiciário uma resposta a fim de solucionar o conflito trabalhista, o que é feito através do processo.

O processo do trabalho é o complexo de atos sequenciais e termos por meio dos quais se concretiza a prestação jurisdicional, através de um instrumento chamado ‘Ação’, originado de um dissídio trabalhista, ou seja, é meio pelo qual o empregado ou empregador se utiliza para satisfazer um prejuízo que eventualmente tenha tido da relação de trabalho (CABRAL, 2017).

Direito Processual do Trabalho é o ramo da ciência jurídica, dotado de normas e princípios próprios para a atuação do direito do trabalho e que disciplina a atividade das partes, juízes e seus auxiliares, no processo individual e coletivo do trabalho (SARAIVA e LINHARES, 2018).

Os caminhos para a autonomia do Direito Processual do Trabalho, em face do processo comum, não poderiam ser diversos dos seguidos por todos os ramos que obtiveram sua identidade própria, dentro da unidade científica do Direito. Foram por ele observados os estágios clássicos da formação de princípios e doutrina peculiares, legislação típica e aplicação didática regular.

Todos esses estágios estão cumpridos, no Brasil, sucessivamente, pelo Direito Processual do Trabalho. Acha-se ele sustentado por princípios peculiares, ainda que harmonizados com os gerais do processo, por ampla construção doutrinária, que se retrata em consistente referência bibliográfica, e por um sistema legal característico, incluindo-se, além do mais, nos currículos de graduação em Direito, na condição de disciplina nuclear.

A definição de princípio pode ser apresentada por meio das palavras de Celso Antônio Bandeira de Mello:

Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico (MELLO, 2019:230).

Já o Direito Processual, chamado por alguns de direito adjetivo, é o ramo do Direito que se ocupa do processo, isto é, a série de atos com finalidade definida, que se identifica com o mesmo fim da jurisdição. Integra o Direito Público e congrega os preceitos e regras que dispõem sobre a jurisdição, que é o exercício da função típica do poder judiciário (FIDALGO, 2018).

Ainda sobre jurisdição na justiça do trabalho se apresenta da seguinte maneira, os dissídios individuais são processados nas Varas do Trabalho enquanto os dissídios coletivos são ajuizados nos Tribunais Regionais do Trabalho e no Superior Tribunal do Trabalho.

Nesse sentido, aponta Nascimento (2003), sobre a jurisdição em relação ao direito do trabalho:

Cabe a jurisdição, sem a qual nenhum sistema de solução de conflitos pode manter-se – a não ser pela imposição de um sobre outro interessado –, a interpretação definitiva e oficial das normas que integram o ordenamento jurídico, precedida de uma diversidade de mecanismos internos, que podem existir nas empresas e nos sindicatos, para permitir soluções autocompostas, céleres e simplificadas, como convém para a maioria dos conflitos trabalhistas (NASCIMENTO, 2003:290)

Assim, tem-se, a jurisdição como meio de resolução dos conflitos claramente eleito, nos costumes do direito brasileiro, como a melhor forma de resolução dos conflitos, mesmo com sua morosidade, tem a jurisdição preferência na resolução das lides em relação a arbitragem, esta, ainda pouco utilizada.

As principais divisões do direito processual são Direito Processual Civil, Direito Processual Penal e Direito Processual do Trabalho, e cada uma destas divisões atuam como suporte para as matérias civil, penal e trabalhista em suas respectivas áreas. Não há, no Direito Processual do Trabalho, unanimidade quanto aos princípios aplicados. Seguem, em regra, os princípios gerais do processo, havendo, porém, princípios voltados diretamente ao processo trabalhista (HRUSCHKA, 2017).

Em razão da própria diferença entre as partes, o Direito do Trabalho procura assegurar que haja um equilíbrio entre o empregado e o empregador. O processo trabalhista permite que o mais fraco (empregado) goze de benefícios que não atingem o empregador, como por exemplo, a isenção do depósito recursal (TAKAHASHI et al., 2019).

Nas alegações de PEREIRA (2011)

[...] os direitos trabalhistas estão assegurados ao trabalhador mediante normas estatais imperativas, cogentes ou de ordem pública, que são de observância obrigatória pelas partes. Esse respeito obrigatório às normas trabalhistas acaba produzindo reflexos no Direito Processual do Trabalho. Em especial, na entrega da prestação jurisdicional. O Processo tem uma função finalística, qual seja, a prestação jurisdicional pautada no efetivo cumprimento dos direitos indisponíveis dos trabalhadores (PEREIRA, 2011;28).

O processo do trabalho é bastante dinâmico e diferentemente do processo civil, que se apresenta com maior rigor formal, possui características próprias, orientando-se por princípios menos complexos os quais visam dar maior celeridade processual e resolver o conflito com o menor tempo possível. O propósito desta celeridade está consubstanciado na redução de várias fases processuais e recursos que existe na esfera civil, bem como na redução de prazos e procedimentos dos atos processuais (CABRAL, 2017).

As questões trabalhistas por trazerem em seu âmbito o único meio de sobrevivência do trabalhador e de sua família (salário), nada justificaria a demora na resolução do conflito. A Justiça Trabalhista prevê, por exemplo, que se o juiz perceber que a reclamada se utiliza de recursos com fins exclusivamente protelatórios (adiar o julgamento), poderá aplicar-lhe multa por tal ato.

As regras do Direito do Trabalho são interpretadas mais favoravelmente ao empregado, devido sua inferioridade econômica.

Desse modo, existem certas características peculiares do Direito Processual do Trabalho, tal como a gratuidade do processo, com a dispensa do pagamento de custas, prevista no art. 790, § 3º, da Consolidação das Leis Trabalhistas. O empregado não precisa pagar as custas para intentar a ação. Além disso, a assistência judiciária é concedida apenas ao empregado, e nunca ao empregador.

Em outros casos é invertido o ônus de prova ou são aceitas presunções que só favorecem o empregado, e jamais o empregador. O impulso processual “*ex officio*”

determinado pelo juiz, na execução, por exemplo, beneficia o empregado. O empregador tem que fazer depósito para poder recorrer, e o empregado não (MARTINS, 2007).

Isso tudo ocorre, pois no processo do trabalho parte-se do princípio de que as partes são desiguais, necessitando o empregado de proteção da lei. Porém, tal não significa que o juiz deve ser parcial, já que é o sistema adotado pela lei que é protecionista, e não o magistrado.

Em pese a autonomia do processo do trabalho, na prática, tem se percebido um Judiciário extremamente lento diante da vastidão de conflitos que são a si levados a decidir.

