

A PROMOÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS POR MEIO DOS MÉTODOS AUTOCOMPOSITIVOS: A REALIDADE DOS ACORDOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

THE PROMOTION OF FUNDAMENTAL RIGHTS THROUGH SELF-COMPOSITIVE METHODS: THE REALITY OF THE AGREEMENTS IN LABOR COURT

Alexandre Antônio Bruno da Silva ¹

Marcella Mourão de Brito ²

RESUMO: O presente artigo trata da promoção de direitos fundamentais através dos métodos consensuais de gestão de conflitos, em especial a conciliação, na Justiça do Trabalho. As transformações sociais provocam alterações na dinâmica das relações de trabalho, o que incrementa a procura pela resolução adjudicada de conflitos. O artigo analisa a qualidade das conciliações realizadas na Justiça do Trabalho brasileira, tomando como base o relatório Justiça em Números de 2017. São apresentados o número de acordos feitos, o reflexo destes na realidade dos tribunais e a satisfação das partes. Aborda-se a Política Judiciária Nacional de tratamento de conflitos como política pública através da legislação. Verifica-se a necessidade de repensar o juiz como condutor da sessão de conciliação, que deve ser realizada por conciliador capacitado. Como suporte metodológico, foi utilizada bibliografia pertinente ao tema, assim como a legislação vigente e sítios de internet de órgãos oficiais do Governo.

Palavras-chave: Autocomposição; justiça do trabalho; política pública; práticas autônomas de solução de conflito.

ABSTRACT: This paper deals with the promotion of fundamental rights through consensual methods of conflict management, especially conciliation, in the Labor Court. Social transformations cause changes in the dynamics of labor relations, which increases the demand for adjudicated resolution of conflicts. The paper analyzes the quality of the conciliations carried out in the Brazilian Labor Court, based on the Justiça em Números de 2017 report. The number of agreements made, the reflection of these in the reality of the courts and the satisfaction of the parties are presented. The Política Judiciária Nacional for the treatment of conflicts is approached as public policy through legislation. There is a need to rethink the judge as the conductor of the conciliation session, which must be carried out by a qualified conciliator. As a methodological support, bibliography pertinent to the topic was used, as well as current legislation and official government websites. This article deals with the promotion of fundamental rights through alternative methods of conflict management, especially conciliation, in the Labor Court.

Keywords: Autonomous practices of conflict resolution; Labor Court; Public policy; Selfcomposition.

1 Doutor em Direito pela PUC/SP. Mestre em Direito pela UFC/CE. Mestre em Informática pela PUC/RJ. Professor do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* do Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS). Professor Adjunto da Universidade Estadual do Ceará (UECE). Auditor-Fiscal do Trabalho. E-mail: alexandreantoniobruno@gmail.com.

2 Mestranda em Processo e Direito ao Desenvolvimento pelo Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS). Especializanda em Mediação e Gestão de Conflitos (UNIFOR). Especialista em Direito Processual Civil pela Anhanguera/Uniderp. E-mail: marcellamouraob@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

As relações sociais contemporâneas a cada ano ganham em complexidade, dando margem a uma série de conflitos. Ao mesmo tempo, as consequências inerentes à litigiosidade vêm sendo agravados pela carência de recursos humanos à disposição do Estado para o seu enfrentamento. Os sistemas jurídicos mostram-se incapazes de evitar a profusão e de encontrar resoluções satisfatórias para esses conflitos.

O Brasil não está longe dessa realidade, sendo caracterizado por Spengler (2017, p. 65), como um país notadamente propenso à litigiosidade. O brasileiro, com frequência, entrega ao Judiciário os seus mais relevantes conflitos para a resolução por parte do Poder Judiciário, dele esperando uma solução que contemple os seus anseios e expectativas. Nessa seara não existem limites, importantes conflitos oriundos de relações pessoais, empresariais e comunitárias são judicializados a cada dia.

A litigiosidade e a judicialização extrema passam a ser uma característica da sociedade brasileira. Diante dessa demanda excessiva, há um movimento de mudança de paradigma em relação à abordagem dos conflitos pela Justiça do Trabalho. Ressalta-se nesta o impulso às partes pela formalização de acordos. Questiona-se, porém, a real efetividade e possibilidade de cumprimento dessas decisões, já que na prática, muitas vezes, mostram-se incapazes de atingir o conflito em seu âmago.

Com a modernização da sociedade e das formas de trabalho, questiona-se o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador, bem como a atenção aos princípios norteadores do tema, essencial para a manutenção da dignidade da pessoa humana.

O presente trabalho apresenta os métodos consensuais de gestão de conflitos, em especial a conciliação, como método eficaz de viabilizar diálogos e eventualmente solucionar conflitos na Justiça do Trabalho. Além disso, exibe dados oficiais e verifica a qualidade das conciliações realizadas na Justiça do Trabalho brasileira, através de informações disponibilizadas pelo portal do Conselho Nacional de Justiça, no documento Justiça em Números.

Os métodos autocompositivos demonstram eficácia na qualidade do diálogo e na eventual celebração de acordo, quando realizados de maneira responsável e por profissionais capacitados, atuem eles como conciliadores ou mediadores.³ Da mesma forma, quando as partes estão conscientes da importância destes e do resultado pretendido, assumindo a responsabilidade da gestão do conflito, percebe-se que estes são os mais apropriados para contribuir com a resolução da contenda.

Relacionando os métodos autocompositivos com o contexto do Poder Judiciário brasileiro, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), através da Resolução nº 125/2010, determinou a criação de Centros Judiciais de Resolução de Conflitos (CEJUSC's) nos Tribunais e Fóruns. Em relação à Justiça do Trabalho, a Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho N.º 174, de 30 de setembro de 2016, promoveu os métodos consensuais de gestão de conflitos. O envio de processos para os mencionados Centros intenciona a melhoria das conciliações e mediações, que devem ser feitas por profissionais qualificados para atuarem como conciliadores e mediadores.

