

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

DANIELA DOS SANTOS CORRÊA OST

**CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: CONSIDERAÇÕES SOBRE A
COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (CCP) À LUZ DA LEI N. 9.958/2000
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Santa Rosa
2016

DANIELA DOS SANTOS CORRÊA OST

**CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: CONSIDERAÇÕES SOBRE A
COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (CCP) À LUZ DA LEI N. 9.958/2000
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para avaliação de Componente Curricular do Curso de Direito.

Orientador: Prof. Me. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin

Santa Rosa
2016

DANIELA DOS SANTOS CORRÊA OST

**CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: CONSIDERAÇÕES SOBRE A
COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (CCP) À LUZ DA LEI N. 9.958/2000
MONOGRAFIA**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Direito.

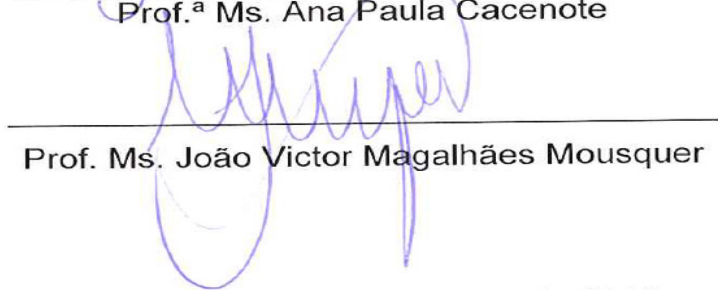
Banca Examinadora



Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin– Orientador



Prof.^a Ms. Ana Paula Cacenate



Prof. Ms. João Victor Magalhães Mousquer

Santa Rosa, 15 de dezembro 2016

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao Otávio Corrêa Ruwer, meu filho; ele tinha dois anos quando tive de fazer a escolha de estudar e deixá-lo em casa por 5 anos; o grande amor da minha vida, meu filho; durante muitas noites tive que deixá-lo para estar presente nas aulas, às vezes só de corpo, e com o coração em casa; mas cheguei até aqui por ele, para ele, e por isso nunca desisti.

AGRADECIMENTO

Minha homenagem ao professor Ricieri, que com paciência me orientou para fazer e concluir este trabalho; a ele sou muito grata.

“Não basta ensinar ao homem uma especialidade, porque se tornará assim uma máquina utilizável e não uma personalidade. É necessário que adquira um sentimento, senso prático daquilo que vale a pena ser empreendido, daquilo que é belo, do que é moralmente correto”.

(Albert Einstein)

RESUMO

Este trabalho monográfico versa sobre a conciliação na Justiça do Trabalho, fazendo considerações sobre a Comissão de Conciliação Prévia (CCP), tendo como delimitação a análise da Lei n. 9.958/2000, a qual, como meio de solução de conflitos, as criou. Assim, neste estudo busca-se responder ao questionamento sobre se é cabível, na solução de litígios laborais, a utilização da conciliação, e em que medida, e qual as funções, e aceitação, das CCP nesse propósito. Procurando alcançar o objetivo principal, de encontrar e analisar a definição legal da CCP, aponta-se a sua composição, instituição e aceitação ou não, bem como sua aplicação para prevenir, evitando, o surgimento de litígios trabalhistas em juízo. Para tanto, desenvolveu-se pesquisa teórica, com tratamento de dados de forma qualitativa, considerando-se leis, projetos de lei, decretos, doutrina e jurisprudência pertinentes ao tema, mormente pesquisa jurisprudencial tendo por base julgamentos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT 4), no período compreendido entre os anos de 2013 a 2016, tomando-se para método de abordagem o método hipotético-dedutivo. A pesquisa assim realizada está desenvolvida em dois capítulos: no primeiro, faz-se um relato histórico do Direito do Trabalho e sua evolução nas Constituições brasileiras, finalizando-se ele com a necessária abordagem da Justiça do Trabalho no Brasil. O segundo capítulo apresenta aspectos referentes à conciliação prévia como meio alternativo de resolução de conflitos, conceituando-se a mesma com base na legislação respectiva, e identificando-se, para compreender, as definições que a legislação instituidora das CCP trouxe acerca da sua instituição. Desse modo, com base nas pesquisas realizadas, verificou-se que a Lei n. 9.958, editada em 12 de janeiro de 2000, determinou uma série de alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dentre as quais, criando as CCP, trouxe o papel dos conciliadores, para a busca da resolução de litígios trabalhistas tendo a negociação como base, sem que se faça a imposição de medidas. Em conclusão, desvendou-se que, indiscutivelmente, o emprego da conciliação prévia na resolução de conflitos trabalhistas pode consistir em alternativa eficaz e satisfatória para a prevenção, diminuindo-as, das demandas laborais judiciais, das quais o acúmulo, excesso e retardamento de solução é um problema a ser solucionado do sistema processual trabalhista brasileiro, resultando em que, pois, elas podem, melhorando, o aprimorar.

Palavras-chave: Trabalhador. Direitos. Litígios. Conciliação prévia.

ABSTRACT

This monographic work deals with conciliation in the Labor Court, making considerations about the Preliminary Conciliation Commission (CCP), having as a delimitation the analysis of Law n. 9.958 / 2000, which, as a means of conflict resolution, created them. Thus, the purpose of this study is to answer the question as to whether it is appropriate, in the settlement of labor disputes, the use of conciliation, and to what extent, and what functions, and acceptance, of CCPs in that purpose. In order to reach the main objective of finding and analyzing the legal definition of the CCP, it is pointed out its composition, institution and acceptance or not, as well as its application to prevent, avoiding the appearance of labor litigation in court. For that, theoretical research was developed, with data treatment in a qualitative way, considering laws, bills, decrees, doctrine and jurisprudence pertinent to the subject, mainly jurisprudential research based on judgments of the Superior Labor Court (TST) And the Regional Labor Court of the 4th Region (TRT 4), in the period between 2013 to 2016, taking into consideration the hypothetical-deductive method. This research is developed in two chapters: in the first, a historical account of Labor Law and its evolution in the Brazilian Constitutions is made, ending with the necessary approach of Labor Justice in Brazil. The second chapter presents aspects related to previous conciliation as an alternative means of resolving conflicts, conceptualizing it based on the respective legislation, and identifying, to understand, the definitions that the legislation establishing the CCP has brought about its institution. Thus, based on the research carried out, it was verified that Law no. 9.958, published on January 12, 2000, determined a series of changes in the Consolidation of Labor Laws (CLT), among which, by creating the CCPs, it brought the role of the conciliators in the search for resolution of labor disputes by negotiation As a basis, without the imposition of measures. In conclusion, it was revealed that, indisputably, the use of prior conciliation in the resolution of labor conflicts can be an effective and satisfactory alternative for the prevention, reducing them, of the judicial labor demands, from which the accumulation, excess and delay of solution Is a problem to be solved of the Brazilian labor process system, resulting in that, therefore, they can, by improving, improve it.

Keywords: Worker. Rights. Litigations. Previous conciliation.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
1 O DIREITO DO TRABALHO: DA SUA ORIGEM AOS DIAS ATUAIS	11
1.1 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO	11
1.2 O TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO	14
1.3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS.....	19
1.4 A JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL	22
2 A CONCILIAÇÃO COMO MEIO ALTERNATIVO NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS	33
2.1 CONCILIAÇÃO NA LEGISLAÇÃO	33
2.2 AS DEFINIÇÕES TRAZIDAS PELA LEI 9.958/2000 NO QUE REFERE À INSTAURAÇÃO DA CONCILIAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO	39
2.3 ANÁLISE DE JULGADOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO ACERCA DE QUESTÕES RELEVANTES SOBRE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	44
CONCLUSÃO	52
REFERÊNCIAS	55

INTRODUÇÃO

Em 12 de janeiro de 2000, por meio da edição da Lei n. 9.958, criaram-se as Comissões de Conciliação Prévia (CCP), além de ser introduzida uma série de outras alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essas comissões são órgãos de intermediação entre empregados e empregadores, ao necessitarem resolução de litígios individuais de natureza trabalhista. São compostas por conciliadores que não impõem soluções nem desfechos, procurando sempre encontrar alternativas por negociação.

As CCP mostram-se como uma inovação sem precedentes legais, tendo grande amplitude no ordenamento jurídico trabalhista nacional, por atribuir aos próprios interessados, com seus respectivos sindicatos, a responsabilidade da busca das soluções dos seus conflitos individuais, com intuito, desse modo, de evitar o ingresso no sistema, criticado por atuar com morosidade, judiciário trabalhista brasileiro.

Salienta-se que a criação das Comissões de Conciliação Prévia não é obrigatória; sua instituição é facultativa, a Lei permite, dando oportunidade e provendo de conformação legal em caso de assim ser feito, que as empresas e os sindicatos optem ou não por esse mecanismo como forma extrajudicial de solução de conflitos individuais de trabalho. Porém, após ser instituída a CCP, se faz obrigatória, segundo a legislação que as institui, a submissão a ela das questões trabalhistas existentes, antes do ingresso no Poder Judiciário.

A expectativa, diante disso, é a de que se obtenham soluções justas na CCP, precedendo, e mesmo evitando, o processo judicial, caso haja submissão de demandas à Comissão, de modo que a pesquisa a ser desenvolvida se voltará também a identificar as possibilidades efetivas e reais do uso desses instrumentos no sentido de agilizar as resoluções dos conflitos trabalhistas, fora, e antes, dos litígios terem de ir à Justiça.

Indiscutivelmente, o uso da conciliação prévia na resolução de conflitos trabalhistas pode se mostrar como uma alternativa para a diminuição das demandas laborais judiciais, as quais constituem um grande problema a ser solucionado no sistema processual brasileiro.

Frente a tais considerações desenvolve-se este trabalho monográfico, enunciado sob o tema: Conciliação na Justiça do Trabalho: considerações sobre a Comissão de Conciliação Prévia (CCP) à luz da Lei n. 9.958/2000, delimitando-se a análise da legislação que, como fator de solução de conflitos, prevê tais Comissões. Busca-se, enfim, responder ao seguinte questionamento básico: é cabível, e eficaz, na solução de litígios laborais, a utilização da conciliação prévia?

Portanto, o estudo tem como fim principal analisar a definição em lei da CCP, indicando sua composição, instituição, funções, funcionamento, aceitação ou não e sua aplicação prática para se evitar, atuando-se previamente, litígios judiciais.

Para tal pesquisou-se primeiro a evolução histórica da Justiça do Trabalho no Brasil; conceituou-se, diferenciando-se, quais os meios alternativos de resolução de conflitos: conciliação, mediação e arbitragem; e, além de se estudar o instituto das CCP, verificaram-se as definições legais aplicáveis ao assunto de acordo com a lei, bem como foram sondados aspectos alusivos à constitucionalidade.

Fez-se a pesquisa com cunho teórico, dando-se tratamento aos dados de forma qualitativa, analisando-se leis, projetos de lei, decretos e doutrina, compulsando-se autores tais como Maurício Godinho Delgado, Sérgio Pinto Martins, Carlos Alberto Lima de Almeida e Danilo Gonçalves Gaspar, dentre outros, e, ainda, foi considerada a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região (TRT 4), no período de 2013 a 2016, tudo tomando-se como método de abordagem o método hipotético-dedutivo.

O resultado constitui esta monografia, dividida em dois capítulos: no primeiro apresenta-se o Direito do Trabalho, com um seu breve histórico, abordando-se o papel fundamental no ordenamento jurídico, e ainda a evolução do Direito do Trabalho nas Constituições brasileiras, finalizando com abordagem acerca da Justiça do Trabalho no Brasil.

No capítulo seguinte, faz-se estudo dos meios alternativo de solução de conflitos, a conciliação prévia especialmente, conceituando-se os mesmos com base na legislação, e identificando-se as definições que a Lei 9.958/2000 trouxe acerca das CCP. Além disso, realizou-se revisão jurisprudencial sobre questões relevantes quanto às CCP.

Em derradeiro, apresentam-se as conclusões a que se chegou, e são listadas as referências bibliográficas que embasaram a pesquisa.