Assim, cada vez mais se tem fomentado outras formas de solução de conflito, a citar: a forma conciliatória e mediatória, pois se percebeu o agastamento do Judiciário e a perda de celeridade na solução das lides, o que também se deu na esfera trabalhista.

Daí, nos capítulos posteriores, se conhecerá, como ênfase do direito laboral, o que e quais seriam estas outras formas e modalidades para solucionar conflitos.

CAPÍTULO 3 – MEDIAÇÃO, CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM

3.1 MEDIAÇÃO

De acordo com o Manual de Mediação Judicial (BRASIL, 2016) a mediação trata-se de um método de resolução de disputas no qual se desenvolve um processo composto por vários atos procedimentais pelos quais o(s) terceiro(s) imparcial(is) facilita(m) a negociação entre as pessoas em conflito, habilitando-as a melhor compreender suas posições e a encontrar soluções que se compatibilizam aos seus interesses e necessidades.

Os chamados ‘processos autocompositivos’ incluem tanto os processos que se conduzem diretamente ao acordo, como é de forma principal a conciliação, quanto às soluções facilitadas ou estimuladas por um terceiro, normalmente, mas nem sempre, denominado “mediador”. Em ambos os casos, existe a presença de um terceiro imparcial, e a introdução deste significa que os interessados renunciaram parte do controle sobre a condução da resolução da disputa. Além disso, em todos os processos autocompositivos:

- As partes podem continuar, suspender, abandonar e retomar as negociações. Como os interessados não são obrigados a participarem da mediação, permite-se encerrar o processo a qualquer tempo. Apesar de o mediador exercer influência sobre a maneira de se conduzirem as comunicações ou de se negociar, as partes têm a oportunidade de se comunicar diretamente, durante a mediação, da forma estimulada pelo mediador.
- Assim como na negociação, nenhuma questão ou solução deve ser desconsiderada. O mediador pode e deve contribuir para a criação de opções que superam a questão monetária ou discutir assuntos que não estão diretamente ligados à disputa, mas que afetam a dinâmica dos envolvidos.
- Por fim, tanto na mediação, quanto na conciliação, como na negociação, as partes não precisam chegar a um acordo (BRASIL, 2016:21)

A Autocomposição inegavelmente, é a melhor forma de solução dos conflitos e mundialmente privilegiada. Traduz a solução dos conflitos de forma amigável entre as partes envolvidas, sem o emprego da força. Exemplos: comissão de conciliação prévia e mediação.

A autocomposição é modalidade de solução dos conflitos coletivos de trabalho pelas próprias partes interessadas, sem a intervenção de um terceiro que irá ajudá-las ou até propor a solução do conflito. Como exemplos, temos: a negociação coletiva para os conflitos coletivos ou a transação para os conflitos individuais.

Na concepção de NEVES (2015)

A mediação é uma forma alternativa de solução de conflitos fundada no exercício da vontade das partes, mas não se confunde com a autocomposição, porque, enquanto nesta haverá necessariamente um sacrifício total ou parcial dos interesses d parte, naquela a solução não traz qualquer sacrifício aos interesses das partes envolvidas no conflito. Para tanto, diferente do que ocorre na conciliação, a mediação não é centrada no conflito em si, mas sim em suas causas (NEVES, 2015:7).

Acrescenta Oliveira (2015) que no campo do processo do trabalho, a mediação pode representar papel importante na resolução e pacificação dos conflitos, especialmente quando o caso envolver sentimentos de ódio, amor e dor; por isso que urge a necessidade de repensar o paradigma atual de reação das querelas, pautado no monopólio estatal.

LEITE (2011:2) informa:

A autocomposição consiste na técnica de solução dos conflitos coletivos pelos próprios interlocutores, sem emprego da violência, mediante ajustes de vontades. A autocomposição, que pode ser unilateral ou bilateral, não se confunde com autodefesa (greve e lockout). São exemplos da autocomposição a convenção coletiva (CLT, art. 611), o acordo coletivo (idem, § 1º), o acordo intra-empresarial, o protocolo de intenções, o contrato coletivo etc.

Assim, ainda de acordo com LEITE (2011:3), a autocomposição “consiste na técnica de solução dos conflitos coletivos pelos próprios interlocutores, sem emprego de violência, mediante ajustes de vontades”, são os próprios atores das relações trabalhistas, quem promoverão a solução dos conflitos.

A doutrina aponta como espécies de autocomposição: a desistência – que é abdicar temporariamente de um direito, não sendo em caráter definitivo; a renúncia – que é o abandono do direito de forma definitiva; a submissão ou aceitação – que é aceitar, voluntariamente, a vontade da outra parte do conflito; e a transação – que consiste na resolução do conflito pelas próprias partes, mediante concessões recíprocas.

No Direito Coletivo do Trabalho há como instrumentos típicos de autocomposição, os acordos e convenções coletivas. Já no direito individual tem-se como instrumento de autocomposição a Comissão de Conciliação Prévia.

3.2 CONCILIAÇÃO

A conciliação pode ser definida como um processo autocompositivo breve no qual as partes ou os interessados são auxiliados por um terceiro, neutro ao conflito, ou por um painel de pessoas sem interesse na causa, para assisti-las, por meio de técnicas adequadas, a chegar a uma solução ou a um acordo.

O processo de conciliação é provocado pelo conciliador e/ou magistrado, que direcionará o processo conciliatório e proporá alternativas de solução para o conflito. Nesse aspecto, com vistas ao Direito Processual Trabalhista, merece destaque os artigos 846 e 850, ambos da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, cuja norma dispõe que nas lides processuais o juiz proporá a conciliação, tanto no início do processo, quanto ao seu final. Portanto, há um prestígio para conciliação na busca da solução da lide – fazendo com que as partes cheguem a um acordo entre si, ainda que sob a influência do conciliador ou juiz (QUEIROZ e SILVA, 2016).

3.3 ARBITRAGEM

Com o advento da Lei n. 9.307/1996 - Lei de Arbitragem -, o modelo de arbitragem, como forma de solução de conflitos na sociedade, atua nas mais diversas áreas, tais quais o Direito civil, empresarial e ou trabalhista. Assim sendo, tratando-se de um processo heterocompositivo, privado e litigioso, tal modelo tem a figura de um profissional especializado, de confiança das partes, neutro e independente do conflito, que submeterá os interessados à sua sentença arbitral (ALVES, 2018)

Os litigantes que tiverem o interesse de vincular a lide a tal procedimento, deverão fazê-la por meio da chamada convenção de arbitragem, assim entendida a cláusula compromissória e o compromisso arbitral. A lei que dispõe sobre arbitragem, em seu artigo 4º, denota a cláusula compromissória como a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato (TAKAHASHI et al., 2019).