Em relação à metodologia utilizada, ressalta-se que o presente trabalho é fruto da vivência e experiência como estudante do curso de capacitação de mediadores judiciais, oferecido pelo CNJ

3 A referida resolução, que institui a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário, nos artigos 12 e seguintes, determina que somente os Tribunais de Justiça, por meio de núcleos específicos, poderão realizar a formação das pessoas que realizarão os procedimentos no âmbito do Judiciário. A formação, porém, deve se dar em cursos de capacitação de cem horas, nos quais a formação teórica ocupa alguns dos doze pontos de conteúdo programático, desenvolvidos em apenas quarenta por cento do curso (item 1.1 do anexo I). A Lei de Mediação (Lei nº 13.140/15), no mesmo sentido, relega aos Tribunais a formação dos cursos para mediadores (artigo 11). (GOES; SOUZA, 2016, p. 131).

e multiplicado pelos Tribunais de Justiça em todo o país. Essa experiência ensejou o desejo pela pesquisa e pela discussão sobre o tema. Foram utilizados dados de órgãos oficiais, disponíveis em sítios da *internet* e em bibliografia pertinente ao tema.

A problemática surge com a constatação de que a Justiça do Trabalho, de acordo com o relatório “Justiça em Números”, é a que mais realiza acordos no âmbito do Poder Judiciário nacional, na monta de 40% (quarenta por cento), quando apenas a fase de conhecimento de primeiro grau é considerada. Esse percentual soa alarmante, visto que no Poder Judiciário, como um todo, em 2016, apenas 11,9% das sentenças e decisões proferidas em 2016 foram homologatórias de acordo. (CNJ, 2017, p. 126).

Indaga-se até que ponto os números colhidos refletem a realidade dos tribunais e os acordos celebrados de fato refletem a vontade das partes. Ou seja, se são úteis e cumpridos com sucesso, portanto, não convirjam em procedimento de execução que se arrasta anos a fio. Os números trazidos pelo CNJ não esclarecem se o acordo de fato é satisfatório para as partes. A preocupação excessiva em refletir apontadores de sucesso faz com que haja uma busca inconsequente apenas pela concretização de um acordo, que muitas vezes pode não satisfazer a vontade das partes, visando-se apenas a paz trazida pelos números.

Nesse contexto, é preciso uma reflexão mais aprofundada do tema para que a conciliação não se desvie do seu propósito original. É preciso evitar a busca desenfreada pela autocomposição, que não resolve de fato o conflito trazido pelas partes. Por resolver, entende-se alcançar o âmago do conflito e reestabelecer o diálogo, para assim construir um acordo baseado no ganha-ganha, ou seja, satisfatório para os envolvidos.

Para tanto, faz-se primeiramente um levantamento sobre os aportes teóricos relacionados aos métodos consensuais de gestão de conflitos, para em seguida relacioná-los com os direitos fundamentais do trabalhador e, ao final, lançando mão dos dados do relatório “Justiça em Números” (CNJ, 2017), elabore-se uma posição crítica em relação à provável deficiência na qualidade das conciliações realizadas no âmbito das Justiças laborais do país.

2 APORTES SOBRE MÉTODOS CONSENSUAIS DE GESTÃO DE CONFLITOS

Desentendimentos são comuns a todos e inerentes ao convívio humano, integrantes da condição humana. Todas as pessoas convivem de maneira mais complexa ou não, em seu dia a dia, com conflitos em diversos âmbitos de sua interação humana.

A doutrina costuma diferenciar os conflitos entre aparentes e reais. Conflitos aparentes são aqueles que a parte limita a exprimi-los de maneira superficial, através da fala, mas não refletem exatamente o que a pessoa sente de fato. Raiva, angústia, arrependimento são exemplos desse sentimento. O conflito real, por sua vez, é o verdadeiro motivo ou causa do conflito. (SALES, 2007).

Não diferente ocorre nas relações de trabalho, em que há constante interação entre empregado e empregador, de onde podem surgir impasses e mal-entendidos. A priorização do diálogo é essencial para uma boa e duradoura relação de trabalho. Assim, é essencial que as partes tenham habilidades de negociação, mesmo que intuitivas, para que possam gerenciar os seus conflitos pessoais.

Por negociação, pode-se entender como um processo em que as pessoas envolvidas em um conflito buscam, através do diálogo, por si só, um consenso. Desta forma, compreende-se que a conversação em busca de interesses permeia a convivência diária dos seres humanos, que se integram em sociedade e interagem frequentemente, a “*negociação é um fato da vida*” (FISHER; URY; PATTON, 2014, p. 21). Também é compreendida como um meio para viabilizar uma solução autocompositiva, através de técnicas específicas.

O caminho que se percorre para alcançar a solução autocompositiva consiste na negociação. Assim, negociação é o processo, ou seja, meio que se utiliza para alcançar o resultado solução autocompositiva ou conciliatória. Esta pode se desenvolver com ou sem a participação de um terceiro. (PINHEIRO, 2016, p. 21)

Quando resta inviável a resolução do problema através de uma negociação, necessário se faz lançar mão de métodos consensuais de gestão de conflitos, quais sejam, a mediação, a conciliação ou a arbitragem.

A mediação é um método indicado para conflitos de relação continuada, ou seja, que se estende para além do conflito. Além disso, por buscar reestabelecer a comunicação entre as partes, e também por contar com um terceiro imparcial não julgador (mediador) para conduzir a sessão de mediação.

Trata-se de um processo em que um terceiro neutro estimula-as a chegarem a um acordo satisfatório. Através da comunicação livre e do diálogo, a mediação busca trazer uma visão positiva do conflito, incluindo o indivíduo na busca pela resolução de seus problemas e, assim, alcançar a prevenção de novas disputas.

Na Justiça do Trabalho, o método autocompositivo protagonista é a conciliação. Por sua vez, trata-se de uma prática em que um terceiro capaz e preparado para tanto intervém, podendo inclusive sugerir propostas e valores para que se obtenha um acordo. Assim, o conciliador interfere, orienta, sugere e aconselha as partes. Não pode, porém, analisar o conflito com profundidade, ou seja, adentrar ao mérito da questão, nem efetuar qualquer tipo de julgamento em relação às partes. (SPENGLER, 2017, p.73)

No processo do trabalho, a conciliação é tida como fase forçosa do procedimento. De acordo com os artigos 846, 850 e 856-E⁴, o juiz deve obrigatoriamente esclarecer as partes sobre a possibilidade de conciliação, usando de todos os meios de convencimento que lhe aprouver, sem antecipar o julgamento e sem impor ou persuadir as partes a firmar acordo que não desejam.