1 O DIREITO DO TRABALHO: DA SUA ORIGEM AOS DIAS ATUAIS

Inicialmente o trabalho apresentará um breve relato histórico do Direito do Trabalho em nível mundial, tratando-o como um direito fundamental no ordenamento jurídico, bem como abordará a evolução histórica do direito do trabalho nas constituições brasileiras, e também serão relacionados os aspectos pertinentes a forma que, atualmente, a Justiça do Trabalho está organizada no Brasil.

1.1 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho é algo que existe desde os tempos mais remotos, evoluindo do trabalho individual, para o trabalho coletivo, e organizado. Passou do trabalho escravo ao trabalhado organizado com leis e normatizações, com a garantia de direitos aos trabalhadores. Finalmente, surgiu o Direito do Trabalho, o qual refletiu em uma sociedade industrial com o trabalho assalariado.

Hélcio Mendes da Costa (2010) explica que a Revolução Industrial ¹, ocorrida a partir do Século XVIII, é uma das principais causas motivadoras do surgimento do Direito do Trabalho, sendo a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, e conseqüente substituição da força humana, o elemento básico para as mudanças que se seguiram, já que com essas mudanças as pessoas passaram a ser necessárias para operar as máquinas a vapor e têxteis, o que representou a substituição do trabalho artesão, quando não escravo, servil e corporativo, pelo trabalho assalariado.

Com relação ao surgimento do Direito do Trabalho, Maurício Godinho Delgado explica:

O responsável para o surgimento do direito do trabalho foi a revolução indústria, no que se refere à política, o homem torna-se conceitualmente livre, isto porque os princípios daquela revolução se pautaram nos ideais de liberdade, igualdade e legalidade; trazendo dessa forma o estado a concepção embrionária de cidadania. A outra revolução foi a chamada revolução industrial responsável aglutinação das massas de cidadãos, em torno do trabalho coletivo, formando-se a ideias do trabalho contratual. A ascensão do capitalismo no século XVIII, como de produção predominante

¹ A Revolução Industrial consistiu em um impactante conjunto de mudanças na Europa nos séculos XVIII e XIX. De suas principais particularidades, ressalta-se ter-se passado à produção com o uso de máquinas e, no que interessa especialmente ao escopo deste trabalho, o início da adoção predominante do trabalho humano assalariado, gerando os conseqüentes conflitos; para aprofundamento, vide, entre outros, de Francisco Linhares, pela Editora Prázer de Ler, a obra, *Máquinas Humanas - a Revolução Industrial e Seus Impactos Socioambientais*.

na Inglaterra e posteriormente, na Europa e nos Estados Unidos, levou as relações mercantis a serem difundidas em todos os domínios da vida social. Concomitantemente, toda produção se destina para venda, os mercados se estruturam não só para os bens de serviço, mas também para o trabalho, a terra e o dinheiro. Então, o trabalho passa a ser o centro das relações sociais, este passa a ser denominado emprego, isto porque passa a ser considerado mercadoria. (2008, p. 102).

O Direito do Trabalho, assim, tem suas bases na Revolução Industrial, a qual influenciou intensamente questões políticas no que se refere a princípios-guia da sociedade, sobretudo em se tratando do trabalho humano, o qual assume a posição de mercadoria e passa a ser chamado de emprego. Danilo Gonçalves Gaspar explica que “Dentro desse contexto histórico, os manuais, cada um de sua maneira, acabam por apontar os fatos mais marcantes que demarcam as denominadas fases de formação, intensificação, consolidação e autonomia do Direito do Trabalho.” (2013, p. 46).

A fase de *formação* é a primeira, e refere-se ao período que vai de 1802 a 1848, iniciando com o Peel's Act (Lei de Peel) no início do século XIX na Inglaterra. Tal lei tratava basicamente de normas protetivas de menores, fixando algumas restrições quanto a utilização do trabalho deles. Costa destaca que as Leis dessa fase são caracterizadas por visarem a redução da violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores, apresentando-se como leis de caráter humanitário, de construção assistemática. Apesar disso, o espectro normativo trabalhista ainda mostra-se disperso, sem que haja um ramo jurídico próprio e autônomo (COSTA, 2010).

Já a segunda fase, de acordo com o autor acima citado, é denominada *intensificação*, ocorrendo entre os anos de 1848 e 1890, tendo como marco inicial o “*Manifesto Comunista de 1848*”, além da instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho, na França, resultante da Revolução de 1848.

A terceira fase, *consolidação*, estende-se de 1890 a 1919, sendo parâmetros a Conferência de Berlim (1890) e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* (1891), no pontificado do Papa Leão XIII; salienta-se que essa Encíclica fazia uma ampla menção à necessidade de uma nova postura das classes dirigentes frente às questões sociais, pois trazia em seu texto as obrigações tanto de patrões quanto de empregados, destacando o respeito e a dignidade da classe trabalhadora, quer nos aspectos espirituais, seja nos aspectos físicos. Por outro lado, o operário deveria cumprir fielmente o que havia contratado, nunca usar de violência nas suas

reivindicações, nem usar de meios artificiosos para o alcance de seus objetivos (COSTA, 2010).

Finalmente, conforme o autor supra, a quarta fase, denominada *autonomia* do Direito do Trabalho, iniciou em 1919 e se estendeu às décadas posteriores do século XX; esse autor, aliás, menciona que suas fronteiras iniciais foram destacadas pela criação da OIT (1919) e pelas Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919).

Cabe mencionar que a primeira Constituição que dispôs sobre o Direito do Trabalho foi a do México, de 1917, a qual, em seu artigo 123 estabelecia: a jornada diária de 8 horas; a jornada máxima noturna de 7 horas; a proibição do trabalho de menores de 12 anos; a limitação da jornada de menor de 16 anos para 6 horas; o descanso semanal; a proteção à maternidade; o direito ao salário mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito de sindicalização; o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; o direito à indenização de dispensa e seguros sociais. Já a segunda Constituição a tratar sobre o tema em tela, de acordo com o autor supra, foi a da Alemanha Republicana de Weimar de 1919, a qual repercutiu na Europa, e abordava aspectos sobre a participação dos trabalhadores nas empresas; a liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria das condições de trabalho; o direito a um sistema de seguros sociais; o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho, bem como a representação dos trabalhadores na empresa (GASPAR, 2013).

Em 1919 tem-se também o Tratado de Versalhes, assinado pelas potências mundiais europeias da época, através do qual se encerrou oficialmente a Primeira Guerra Mundial, sendo que este tratado tinha como foco determinar a responsabilização da Alemanha pelos efeitos da guerra.

Nesse Tratado está prevista a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com sede em Genebra, composta pela representação permanente de dez países, dentre os quais o Brasil (COSTA, 2010).

Destaca-se que em 1946 realizou-se a Conferência Internacional do Trabalho, da qual foi aprovado o novo texto da Constituição da OIT, com a integração da Declaração de Filadélfia, a qual foi realizada durante a Conferência Geral da OIT, ano em que foi consolidada a vinculação da OIT à ONU, passando assim a ser

considerada como a instituição especializada para tratar das questões referentes à regulamentação internacional do trabalho (GASPAR, 2013).

Outro documento que influenciou de modo significativo o Direito do Trabalho, foi a *Carta Del Lavoro*, de 1927, da Itália, a qual instituía um sistema corporativista, o qual tinha como objetivo a organização de toda a economia e a sociedade em torno do Estado, promovendo o chamado interesse nacional, interferindo e regulando todos os aspectos das relações entre as pessoas. Nesse modelo, os sindicatos não tinham autonomia, estando à organização sindical vinculada ao Estado (COSTA, 2010).

Como se pode verificar o Direito do Trabalho teve sua origem na Revolução Industrial, e nos ideais de liberdade que fundamentaram esse movimento, de modo que sua configuração atual é resultado de uma construção com base em diferentes documentos, conferências, e discussões que ocorreram ao longo dos tempos. No próximo item será abordado o aspecto do trabalho enquanto direito fundamental.

1.2 O TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO

O direito ao trabalho tanto quando o direito do trabalho ganhou destaque e projeção a partir do momento histórico em que se desenvolveram os direitos sociais, onde se exigiu uma atividade prestacional do Estado, garantindo assim os direitos fundamentais; esses, de acordo, com Luiz Alberto David Araújo remetem “a satisfação das necessidades mínimas para que se tenha dignidade e sentido na vida humana.” (2008, p. 117).

Os Estados Modernos, segundo o autor citado, na história de suas transformações sociais, culturais e políticas, evoluíram sempre no sentido de proteger e valorizar o trabalho humano. Desde os Estados Liberais há relatos de pessoas interessadas em proteger o trabalhador insalubre e as indignas condições em que se vivia, por essa razão o trabalho não é um anseio tão recente nem exclusivo dos Estados Democráticos de Direito.

Mas a valorização do trabalho não importa tão somente em criar medidas de proteção ao trabalhador, como foi destacado pelos Estados Sociais, o grande avanço se deu mesmo no último século onde se admitiu o trabalho e o trabalhador como principais agentes de transformação da economia e de inserção social

(DELGADO, 2008).

A melhor maneira de destacar-se a história é utilizá-la como elemento de compreensão das normas constitucionais, observando como seu reflexo se deu através da evolução da comunidade.

A organização política denominada Estado Democrático de Direito é calcada pela normatização constitucional de princípios e, por isso, é o modelo de comunidade mais fraterno e que atende aos pressupostos da integridade política, equidade e justiça, conforme explica Ronald Dworkin (2010).

Os valores morais, de acordo com o autor supra, por terem um caráter subjetivo, demandam muitas vezes, que, uma vez compartilhados pela sociedade, sejam elevados e protegidos em forma de garantias jurídicas, principalmente quando tiverem, de acordo com o nível cultural da coletividade, significativa relevância para o seu desenvolvimento social.

A ordem democrática brasileira, consagrou diversas expectativas no texto constitucional. Uma delas foi a de estabelecer a valorização do trabalho, que, de forma definitiva, conferiu tratamento distinto ao trabalho (DWORKIN, 2010). Inclusive, a Constituição de 1988 trouxe no texto do art. 6º (inserido no Título II), os direitos sociais. Conforme Nelson Nery Junior e Rosa Maria Andrade Nery, este dispositivo trata dos “direitos e garantias fundamentais” (2013, p. 177).

Por sua vez, Leonardo Raupp Bocorny explica que o princípio da valorização do trabalho, agora elevado a status constitucional, determina que o desenvolvimento seja orientado sob duas perspectivas: social e econômica, pretendendo assim “evitar abusos cometidos no passado e buscando a construção de uma sociedade mais justa, fraterna, tal como os objetivos do Estado Democrático” (2003, p. 71-72).

Dessa forma, Sérgio Pinto Martins entende que a conclusão seguinte é muito pertinente neste momento do trabalho: “o direito ao trabalho, previsto no art. 6º da Constituição, sem dúvida alguma, é um direito fundamental das pessoas humanas.” (2008, p. 65).

Por conseguinte, conforme Luiz Alberto David Araújo e Vidal Serrano Nunes (2008), sendo o trabalho um direito fundamental das pessoas humanas, e tendo esses direitos a característica da universalidade, desta forma chega-se a conclusão, o âmago desse trabalho: todos o que vivem em território brasileiro tem o direito ao trabalho, quer nacionais, quer estrangeiros.

Apesar das normas trabalhistas não serem matéria constitucional, o constituinte entendeu por bem dar ao direito do trabalho status constitucional, a fim de valorizar o trabalho humano, isso significa defender condições humanas de trabalho, além de preconizar por justa remuneração e defender o trabalhador de abusos que o capital possa desarrazoadamente proporcionar (DELGADO, 2008).

Martins entende que o direito ao trabalho compreende “o direito à existência” (2008, p. 65). Ele – o trabalho – permite que o indivíduo “valorize-se perante a sociedade” (2008, p. 65), mantendo a mente ocupada, sentindo-se útil, além de poder adquirir bens de consumo. Em síntese, o trabalho permite que o cidadão viva e conviva em sociedade.

Ainda nesse sentido, Fábio Rodrigues Gomes destaca que o trabalho deixou de ser mera “atividade instrumental provedora das necessidades básicas à sobrevivência” (2008, p. 63), tornando-se um “valor em si” (2008, p. 63), cooperando para “melhoria da qualidade de vida de todos os membros da sociedade” (2008, p. 63).