Acresce-se como um componente mister da convenção de arbitragem o compromisso arbitral. Tal fator é disposto na Lei de Arbitragem como a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial quando este é celebrado por termos nos autos, perante o juízo ou tribunal, onde tem curso a demanda; ou extrajudicial, quando o compromisso é celebrado por escrito particular, assinado por duas testemunhas, ou por instrumento público (BRASIL, 2016)

É importante salientar que o árbitro, neste modelo, é juiz de fato e de direito, bem como a sentença que este proferir não ficará sujeita a recurso ou a homologação pelo Poder Judiciário. Ademais, tal procedimento poderá ser instaurado para pôr fim litígios vinculados a direitos patrimoniais disponíveis, ficando sob arbítrio das partes a aplicabilidade das regras de direito que serão aplicadas, podendo estas serem abarcadas às regras internacionais de comércio, nos usos e costumes ou mesmo na égide dos princípios gerais do direito, sob condição de não recalcitrar os bons costumes e a ordem pública (ALVES, 2018).

3.4 DISTINÇÕES ENTRE MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO

Originalmente, estabeleciam-se diversos pontos de distinção entre a mediação e a conciliação, sugerindo-se que:

- i. a mediação visaria à ‘resolução do conflito’ enquanto a conciliação buscaria apenas o acordo;
- ii. a mediação visaria à restauração da relação social subjacente ao caso enquanto a conciliação buscaria o fim do litígio;
- iii. a mediação partiria de uma abordagem de estímulo (ou facilitação) do entendimento enquanto a conciliação permitiria a sugestão de uma proposta de acordo pelo conciliador;
- iv. a mediação seria, em regra, mais demorada e envolveria diversas sessões enquanto a conciliação seria um processo mais breve com

- apenas uma sessão; a mediação seria voltada às pessoas e teria o cunho preponderantemente subjetivo enquanto a conciliação seria voltada aos fatos e direitos e com enfoque essencialmente objetivo;
- v. a mediação seria confidencial enquanto a conciliação seria eminentemente pública;
 - vi. a mediação seria prospectiva, com enfoque no futuro e em soluções, enquanto a conciliação seria com enfoque retrospectivo e voltado à culpa;
 - vii. a mediação seria um processo em que os interessados encontram suas próprias soluções enquanto a conciliação seria um processo voltado a esclarecer aos litigantes pontos (fatos, direitos ou interesses) ainda não compreendidos por esses;
 - viii. a mediação seria um processo com lastro multidisciplinar, envolvendo as mais distintas áreas como psicologia, administração, direito, matemática, comunicação, entre outros, enquanto a conciliação seria unidisciplinar (ou monodisciplinar) com base no direito (BRASIL, 2016:22).

A atual diferenciação entre mediação e conciliação disposta no bojo do Novo Código de Processo Civil – NCPC. A distinção principal é trazida por meio do artigo 165, §§ 2º e 3º, os quais definem, *in litteris*:

§2.º 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.

§3.º 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.

CAPÍTULO 4 - CONCEITO E DIMENSÕES: RESOLUÇÃO N. 125/2010

Segundo HART (2002) a função essencial do Direito é o controle social, afirmando que esse controle tem que ser expresso por uma linguagem generalizada. No entanto, ele admitia o fato da difícil aplicação desses critérios gerais.

Nessa linha de raciocínio Alves (2018) argumenta que a linguagem vai bem mais além que um simples meio ou forma de comunicação e expressão entre as pessoas. Sua importância é derivada de sua quase intrínseca forma de se adaptar em diversas áreas, desde uma simples conversa amistosa entre amigos ou um meio de obter conhecimentos.

Ensina CALMON (2007) que:

O contrato social e mesmo a existência da norma jurídica não são suficientes para a pacificação social, porquanto nem sempre o seu cumprimento é espontaneamente verificado. Ao atribuir a si a titularidade de um direito, entendendo alguém estar agindo de acordo com a ordem jurídica e dispondo-se a agir (pretensão) segundo esse direito, duas situações distintas lhe podem suceder: o exercício desse direito sem que algo ou alguém o impeça (gerando a satisfação) ou o não-exercício desse direito por causa de obstáculos que são postos à pretensão (gerando a insatisfação). Os obstáculos postos à plena satisfação do direito podem advir da resistência de outrem ou da própria regulação jurídica, quando esta proíbe a sua satisfação voluntária. Verificam-se, então, duas situações distintas ocorrentes nas relações sociais, uma harmônica e outra de conflito. A harmonia é a regra, pois a sociedade caminha naturalmente e as pessoas em geral procuram portar-se com sensatez e bom senso, respeitando os direitos e atendendo às justas pretensões [...] O conflito é a exceção e ocorre quando o almejado equilíbrio social não é atingido. Pode perpetuar-se ou ser resolvido. Se resolvido, restabelece-se a harmonia. O conflito resulta da percepção da divergência de interesses, é um fator pessoal, psicológico e social, que deságua no Direito apenas por opção política da organização social, variando essa intervenção do Estado conforme variam todos os demais fatores históricos, políticos e geográficos (CALMON, 2007: 21-22)

No Código de Processo Civil (CPC), art. 3º, §3º:

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

Assim, no CPC, prevê a solução por autocomposição de duas maneiras: conciliação e mediação. Na conciliação, uma terceira pessoa, alheia ao conflito, medeia a comunicação entre as partes e pode propor soluções às partes. Na mediação, há uma terceira pessoa, mas que apenas aproxima as partes por sua presença e atitude a fim de que cheguem a um acordo, não podem sugerir um modo de resolver. Ambos são métodos autocompositivos porque são as partes que têm a palavra final e autonomia para decidir o conflito: se um não quiser, não haverá acordo (KAMEL, 2017).

Explica Almeida (2016) que, na autocomposição as próprias partes se compõem, sem intervenção de terceiros. Sem dúvida, é o melhor meio de conciliação de conflitos, pois, nesse caso, presume-se que a solução foi salutar para ambas as partes. As normas coletivas (acordo ou convenção) são exemplos típicos de autocomposição. E na heterocomposição diz respeito ao fato de que, nesse tipo de solução, sempre existirá a intervenção de um terceiro decidindo o conflito.