Ocorre que, atualmente, as audiências de conciliação são realizadas e presididas pelo juiz competente para o julgamento final da demanda. Porém, sabe-se que esta não é a maneira mais indicada pela condução da sessão de conciliação, que deve ser conduzida por um terceiro capacitado para tanto, o conciliador. A criação de núcleos permanentes e de centros de resolução de disputas nos tribunais brasileiros sinaliza essa demanda.

A conciliação prevê a utilização de técnicas da negociação, e deve ser utilizada, preferencialmente, em casos em que não há vínculo anterior entre as partes, ou seja, não se tratar de uma relação continuada. Conta, ademais, com princípios informadores que são base e limite para os diálogos realizados em sessão de conciliação e de mediação.

4 Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

Art. 852-E. Aberta a sessão, o juiz esclarecerá às partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência.

5 Art. 166. A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada. § 1º A confidencialidade estende-se à todas as informações produzidas no curso do procedimento, cujo teor não poderá ser utilizado para fim diverso daquele previsto por expressa deliberação das partes. § 2º Em razão do dever de sigilo, inerente às suas funções, o conciliador e o mediador, assim como os membros de suas equipes, não poderão divulgar ou depor acerca de fatos ou elementos oriundos da conciliação ou da mediação. § 3º Admite-se a aplicação de técnicas negociais, com o objetivo de proporcionar ambiente favorável à autocomposição.

§ 4º A mediação e a conciliação serão regidas conforme a livre autonomia dos interessados, inclusive no que diz respeito à definição das regras procedimentais.

Pode-se citar os princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da decisão informada e da informalidade⁵. A independência informa que o conciliador deve atuar com liberdade, sem sofrer qualquer pressão, interna ou externa, podendo, caso entenda necessário, suspender, interromper ou recusar a sessão. Também possui a faculdade de recusar redigir termo de acordo ilegal ou inexecutável. (DIDIER JR, 2017, p. 275)

A imparcialidade garante que o conciliador trate as partes de maneira a pressupor favoritismo. Ademais, garante que o conciliador auxilie todas as partes, sugerindo ideias de forma igual, assim como deve conceder o mesmo tempo de fala para todos os presentes na sessão. Tal posição é essencial para que haja confiança das partes em relação ao conciliador, o que garantirá o bom andamento da sessão.

Autonomia da vontade, também chamado de princípio do consensualismo processual, verifica que somente deve haver sessão de conciliação se as partes consentirem livremente com o processo. Tanto é que o próprio Código de Processo Civil garante a autonomia da vontade como princípio norteador da conciliação e da mediação.

O princípio da confidencialidade, por sua vez, garante que o sigilo esteja presente em toda a sessão de conciliação, devendo as partes negociarem o grau de segredo a ser mantido sobre o que é trazido à sessão, com a ajuda do conciliador. Este, por sua vez, não pode servir de testemunha em eventual processo exterior à conciliação, seja de que natureza for. (ALMEIDA, 2016, p.105)

O princípio da oralidade, como o próprio nome sinaliza, preconiza que o procedimento será preferencialmente oral, onde as partes e o conciliador estarão livremente abertos ao diálogo, somente devendo constar em termo de sessão aquilo que restou acordado entre as partes, de forma simples e de fácil entendimento.

O princípio da decisão informada caracteriza a plena consciência pelas partes quanto aos seus direitos e quanto à realidade em que estão contextualizados. Somente será legítima a resolução em que as partes possuem plena consciência da assunção de obrigações, bem como as disponibilidades de direitos. Para tanto, é papel do conciliador o esclarecimento das questões que julgar necessárias, aplicando técnicas específicas, como o teste de realidade, por exemplo, para convidar as partes a refletirem sobre a autonomia percebida.

A informalidade, por sua vez, caracteriza-se pelo fato de que, na sessão de conciliação não há forma pré-estabelecida de procedimento, ficando o conciliador, respeitando os princípios básicos do instituto, livre para conduzir a sessão da maneira que entenda mais adequada para a abordagem do conflito, ou seja, adapta-a ao caso concreto.

Portanto, cabe ao conciliador, de maneira imparcial e independente, conduzir a sessão de conciliação utilizando-se dos princípios informadores. Assim como, caso assim entenda, das ferramentas utilizadas pela mediação, a fim de auxiliar as partes à encontrarem pontos de enfoque e, assim, viabilizar um acordo.

Ressalte-se que o conciliador pode, de fato, sugerir propostas. Porém, o conciliador comprometido e capacitado está apto a respeitar as partes e auxiliá-las, conduzindo um diálogo de qualidade, a ponto de que os próprios envolvidos sejam capazes de elaborar possibilidades de resolução

5 Art. 166. A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada. § 1º A confidencialidade estende-se à todas as informações produzidas no curso do procedimento, cujo teor não poderá ser utilizado para fim diverso daquele previsto por expressa deliberação das partes. § 2º Em razão do dever de sigilo, inerente às suas funções, o conciliador e o mediador, assim como os membros de suas equipes, não poderão divulgar ou depor acerca de fatos ou elementos oriundos da conciliação ou da mediação. § 3º Admite-se a aplicação de técnicas negociais, com o objetivo de proporcionar ambiente favorável à autocomposição. § 4º A mediação e a conciliação serão regidas conforme a livre autonomia dos interessados, inclusive no que diz respeito à definição das regras procedimentais.

do empasse através de acordo.

Diante de todo o elencado acima, resta clara a importância e o papel do profissional capacitado e qualificado para a correta abordagem do conflito e auxílio na sua gestão pelas partes. Com a valorização dos métodos consensuais de gestão de conflitos, contribui-se para o empoderamento e responsabilização das partes, o que garante o pleno acesso à justiça, a abordagem pacífica de conflitos e a pacificação social.

3 A PROMOÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS ATRAVÉS DA CONCILIAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO

A cultura jurídica brasileira sempre foi marcada pela supremacia estatal em relação às fontes do direito e à estrutura responsável pela resolução de conflitos. Entretanto, os inúmeros novos conflitos oriundos das transformações sociais criaram um grande descompasso entre o Poder Judiciário e o que esperado dele pela sociedade. Em apertada síntese, é possível dizer que o Judiciário não conseguiu acompanhar o ritmo das transformações sociais. Encontra-se desatualizado, mantendo-se em uma estrutura conservadora, com pouca eficácia na solução rápida das situações emergentes (WOLKMER, 2001, p. 84).