Como se pode verificar, o Direito do Trabalho evoluiu como consequência das alterações pelas quais a sociedade foi passando. Essas mudanças implicaram, inclusive na definição dos princípios que norteiam e orientam o Direito do Trabalho. No próximo item serão tratados aspectos referentes ao Direito do Trabalho, conceituando-o, identificando os princípios que o norteiam, e as suas funções.

Ao se abordar a discussão sobre ser fundamental o Direito “ao” Trabalho, faz-se necessário tratar sobre o Direito “do” Trabalho, este por sua vez nada mais é que uma consequência do primeiro, pois não há como se falar da existência de um direito fundamental sem antes mencionar a base positiva que dá sustentação e exigibilidade.

Carlos Alberto Lima de Almeida (2009) explica que a expressão “Direito do Trabalho” foi adotada no I e II Congresso Internacional de Direito do Trabalho, em Trieste (1952) e Genebra (1957), sendo que suas origens estão na Alemanha. Menciona ainda, que, no Brasil, as Constituições de 1946, 1967/1969 e de 1988 falam em Direito do Trabalho.

Ainda, de acordo com o exposto por Almeida (2009), a denominação “Direito do Trabalho” tornou-se preponderante no plano atual dos estudos jurídicos; sendo esta a terminologia consagrada na doutrina, na jurisprudência e também nos

inúmeros diplomas normativos existentes na área.

No entanto, conforme menciona o autor acima referido, este já recebeu diferentes denominações desde o início de sua existência, no século XIX; e cita: “Direito Industrial; Direito Operário; Direito Corporativo; Direito Social e Direito Sindical” (2009, p. 14). Ocorre que nenhuma dessas denominações foi utilizada por tempo, em função de não expressar a totalidade a que este ramo do Direito se refere.

Para Delgado (2005, p. 51) o direito do trabalho é um “complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente específicas.”

A respeito dessa temática, escrevem Orlando Gomes e Elson Gottschalk:

Determinar o conteúdo do Direito do Trabalho, é obra de síntese sistemática, que representa o coordenamento lógico dos institutos jurídicos que pressupõem o conceito fundamental do Trabalho (Barassi). O trabalho humano como nobilíssima expressão da personalidade, e que modernamente é tutelado, esteja ou não o indivíduo em contato direto com ele. Este trabalho humano indiretamente, pelo Estado, quando este firma regras atinentes à organização coletiva do trabalho, em todos os seus matizes; o é, também indiretamente, quando são baixadas leis reguladoras e seguro social obrigatório. Fora do trabalho, mas em razão dele, é tutelado o trabalhador que foi acidentado no trabalho. Portanto, o instituto fundamental que há de firmar o conceito da nova disciplina é mesmo o trabalho humano. Se acrescentarmos que este trabalho humano é o que se desenvolve sob a dependência de outrem, já nos aproximaremos muito do verdadeiro conceito da nova disciplina. A tutela do trabalho humano nem sempre implica ou pressupõe a existência de um contrato de trabalho. Este pode inexistir, como nos casos de trabalho executado sem consentimento do empregador, como se expressa Barassi; pode inexistir, como ocorre nas limitadas hipóteses de imposição legal, trabalho de aprendizes e menores, pode ser nulo o contrato, como ocorre com o trabalho de menor de 16 anos, ou suscetível de anulação, quando convocado em virtude de algum vícios de consentimento. Em qualquer hipótese, porém, o trabalho prestado a outrem é tutelado, malgrado a inexistência ou a anulabilidade do contrato. Com essas noções parciais vamos nos aproximando do verdadeiro conceito do trabalho. (2007, p.9).

Para que se possa conceituar o Direito do Trabalho, inicialmente é importante verificar o seu principal objetivo, que, é o de equalizar a relação entre capital e trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento (2007) define o Direito do Trabalho como o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações

destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade.

Delgado (2008) entende o Direito do Trabalho constituído por um complexo de princípios, regras e institutos jurídicos, através dos quais se procura regular a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

Sobre a função do Direito do Trabalho, Ives Gandra Da Silva Martins Filho (2008) destaca que a este cabe disciplinar as relações, tanto individuais como coletivas. Evoluindo de acordo com a maior conscientização em relação aos benefícios que podem ser conferidos ao trabalhador, os quais são considerados como força produtiva, e que precisam ter direitos protegidos sem que haja comprometimento do nível econômico.

Além disso, Eugeny Bronislanovich Pasukanis (1999) explica que o Direito do Trabalho também tem regras de origem privada (convenções e acordos coletivos de trabalho) as quais, tentam colocar o trabalhador em condições de paridade com os detentores do capital. Procuram retirar o trabalhador da condição de objeto do contrato de trabalho para a posição de sujeito da relação jurídica laboral.

Na atualidade, considerando a evolução da sociedade e, sobretudo, das relações trabalhistas, o Direito do Trabalho também precisa se readequar a essa nova situação. Neste sentido, Nascimento explica:

O direito do trabalho contemporâneo, embora conservando a sua característica inicial centralizada na ideia de tutela do trabalhador, procura não obstruir o avanço da tecnologia e os imperativos do desenvolvimento econômico, para flexibilizar alguns institutos e não impedir que, principalmente diante do crescimento das negociações coletivas, os interlocutores sociais possam, em cada situação concreta, compor os seus interesses diretamente, sem a interferência do Estado e pela forma que julgarem mais adequada ao respectivo momento, passando a ter como meta principal a defesa do emprego e não mais a ampliação de direitos trabalhistas. (2011, p. 70).

Assim se indica que o modo de conduzir as situações geradas nas relações de trabalho precisam ser adequadas e condizentes com a realidade atual, considerando, para tanto, não só a legislação pertinente, no caso o CLT, mas toda a gama de normas, emendas, leis e princípios cabíveis.

Por todo o exposto, verifica-se que o Direito do Trabalho é orientado por normatização própria, a CLT, sendo que também respeita as demais legislações, sobretudo a Constituição Federal. De modo que, no próximo item será abordada a evolução do tratamento do Direito do Trabalho na Constituição brasileira.

1.3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

Um aspecto importante a ser considerado diz respeito a evolução histórica do desenvolvimento do Direito do Trabalho nas Constituições brasileiras. Para tanto o trabalho abordará como as Constituições Brasileiras trataram o tema “trabalho” sob o aspecto constitucional.

Nesse contexto é de se salientar que no início, as Constituições brasileiras tinham normas apenas sobre a forma do Estado e o sistema de governo. Sendo que posteriormente passaram a tratar de todos os ramos do direito, inclusive do Direito do Trabalho, como ocorre com a atual Constituição.

José de Segadas Vianna (2003) explica que a Constituição Imperial de 1824 apenas tratou de abolir as corporações de ofício sem abordar qualquer outro aspecto das relações de trabalho em seu texto. Sendo que posteriormente vieram leis ligadas à escravidão, trazendo a abolição, com a Lei Áurea, em 1888.

Já a Constituição Republicana de 1891, conforme o autor citado, reconheceu a liberdade de associação. Em seu art. 72, n. 24 buscou proteger interesses privados, garantindo apenas “o livre exercício de atividade profissional”, não trazendo, porém, qualquer proteção ao trabalhador.

A Constituição Republicana de 1934, foi a primeira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, na linha paternalista de pensamento de Getúlio Vargas, trouxe em seu texto, vários direitos e proteção para os trabalhadores. Neste sentido Carlos Alberto Lima de Almeida, escreveu:

A Constituição de 1934 assegurava autonomia sindical, dava a todos o direito de prover à própria subsistência e à de sua família mediante trabalho honesto; determinava que a lei promovesse o amparo à proteção e estabelecesse as condições de trabalho tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País, instituiu a proibição de diferença de salário para o trabalhador por motivos de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, determinava a fixação de salário mínimo; proibia o trabalho de menores de 14 anos, o trabalho noturno dos menores

de 16 anos e nas indústrias insalubres às mulheres e menores de 18 anos, assegurava a indenização ao trabalhador injustamente dispensado, a assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, e também para esta, o descanso antes e depois do parto sem prejuízo do salário. (2009, p. 11).

Já a Constituição de 1937, manteve as inovações trazidas pela constituição de 1934, mas acrescentou a jornada máxima de oito horas, seguro social, repouso semanal, entre outros direitos. Tinha em seu diploma que “o trabalho é um dever social.” (ALMEIDA, 2009, p. 12).

A Constituição de 1946, trouxe a participação dos trabalhadores nos lucros, e repouso semanal remunerado, a estabilidade e o direito a greve. Sendo que Almeida (2009) ressalta que os dispositivos da Constituição de 1946, por sua redação eram principalmente, recomendações, apesar de considerar que encerrava um conteúdo social que a colocava entre as mais completas do mundo.

A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores, assim como a Emenda Constitucional de 1969, ambas surgiram durante o regime militar. Porém neste período alguns direitos foram reduzidos como, por exemplo, o direito a greve no serviço público e nas atividades essenciais, que foi determinadamente proibido (VIANNA, 2003).

Delgado (2012) explica que o sistema jurídico brasileiro tradicional sempre teve o condão de elidir ou delimitar, substantivamente, como visto, o espaço aberto à construção jurídica própria pelos grupos sociais. Nesse ponto, o Direito do Trabalho, no Brasil, não respondeu, positiva e satisfatoriamente (em contraponto às matrizes democráticas dos países centrais), ao problema teórico da equação diferenciação/ conflito. Muito menos abriu espaço à ação jurígena (criadora do Direito) autônoma dos grupos sociais e à autoadministração dos conflitos intrasocietários.

Referido autor complementa e afirma:

De fato, no modelo jurídico brasileiro tradicional jamais foi decisivo o papel da negociação coletiva e seus instrumentos clássicos (convenção coletiva do trabalho, contrato coletivo e acordo coletivo), a par de outros mecanismos de normatização autônoma — como aqueles ínsitos à representação obreira na empresa. Em termos comparativos, enquanto no padrão justalibista democrático dos países centrais há uma hegemonia das formas de autoadministração dos conflitos sociais, na história justalibista brasileira sempre preponderou uma dominância incontestada da sistemática de heteroadministração dos conflitos sociais, fundada no Estado. (DELGAGO, 2012, p. 120-121).

Dito isso, temos que a Constituição Federal de 1988 trouxe, nesse quadro, o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira no caminho de um modelo mais democrático de administração dos conflitos sociais no país. Impulso relevante, se cotejado com a história anterior do Direito Laboral pátrio. Impulso tímido, se comparado com as experiências dos países centrais. Impulso contraditório, se posto à análise com diversos outros dispositivos da mesma Constituição, que parecem indicar em sentido inverso à auto-normatização social e à própria democratização do Direito do Trabalho (DELGADO, 2012).

Por fim, Nelson Nery Junior (2006) menciona que com a promulgação da Constituição Federal vigente, tem-se a ampliação dos direitos sociais e dos direitos e garantias individuais. Entre as inovações destaca-se a nacionalização do salário mínimo, duração do trabalho limitando a oito horas diárias e a quarenta e quatro horas semanais; remuneração da hora extraordinária de trabalho, férias remuneradas acrescida de 1/3 sobre seus rendimentos, a liberdade da sindicalização e o exercício do direito a greve.

Cumprido, no entanto ressaltar que a principal inovação trazida pela Constituição de 1988, foi a introdução do trabalho como tema dos direitos fundamentais da pessoa humana, mencionando em seu art. 6º, onde são tratados os direitos sociais, entre eles o Trabalho, cujo Título II é “dos Direitos e garantias fundamentais.” O Estado Brasileiro então promulgou em seu texto constitucional o Brasil como uma democracia de direito, concretizando os direitos fundamentais de seus cidadãos (DELGADO, 2012).

Além disso, em nível infraconstitucional, a CLT, desde a sua promulgação em 1º de maio de 1943, cuida da proteção do empregado, sendo que a definição clássica de empregado, espécie de trabalhador, encontra fundamento no art. 3º da CLT, o qual menciona quais são os requisitos necessários para que um empregado tenha todos os direitos previstos na CLT.