Tanto a conciliação quanto a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada, conforme o art. 166 do CPC. Uma vez que o objetivo maior é a resolução dos conflitos, às partes deve ser possível negociar de maneira ampla, tanto a escolha do método a ser utilizado quando as normas que regerão os meios para a solução. Por isso a mediação e a conciliação são regidas conforme a livre autonomia dos interessados, que têm liberdade de definir as regras procedimentais. Isso é afirmado na letra da lei, no art. 166 parágrafo 4º, do CPC. Essa é a regra, inclusive, no próprio procedimento judicial, em que, segundo o CPC (art. 190), as partes podem estipular seus ônus, seus poderes, suas faculdades e seus deveres processuais, antes ou durante o processo (KAMEL, 2017).

De acordo com a Resolução n. 125/2010, no art. 2º, a Lei de Mediação, a mediação será orientada pelos seguintes princípios

- I - imparcialidade do mediador;
- II - isonomia entre as partes;
- III - oralidade;
- IV - informalidade;
- V - autonomia da vontade das partes;
- VI - busca do consenso;
- VII - confidencialidade;
- VIII - boa-fé.

4.1 IMPARCIALIDADE DO MEDIADOR

A imparcialidade, na ampla definição proposta pelo inc. IV do art. 1º do Código de Ética da Resolução n. 125/2010

É o dever de agir com ausência de favoritismo, preferência ou preconceito, assegurando que valores e conceitos pessoais não interfiram no resultado do trabalho, compreendendo a realidade dos envolvidos no conflito e jamais aceitando qualquer espécie de favor ou presente.

Abrange, nesse sentido, o que alguns consideram como neutralidade. Diz-se, então, que o terceiro facilitador não deve manifestar preferência por qualquer das partes ou por qualquer um dos seus interesses. Mais do que isso, não basta ser, mas também é preciso parecer imparcial. Para que haja a proteção da imparcialidade, aplicam-se ao mediador e ao conciliador as mesmas hipóteses de impedimento e de suspeição do juiz (cf. art. 148, II, do CPC; art. 5º da Lei de Mediação e art. 7º, § 6º, da Resolução n. 125/2010).

4.2 ISONOMIA ENTRE AS PARTES

O princípio de isonomia entre as partes é decorrência do caput do art. 5º da Constituição Federal, segundo o qual todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à igualdade.

De acordo com as afirmações de TAKAHASHI et al. (2019) nesse interim, o que se busca é a isonomia material e não apenas a isonomia formal. Em casos de visível desequilíbrio de poder entre as partes, não basta o terceiro facilitador dar o mesmo tempo de fala, oferecer um lugar na mesma mesa-redonda e usar os mesmos termos técnicos. É importante que, sem perder a imparcialidade, sejam tomadas medidas para que as partes fiquem minimamente em posições isonômicas, no sentido material da isonomia.

O princípio da isonomia entre as partes tem o propósito de contribuir para um desfecho harmônico entre as partes. O mediador deve ter o cuidado em tratar as partes de

forma equânime, proporcionando a ambas os mesmos de critérios de participação e as mesmas oportunidades (PAZ, 2018).

4.3 ORALIDADE

O processo da mediação e conciliação é eminentemente oral, isto é, nele prevalece a palavra falada, não só pela valorização do acordo, como também pela própria faculdade à parte de propor uma ação ou se defender. Existe, pois, uma maior concentração dos atos processuais em audiência, possibilitando uma maior interatividade entre Juiz e as partes.

Desta forma demonstra a importância da comunicação entre as partes, é o contato pessoal das partes com o conciliador e mediador.

4.4 INFORMALIDADE

A informalidade do processo de mediação não implica o desatendimento dos direitos e garantias processuais do indivíduo, pelo contrário, como método apropriado de resolução de controvérsias, traz o contraditório, permitindo-se que todos os envolvidos possam atuar de modo a tentar resolver o conflito além da ampla defesa (OLIVEIRA, 2015).

A informalidade corresponde à ideia da falta de normas e procedimentos fixos. Esse princípio se mostra fundamental para a liberdade das partes em definir a melhor solução, além de possibilitar que não aconteça um engessamento do mediador, perante as várias possibilidades de resolução de litígios (ALMEIDA, 2016).

4.5 AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES

Dentro da autonomia PEREIRA (2017) informa dois princípios: a autonomia da vontade que é à base do procedimento consensual, isto é, o direito das partes decidirem sobre os seus destinos, definindo as regras e sempre respeitando o ordenamento jurídico; e o princípio da independência que é a autonomia e liberdade dos conciliadores e mediadores para exercerem suas funções sem qualquer subordinação ou pressão interna ou externa, garantindo desse modo a liberdade dos acordos.

4.6 BUSCA DO CONSENSO

Versa na Lei de Mediação no Art. 4º

O mediador será designado pelo tribunal ou escolhido pelas partes.
§ 1º O mediador conduzirá o procedimento de comunicação entre as partes, buscando o entendimento e o consenso e facilitando a resolução do conflito.

A importância do consenso na mediação e conciliação é encontrada novamente quando do procedimento de mediação, nos Art. 20 e 32

O procedimento de mediação será encerrado com a lavratura do seu termo final, quando for celebrado acordo ou quando não se justificarem novos esforços para a obtenção de consenso, seja por declaração do mediador nesse sentido ou por manifestação de qualquer das partes.

[...] Art. 32 § 3º Se houver consenso entre as partes, o acordo será reduzido a termo e constituirá título executivo extrajudicial.

4.7 CONFIDENCIALIDADE

Como informa TAKAHASHI et al. (2019), o princípio da confidencialidade é um dos mais lembrados nos textos sobre mediação e conciliação, referindo-se ao dever de manter sigilo acerca do ocorrido durante a sessão de conciliação ou de mediação

Para o terceiro facilitador, o princípio ajuda a preservar sua imparcialidade, na medida em que impede que ele seja testemunha do caso em que tenha atuado e, assim, possa acabar tendo que tomar partido de um dos lados; também faz que ele não fique eternamente vinculado a um caso, à espera que determinada informação obtida durante a sessão seja exigida em outro processo.

Versando sobre a confiabilidade os artigos 14 e 30 assim dispõem:

Art. 14. No início da primeira reunião de mediação, e sempre que julgar necessário, o mediador deverá alertar as partes acerca das regras de confidencialidade aplicáveis ao procedimento.

[...]

Art. 30. Toda e qualquer informação relativa ao procedimento de mediação será confidencial em relação a terceiros, não podendo ser revelada sequer em processo arbitral ou judicial salvo se as partes expressamente decidirem de forma diversa ou quando sua divulgação for exigida por lei ou necessária para cumprimento de acordo obtido pela mediação.