A Resolução nº 125/2010 do CNJ foi criada com o intuito de estimular e regulamentar a gestão de conflitos de maneira não adversarial, assim como uma busca pela pacificação social diante de um cenário de conflituosidade enfrentado no país. (SPENGLER, 2017, p. 65). Tal resolução versa sobre a Política Judiciária Nacional de Tratamento de Conflitos e comprova que os métodos alternativos de gestão de conflitos, acima de assegurarem acesso à justiça, fazem parte de políticas públicas que vêm ganhando destaque e trazendo resultados positivos na gestão de conflitos. (SPENGLER, 2017, p. 66)

De acordo com o art. 1 da referida Resolução, “Fica instituída a Política Judiciária Nacional de tratamento dos conflitos de interesses, tendente a assegurar a todos o direito à solução dos conflitos por meios adequados à sua natureza e peculiaridade”. (CNJ, 2010). Diante dessa necessidade de gerir os conflitos com maior qualidade, fez-se necessária a elaboração de políticas públicas de promoção da paz.

Já o artigo 5º, inciso X, parágrafo 3º, determina o estímulo à programas voltados para a pacificação social no âmbito das relações de trabalho. Assim como das relações entre categorias profissionais e econômicas, como forma de prevenir conflitos e contribuir com a paz social, preferencialmente com o envolvimento de sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais. Some-se a isto a possibilidade de as partes responsabilizarem-se pelo conflito e passarem a ser protagonistas da construção da decisão jurídica. Tal percepção demonstra-se ferramenta de desenvolvimento da cidadania. Neste sentido, as políticas públicas no Brasil vêm estimulando a autocomposição.

O Conselho Nacional de Justiça demonstra protagonismo na assunção do papel de agente modificador, principalmente com a edição da Resolução nº 125/2010. O Poder Legislativo, através da edição de diversas leis, principalmente o Código de Processo Civil de 2015, reitera o incentivo à autocomposição⁶. Por fim, o Poder Executivo também demonstra seguir o mesmo raciocínio quando possibilita a realização de acordos na esfera administrativa, assim como a instalação de câmaras administrativas de conciliação. (DIDIER JR., 2017, p.272).

Em relação à Justiça do Trabalho, até meados de 2016 inexistia legislação sobre a possibilidade de caminhos consensuais para melhora na gestão de conflitos. A Resolução nº 174/2016 do

6 Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.

§ 1º É permitida a arbitragem, na forma da lei.

§ 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.

§ 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juizes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

Conselho Superior da Justiça do Trabalho surgiu com o fito de desenvolver a Política Judiciária de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho.

Entretanto, na contramão de vasto entendimento doutrinário e da própria Resolução nº 125/2010 do CNJ, a Resolução nº 174/2016 não diferenciou a conciliação da mediação, ignorando a importância e as diferenças de cada instituto. Tal diferenciação é significativa e importante, conforme visto acima⁷. Erroneamente, a referida resolução limita-se a identificar apenas uma das diversas diferenças entre os dois institutos, qual seja, a possibilidade de sugerir acordo ou não. Não obstante, determina que deverão os Tribunais Regionais do Trabalho instituir um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT, assim como instituir Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT.⁸

O intuito é de fortalecer caminhos para a melhor gestão do conflito. A composição de acordos na Justiça do Trabalho é, reconhecidamente, feita através da conciliação. Justifica-se essa realidade pelo caráter das demandas e pelos atributos dos conflitantes, porém, não se excluem os demais métodos autocompositivos.⁹

Atualmente, e de acordo com o preconizado pelo próprio Conselho Nacional de Justiça (2015, p. 22), pode-se considerar que a conciliação no Poder Judiciário busca, para além do acordo, uma harmonização entre as partes, restaurando, na medida do possível, a relação social. Portanto, é importante perquirir se assim ocorre na Justiça do Trabalho.

Conforme dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a conciliação é possível em qualquer dos dissídios submetidos à Justiça do Trabalho, seja ele individual ou coletivo. (Art. 764 e 831). Assim, para que haja uma gerência eficaz dos conflitos levados à justiça laboral, é necessário que se dê especial atenção aos métodos autocompositivos. Mais ainda, importante que sejam realizados por profissional (conciliador ou mediador) capacitado para tanto. (ROCCO, 2016, p. 103).

A indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, principalmente por sua natureza alimentar, aparentemente conflitam com o fato de que a negociação faz parte das sessões de conciliação e mediação. Nesta senda, questiona-se não somente os limites que devem ser obedecidos, mas também a possibilidade de realização das mesmas. Apesar de a mediação não ser objeto do presente artigo, é importante ressaltar, para o entendimento global do tema, que as normas trabalhistas, no ordenamento brasileiro, são de ordem pública, cogentes, imperativas, e, portanto, a princípio, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado. (BOMFIM, 2017, p. 205). Os direitos patrimoniais trabalhistas de caráter privado podem ser objeto de transação, diferentemente dos direitos de caráter público.

7 Art. 1º. Para os fins desta resolução, considera-se: I – “Conciliação” é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, com a criação ou proposta de opções para composição do litígio; II – “Mediação” é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio;

8 Art. 2º. Fica instituída a Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas para assegurar a todos o direito à solução das disputas por meios adequados à sua natureza, peculiaridade e características socioculturais de cada Região. Parágrafo único. Para o adequado cumprimento do presente artigo, bem como para a implementação da Política Pública de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no âmbito da Justiça do Trabalho, deverão os Tribunais Regionais do Trabalho instituir um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT, assim como instituir Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT.

9 A própria Resolução nº 174/2016 classifica a mediação como “o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio.”

Desta forma, o princípio da irrenunciabilidade não é absoluto, especialmente quando o direito é oriundo do trato contratual, pode haver a renúncia, desde que não haja proibição legal para tal, vício de consentimento, ou prejuízo para o empregado (art. 468 da CLT). Além disso, é de grande relevância o momento da renúncia, quando feita da celebração do contrato de trabalho é considerada, normalmente, nula de pleno direito. Durante a vigência da relação de emprego, a renúncia apenas excepcionalmente é admitida, carente de autorização expressa. Quando ocorre depois da cessação do contrato de trabalho, certas vezes é admitida com menos restrições. (GARCIA, 2017, p. 58).

Por fim, a condição pessoal do empregado e o grau de subordinação jurídica apresentam relevância quando da verificação da higidez na manifestação de sua vontade (GARCIA, 2017, p. 58). Nesse sentido, sob a justificativa de modernizar as leis trabalhistas, a reforma nas leis do trabalho, operada por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, inovou na lógica protetiva do Direito do Trabalho, criando-se a figura do empregado hipersuficiente.