A partir desta breve análise do Direito do Trabalho ao longo da evolução das constituições brasileiras, constata-se que a Constituição de 1934 marcou significativamente a menção ao Direito do Trabalho, apresentando em seu texto, a garantia aos direitos e proteção dos trabalhadores.

Diante de tais considerações encerra-se o tópico em questão, de forma que, o próximo tópico verificará como está organizada a Justiça do Trabalho no Brasil, acompanhando sua evolução ao longo do tempo.

1.4 A JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

Como se verificou, no Brasil, o Direito do Trabalho surgiu de maneira diferente do europeu. Enquanto na Europa a legislação trabalhista decorreu, principalmente, de fontes autônomas (convenções e acordos coletivos de trabalho), no Brasil a produção de tais normas deveu-se às fontes heterônomas (normas jurídicas impostas coercivamente ao indivíduo). John D. French explica que no que se refere ao Direito do Trabalho no Brasil, este começou pelo Direito Individual, não pelo Coletivo, de modo a causar uma situação na qual “as restrições à liberdade sindical eram trocadas pela observância dos direitos individuais do trabalhador” - embora “houvesse também uma distância entre o ideal e o real no caso dos direitos e das reivindicações trabalhistas individuais” (2001, p. 17).

Para compreender a Justiça do Trabalho atual, é importante que se faça um resgate de seu histórico e evolução.

Renato Saraiva apresenta algumas das tentativas de normatizar o trabalho no Brasil:

[...] um país destacadamente agrícola, que teve em 1903 o Decreto n. 979, o qual facultava aos trabalhadores do campo a organização de sindicatos para a defesa de seus interesses. Em seguida, já no governo de Afonso Pena, por meio da Lei n. 1.637/1911, foi prevista a criação de Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, a serem constituídos no âmbito dos sindicatos rurais, cabe mencionar que estes conselhos nunca saíram do papel. (2008, p. 24).

A compreensão da evolução da Justiça do Trabalho no Brasil até os dias atuais implica em analisar desde a década de 1930, época esta conhecida como a Era Vargas, em função do surgimento no cenário político Brasileiro de Getúlio Vargas, o qual instaurou importantes mudanças no que se refere ao Direito do Trabalho (FRENCH, 2001).

Esse foi um período de intensas mudanças sociais, econômicas e políticas, sob a influência das transformações que aconteciam na Europa no século XIX, de forma que a sociedade brasileira entrou no século XX direcionada para a

industrialização e a modernização do Estado, o que ia em sentido oposto ao modelo agroexportador vigente até então (SARAIVA, 2008).

Com a desagregação da cultura oligárquica e da política econômica cafeeira, a industrialização, sob a influência do pós-primeira guerra mundial, resultou diretamente no aumento da urbanização da sociedade. Assim, conforme a doutrina verifica-se que o Direito do Trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado (NASCIMENTO, 1990).

Considerando a época em que o Direito do Trabalho surge no Brasil, constata-se que o processo de industrialização da economia ocorre em paralelo à substituição da mão-de-obra escrava pela assalariada. Ou seja, a classe operária surgiu no fim do Império, porém, somente na República Velha que cresceu significativamente, logo após a Primeira Guerra Mundial. Formada, basicamente, por mão-de-obra estrangeira, os operários foram submetidos a condições de trabalho desumanas, similares ao que viviam os escravos (DELGADO, 2005).

Neste sentido, Francisco de Assis Silva (1992, p. 227) expressa que: “Nas imundas fábricas, onde não havia sequer condições mínimas de higiene e segurança, emergiam focos dos mais diferentes tipos de doenças, e as mutilações por acidente eram constantes.”

A consequência, dessa situação precária, foram muitas greves. Silva (1992) explica que em 1917, a classe operária unida conflagrou um movimento que se alastrou por todo o país, nele os trabalhadores reivindicavam aumentos salariais em torno de 20%, jornada de oito horas, assistência médica, regulamentação do trabalho da mulher e do menor, segurança do trabalho, semana de cinco dias e meio, pontualidade no pagamento.

Ainda de acordo com o autor acima, apesar de todo o esforço para pôr fim a essas condições humilhantes e degradantes, o resultado esperado pelos operários não foi alcançado, e as principais reivindicações deixaram de ser atendidas, e nos anos seguintes, em especial 1919 e 1920, as greves continuaram. Em 1922, no Estado de São Paulo foram criados os Tribunais Rurais, por meio da Lei nº 1.869, cuja composição incluía um juiz de direito da comarca, um representante dos proprietários rurais e um representante dos trabalhadores rurais. Nesse sentido:

Note-se que estes tribunais possuíam índole civilista, pois além de ser composto por um magistrado da justiça comum, eram responsáveis pela interpretação das controvérsias decorrentes da execução dos contratos de

locação de serviços agrícolas, pelo que se aplicava o direito tendo como base uma relação contratual específica e não uma relação de trabalho. Suas decisões equivaliam a um título executivo extrajudicial passível de execução na Justiça comum estadual. (SARAIVA, 2008, p. 25).

Nessa situação de greves chega ao fim à República Velha, tendo como estopim da crise o assassinato de João Pessoa, vice-presidente na chapa de Getúlio Vargas, que embora tenha sido assassinado em virtude de brigas políticas locais, a oposição culpou o presidente, pois o assassino era um político ligado ao Poder Executivo Federal. Marco Aurélio Paz de Oliveira, explica que uma junta militar formada por uma dissidência oligárquica, composta pelo General Mena Barreto, General Tasso Fragoso e o Almirante Isaías de Noronha, tendo como braço armado o movimento Tenentista, derruba o presidente Washington Luís e assume o poder. Sob pressão de diversos seguimentos econômicos e políticos a junta foi obrigada a entregar o governo “provisoriamente” a Getúlio Vargas, uma nova Era surgia no país (OLIVEIRA, 2008).

Silva (1992) informa que em 1931 perambulavam pelas ruas, principalmente nas cidades do Rio de Janeiro e São Paulo, aproximadamente dois milhões de desempregados e subempregados, cabendo ao novo governo “provisório” ajustar as políticas em relação a essa parte significativa da população.

Com isso, um dos primeiros atos de Vargas foi à criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, tendo como Ministro no biênio 1930/1932 o gaúcho Lindolfo Collor. Com essa medida o governo interveio fortemente na questão trabalhista iniciando longa fase marcada pelo intervencionismo estatal (OLIVEIRA, 2008).

Uma década após a criação dos Tribunais Rurais paulistas foram criadas as Comissões Mistas de Conciliação (Decreto n. 21.396/32) e as Juntas de Conciliação e Julgamento (Decreto n. 22.132/32), estas para os dissídios individuais e aquelas para os dissídios coletivos. Estes órgãos eram constituídos em única instância de julgamento, sem poderes para executar suas próprias decisões, cujo acesso só era permitido aos empregados sindicalizados. Além do que, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderia avocar qualquer processo no prazo de seis meses, a pedido do interessado (SILVA, 1992).

Ainda nesse período histórico, tem-se a promulgação de diversas leis ordinárias regulamentando o trabalho. Conforme a doutrina, havia as seguintes legislações:

- a) Trabalho de menores (1891),
- b) Organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907),
- c) Criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1930),
- d) Trabalho das mulheres (1932),
- e) Nova estrutura sindical (1931),
- f) Convenções coletivas de trabalho (1932),
- g) Justiça do Trabalho (1939);
- h) Salário mínimo (1936). (NASCIMENTO, 1990, p. 33).

Além disso, se verifica em outras partes do mundo a preocupação com o trabalho, de acordo com Delgado (2005) a Constituição Mexicana (1917) e a Constituição de Weimar (1919) inseriram pela primeira vez em seus textos, normas trabalhistas, dando início ao movimento que ficou conhecido como constitucionalização do Direito Trabalhista, decorrente da fase imediatamente anterior conhecida como consolidação do Direito do Trabalho que teve como marcos históricos a Conferência de Berlim (1890) e a Encíclica Católica Rerum Novarum (1891) (DELGADO, 2005).

Com isso, a tutela Constitucional no Brasil não demorou a ocorrer, pois o momento era propício e veio com a segunda Constituição da República, promulgada em 16 de Julho de 1934, disciplinando pela primeira vez na história do constitucionalismo brasileiro as relações de trabalho. Assim dispunha o texto Constitucional, da já citada Constituição de 1934:

Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16, e em indústrias insalubres a menores de 18 anos e a mulheres;
- e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
- f) férias anuais remuneradas;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;

h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;

i) regulamentação do exercício de todas as profissões;

j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

§ 2º - Para o efeito deste artigo, não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, nem entre os profissionais respectivos.

§ 3º - Os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas.

§ 4º - O trabalho agrícola será objeto de regulamentação especial, em que se atenderá, quanto possível, ao disposto neste artigo. Procurar-se-á fixar o homem no campo, cuidar da sua educação rural, e assegurar ao trabalhador nacional a preferência na colonização e aproveitamento das terras públicas.

§ 5º - A União promoverá, em cooperação com os Estados, a organização de colônias agrícolas, para onde serão encaminhados os habitantes de zonas empobrecidas, que o desejarem, e os sem trabalho.

§ 6º - A entrada de imigrantes no território nacional sofrerá as restrições necessárias à garantia da integração étnica e capacidade física e civil do imigrante, não podendo, porém, a corrente imigratória de cada país exceder, anualmente, o limite de dois por cento sobre o número total dos respectivos nacionais fixados no Brasil durante os últimos cinquenta anos.

§ 7º - É vedada a concentração de imigrantes em qualquer ponto do território da União, devendo a lei regular a seleção, localização e assimilação do alienígena.

§ 8º - Nos acidentes do trabalho em obras públicas da União, dos Estados e dos Municípios, a indenização será feita pela folha de pagamento, dentro de quinze dias depois da sentença, da qual não se admitirá recurso *ex officio*.

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, 1934).

Como se observa, a denominação Justiça do Trabalho surgiu na Constituição de 1934, sendo que se percebe a intenção de torná-la parte integrante do Poder Judiciário. No entanto, prevaleceu a posição de mantê-la no âmbito administrativo, por entender que assim se simplificaria e se daria mais rapidez às decisões.

Assim como a Justiça do Trabalho foi instituída na Constituição de 1934, também foi instituído o Conselho Nacional do Trabalho, órgão consultivo ligado inicialmente ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, passa a ser ligado ao

Ministério do Trabalho e, além de opinar em matéria contenciosa e consultiva, passa a julgar as matérias trabalhistas e previdenciárias.

Por oportuno, é de se mencionar que a Justiça do Trabalho foi prevista pela Constituição de 1934, porém não instalada. A Constituição de 1937 manteve a previsão relativa à Justiça do Trabalho na esfera administrativa. Embora com previsão constitucional desde 1934, a Justiça do Trabalho somente foi criada em 1939, por meio do Decreto-Lei n. 1.237, o qual a estruturou em três órgãos, a saber: um Conselho Nacional do Trabalho, oito Conselhos Regionais do Trabalho e trinta e seis Juntas de Conciliação e Julgamento. Estes órgãos eram todos colegiados e contavam com a participação de representantes sindicais, os chamados classistas, com mandato de dois anos, permitida a recondução (OLIVEIRA, 2008).

Pedro Lenza (2008) salienta que as normas trabalhistas inseridas na Carta de 1934, claramente de cunho intervencionista, sofreram forte influência da Constituição Alemã de 1919, contextualizada com direitos de segunda dimensão reflexo da democracia social que alcançou o mundo no início do século XX.

Irany Ferrari; Amauri Mascaro Nascimento e Ives Gandra da Silva Martins Filho (1998) explicam que da mesma forma que o Direito do Trabalho surgiu do desmembramento de uma parte do Direito Civil relativa aos contratos de locação de serviços, a Justiça do Trabalho surgiu como corolário da independência da nova disciplina jurídica. Sendo que, antes de seu surgimento, cabia à Justiça Comum a apreciação das controvérsias relativas a esses contratos, regidos pelas leis civis e comerciais.