§ 1º O dever de confidencialidade aplica-se ao mediador, às partes, a seus prepostos, advogados, assessores técnicos e a outras pessoas de sua confiança que tenham, direta ou indiretamente, participado do procedimento de mediação, alcançando:

I - declaração, opinião, sugestão, promessa ou proposta formulada por uma parte à outra na busca de entendimento para o conflito;

II - reconhecimento de fato por qualquer das partes no curso do procedimento de mediação;

III - manifestação de aceitação de proposta de acordo apresentada pelo mediador;

IV - documento preparado unicamente para os fins do procedimento de mediação.

§ 2º A prova apresentada em desacordo com o disposto neste artigo não será admitida em processo arbitral ou judicial.

§ 3º Não está abrangida pela regra de confidencialidade a informação relativa à ocorrência de crime de ação pública.

§ 4º A regra da confidencialidade não afasta o dever de as pessoas discriminadas no caput prestarem informações à administração tributária após o termo final da mediação, aplicando-se aos seus servidores a obrigação de manterem sigilo das informações compartilhadas nos termos do art. 198 da Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 - Código Tributário Nacional.

Desta forma, a Lei de Mediação, ressalva, ainda, a aplicação da confidencialidade nas situações em que as partes expressamente decidirem de forma diversa, quando a divulgação for exigida por lei ou necessária ao cumprimento do acordo, quando houver informação de ocorrência de crime de ação pública e quando a informação for necessária para a administração tributária.

4.8 BOA-FÉ

O princípio da boa-fé é de grande relevância para o procedimento de mediação. É essencial que as partes conduzam o método pautado nesse princípio, visto que o procedimento não faria sentido sem ele. Trata-se da vontade das partes em resolver o conflito, pois se houve procura por uma solução pacífica da lide, se subentende que se chegue com boa vontade e sem intenção de querer prejudicar o outro (ALMEIDA 2016).

Muito importante nos processos de mediação, tendo em vista a necessidade da presença de sinceridade, lealdade, honestidade, justiça e demais atributos para que os procedimentos realizados sejam justos e produtivos. Sem esse princípio, o comprometimento da audiência é certo.

Dentro ainda dos princípios é possível apresentar os de Finalidade social, celeridade, da proteção, como segue as informações específicas.

CAPÍTULO 5 – CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

No direito laboral, além de disposições específicas que obrigam, no curso do processo do trabalho, ser tentada a conciliação, a exemplo do artigo 764 da CLT:

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

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda **mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.**

Além disso, foram ainda criadas as chamadas CCPs (comissões de conciliação prévia), sendo que o objetivo das referidas comissões é de tentar conciliar os conflitos individuais, antes mesmo dos mesmos chegarem à Justiça do Trabalho, deste modo, nos locais em que são instituídas, a submissão das partes às Comissões de Conciliação Prévia é obrigatória, tornando-se condição para futura ação trabalhista.

Delgado (2012:1.467) leciona:

A Lei n. 9.958, de 12.1.2000, inserindo dispositivos na CLT (Título VI-A: arts. 625-A até 625-H), autorizou a instituição de Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, em empresas ou grupos de empresas, em sindicatos ou grupos destes (comissões intersindicais). Determinou, ainda, a aplicação de seus dispositivos, no que couber, aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, em funcionamento ou a serem criados, respeitada sua composição paritária e a regulação negocial coletiva quanto à sua constituição.

O procedimento envolvendo as Comissões de Conciliação Prévia é muito simples: a) a demanda, já escrita ou reduzida a termo na hora, é levada à Comissão competente; b) em 10 (dez) dias é realizado a sessão de tentativa de conciliação; e c) esgotado o prazo para realização da referida sessão de tentativa de conciliação ou frustrado o acordo,

as partes receberão declaração de tentativa conciliatória frustrada, documento que deverá ser anexado a petição inicial da ação trabalhista.

Contudo, tais comissões não são muito usadas no direito laboral, muito embora se reconheça a importância das mesmas, para evitar o entupimento do Judiciário laboral, com inúmeras demandas que poderia ser solucionadas numa fase pré-processual.

Ademais, com a Lei reformadora alguns artigos da CLT foram inseridos e outros alterados, passando a trazer no bojo celetista, novidades que incentivam a nova cultura do diálogo e dão segurança jurídica para os acordos, a exemplo dos artigos 484-A, 507-A, 510-A e 510-B, 620, o próprio 652, bem como 855 todos da CLT, abaixo transcritos:

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador.

...

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.

...

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

...

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições: (...)

...

III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

...

IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas Legais e contratuais;

...

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção Coletiva de trabalho.

...

Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

...

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

...

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo Extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

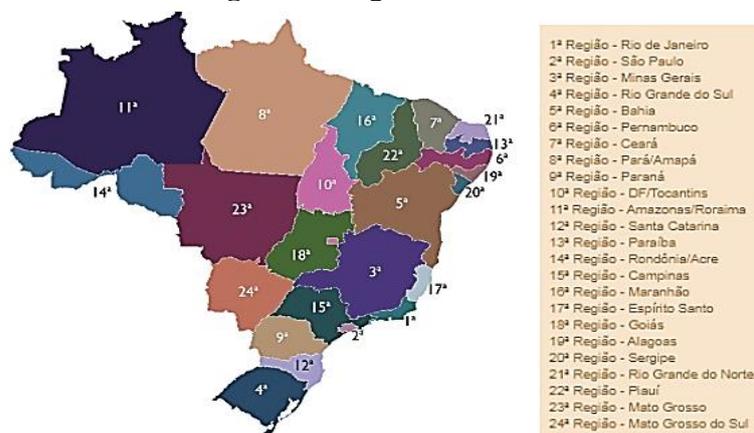
Embora ainda se tenha uma grande preocupação com o desequilíbrio que pode ocorrer nesta negociação, pela hipossuficiência do empregado em relação ao empregador ou pela questão da pessoalidade em mediações, certo se tem que a presença de advogados, convite da participação de sindicatos em procedimentos de mediação, e até a gravação das sessões, que são confidenciais, como já dito, mas que podem ficar registradas para fins de aferição futura em juízo em caso de alegação de vício de vontade ou desrespeito à isonomia, garantem segurança, juntamente com a legislação posta.

Além disso, em 18 de março de 2016, entrou em vigor o Novo Código de Processo Civil, e com ele inúmeras novas regras processuais que não somente alteraram o cotidiano dos processualistas, mas também dos juslaboristas, que se viram diante de inúmeras regras conflitantes com a celeridade e efetividade do processo do trabalho, sendo que coube ao TST – Tribunal Superior do Trabalho, resolver a celeuma. E logo em seguida a vigência da nova norma processual, foi publicada a Instrução Normativa nº 39/16, onde estão elencadas as regras que se “aplicam”, “não aplicam” e “aplicam em parte” ao processo do trabalho. Dentre as normas “não aplicáveis” está a mediação (FELÍCIO e ONFARATTO, 2016).