Tal trabalhador, compreendido como aquele que mesmo vinculado à relação de emprego, portanto subordinado, possui curso superior e recebe mais que dois tetos da Previdência. As cláusulas do contrato de tal empregado deverão prevalecer sobre a lei, segundo a redação dos artigos 444 e 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Outra alteração importante da recente reforma trabalhista, foi a criação da comissão de representação dos empregados no âmbito da empresa, ou seja, em âmbito pré-processual¹⁰. Aproximando-se com a negociação cooperativa e a mediação de conflitos, a criação da comissão de representação dos empregados no âmbito da empresa foi assegurada com o fito de facilitar a negociação entre empregados e empregadores. É composta por empregados, com o escopo de representar a classe trabalhadora e manter entendimento direto com o empregador.

Dentre as atribuições da comissão, estão a de representar os empregados perante a administração da empresa e de promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho, prevenindo conflitos. Deve, ainda, buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais, sempre atuando de forma independente.

A comissão será criada dentro da empresa que tiver mais de duzentos empregados e ainda estrutura a sua composição por número de membros: nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros; nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros; nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros. As decisões da comissão de representantes dos empregados, que atua de forma independente, são sempre colegiadas, observada a maioria simples. (BRASIL, 2017, *online*).

Neste sentido, a reforma traz um reforço e incentivo para a negociação coletiva entre empregados e empregadores. Busca aproximar as partes e estimulá-las a chegar a um entendimento, em especial quando se trata de divergências menos complexas e específicas do âmbito da empresa, evitando que mínimos conflitos venham a crescer e lançar-se às portas do Poder Judiciário.

Em relação à mediação, a própria lei nº 13.140/2015, em seu artigo 3º, inseriu a possibilidade de se realizar mediação em conflito que verse sobre direitos disponíveis ou indisponíveis que admitam transação.¹¹ Em seguida, no §1º, assegura que a mediação pode versar sobre todo o conflito ou parte dele. Desta forma, depreende-se que o legislador conferiu flexibilidade ao instituto, pois permite que os envolvidos realizem mediação apenas de parte do conflito. Consequentemente, há a possibilidade de

10 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.

11 Pode ser objeto de mediação o conflito que verse sobre direitos disponíveis ou sobre direitos indisponíveis que admitam transação. § 1o A mediação pode versar sobre todo o conflito ou parte dele. § 2o O consenso das partes envolvendo direitos indisponíveis, mas transigíveis, deve ser homologado em juízo, exigida a oitiva do Ministério Público.

que parte dele seja alvo de acordo, que deve ser homologado em Juízo, com a oitiva do Ministério Público. O que não pode ser objeto de mediação, logicamente, restará a cargo do Judiciário, para decisão.

Ao entregar às partes a responsabilidade de resolução de seus próprios conflitos, estas se sentem competentes para assim fazê-lo, retirando do Poder Judiciário a obrigação de dizer o direito naquele caso concreto. Não sendo o caso, resta ao Magistrado a responsabilidade de prolatar decisão. Acontece que o Poder Judiciário, através da adjudicação, resolve a questão através de uma sentença, contudo não enfrenta o conflito nem dirime questões que envolvem as partes.

Em contrapartida, as relações de trabalho são um campo fértil para o surgimento de conflitos. A relação de interdependência entre empregado e empregador necessita de qualidade de diálogo. Quando não o há, é inevitável que a relação desencadeie um conflito, que, conforme Tartuce (2015, p.4) trata-se de *uma crise na interação humana*.

Os novos paradigmas vivenciados na sociedade moderna têm reflexos nas relações de trabalho, e vice-versa. Castells (2016, p. 519) identifica esses novos conceitos como os da *empresa em rede*. O autor afirma que se vivenciam formas flexíveis de gerenciamento, utiliza-se de maneira contínua o capital fixo, acelera-se a movimentação de recursos, e, principalmente, relativizam-se as horas de trabalho e a aferição de rendas. Tal flexibilidade é necessária para a adaptabilidade da demanda do mercado e é fundamental para sua competitividade.

A modernidade líquida (BAUMAN, 2011) em curso, desafia os modelos de trabalho comumente conhecidos, na medida em que suscita a mudança de entendimentos sobre os direitos sociais, inclusive os direitos fundamentais dos trabalhadores. Os impactos da globalização são capazes de reorientar o Estado, conferindo ao mercado e à economia perspectivas para além das territoriais. Com o avanço do comércio global, confere-se maior mobilidade do capital financeiro e de políticas macroeconômicas de desenvolvimento. (CASTELLS, 2016). No Brasil, o cenário não é diferente.

Hoje o Direito do Trabalho vive uma fase de transição, onde se questiona o paternalismo estatal, a intervenção estatal em regras privadas. Alguns pretendem total desregulamentação, isto é, ausência total, a abstinência estatal nas relações de trabalho, deixando o contrato de trabalho livre e à mercê das regras do mercado, sob o argumento de que o modelo que inspirou o welfare não existe mais, que os trabalhadores atuais são mais conscientes, mais maduros e menos explorados. (BOMFIM, 2017, p. 27)

Nesta senda, é importante reconhecer a relevância dos direitos fundamentais sociais, na medida em que eles são capazes de proporcionar a proteção do trabalhador diante de todas as mudanças mencionadas. A observância dos direitos sociais como fundamentais possibilitam melhores condições de vida ao trabalhador, na mesma medida que busca realizar a igualdade em situações sociais desiguais, e garantem o exercício efetivo da liberdade. (SILVA, 2017, p.288).

São diversos os princípios informadores dos direitos fundamentais sociais, estando grande parte deles consagrados no art. 7º da Constituição Federal. Dentre eles, destacam-se os aplicáveis ao tema, sendo o princípio constitucional da proteção do trabalhador o agente capaz de delimitar e limitar a flexibilização do trabalho na sociedade brasileira. (BOMFIM, 2017, p.32). A existência do princípio do não retrocesso social é essencial para manutenção dos patamares civilizatórios, na medida em que contribui para solidificar o caráter público das relações de esfera privada (DELGADO, 2012, p. 212).