A Constituição de 1934 teve curtíssima duração tendo sido abolida pelo golpe de Estado de Getúlio Vargas, em que se deu o fechamento do Congresso e a promulgação da Constituição de 1937, que mantendo a Justiça do Trabalho como ramo do Poder Executivo assim dispunha:

Art. 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados regulados na legislação sociais, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.

Na sequência das evoluções pertinentes às garantias do trabalhador, em 1º de maio de 1941, em um ato público, no campo de futebol do Vasco da Gama, Rio de Janeiro, Getúlio Vargas declarou a instalação da Justiça do Trabalho, e designou

uma comissão de juristas formados por Luiz Augusto do Rego Monteiro, Arnaldo Sussekind, Dorval Lacerda, Oscar Saraiva e Sagadas Viana, os quais elaboraram o anteprojeto da Consolidação das Leis do Trabalho publicada em primeiro de maio de 1943, através do Decreto-Lei n. 5.452 (ANAMATRA, 2015).

Nisso, ela ficou estruturada em três instâncias, com o seguinte formato:

Na base, as Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJs), que mantiveram o nome e a composição, com a diferença que seu presidente passava a ser um juiz de Direito ou bacharel nomeado pelo Presidente da República para mandato de dois anos; Os vogais (classistas) continuavam sendo indicados pelos sindicatos, para mandato também de dois anos. Em nível intermediário (2º grau), foram criados os Conselhos Regionais do Trabalho, para deliberação sobre recursos. E em nível superior (3º Grau), o Conselho Nacional do Trabalho. (ANAMATRA, 2015).

Atualmente a Justiça do Trabalho no Brasil tem as seguintes instâncias hierárquicas, na seguinte ordem: Varas do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho e Superior Tribunal do Trabalho. Há a possibilidade de um conflito empregado-empregador chegar até o Superior Tribunal do Trabalho, dado o direito das partes de pleitear uma decisão segura e definitiva (DELGADO, 2005).

Delgado (2005) menciona que o arcabouço legal trabalhista consolidado no período 1930-1945 pouco foi mudado e por força do decreto-lei 5.452 de 1943 assumiu natureza de Código do Trabalho apesar de ter recebido a denominação de Consolidação.

Embora reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal (STF) com órgão do Poder Judiciário, via controle difuso de Constitucionalidade (Recurso Extraordinário nº 6.310, DJU de 30.9.43), foi somente com a Constituição de 1946 que se incluiu definitivamente a Justiça do Trabalho como órgão judicante:

Art.94 - O Poder Judiciário é exercido pelos seguintes órgãos:

- I - Supremo Tribunal Federal;
- II - Tribunal Federal de Recursos;
- III - Juízes e Tribunais militares;
- IV - Juízes e Tribunais eleitorais;
- V - Juízes e Tribunais do trabalho. (BRASIL, 1946).

Em primeira instância a Justiça do Trabalho continuava ser composta por um juiz-presidente (togado) e dois juízes classistas (um representante dos empregados

e outro dos empregadores), conforme dispunha o art. 647 da CLT, cuja estrutura só foi alterada pela EC n. 24/1999.

A Constituição da ditadura militar de 1967, bem como a emenda de 1969, manteve quase inalterada a carta de 1946, transição significativa aconteceria por ocasião dos trabalhos da assembleia nacional constituinte em 1987/1988 (DELGADO, 2005).

Referido autor, ainda explica que instituído o Estado Democrático de Direito é inegável os avanços jurídicos ínsitos na nova carta política, pela primeira vez na história brasileira após 1930 impede-se que o poder estatal intervenha nas entidades sindicais:

[...] a Constituição de 1988 produziu um clarão renovador na cultura jurídica brasileira, permitindo, despontar, no estuário normativo básico do país, a visão coletiva dos problemas, em antecipação à visão individualista preponderante, oriunda do velho Direito Civil. Essa nova perspectiva embebe-se de conceitos e óticas próprias do Direito do Trabalho, em especial a noção de ser coletivo (e de fatos/atos coletivos), em contraponto à clássica de ser individual (e fatos/atos individuais), dominante no estuário civilista brasileiro. Ao constitucionalizar o Direito do Trabalho, a Carta de 1988 praticamente impôs ao restante do universo jurídico uma influência e inspiração justralhista até então desconhecidas na história do país. (DELGADO, 2005, p. 124-125).

Observa-se uma crescente incidência no que se refere a valorização dos direitos voltados ao trabalhador, sobre este aspecto Nascimento (1990) menciona que é importante ressaltar que na vigente Carta política os direitos de natureza trabalhista, antes ínsitos nos capítulos atinentes à organização econômica e social, são topograficamente deslocados para o título que trata sobre direitos e garantias fundamentais, um *plus normativo*, posto que o direito, no contexto atual do Estado Democrático, não é mais ordenador ou promovedor como era na fase liberal enquanto influenciado pelos ideais igualitários da Revolução Francesa, agora é transformador da realidade.

Com a promulgação da Constituição da República de 1988 os direitos trabalhistas são transferidos topograficamente da ordem econômica e social para os direitos sociais embutidos dentro dos direitos fundamentais. Outrossim, permanece inalterada a estrutura da Justiça do Trabalho até o advento da Emenda Constitucional n. 24/99, a qual extinguiu a representação classista de todo o âmbito

da Justiça do Trabalho e trocou as Juntas de Conciliação e Julgamento pelos Juízes do Trabalho em sede de primeira instância, conforme Lênio Luiz Streck (2008).

Inclusive, é de se mencionar que a função da Justiça do Trabalho é pacificar conflitos oriundos das relações de trabalho, no que tange a dano material, dano moral, conflitos sindicais e outras questões de interesse coletivo (STRECK, 2008).

Tal competência de atuação se encontra no art. 114 da Constituição Federal: “Compete a esta Justiça Especializada conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, ou seja, solucionar conflitos entre capital e trabalho”. (BRASIL, 1988). Competência esta que foi ampliada, em 2004, por intermédio da Emenda Constitucional 45, a qual desmembrou em nove incisos, o que antes estava previsto no caput do art. 114. Agora a Justiça do Trabalho julga conflitos originários de todas as relações de trabalho (OLIVEIRA, 2008).

Atualmente, a Justiça do Trabalho é composta pelo Tribunal Superior do Trabalho, com sede em Brasília e composto por vinte e sete ministros, mesclados entre juízes de carreira e membros do Ministério Público do Trabalho e da advocacia; vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho, compostos por, no mínimo, sete juízes, observada a mesma sistemática do Tribunal Superior do Trabalho quanto à forma de ingresso; e os Juízes do Trabalho titulares e substitutos (NASCIMENTO, 1990).

Já no que se refere a jurisdição, Rosemiro Pereira Leal (2005, p. 39) conceitua como sendo a “atividade monopolística de o Estado reconhecer o Direito”, o que vem plenamente ao encontro do que está expresso no art. 5º, XXXV, da CF/88, que determina a apreciação do Poder Judiciário, sempre que houver lesão ou ameaça a direitos.

Para Luiz Rodrigues e outros (2001), jurisdição, no âmbito do processo civil, é a função de resolver os conflitos que a ela sejam dirigidos, seja por pessoas naturais, jurídicas ou entes despersonalizados, em substituição a estes segundo as possibilidades normatizadoras do Direito.

Por outro lado, Carlos Henrique Barbosa e Helena Guimarães Barreto conceituam Jurisdição como a “função atribuída ao Estado de decidir quem tem o direito, aplicando a lei ao caso concreto” (2010, p. 05). Ainda segundo os autores, a jurisdição pode ser Contenciosa ou Voluntária, e afirmam que conforme a doutrina majoritária, a voluntária se diferencia da jurisdição contenciosa por não ter caráter

substitutivo; não existir lide, ou conflito de interesses; não haver processo, mas procedimento; não fazer julgar coisa material, e os polos da demanda não são considerados partes, mas interessado (BARBOSA; BARRETO, 2010).

Barbosa e Barreto, acima citados, dão as seguintes características para a Jurisdição:

- a) Inércia: o Estado só atua quando convocado;
- b) Substitutividade: a vontade do Estado (Juiz) substitui a vontade das partes;
- c) Definitividade: a decisão estatal, quando transitado em julgado, é imodificável;
- d) Una e indivisível: é única pois pertence ao monopólio estatal e, indivisível no sentido de haver uma jurisdição para cada ramo do direito. (2010, p. 05)

Em complemento ao exposto, Leal determina os seguintes requisitos da jurisdição:

- a) Investidura: os sujeitos legitimados a exercer a jurisdição são juízes de Direito legalmente investidos na função judicante.
- b) Aderência ao território: deve ser exercida nos perímetros territoriais legais do país.
- c) Indelegabilidade: o juiz não pode transmitir sua função judicante a outros órgãos;
- d) Inevitabilidade: uma vez provocada, a decisão afeta a todos os participantes do processo e há de ser prestante, útil e eficiente.
- e) Inafastabilidade: uma vez provocado, o juiz deve resolver, em definitivo, a lide;
- f) Juízo natural: as competências devem ser predefinidas;
- g) Imparcialidade: o juiz deve estar equidistante dos interesses das partes;
- h) Inércia: "Nemo judex sine actore"** (nenhuma atividade jurisdicional sem provocação do interessado). (2005, p. 117-124).

Verifica-se que a jurisdição tem características e requisitos bem claros e específicos, que orientam a sua execução, e definem o modo como de ação dos seus elementos integrantes. Levando em conta os aspectos que permeiam a jurisdição juntamente com o aumento considerável dos litígios e da complexidade das lides, o poder Judiciário, ao tomar para si o monopólio da Jurisdição, esbarra em uma realidade por deveras complicada, a qual acaba por comprometer de forma profunda a sua atividade. Fatores como a morosidade processual, a burocratização procedimental e as demandas que aumentam vultuosamente, não permitem que o Judiciário forneça as respostas com a qualidade e com a celeridade que se espera.

Constata-se que o sistema judiciário encontra-se em crise e que esta crise atinge toda a sociedade, o que tem causado desgaste ao Judiciário, em função de sua morosidade tanto pelo número elevado de processos, como pelos entraves e deficiências processuais, além das altas custas do processo. Mudar esta situação toda não implica em criar novas leis, nem alterar a estrutura judicial, mas sim em buscar mecanismos alternativos para a resolução de conflitos (NASCIMENTO, 1990).

Fernanda Tartuce (2008) explica que utiliza-se a expressão equivalentes jurisdicionais para designar os mecanismos que conduzem as partes conflitantes a uma composição amistosa, através das próprias partes, com o auxílio de um terceiro imparcial, denominado conciliador.

Essa autora sustenta que na lógica consensual (coexistencial/conciliatória) o clima, diferente do que acontece na via contenciosa, é colaborativo; ou seja, as partes estão dispostas a dialogar sobre o empasse. Neste caso, prevalece a autonomia dos envolvidos, de modo que o terceiro não intervém para decidir, mas somente para facilitar a comunicação e viabilizar resultados produtivos.

Tartuce (2008) menciona ainda que a tendência de promover o consenso, está previsto no Código de Ética do Advogado, no art. 2º, § único, VI e VII, que determina como dever deste “estimular a conciliação entre os litigantes, prevenindo, sempre que possível, a instauração de litígios” e “aconselhar o cliente a não ingressar em aventura judicial”.

Diante de todo o exposto, tendo-se abordado os diversos aspectos que permeiam o Direito do Trabalho desde o seu surgimento, considerando inclusive os meios utilizados para resolver possíveis conflitos nesse segmento e levando em conta que este estudo tem como tema a conciliação como meio alternativo para a solução dos conflitos, encerra-se o presente capítulo para, no seguinte, tratar-se do cabimento da conciliação prévia na resolução de litígios relativos aos contrato de trabalho, mais especificamente na Justiça do Trabalho.

2 A CONCILIAÇÃO PRÉVIA COMO MEIO ALTERNATIVO NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Não é segredo que no Brasil o acesso à justiça apresenta grandes dificuldades, sobretudo no que se refere às questões relacionadas à rapidez na sua execução. Assim, tem se buscado alternativas diversificadas, como a conciliação, a mediação e a arbitragem, que possam acelerar a resolução de conflitos, sempre que possível for. Dentre os meios alternativos utilizados no âmbito da Justiça do Trabalho destaca-se o uso da conciliação, sobre a qual se fará uma abordagem mais específica neste capítulo, de modo a compreender seu uso e aplicabilidade, bem como a Legislação pertinente que a norteia e define.