Assim, em 04 de abril de 2016, o TST editou ato de nº 168/TST/GP, onde dispõe sobre os pedidos de mediação de conflitos pré-processual de conflitos coletivos no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Trazendo como fundamento o art. 764 da CLT que dispõe sobre a valorização da conciliação como forma de solução de conflitos, incentivando o judiciário os meios adequados e eficientes da solução conciliatória, um dos primados da Justiça do Trabalho.

Na figura 1 estão apresentadas todas as regiões da Justiça de Trabalho.

Figura 1: Regiões Judiciárias



Fonte: TST (2019)

De acordo com as informações da Justiça do Trabalho (JT), por meio da Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho (TST), na V Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, que ocorreu no período de 27 a 31 de maio de 2019, realizou 68.651 audiências e atendeu 166.663 pessoas. Foram homologados 28.636 acordos, totalizando o valor de R\$ 1.181.656.702,55 (32,8% superior ao arrecadado em 2018). Além disso, foram arrecadados R\$ 64.035.493,65 decorrentes de recolhimento previdenciário (174,4% a mais que no ano anterior) e R\$ 3.356.408,40, de recolhimento fiscal (32,9% a menos que no ano anterior).

Ressalta ainda o TST que, no período de janeiro a abril deste ano, foram realizadas pelas Regiões Judiciárias 80.337 audiências de conciliação. Dessa forma, comparando-se o total de audiências realizadas somente na V Semana Nacional da Conciliação Trabalhista com o total realizado nos quatro primeiros meses de 2019, é possível verificar que o quantitativo atingido na referida semana correspondeu a 85,5% do obtido no período de janeiro a abril deste ano.

Como se percebe, a Conciliação e Mediação são importantes instrumentos à trazer uma segurança jurídica às relações laborais, e permitem uma solução mais célere aos casos em debate, principalmente, porque depois de solucionado o conflito através desses meios, não se percebe a necessidade de utilizações de formas recursais para combatê-los, pois que adequado aos interesses dos envolvidos, quando aceitos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo fez uma viagem do passado, dos idos tempos em que a mão-de-obra de trabalho no Brasil ainda colônia era quase em sua totalidade escravizada, primeiramente pelos índios que retiravam o pau-brasil para ser enviado à Portugal e posteriormente, e por muitos séculos, a utilização do trabalho escravo dos africanos que foram passados a ser remuneradas, ainda que precariamente, passou a existir o trazidos para solo brasileiro com a intenção de cultivar a terra e trazer mais riquezas para o país colonizador.

Não se pode falar em direitos dos trabalhadores nesse período e muito mesmo em resolução de conflitos entre senhores de escravos e os seus trabalhadores pois, em muitas situações a contenda era resolvida na base da chibatada e de castigos, considerados nos dias de hoje, completamente desumanos, mas que, para a época era algo comum.

Com a abolição da escravatura e a chegada dos imigrantes oriundos de vários países as condições de trabalho conceito de patrão e empregado.

Com a chegada das máquinas e o processo industrial, novos setores de trabalho foram criados a medida das necessidades de manutenção da vida nas cidades que começam a crescer e depender cada vez mais de mão-de-obra para o trabalho.

Pode-se estudar também que é somente em 1934 que passa a existir a Justiça do Trabalho e na Constituição desse ano já aparecem as Comissões de Conciliação sendo assim um início para que patrões e empregados pudessem expor as suas necessidades e pedidos buscando, por parte dos trabalhadores, uma forma de fazer valer direitos determinado pela Carta Magna.

O período getulista trouxe vários direitos e deveres tanto para patrões como para empregados e com a Consolidação das Leis Trabalhistas chega para disciplinar as relações individuais e coletivas do trabalho.

Foi abordado também a Reforma Trabalhista de 2017 que pontua direitos aos trabalhadores e trazendo novos conceitos como o autônomo exclusivo e o trabalho home office.

Em 2010, com o surgimento da resolução 125 do CNJ, e posteriormente em 2015 com a Lei da Mediação e o Novo CPC, novos caminhos surgiram ao acesso a um sistema

que ainda é pouco utilizado e divulgado na sociedade brasileira, porém, há de se compreender a necessidade da existência de métodos de resolução de conflitos que ajudem a mudar uma cultura de excessiva judicialização no âmbito trabalhista e, muito provavelmente tem como raiz o histórico da nação, no que tange ao processo trabalhista, como já foi abordado.

Embora o presente estudo aponte para uma cultura de litígio, o Brasil tem caminhado, ainda que em passos curtos para uma nova mentalidade de resolução de conflitos. Com o surgimento de normas que favorecem o modelo autocompositivo (Resolução 125 do CNJ, o Novo CPC, a Lei de Mediação), os conflitos estão sendo resolvidos por meio de conversas e diálogos, que buscam o restabelecimento da comunicação entre as partes que foram perdidas como consequência desse conflito.

A figura de uma terceira pessoa imparcial, dotada de informalidade, desmistificando a figura autoritária e impositiva do magistrado, tem empoderado às partes na construção das soluções que põe fim a situações conflituosas que muitas vezes uma sentença não resolve. No processo do trabalho não tem sido diferente dos outros ramos do direito, e tem buscado cada vez mais se utilizar desses métodos mais adequados de resolução de conflitos.

As alterações na CLT introduzidas pela Lei n. 13.467/2017, que entraram em vigor em 11/11/2017, incentivou a mediação e conciliação para gestão de conflitos no direito do trabalho, para que as partes em conjunto, construam alternativas para chegar a um consenso e realização de acordo. A mediação vem sendo efetivamente utilizada nos conflitos coletivos, ou quando o caso envolver sentimentos, podendo ser aplicada em qualquer fase do processo a requerimento das partes, já a conciliação se aplica em conflitos individuais e breves, onde o objetivo principal é somente a busca do acordo, podendo ser aplicada nas audiências pelo magistrado, ou nas Comissões de Conciliação Prévia, extrajudicial, como requisito para uma posterior demanda judicial.

As informações da Justiça do Trabalho (JT), por meio da Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho (TST), na V Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, demonstram um aumento significativo nos quatro primeiros meses de 2019, atingindo na referida semana o correspondente a 85,5% do obtido no período de janeiro a abril deste ano.