A segurança jurídica também deve ser tomada como princípio constitucional norteador, para que se ampare o princípio do não retrocesso social, mesmo que não positivado, mas de inegável importância para a realização do princípio da dignidade da pessoa humana. De outra banda, Bomfim (2017, p.41;47) defende a utilização do princípio constitucional da condição mais favorável como limite à flexibilização dos direitos fundamentais do trabalho. A pedra de toque para a limitação do direito de

flexibilizar seria ou não abuso deste direito. O respeito ao fim social a que ele se destina no direito do trabalho e nos limites da lei.

Portanto, é de se verificar que os princípios delineados acima somente podem se concretizar através da proteção dos direitos fundamentais, sendo também de suma importância o impedimento de medidas retrocessivas. Para o desenvolvimento da sociedade e das diversas formas de exercício de trabalho modernos, é necessário o incentivo à pacificação social.

Portanto, é crescente a tendência de se estimular o uso de práticas colaborativas em processo de gestão de disputas. Com o entendimento de que se trata de um procedimento altamente democrático e que demanda a participação de todos. Conforme Habermas (2013, p.114), a construção do consenso é essencial para o respeito à ordem democrática, que acontecerá através do discurso. Consequentemente, formam-se cidadãos aptos a construir o diálogo e a comunicação por si só, sem a necessidade de um Estado paternalista e excessivamente protetor.

Diante de tudo o que foi contextualizado, é importante que se verifique a realidade vivenciada nos Tribunais do Trabalho. Portanto, é necessário pesquisar relatórios oficiais do Poder Judiciário brasileiro, a fim de constatar se os números de acordos celebrados na justiça laboral asseguram os direitos fundamentais do trabalhador.

4 OS NUMEROS DO CNJ E A REALIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO

De acordo relatório anual do relatório “Justiça em Números” de 2017, emitido tendo como base o ano anterior (2016), o número de processos virtuais vem crescendo linearmente. A Justiça do Trabalho, atualmente, é a mais demandada (CNJ, 2017, p. 164), possuindo 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais do Trabalho. Ademais, o Tribunal Regional do Trabalho da sétima região, que engloba o estado do Ceará, possui 223.643 (duzentos e vinte e três mil, seiscentos e quarenta e três) processos em trâmite. Conta com 83 (oitenta e três) Magistrados e 1533 (mil, quinhentos e trinta e três servidores).

Em todos os segmentos de Justiça a taxa de congestionamento da fase de execução supera a da fase de conhecimento. Em relação ao TRT 7, 64% (sessenta e quatro por cento), ou seja, mais da metade do universo em análise, está em fase de execução. Tal número é alarmante e pode ser indício de que muitos dos acordos celebrados não são cumpridos.

A conciliação sobreveio como uma política adotada pelo CNJ desde 2006, com a implantação do Movimento pela Conciliação. Neste sentido, o órgão promove as “Semanas Nacionais pela Conciliação” a fim de estimular as partes a dialogar tanto no âmbito pré quanto no processual. Ademais, por intermédio da Resolução CNJ n. 125/2010, foram criados os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs).

No processo do trabalho, a conciliação é tida como fase cogente do procedimento. Nesse momento, o Juiz deve obrigatoriamente esclarecer as partes sobre a possibilidade de conciliação, usando de todos os meios de convencimento que lhe aprouver, sem antecipar o julgamento e sem impor ou persuadir as partes a firmar acordo que não desejam.

Porém, o que se sabe, é que essa não é a realidade encontrada na Justiça do Trabalho. Com a crescente busca pelo Órgão e o aumento vertiginoso de demandas, existe uma valorização excessiva do instrumentalismo, estimulando o sucesso através de números de acordos firmados. Assumindo essa postura, olvida-se, por muitas vezes, da qualidade desses acordos e, principalmente, das condições de exequibilidade dos mesmos.

Diante da visão de intensa litigiosidade no Brasil, a Lei nº 13.105 (Novo CPC) e a Lei nº 13.140 (Lei de Mediação de Conflitos) ambas de 2015, vieram trazer a conciliação e a mediação como fase

obrigatória do processo judicial¹². A Resolução nº 174/2015 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho dispôs sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista.

A Justiça que mais faz conciliação é a Trabalhista, que consegue solucionar 26% (vinte e seis por cento) de seus casos por meio de acordo - valor que aumenta para 40% (quarenta por cento) quando apenas a fase de conhecimento de primeiro grau é considerada. A Justiça mais conciliadora, a trabalhista, consegue solucionar 40% (quarenta por cento) de seus casos de conhecimento por meio de conciliação. O TRT 7 é um dos tribunais que mais fez conciliação, atingindo 43,6% (quarenta e três vírgula seis por cento).

É necessário saber até que ponto os números refletem a realidade dos tribunais e até que ponto os acordos celebrados de fato refletem a vontade das partes, além disso importa verificar se são úteis e cumpridos, ou seja, não se transformam em execução. Os números trazidos pelo CNJ são incompletos, pois não conseguem demonstrar se o acordo é satisfatório para as partes. Ademais, a preocupação em refletir números aceitáveis faz com que busquem apenas a concretização de um acordo, que muitas vezes pode não atender à vontade das partes.

Mais grave ainda, o fato de que nas Justiças do Trabalho, quem realiza as audiências e auxiliam as partes a formular o acordo é o próprio Juiz do Trabalho. O procedimento da conciliação deve ser confidencial, imparcial, voluntário e deve garantir autonomia das partes. Caso seja presidido por um juiz não familiarizado com as técnicas e os princípios, haverá a quebra de observância dos princípios e conseqüentemente surgirá uma situação de desigualdade entre as partes. E isto é o que se vê corriqueiramente nas audiências trabalhistas nos dias de hoje.

Ademais, conforme o próprio Conselho Nacional de Justiça preconiza, em uma abordagem econômica e não jurídica, a alocação de operadores deva respeitar as atribuições que trazem mais eficiência ao sistema. Dessa forma, se no Brasil já se verifica a deficiência na quantidade de magistrados, a alocação desse recurso humano para a realização de audiências de conciliação somente se justifica se a condução da sessão por um magistrado estiver sendo realizada em situação de fase de formação em curso de capacitação ou seleção (BRASIL, 2015, p. 141).