2.1 A ABORDAGEM DA CONCILIAÇÃO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A conciliação é um modo alternativo de resolução de conflitos, através do qual se busca alcançar a solução para as partes através de um conciliador, o qual mostra-se como um terceiro imparcial (DELGADO, 2010).

Anota-se, por relevante, que, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) institucionalizou métodos consensuais de solução de conflitos com validade jurídica, dispondo, na Resolução n. 125, de 29 de novembro de 2010, sobre a “Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências”.

Esclarece-se, outrossim, que a terminologia deste estudo reporta-se à expressão “conciliação prévia”, tal como é prevista na Lei n. 9.958/2000, lembrando, isso não obstante, que a nomenclatura oficial tende a referir-se, ainda que não sempre necessariamente, a conciliações como sendo aquelas realizadas em juízo, e mediação, e / ou arbitragem, aos meios extrajudiciais de fazê-lo.

No caso das conciliações, o objetivo maior é a solução do problema, de modo que se procura obter um acordo que seja razoavelmente interessante e satisfatório para ambas as partes envolvidas. Percebe-se que na conciliação parte-se da premissa de que as partes envolvidas teriam que abrir mão de seus direitos, mesmo que parcialmente, de modo que não haja uma parte totalmente sucumbente (TARTUCE, 2008).

Conforme o entendimento de Delgado,

A conciliação, por sua vez, é o método de solução de conflitos em que as partes agem na composição, mas dirigidas por um terceiro, destituído do poder decisório final, que se mantém com os próprios sujeitos originais da relação jurídica conflituosa. Contudo, a força condutora da dinâmica conciliatória por esse terceiro é real, muitas vezes conseguindo implementar resultado não imaginado ou querido, primitivamente, pelas partes [...]. (2010, p. 1346).

Embora tal definição, Tartuce, por sua vez, conceitua o instituto da conciliação como sendo uma técnica de autocomposição, no qual tem-se a intervenção de um profissional, totalmente imparcial, que por meio de atividades de escuta e investigação, auxilia as partes contendoras, propondo saídas alternativas para a solução da controvérsia em questão, procurando realizar um pacto que solucione o caso. Em outras palavras, a autora afirma que “o objetivo de sua atuação é alcançar um acordo que, ainda que não plenamente satisfatório, evite complicações futuras com dispêndio de tempo e dinheiro.” (2008, p. 66).

Como se verifica, o papel do conciliador é superficial, não cabendo a este analisar profundamente o problema, mas sim, buscar encontrar e apresentar soluções criativas e inteligentes, que sejam viáveis e adequadas a cada uma das partes envolvidas; visando sempre à satisfação das partes mediante a análise dos pontos benéficos e maléficos da discórdia. Guilherme Silva Barbosa Fregapani descreve a importância deste terceiro, o conciliador, afirmando que:

O papel desse terceiro, chamado conciliador, pode limitar-se apenas à aproximação das partes para que encontrem a solução amigável, ou ir mais além, fazendo ele mesmo uma proposta concreta de conciliação, que aceita pelos interessados, por fim ao conflito. (1997, p. 100).

A função deste profissional é bastante delicada, já que precisa tentar solucionar problemas, sem que seja utilizado o poder coercitivo, próprio do Estado, estão lidando com emoções pessoais. Cabe ao conciliador, traçar o caminho mais indicado a ser seguido, e especificar o modo que isto será feito. Determinando, sempre, que o litígio seja solucionado, com ou sem, o consentimento das partes perante a conciliação, por meio do Juiz do caso. Destacando que as partes se conscientizem que o acordo produzido nesta primeira audiência provavelmente será mais maleável e proveitoso do que a decisão proposta pelo magistrado

posteriormente, caso não cheguem a um acordo.

Ildemar Egger (2002, p. 56) entende que na conciliação um elemento fundamental é o acordo, sendo esta a finalidade maior deste meio, destacando que, “antes um mau acordo que uma boa demanda”, sendo função do conciliador propor possíveis alternativas; registra-se, aqui, um questionamento necessário à expressão que alude ao “mau acordo”; nota-se que ela é carregada de, diga-se assim, exagero retórico, por dar a sugerir que maus acordos possam trazer em si boas soluções; com a devida vênia, e assumida a expressão tão-somente pela sua ênfase literal de dar à vista que o acordo é sempre melhor que a demanda, toma-se (ou se reescreve mesmo) o que essa autor possivelmente quis dizer, como, melhor do que qualquer demanda, um acordo; melhor do que qualquer boa demanda, um boa acordo, bom porque justo; deve ser (tem de ser) assim, pois maus acordos nem como tais (acordos) poderiam ser considerados, ante a obrigatória indagação: maus para quem? Maus em detrimento de quem, de que parte? Acordos, quando correta e adequadamente feitos, são, e tem de ser, bons, por concessões de vantagens recíprocas – vantagens no negócio, e vantagens em relação à opção, invariavelmente compulsória, de demandar –, e reciprocamente favorecedoras; construam-se, enfim, acordos bons.

Quanto ao uso da conciliação, Tartuce (2008), já citada, destaca que esta tem sido amplamente difundida no Brasil, tanto nos Juizados Especiais Cíveis, como também na Justiça Comum, sendo que a vantagem da conciliação está no fato de ela ser de menor complexidade e formalidade. Assim, a conciliação é melhor aplicada em conflitos de natureza objetiva.

Lilia Maia de Moraes Sales e Cilana de Moraes Soares Rabelo esclarecem que existem duas espécies de conciliação no direito brasileiro, e destacam:

Pode-se então afirmar, no Direito brasileiro, a coexistência de dois tipos de conciliação: a conciliação judicial, disposta em lei e acima mencionada, e a conciliação extrajudicial. Esses dois tipos de conciliação distinguem na medida em que, na primeira, há a existência de um conciliador determinado pelo Poder Judiciário. Muitas vezes, o fato de a conciliação acontecer em sede de processo judicial acaba por ser marcada pelo formalismo e pelo tom adversal. Na conciliação extrajudicial, as partes desejam e elegeem um terceiro experiente para a condução do conflito. (2009, p. 79).

Diante do exposto, constata-se que independente de qual via da conciliação for escolhida pelas partes, seja a judicial ou extrajudicial, o que se pretende alcançar pelo procedimento é a resolução da controvérsia.

Em se tratando da legislação pertinente à conciliação, verifica-se a sua citação e definição na Constituição Federal de 1988. Sobre este aspecto, Ayrton Francisco Ribeiro e Elaine Lílian Arrébola explicam:

A Constituição Federal do Brasil, promulgada em 1988, ao tratar do Poder Judiciário, previu expressamente, em seu artigo 98, inciso I, a criação dos juizados especiais, atribuindo-lhes competência para a conciliação, o julgamento e a execução de causas cíveis de menor complexidade, bem como as infrações penais de menor potencial ofensivo. (2009, p. 44).

No mesmo sentido, Rozane da Rosa Cachapuz destaca que “a Constituição Federal de 1988 também se reporta à conciliação, determinando que deverá ser criada uma justiça de paz com fins conciliatórios.” (2011, p. 18). Na Constituição Federal de 1988 a menção à conciliação é apresentada no artigo 98, inciso I, o qual refere:

Art. 98. A União, no Distrito Federal e nos Territórios, e os Estados criarão:

I - juizados especiais, providos por juízes togados, ou togados e leigos, competentes para a conciliação, o julgamento e a execução de causas cíveis de menor complexidade e infrações penais de menor potencial ofensivo, mediante os procedimentos oral e sumariíssimo, permitidos, nas hipóteses previstas em lei, a transação e o julgamento de recursos por turmas de juízes de primeiro grau (BRASIL, 1988).

Previsão semelhante, citando-se *en passant*, se encontra na Lei 9.099/95, a qual trata dos Juizados Especiais Cíveis. De acordo com Luciana de Oliveira Leal (2009) a Lei 9.099/95 estabeleceu o rito a ser adotado nos processos em curso diante dos Juizados Especiais Cíveis Estaduais, os quais a partir de sua implementação e uso, tem representaram um importante avanço no acesso à Justiça.

Thais Rebecchi (2010) menciona que a audiência preliminar ou audiência de conciliação é uma das principais novidades advinda da Lei n. 9.099/95, neste ato, que acontece antes do oferecimento da denúncia pelo Ministério Público, há a possibilidade das partes transigirem em uma composição civil, seja até na possibilidade de reparar danos provenientes da efetivação do delito em análise, ou a

aceitação da transação penal, instituto inovador de medida despenalizadora que constitui benefício oferecido pelo Ministério Público.

Daí se vê o quanto isso assinala que tais práticas mais e mais se disseminam, generalizando-se, no Direito como um todo, fazendo certo que, da mesma forma, também nas relações trabalhistas tal pode se materializar.

Finalmente, sobre o direcionamento para o Juizado Especial de causas de menor complexidade, Leal (2009) afirma que uma grande quantidade de conflitos que antes nem mesmo chegavam ao conhecimento do Poder Judiciário, em função das dificuldades de acesso bem como da relação custo-benefício muito alto para a demanda, passou a configurar apresentação às autoridades públicas competentes, na busca de um julgamento adequado; o mesmo pode-se dizer, *mutatis mutandis*, acerca das medidas de pré-conciliação das causas de Direito do Trabalho, tanto que de acordo com Leal procedimentos desse tipo são norteados por princípios familiares ao juslaboralismo, a saber:

Os princípios da oralidade, simplicidade, informalidade, economia processual e celeridade orientam, portanto, a atividade estatal de prestação jurisdicional, seja na aplicação das normas, seja na atividade administrativa desenvolvida como meio de viabilização da tutela a ser prestada. Importante se faz, assim, conhecer o significado teórico e prático de tais princípios, para uma adequada prestação jurisdicional. (2009, p. 243).

A partir da Resolução n. 125, de 29 de novembro de 2010, do CNJ, já citada, e conforme Ana Carolina Ghisleni; Dhieimy Quelem Waltrich; Luthyana Demarchi de Oliveira (2013), deu-se importante passo para estimular a Mediação e a Conciliação, ao instituir aquela instituição a Política Judiciária Nacional de tratamento aos conflitos de interesses, incumbindo aos órgãos judiciários, de oferecer mecanismos de soluções de controvérsias, em especial os chamados meios consensuais, como a mediação e a conciliação, bem como prestar atendimento e orientação ao cidadão.

Pela Resolução n. 125, foi determinada aos Tribunais a criação de Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos, e para atender aos Juízos, Juizados ou Varas com competência nas áreas cível, fazendária, previdenciária, de família ou dos Juizados Especiais Cíveis, Criminais e Fazendários, foi determinado a criação dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania, conhecidos como os CEJUSCs, incumbidos de realizarem as sessões de conciliação e mediação pré-processuais, cujas audiências são

realizadas por conciliadores e mediadores credenciados junto ao Tribunal (GHISLENI; WALTRICH; OLIVEIRA, 2013).

Os autores citados destacam que “os parâmetros estabelecidos pela Resolução nº 125 do CNJ compreendem a utilização dos mecanismos consensuais de forma restrita, ou seja, apenas na esfera judicial.” (2013, p. 13).

Na sequência, afirmam:

[...] a resolução menciona a conciliação e a mediação como instrumentos efetivos de pacificação social, de modo a solucionar e prevenir os litígios, já que sua prática em programas já implementados no País tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses, a quantidade de recursos e de execução de sentenças, devendo servir de base para a criação de Juízos de resolução alternativos de conflitos, verdadeiros órgãos judiciais especializados na matéria. (2013, p. 17).

O modo como deve ser organizada a conciliação está expressa no artigo 5º da Resolução n. 125/2010, o qual determina que esse programa será implementado com a participação de rede constituída por todos os órgãos do Poder Judiciário e por entidades públicas e privadas parceiras, inclusive universidades e instituições de ensino. Objetiva-se, assim, que todos os operadores do Direito (advogados, defensores públicos, juízes, promotores e acadêmicos) formem uma rede de participação que promova métodos consensuais de tratamento dos conflitos e uma mudança de mentalidade no sentido de transformar o litígio em pacificação (GHISLENI; WALTRICH; OLIVEIRA, 2013).