Embora o direito Processual Trabalhista já seja dotado de princípios menos complexos que visam uma maior celeridade processual comparado a outros ramos de direito processuais, nada impede que os meios de resolução de conflitos trouxessem ainda mais

agilidade e eficiência para que o trabalhador possa alcançar cada dia mais todos os seus direitos que foram tão negligenciados ao longo da história do trabalho no Brasil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALENCAR, Jonatas Miranda. **A eficácia da mediação como meio de resolução de conflitos**. 06/2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/62798/a-eficacia-da-mediacao-como-meio-de-resolucao-de-conflitos>>. Acesso em: 4 set. 2019.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho: material, processual e legislação especial** 17^a ed. São Paulo: Riddel, 2016.

ALVES, Rodrigo Monteiro. **A mediação como forma de resolução de conflitos no âmbito da Justiça do Trabalho**. Universidade Federal de Pernambuco - UFPE. Faculdade de Direito do Recife - FDR. Recife, 2018.

ANDREOTTI, Azilde. **A educação da criança trabalhadora na Primeira República: um estudo sobre a modernidade pedagógica e as práticas escolares**. Universidade Estadual de Campinas. 2005.

BRASIL. **Lei de 7 de novembro de 1831**. Coleção de Leis do Império do Brasil - 1831, Página 182 Vol. 1 pt I (Publicação Original). Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-37659-7-novembro-1831-564776-publicacaooriginal-88704-pl.html>. Acesso em: set. 2019.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Promulgada em 16 de julho de 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: set. 2019.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**, promulgada em 10 de novembro de 1937. Leis Constitucionais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: set. 2019.

BRASIL. TRT. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. **História: a criação da CLT**. 2019. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>>. Acesso em: set. 2019.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Azevedo, André Gomma de (Org.). Manual de Mediação Judicial, 6ª Edição (Brasília/DF:CNJ-), 2016.

CABRAL, Zélio. **Apostila de noções de direito processual do trabalho**. Área administrativa-TRT 1ª Região. 1ª Ed. Brasil, 2017.

CALMON, Petrônio. Fundamentos da Mediação e da Conciliação. São Paulo, Forense, 2007, p. 21/22.

CAPPELLANO, Nina. **Criação dos sindicatos e sua situação na atualidade**. Jus Brasil. com. 2015. Disponível em: <<https://ninacapp.jusbrasil.com.br/artigos/142854644/criacao-dos-sindicatos-e-sua-situacao-na-atualidade>>. Acesso em: set. 2019.

CARVALHO, Leandro. **Formas do trabalho escravo no Brasil**. Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/historiab/formas-trabalho-escravo-no-brasil.htm>>. Acesso em: set. de 2019.

DÁVILA, J. **Diploma de brancura: política social e racial no Brasil (1917-1945)**. Trad. Claudia Sant'Ana Martins. São Paulo: Editora Unesp, 2006. 400 p.

DEAN, Warre. **A ferro e fogo. A história e a devastação da Mata Atlântica brasileira**. São Paulo: Companhia das Letras, 1986.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11º Ed., São Paulo: Editora LTr, 2012.

DOMINGUES, Joelza Ester. **A lucrativa exploração do pau-brasil na América portuguesa**. 11/04/2017. Disponível em: <<https://ensinarhistoriajoelza.com.br/exploracao-do-pau-brasil/>>. Acesso em set. 2019.

DUBUGRAS, Regina Maria Vasconcelos. **A conciliação e a mediação na Justiça do Trabalho - conciliação qualificada**. Rev. do Advogado. ano XXXIV, nº 123, agosto 2014

DURANTE, Fábio. **O princípio da conciliação no contexto do Novo Código de Processo Civil de 2015.** 12/2015. Disponível em:

<<https://fabiodurante.jusbrasil.com.br/artigos/526615221/o-principio-da-conciliacao-no-contexto-do-novo-codigo-de-processo-civil-de-2015?ref=feed>>. Acesso em: 4 set. 2019.

HELDER, Molina **Capitalismo, sindicalismo e educação dos trabalhadores: Uma análise da política nacional de formação da CUT.** Dissertação de Mestrado em Educação, UFF, 2003

FELÍCIO, Raquel de Souza; ONGARATTO, Gabriele Bernardes. **A mediação como meio de conciliação em conflitos coletivos do trabalho, sob a luz no novo CPC.** XII Seminário nacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea. 2016.

FERREIRA, Aline Fernanda. **Transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado.**

Revista Administradores. 2008. Disponível em:

<<https://administradores.com.br/artigos/transicao-do-trabalho-escravo-para-o-trabalho-assalariado>>. Acesso em: set. 2019.

FIDALGO, Amanda Cabral. **Princípios do direito processual.** Jus.com. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67331/principios-do-direito-processual>>. Acesso em: out. 2019.

FURTADO, Celso. **Formação Econômica do Brasil.** 34.ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

FRANZIN, Adriana; JADE, Liria. **Reforma trabalhista: veja ponto a ponto como ficou a lei aprovada pelo Congresso.** Agencia Brasil. 12/07/2017. Disponível em:

<<http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-07/reforma-trabalhista-veja-principais-mudancas-enviadas-sancao-presidencial>>. Acesso em: out. 2019.

GARAEIS, Vitor Hugo. **A História da Escravidão Negra no Brasil.** Geledés Instituto da mulher negra. 13/07/2012. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/historia-da-escravidao-negra-brasil/>>. Acesso em: set. 2019.

GIANNOTTI, Vito. **História das lutas.** Rio de Janeiro: Mauad X, 2007.

GIL, Tiago Luís. **História e historiografia da escravidão no Brasil**. Curitiba: InterSaberes, 2019.

GOMES, Laurentino. **1808: como uma rainha louca, um príncipe medroso e uma corte corrupta enganaram Napoleão e mudaram a história de Portugal e do Brasil**. 2. ed., Lisboa (Portugal): Livro d'hoje, 2008.

HRUSCHKA, Cristian Luís. **Princípios do direito processual do trabalho**. Jus.com. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61331/principios-do-direito-processual-do-trabalho>>. Acesso em>: outubro 2019.

KAMEL, Antonie Youssef. **Mediação e arbitragem**. Curitiba:InterSaberes, 2017.

LAGO, L. A. C. **Da escravidão ao trabalho livre. Brasil, 1550-1900**. São Paulo: Cia das Letras, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; SANTOS, Ricardo Goretti. **A mediação incidental como meio de solução dos conflitos trabalhistas individuais: a questão da dispensa de trabalhadores detentores da garantia provisória no emprego**. Joaçaba, v. 17, n. 1, p. 147-166, jan./abr. 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A negociação coletiva no direito do trabalho brasileiro**. Fonte: LTR 70-07/793. Material da Aula 4ª da Disciplina: Relações Coletiva do Trabalho, ministrada no Curso de Pós-Graduação Televirtual de Direito e Processo do Trabalho–Anhanguera-Uniderp | Rede LFG, 2011

LETTERTELLO, Rêmoló. **A mediação nos conflitos trabalhistas**. A Crítica de Campo Grande. 26/04/2017. Disponível em: <www.acritica.net/mais/opiniaodossleitores/amediacao-nos-conflitos-trabalhistas/204545/>. Acesso em: 01 set. 2019.