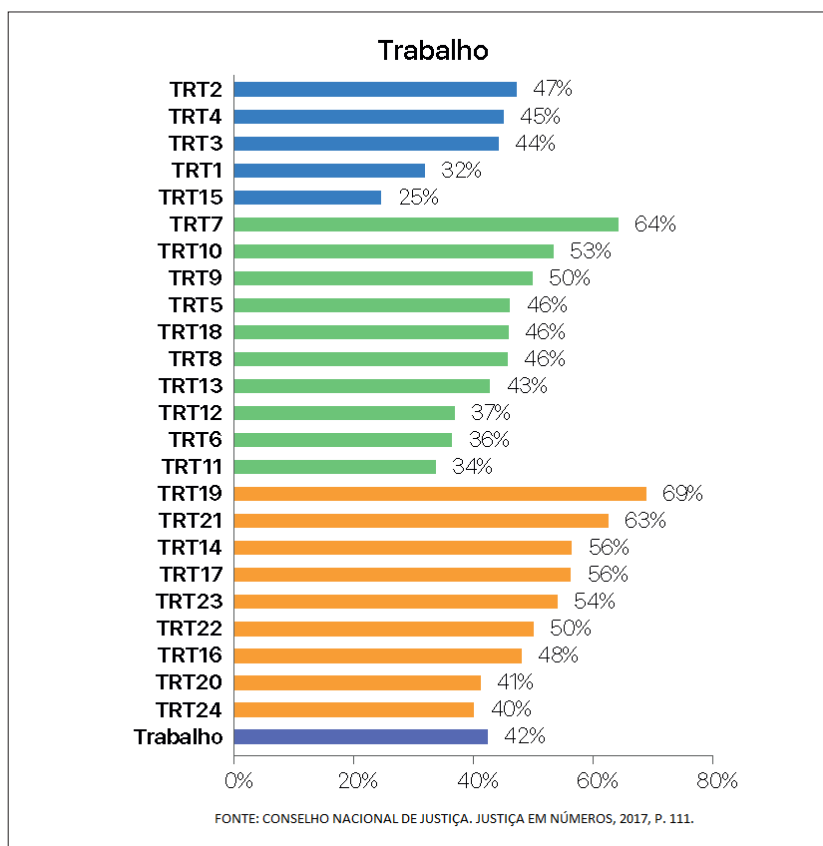
Em verdade, o Poder Judiciário moderno não pode admitir a condução de trabalhos de conciliação sem técnica. Para uma composição eficaz, é imperioso que se ouçam as partes em um tempo razoável, para que entendam que o conciliador se importa em ajudá-las a buscar a solução. Também é relevante usar técnicas persuasivas, mas não impositivas ou coercitivas, para chegar a soluções, assim como visar uma solução construtiva para o conflito, com enfoque prospectivo para a relação dos envolvidos, dentre outras técnicas. Ou seja, somente um conciliador neutro e capacitado será capaz de conduzir uma sessão de conciliação produtiva.

De acordo com o próprio relatório “Justiça em Números”, um processo dura, em média, onze meses em trâmite em fase de conhecimento na Justiça do Trabalho. Caso o processo torne-se uma execução judicial de primeiro grau, o tempo de trâmite já se eleva para três anos e três meses. Em hipótese de recurso para instância superior, adicione-se o período de oito meses, totalizando, em média, o período de quatro anos e dez meses para a baixa total do processo, conforme relatório do Conselho Nacional de Justiça. Ademais, o próprio relatório reconhece a fase de execução como uma espécie de gargalo na prestação jurisdicional, revelando alta taxa de congestionamento (CNJ, 2017, p. 43;109).

O impacto da execução é significativo principalmente nos segmentos da Justiça Estadual,

¹² Importante ressaltar o posicionamento que os métodos alternativos de gestão de conflitos não se prestam a diminuir ou amenizar a intensa demanda processual nos Tribunais brasileiros. Ao contrário, servem como auxiliares da justiça no sentido de buscar viabilizar a comunicação das partes. Assim o fazendo, contribuem para a realização de um acordo, não sendo este o seu objetivo final.

Federal e do Trabalho. Neste último, o estoque de processos em execução representa 42% do acervo total, sendo o Tribunal Regional da 19ª região o que possui a maior porcentagem de processos em grau de execução, totalizando a monta de 69% (sessenta e nove por cento), conforme aponta a figura.



Tais números suscitam preocupação com a qualidade dos acordos feitos em sede de audiência trabalhista. O alto grau de processos em sede de execução demonstra o descumprimento de sentenças, dentre elas as de homologação de acordo, já que, conforme o próprio relatório sinaliza, totalizam a vultosa monta de 40% (quarenta por cento) nos tribunais trabalhistas brasileiros. Ou seja, o índice de satisfação acima mencionado demonstra uma utopia, uma contradição aos próprios índices coletados pelo CNJ.

O alto grau de descumprimento de sentenças, que trazem como consequência o processo de execução, torna necessário o repensar da ideia de que cabe ao magistrado buscar a conciliação a todo o momento, de maneira automática. A ideia fantasiosa de que um acordo superficial entre as partes traz necessariamente um resultado prático e ágil para o processo e diminui consideravelmente o número de ações em trâmite no judiciário respectivo é errônea e merece ser revista.

Tal costume demonstra-se excessivamente instrumentalista e visa apenas números. As partes muitas vezes sentem-se compelidas, no calor do momento, a realizar um acordo. Esta composição, por sua vez, realizada sem a responsabilização, sem a participação ativa na negociação pelas partes envolvidas, e sem a utilização de técnicas de conciliação, possivelmente conterà cláusulas distantes da realidade dos envolvidos. Consequentemente, não serão cumpridas.

Diante desse contexto, o Conselho Nacional de Justiça visa modernizar as práticas de gestão de conflitos, através do oferecimento de capacitação e supervisão de conciliadores. Contudo, enquanto computar-se o possível sucesso através de números, será inviável a aferição na qualidade da construção e solidificação dos acordos.

Ademais, deve a tarefa de mediar ou conciliar ser destinada àquele que possui capacitação

e treinamento, e que, portanto, está apto a auxiliar as partes no enfrentamento do conflito, ou seja, o conciliador. Tal profissional é imparcial e não irá efetuar julgamento ao final da demanda, o que determina sobremaneira a entrega e a abertura para o diálogo das pessoas envolvidas no conflito. O dever de fidelidade e a imparcialidade são essenciais para o sucesso da mediação ou conciliação.