Welton Rodrigues dos Santos (2015) destaca que o ‘Novo’ Código de Processo Civil que foi aprovado pelo Congresso Nacional através da Lei n. 13.105 e publicado em 13 de março de 2015, e que passou a vigorar em 17 de março de 2016, apresenta uma visão inovadora no que se refere a composição dos conflitos através da aplicação dos institutos da mediação e da conciliação. Esse Código apresenta diversos avanços, principalmente no que tange à celeridade processual, a segurança jurídica e o contraditório entre as partes litigantes.

Ou seja, o atual Código de Processo Civil, apresenta em seu conteúdo a utilização da conciliação, nas ações de procedimento sumário (art. 275, incisos I e II), como procedimento preliminar à apresentação da defesa pelo réu, em audiência, e nas ações de procedimento ordinário, após o decurso do prazo para a defesa, por designação do juiz, conforme o artigo 331, § 1º.

Apesar de ser citado e mencionado na Constituição Federal de 1988, na Lei

9.099 de 1995, a qual trata dos Juizados Especiais Cíveis, na Resolução n. 125 de 2010 e no Código Civil de 2015, pela importância do assunto e por ser tema central da presente monografia é indispensável citar ainda a Lei 9.958 de 2000 a qual apresenta alterações à CLT/1943 dispondo mais especificamente sobre a Comissão de Conciliação Prévia (CCP), a qual visa proporcionar a mediação e a conciliação, e sobre a qual tratará o próximo item deste estudo.

2.2 AS DEFINIÇÕES TRAZIDAS PELA LEI 9.958/2000 COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (CCP) NO QUE REFERE A INSTAURAÇÃO DA CONCILIAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Inicialmente apresenta-se um breve resgate histórico, que foi elaborado por Ferreira (2013), o qual afirma que o instituto da conciliação no Direito do Trabalho encontra assento no âmbito internacional, por meio da Recomendação n. 92 da Organização Internacional do Trabalho, (OIT), de 1951, a qual prevê dois tipos: a judicial e a extrajudicial.

No Brasil, a experiência com a heterocomposição no Direito do Trabalho, na sua forma conciliação, pode-se remontar à Lei n. 1.637, de 5.11.1907, que previu a criação dos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem (FERREIRA, 2013).

Além disso, de acordo com Ferreira (2013), a Constituição de 1824, portanto ainda no Império, previa, em seu art. 161, a necessidade de negociação como uma condição para o ajuizamento de ações.

Já Evaristo de Moraes Filho (2003, p. 714 apud FERREIRA, 2013) considera que “coube ao governo Washington Luís instituir no Estado de São Paulo os primeiros organismos de uma autêntica justiça do trabalho, os chamados Tribunais Rurais, pela Lei n. 1.869, de 10.10.22.”, nos quais funcionaria uma espécie de composição de conflitos trabalhistas.

Em 1932, por meio do Decreto n. 21.396, foram criadas as Comissões Mistas de Conciliação e, no mesmo ano, instituídas as Juntas de Conciliação e Julgamento, com a finalidade de decidir os conflitos individuais de trabalho (FERREIRA, 2013).

De se destacar que a Justiça do Trabalho no País, como organismo judiciário, especial, só se instalou em 1939, por meio do Decreto-Lei n. 1.237. No ato da

criação essa Justiça foi dividida em 3 níveis. Conforme Moraes Filho (2003 apud FERREIRA, 2013), tratavam-se dos seguintes: as Juntas de Conciliação e Julgamento; os Conselhos Regionais de Trabalho; o Conselho Nacional do Trabalho.

No primeiro desses níveis tem-se a instituição da conciliação como meio de resolução dos dissídios individuais trabalhistas. Já as Juntas de Conciliação e Julgamento possuem a competência para conciliar e julgar os dissídios individuais.

Todavia, fora com o advento da Lei n. 9.958, sancionada em 12 de janeiro de 2000, que houve a inserção na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) – arts. 625-A ao 625 H – da previsão das Comissões de Conciliação Prévia (CCP) como forma de heterocomposição dos conflitos trabalhistas, de natureza extrajudicial.

Amador Paes de Almeida (2008 apud FERREIRA, 2013), entende que a constituição dessas comissões é de caráter facultativo. Assim diz o próprio art. 625-A, CLT define que tanto as empresas quanto os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia.

Em consequência, a obrigatoriedade de a questão trabalhista ser submetida à Comissão de Conciliação só ocorrerá se esta existir na localidade da prestação de serviços, o que indica que a obrigatoriedade poderá ocorrer ou não. É o que ratifica o art. 625-D, CLT.

Consoante menciona Sérgio Pinto Martins (2008 apud FERREIRA, 2013), a natureza jurídica das Comissões de Conciliação Prévia é de mediação, pois são órgãos privados, de solução de conflitos extrajudiciais, e não público. Sendo assim, ainda conforme este autor, trata-se de um meio de resolução de conflitos trabalhista com a intervenção de terceiro, daí a denominação de heterocomposição.

Nas palavras de Evaristo de Moraes Filho (2003, p. 712 apud FERREIRA, 2013), “a heterocomposição do conflito toma lugar da autocomposição ou a substitui quando impossível esta ou não realizada. A solução do conflito é transferida para uma pessoa estranha às partes (...).”

Há duas formas de intervenção de terceiros no conflito trabalhista: a primeira, suave e tênue, sem poder coercitivo, uma vez que a decisão final cabe às partes, como a conciliação e a mediação; a outra forma será a arbitragem ou a própria intervenção judicial.

Pode-se dizer, então, que a conciliação ou sua tentativa realizada pelas CCP

situa-se a meio caminho entre a autocomposição e a heterocomposição, eis que as partes possuem papel decisivo no seu êxito.

Já em 1951, a OIT previu como objetivo dos organismos de conciliação voluntária a prevenção e a solução dos conflitos do trabalho entre empregadores e trabalhadores (Recomendação n. 92) (FERREIRA, 2013).

Carlos Alberto Lima de Almeida (2008 apud FERREIRA, 2013) menciona que foi com grande expectativa que os juslaboristas e os órgãos sindicais viram a criação das Comissões no Direito do Trabalho. Acreditavam ser um esforço no sentido de modernização dessa Justiça Especializada, tendo como característica principal, talvez, a possibilidade de descongestionar os vários órgãos da Justiça do Trabalho.

Continua o renomado autor supracitado afirmando que “as comissões de conciliação prévia devem ser vistas como inegável esforço no sentido de desafogar a Justiça do Trabalho e acelerar as soluções dos conflitos trabalhistas individuais.” (ALMEIDA, 2008, p. 522 apud FERREIRA, 2013).

Sérgio Pinto Martins (2008, p. 53 apud FERREIRA, 2013) também comenta essa mudança na CLT: “O fator positivo da norma é que o conflito pode ser resolvido na própria empresa e não irá para a Justiça do Trabalho, sendo uma espécie de filtro. Pode diminuir o número de processos na Justiça do Trabalho em razão do efetivo funcionamento das Comissões”.

O Tribunal Superior do Trabalho também se posicionou no tocante ao objetivo das Comissões em tentar aliviar a sobrecarga de processos submetidos ao Judiciário Trabalhista (FERREIRA, 2013).

Na análise do Recurso de Revista n.º TST-RR-924/2005-491-01-00-8, 1ª Turma, versando sobre o tema, o Ministro Relator Vieira de Melo Filho assim pronunciou: “A previsão constante do art. 625-D tem por escopo facilitar a conciliação extrajudicial dos conflitos, com vistas a aliviar a sobrecarga do Judiciário Trabalhista (...).” (PISCO, 2008, p. 95 apud FERREIRA, 2013).

O Poder Executivo, por intermédio do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), corrobora o entendimento com relação à finalidade: “As Comissões de Conciliação Prévia contribuem para diminuir a enorme carga sobre a Justiça do Trabalho. Com isso, ganha o trabalhador que busca proteção, (...), e ganha também o empregador, hoje onerado pela necessidade de manter uma estrutura jurídica complexa e pelos custos de sucumbência.” (BRASIL, 2007, p. 1 apud FERREIRA,

2013).

Explana ainda o MTE que já foram criadas até o momento 1.233 Comissões de Conciliação Prévia em todo o país, sendo a grande maioria formada por comissões intersindicais (73%).

Pelo que se percebe, seja pela doutrina, seja pelos Poderes Constitucionais, a finalidade da Comissão de Conciliação Prévia é de desafogar o Poder Judiciário das reclamações trabalhistas individuais, eis que muitas podem ser resolvidas por via da composição. Estimula-se, portanto, a resolução dos conflitos de forma extrajudicial. Garante-se, ainda, uma maior celeridade na solução e, com isso, uma economia de ambas as partes – empregador e empregado.

Convém destacar que, desde 2002, o MTE, por meio da Portaria n.º 264, articulou-se com o Tribunal Superior do Trabalho, com o Ministério Público do Trabalho, com as Centrais Sindicais CGT, SDS e Força Sindical, com a Associação Nacional dos Sindicatos da Micro e Pequena Indústria, e com as Confederações Patronais CNC, CNT, CNF e CNA, surgindo desse encontro a criação de um Termo de Cooperação Técnica, assinado também em 5 de junho de 2002, para promover o aprimoramento do instituto das Comissões de Conciliação Prévia.

Cabe mencionar, que em nível infraconstitucional, a CLT, desde a sua promulgação em 1º de maio de 1943, cuida da proteção do empregado, sendo que a definição clássica de empregado, espécie de trabalhador, encontra fundamento no art. 3º da CLT, o qual menciona quais são os requisitos necessários para que um empregado tenha todos os direitos previstos na CLT (DELGADO, 2008).

Considerando que a CLT data de 1943, o que remete a aproximadamente 73 anos, tornou-se indispensável que novas leis viessem a inserir e alterar artigos que com o passar do tempo foram se tornando inadequados e até mesmo, ultrapassados em função das alterações pelas quais a sociedade passou.

Neste sentido, a Lei n. 9.958/2000 trouxe alterações, acrescentando alguns artigos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT/1943), sobretudo no que se refere às Comissões de Conciliação Prévia (CCP), tendo como principal objetivo viabilizar e sustentar o sistema de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas.

Sobre o assunto, Cavali explica que o objetivo das Comissões de Conciliação Prévia (CCP) é:

[...] desafogar a Justiça do trabalho e dar maior celeridade à solução dos

conflitos individuais trabalhistas, foi editada a Lei nº 9958, de 2000, que passou a integrar o art. 625, letras A a H, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), instituindo as Comissões de Conciliação Prévia. (2010, s/p).

De modo semelhante é o entendimento de Ferreira (2013) o qual expressa que a Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, trouxe uma inovação à CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas): incluiu os arts. 625-A ao 625-H, versando sobre as Comissões de Conciliação Prévia e sua aplicabilidade no Direito processual trabalhista brasileiro.

Ou seja, verifica-se que a Lei n. 9.958/2000 oferece a ambas as partes, trabalhador e empregador, a possibilidade de solucionar de modo alternativo, discussões trabalhistas, evitando a demora do processo judicial além de baixo custo. Com esta Lei, procurou-se alcançar o desenvolvimento da cultura negocial nas relações de trabalho, através da possibilidade do uso da conciliação na resolução dos conflitos individuais do trabalho, evitando com isso, a intervenção do Poder Judiciário, o qual passa a ser alternativa somente para os casos mais complexos ou ainda, para aqueles que não tenham sido solucionados no âmbito daquelas comissões (CAVALI, 2010).

O artigo 625 trata expressamente da instituição de Comissões de Conciliação Prévia por parte das empresas e dos sindicatos, definindo como esta deve ser organizada, e qual sua função, como se verifica no exposto a seguir:

Art. 625 - A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical. (BRASIL, 2000).

A redação deste artigo sustenta que a instituição da CCP é facultativa, ou seja, é uma opção do empregador ou de qualquer outro que detenha competência para criá-la. Uma corrente doutrinária afirma que esta discricionariedade é inconstitucional, pois fere os ditames do Princípio da Isonomia (FERREIRA, 2013).