MACIEL, José Fábio Rodrigues. **A Constituição de 1937 e as reformas trabalhistas da Era Vargas**. Jornal Carta Forense. 03/05/2007. Disponível em<<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/a-constituicao-de-1937-e-as-reformas-trabalhistas-da-era-vargas/768>>. Acesso em: set. 2019.

MAESTRI, Mário. **Brasil: as raízes do mundo do trabalho a difícil luta pela autonomia dos trabalhadores**. Revista de Políticas Públicas. v.7, n.2, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 27^a ed. São Paulo: Editora Jurídico Atlas, 2007.

MATTOSO, Kátia M. de Queirós. **Ser escravo no Brasil: séculos XVI-XIX**. Tradução de Sonia Furhman. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Elementos de Direito Administrativo**. 34^a ed. São Paulo: Editora Malheiros Editores, 2019.

MOREL, R.L.M.; PESSANHA, E.G.F. **A justiça do trabalho**. Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 19, n. 2. novembro 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ts/v19n2/a03v19n2>>. Acesso em: set. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**, 3. ed. São Paulo, LRT, 2003, p. 290.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NAVES, L.F. **Conciliação e mediação na solução de conflitos**. Revista Jus Navigandi.02/2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/64366/conciliacao-e-mediacao-na-solucao-de-conflitos>>. Acesso em: 4 set. 2019.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito processual civil**. 7. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

NUNES, Izabela dos Santos; SOUZA, Amanda Soares de Oliveira. **O. Justiça do trabalho no Brasil: antecedentes históricos**. Jus.com.br. 09/2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/68937/justica-do-trabalho-no-brasil-antecedentes-historicos>>. Acesso em set. 2019.

OLIVEIRA, Geisa Cadilhe. **Técnicas de solução de conflitos: autocomposição e heterocomposição**. Direito Processo Civil. Conteudo Jurídico. 19/12/2013. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/37717/tecnicas-de-solucao-de-conflitos-autocomposicao-e-heterocomposicao>>. Acesso em: out. 2019.

OLIVEIRA, Thífani Ribeiro Vasconcelos de. **Mediação no processo do trabalho: influência do novo código de processo civil**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 61, n. 92, p. 171-186, jul./dez. 2015.

PAZ, Felipe. **Os Princípios Exclusivos da Mediação**. Revista Jus Brasil. 2018. Disponível em: <<https://filipeadp.jusbrasil.com.br/artigos/574525145/os-principios-exclusivos-da-mediacao?ref=serp>>. Acesso em: out. 2019.

PEREIRA, LEONE. **Manual de processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011

PEREIRA, W.G. Princípio da conciliação e mediação no NCPC. Revista Jus Navigandi. 11/2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/62162/principio-da-conciliacao-e-mediacao-no-ncpc>>. Acesso em: out. 2019.

PINSKY, Jaime. **A escravidão no Brasil**. 21 ed. São Paulo: Contexto, 2010.

POLETTI, Ronaldo. **Constituições brasileiras, volume III 1934**. Senado Federal. Secretaria Especial de Editoração e Publicações Subsecretaria de Edições Técnicas. 3ª edição. Brasília –2012

PORTO, W.C. **Constituições brasileiras volume IV, 1937**. Senado Federal. Secretaria Especial de Editoração e Publicações. Subsecretaria de Edições Técnicas. 3ª edição Brasília, 2012.

QUEIROZ, Celisa Rezende Santos; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Mediação de conflitos: aplicabilidade no âmbito trabalhista**. Revista Argumentum – RA, eISSN 2359-6889, Marília/SP, V. 17, pp. 283-308, Jan.-Dez. 2016.

ROCCO, Alfredo. **Princípios do direito comercial - Parte Geral**. Trad. Cabral de Moncada. São Paulo: Saraiva, 1931.

SANTOS, J.J. **Justiça do Trabalho, 70 anos de efetiva defesa da cidadania**. Justiça & Cidadania. 30 setembro de 2011. Disponível em: <<https://www.editorajc.com.br/justica-do-trabalho-70-anos-de-efetiva-defesa-da-cidadania/>>. Acesso em: set. 2019.

SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna. **Curso de direito processual do trabalho**. 16ª ed. rev. atual. ampl. Editora Jus Podivm, 2018.

SCHIAVI, Mauro. **Os princípios do direito processual do trabalho e a possibilidade de aplicação subsidiária do CPC quando há regra expressa da CLT em sentido contrário.** Rev. TST, Brasília, vol. 73, nº 1, jan/mar 2007.

SCHUELER, Alessandra F. Martinez. **Crianças e escolas na passagem do Império para a República.** Rev. bras. Hist. vol.19 n.37 São Paulo Sept. 1999.

SILVA, Maicon Cláudio; MATTEI, Lauro Francisco. **A transição do trabalho escravo para o trabalho livre no Brasil: Um processo de acumulação primitiva em uma economia dependente.** REBELA, v.5, n.2. mai./ago. 2015.

SILVA, Carlos Henrique Gomes da; NETO, Josué Teixeira de Abreu; WANDERLEY, G.A. **A institucionalização da mediação e da conciliação em processos judiciais no âmbito do Código de Processo Civil brasileiro (Lei nº 13.105/15).** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5183, 9 set. 2017.

TAKAHASHI, Bruno; ALMEIDA, Daldice Maria Santana; GABBAY, Daniela Monteiro; ASPERTI, Maria Cecília de Araújo. **Manual de mediação e conciliação na Justiça Federal.** Brasília, Conselho da Justiça Federal, fev. 2019.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos.** 2018. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24724445>. Acesso em: set. 2019.

TST -Tribunal Superior Trabalho. **Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST.** Justiça do Trabalho. 2019. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/5abdd6ad-02af-0f0f-9db5-94fe066d15de>>. Acesso em: out. 2019.

WOSCH, Andrelize Aparecida. **A trajetória do trabalho no Brasil.** Graduação em Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2015.

VARGAS, Juliano. **A gênese do mercado de trabalho e do fenômeno na informalidade no Brasil: uma breve interpretação à luz da economia social e do trabalho.** Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Debates para a superação das desigualdades

socioeconômicas. V Seminário de Ciências Sociais Aplicadas, 31 de maio a 01 junho de 2016.