Nestes termos, quando se litiga judicialmente, ao juiz pede-se que cumpra seu papel de terceiro no conflito e “decida”, que diga a última palavra com base na lei, e não que desenvolva a tarefa de cimento social que compete a outros mais preparados (mediador/conciliador). Quando o juiz assume outro papel, dividindo-se na função de decidir ou de mediar/supervisionar uma mediação, o resultado, sabe-se, é paradoxal: incorpora-se no interior das competências judiciárias um gênero de procedimento e de linguagem que foge da competência e legitimidade estatal, embocando, obviamente, em uma estrada errada. (SPENGLER, 2016, p. 123).

Desta forma, o acordo realizado por uma figura que não seja o conciliador, não satisfaz as partes e não tem capacidade de ajudar a dirimir o conflito. Ademais, possivelmente resultará em um acordo não cumprido, que se tornará um procedimento executório, corroborando o entendimento de que os números são incapazes de refletir a realidade, no que concerne aos acordos efetivamente celebrados.

5 CONCLUSÃO

A sociedade moderna tem experimentado alterações na dinâmica não somente no exercício do trabalho, mas também no comportamento do empregado e do empregador, e tal situação reflete nas relações de trabalho. As formas flexíveis de exercício do trabalho, a globalização, a facilidade de acesso a informações, a movimentação de recursos, relativizam-se as horas de trabalho e a aferição de rendas. Diante desse contexto, os conflitos vivenciados no âmbito laboral aumentaram vertiginosamente, e, por consequência, cresceu o número de demandas levadas à Justiça do Trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina que a conciliação é possível em qualquer dos dissídios submetidos à Justiça do Trabalho, seja ele individual ou coletivo. Portanto, reafirma-se a importância dos métodos autocompositivos, em especial a conciliação, enquanto procedimento obrigatório em processos trabalhistas, e não como técnica.

Atualmente, as conciliações são realizadas por juízes competentes para resolver a demanda, o que não é interessante para a independência e imparcialidade da técnica. A confiança e seriedade do instituto só é garantida quando a sessão é conduzida por um conciliador, terceiro imparcial capacitado e preparado para tanto.

Em outra senda, o Poder Judiciário, através da adjudicação, resolve a questão através de uma sentença, contudo não enfrenta o conflito nem dirime questões que envolvem as partes. Reconhece-se, assim, a importância dos direitos fundamentais sociais, na medida em que eles são capazes de garantir a proteção do trabalhador diante de todas as mudanças sociais enfrentadas atualmente.

O acordo realizado em processo trabalhista deve refletir a vontade genuína das partes, assegurados os direitos fundamentais sociais das mesmas. Porém, não é esta a realidade que vem sendo enfrentada. Em verdade, o que se vê são acordos feitos de maneira automática, o que reflete em ajustes que jamais serão cumpridos e que não exteriorizam a vontade genuína das partes.

Portanto, é de se inferir a importância da criação de núcleos permanentes de solução de conflitos e centros judiciários de solução de conflitos e cidadania, que concentrem as sessões conciliatórias. Desta forma, feitas por conciliadores capacitados, para que possam refletir a vontade real das partes e firmar acordos de qualidade e que garantam os direitos fundamentais sociais de todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Diogo A. Rezende de; PAIVA, Fernanda. Princípios da mediação de conflitos. In: ALMEIDA, Tania; PELAJO, Samanta; JONATHAN, Eva (Org.). *Mediação de Conflitos para iniciantes, praticantes e docentes*. Salvador: Editora Jus Podivm 2016.
- BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BOMFIM, Volia. *Direito do Trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Azevedo, André Gomma de. (Org.). *Manual de mediação judicial*. 5. ed. Brasília: CNJ, 2015.
- BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Justiça em Números 2017*. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/11/100d387b0339d6d8544a29e30a3b2150.pdf>>. Acesso em 27 de nov. 2017.
- BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 125/2010*. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2579>>. Acesso em 27 de nov. 2017.
- BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *Resolução nº 174/2016*. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023>. Acesso em 27 de nov. 2017.
- BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 27 de nov. 2017.
- BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. *Código de Processo Civil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em 27 de nov. 2017.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. *Código de Processo Civil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em 27 de nov. 2017.
- CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. 17. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2016.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.
- DIDIER JR. Fredie. *Curso de direito processual civil: Introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento*. 18. ed. Salvador: Editora Jus Podivm, 2016.
- FISHER, Roger; URY, William; PATTON, Bruce. *Como chegar ao sim: negociação de acordos sem concessões*. Trad. VIERA, Ricardo Vasques. 3. Ed.. Rio de Janeiro: Solomon Editores, 2014.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 11ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- GOES, José Henrique de; SOUZA, Karine de. Mediação no Brasil: Da Prática Autônoma aos Problemas da Política Pública. *Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva*. Belo Horizonte. n.30. set./dez. 2016. p.125-135. 2016. Disponível em: <<http://npa.newtonpaiva.br/direito>>. Acesso em: 21 mar. 2018.
- PINHEIRO, Rogério Neiva. *Negociação trabalhista: como negociar em audiências de conciliação na justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.

SALES, Lilia Maia de Moraes. *Mediação de conflitos: família, escola e comunidade*. Florianópolis: Conceito editorial, 2007.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. São Paulo: Malheiros, 2017.

SPENGLER, Fabiana Marion. *Mediação de conflitos: da teoria à prática*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2017.

STOCCO, Kleber José. Jus postulandi e o processo judicial eletrônico na justiça do trabalho: a mitigação do princípio da irrenunciabilidade. *Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva*. Belo Horizonte. n.29. . maio/ago. 2016. p.97-106 Disponível em: <<http://npa.newtonpaiva.br/direito/>>. Acesso em: 21 mar. 2018.

TARTUCE, Fernanda. *Mediação nos conflitos civis*. 2. ed. São Paulo: Método: 2015.

WOLKMER, Antônio Carlos. *Pluralismo Jurídico: fundamentos de uma nova cultura do direito*. 3. ed. São Paulo: Alfa-Omega, 2001.

Recebido em: 22/03/2018

Aprovado em: 23/08/2018

Como citar este artigo (ABNT):

SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; BRITO, Marcella Mourão de. A promoção de direitos fundamentais por meio dos métodos autocompositivos: a realidade dos acordos na Justiça do Trabalho. *Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva*, Belo Horizonte, n.35, p.26-40, maio/ago. 2018. Disponível em: <<http://http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2018/12/DIR35-02.pdf>>. Acesso em: dia mês. ano.