Considerando as definições até então expostas à monografia passará ao estudo de decisões judiciais relevantes que envolvem a CCP, nos termos que seguem.

2.3 ANÁLISE DE JULGADOS DO TST E TRT4 ACERCA DE QUESTÕES RELEVANTES SOBRE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (CCP)

Para complementação do estudo, foram pesquisadas decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT 4) e que versam sobre seus posicionamentos quanto à constitucionalidade ou não da obrigatoriedade de submissão prévia à CCP.

Para tanto, passará o trabalho a citar três decisões, cujas ementas serão colacionadas em ordem cronológica decrescente, a saber:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. RECLAMADA. NÃO SUBMISSÃO DA DEMANDA À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. HORAS EXTRAS. CONTROLE DE JORNADA DECLARADO INVÁLIDO. 1 - Preenchidos os pressupostos previstos na Lei nº 13.015/2014. 2 - Nega-se provimento ao agravo de instrumento por meio do qual a parte não consegue desconstituir os fundamentos da decisão agravada. 3 - Acrescente-se quanto ao tema "**NÃO SUBMISSÃO DA DEMANDA À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**": **esta Corte, em consonância com o Supremo Tribunal Federal, entende que a não submissão da demanda trabalhista à Comissão de Conciliação Prévia não pode impedir o acesso à jurisdição, ante os termos do art. 5º, XXXV, da Constituição Federal.** Precedentes. 4 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 3711420145060411, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 17/02/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/02/2016).

Verificando-se o trecho em negrito da ementa acima numerada, observa-se que o entendimento do TST é no sentido de que a não submissão à Comissão de Conciliação Prévia não deve representar impedimento ao acesso à jurisdição, mencionando, inclusive, que esse é o posicionamento do Supremo Tribunal Federal. Esse entendimento tem como base o art. 5º, XXXV da Constituição Federal no qual está expresso que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

Essa exegese, longe de contrariar o valor e importância das CCP no ambiente da resolução das demandas trabalhistas, provoca como resultado eficaz que elas terão de se haver com ainda mais habilidade e ética, proatividade e produção de resultados compensadores, capazes de fato de, prevenindo a formação de processos judiciais, eliminar, dando resolução plena, os conflitos; portanto, longe de configurar contrassenso, trata-se de hermenêutica que, por exigir eficácia

sustentável sob a perspectiva de utilidade real das CCP e de suas funções precípuas, tende a, exceto se não se qualificarem de per si, aprimorá-las; e, ademais, sendo todo e qualquer conflito indesejável, com a volta o quanto antes à Paz Social restaurada o desígnio-mor, a ativação da demanda em Justiça, em rigor, também o é, de tal maneira que as CCP ativarem-se para a implementação de boas soluções não só é esperado, como é legal, legítimo e necessário. O que resulta, pois, é que só em último, e insuperável, caso se vai – ou se deve(ria) ir – aos tribunais, à judicialização dos conflitos.

Ainda sobre este aspecto, é indispensável colacionar também outra decisão proferida pelo TST, deste teor, também se enfatizando o que demais pertinência o julgado traz em seu bojo:

RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE DA DECISÃO RECORRIDA POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. O dever estatal de prestar a jurisdição, enquanto garantia fundamental da cidadania (Constituição Federal, art. 5º, XXXV), não se confunde com o direito à obtenção de pronunciamento favorável às pretensões deduzidas. Embora o exercício da jurisdição no Estado Democrático de Direito seja incompatível com posturas arbitrárias (Constituição Federal, art. 93, IX), o sistema brasileiro consagra o postulado da livre persuasão racional, que impõe ao julgador o dever de expor as razões que fundamentam as conclusões alcançadas (CLT, art. 832 c/c o art. 458, II, do CPC). Observados esses parâmetros, não há nulidade por negativa de prestação jurisdicional, razão pela qual estão intactos os artigos 93, IX, da Constituição Federal e 832 da CLT. Recurso de revista não conhecido. 2. AUSÊNCIA DE SUBMISSÃO DA DEMANDA À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. IMPOSSIBILIDADE. O Supremo Tribunal Federal, em 13/5/2009, por maioria, deferiu parcialmente cautelar nas ADIN' s 2.139 e 2.160, para dar interpretação conforme a Constituição Federal quanto ao art. 625-D da CLT, introduzido pelo art. 1º da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, para afastar a obrigatoriedade de submissão das demandas trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia, de forma que o trabalhador pode ajuizar diretamente Reclamação Trabalhista. Assim, a ausência de submissão prévia da reclamação trabalhista à Comissão de Conciliação Prévia não implica nulidade e tampouco a extinção do processo sem resolução do mérito, sob pena de afronta ao princípio do livre acesso ao Judiciário (art. 5º, XXXV, da CF/88). Precedentes da Corte. Incidência da Súmula nº 333 do TST. Recurso de revista não conhecido. [...]. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 50007420085090567, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 12/08/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015).

Conforme a decisão transcrita acima, verifica-se que o TST referiu, com base no art. 1º da Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, que inseriu o art. 625-D da CLT, e frente à Constituição Federal, a não obrigatoriedade de submissão das demandas trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia, de forma que a não submissão

prévia à CCP não pode representar requisito para nulidade ou extinção do processo.

Levando-se em conta o exposto na Lei, não se reconhece como uma afronta ao princípio do livre acesso ao Judiciário a não submissão prévia à Comissão de Conciliação Prévia, o que, todavia, não quer dizer que ela não seja adequada, sensata e a incentivar.

Assim o é em função das mudanças pelas quais a sociedade, como um todo, tem passado ao longo do tempo desde a edição da CLT é de 1943, aparecendo como plenamente compreensível que neste período tenham sido elaboradas as leis alterando o conteúdo da Consolidação para adequar os artigos que, com o passar do tempo, foram deixando de ser a expressão das lícitas necessidades sociais da atualidade.

Nesse sentido, o desembargador aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Juraci Galvão Júnior, em julgamento de recurso ordinário no Processo 0000318-46.2012.5.04.0027, registrou essa tendência de modulação legislativa, salientando quanto às normas criadoras da Comissão de Conciliação Prévia (CCP), o seguinte, gizando-se desse notável veredito a utilidade e valor que antes se afirmou:

A Lei nº 9.958, de 12.01.2000, ao criar as Comissões de Conciliação Prévia, incluindo os artigos 625-A a 625-H na CLT, instituiu uma nova oportunidade a empregados e empregadores de comporem, amigavelmente, seus conflitos trabalhistas. (Acórdão do Processo 0000318-46.2012.5.04.0027/RO, em 22/08/2013, julgando recurso ordinário com origem na 27ª Vara do Trabalho de Porto Alegre; a deliberação foi tomada pela 8ª Turma do TRT da 4ª Região, formada, naquela oportunidade, além do referido desembargador, também por Francisco Rossal De Araújo e Ângela Rosi Almeida Chapper).

Extraí-se da definição supra o claro reconhecimento da legalidade e da legitimidade do instituto das Comissões de Conciliação Prévia, a despeito da sua não-obrigatoriedade constitucional, ou seja, elas são efetivamente aceitas do ponto de vista da validade formal-normativa, de tal modo que poderiam, se não deveriam, estar a serviço de bem e melhor resolver os conflitos sociais inerentes às relações de trabalho empregatícias, o que de pronto remete à questão do porquê, ainda assim, houve e há resistência de diversos setores e mesmo de parte (de grande parte) do Judiciário de forma a esvaziá-las: trata-se da honestidade e da ética com que se faz a efetivação e a aplicação dos seus mecanismos.

Ainda prosseguindo com a exposição jurisprudencial sobre a Comissão de Conciliação Prévia (CCP), serão colacionadas mais três ementas provenientes de julgados do TST e que versam sobre a validade dos acordos realizados pela Comissão de Conciliação Prévia, nos períodos compreendidos entre 2014 e 2015.

Se tratando do reconhecimento da validade do acordo firmado na CCP, na linha do seu real valor e importância, transcreve-se a seguir:

RECURSO DE REVISTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - TERMO DE CONCILIAÇÃO - QUITAÇÃO - EFICÁCIA LIBERATÓRIA GERAL. Com a ressalva do entendimento deste Relator, **a SBDI-1 do TST decidiu que o termo de conciliação firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia - CCP tem eficácia liberatória geral e consubstancia a quitação integral do contrato de trabalho, exceto se houver ressalva expressa e específica (art. 625-E, parágrafo único, da CLT). Logo, quando o termo de conciliação não contiver ressalvas, o empregado não pode reclamar perante o Poder Judiciário o pagamento de nenhum título trabalhista, porquanto o ajuste constitui ato jurídico perfeito e tem força de título executivo.** Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 13559520105090009, Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 21/10/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015).

Nesta decisão, novamente se verifica o entendimento por parte do TST em favor da solução conseguida por meio da Comissão de Conciliação Prévia, mencionando-se inclusive o art. 625, inciso E, par. ún., da CLT, remetendo a que uma vez aceita a conciliação entre as partes, deve ser lavrado um termo, por elas assinado, e do qual recebem cópia, com a lei definindo que tal termo é título executivo extrajudicial com eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Como se pode verificar, a eficácia liberatória é um dos aspectos que frequentemente é citado nos recursos que buscam propor revista sobre o termo de conciliação firmado entre as partes na Comissão de Conciliação Prévia. Sobre o tema em tela, transcreve-se a decisão a seguir:

RECURSO DE REVISTA. TERMO DE CONCILIAÇÃO. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. VALIDADE DO ACORDO HOMOLOGADO. EFICÁCIA LIBERATÓRIA GERAL. O Tribunal Regional consignou que o termo de conciliação firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia não tem alcance de coisa julgada, possuindo apenas "eficácia liberatória parcial, restrita às verbas e valores nele discriminados". Diante de tal entendimento, determinou a apreciação dos pedidos que não foram objeto do mencionado acordo. Todavia, conforme reiterada jurisprudência do TST, o termo de conciliação homologado perante a Comissão de Conciliação Prévia, sem oposição de ressalvas, detém eficácia liberatória geral quanto às parcelas

oriundas do extinto contrato de trabalho. Violação do parágrafo único do art. 625-E da CLT configurada. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 1503004020105230007, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de julgamento: 29/04/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/05/2015).

Ainda tomando como base do art. 625-E, parágrafo único, nesta jurisprudência verifica-se a decisão do recurso identificando violação deste, já que o termo de conciliação que foi homologado, envolve às parcelas oriundas do contrato de trabalho já extinto, o que vem a conflitar com o claramente expresso neste artigo, quando refere exceção às parcelas expressamente ressalvadas.

Por fim, a última decisão colacionada decidiu:

RECURSO DE REVISTA. TERMO DE CONCILIAÇÃO PERANTE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. EFICÁCIA LIBERATÓRIA. ALCANCE. De acordo com a atual jurisprudência da SBDI-1 desta Corte, o termo de conciliação firmado perante a comissão de conciliação prévia, sem oposição de ressalvas e sem evidência de vício na manifestação de vontade das partes, possui eficácia liberatória geral no que diz respeito às parcelas oriundas do contrato de trabalho. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 8086020115090093, Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 12/11/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/11/2014).

Nessa decisão do TST constata-se que o entendimento desse Tribunal é no sentido de dar provimento ao recurso, reconhecendo plena validade do acordo realizado pela Comissão de Conciliação Prévia, e como tal possui eficácia liberatória.

Deste modo, constata-se que a CCP é uma opção de negociação e solução de conflitos trabalhistas entre empresas e trabalhadores, antes de se ingressar na Justiça do Trabalho com reclamação trabalhista (CAVALI, 2010).

O mesmo autor acima citado menciona que as Comissões de Conciliação Prévia não possuem personalidade jurídica, sua existência legal não está vinculada a nenhum registro em órgão público. Estes órgãos, por serem criados por empresas, grupos de empresas ou sindicatos, têm o fito de alcançar os objetivos buscados por estes. São, assim, entes despersonalizados.

Essas comissões constituem organismos privados de conciliação, ou seja, têm a finalidade de mediar e tentar conciliar, fora do processo judicial, os conflitos individuais advindos das relações de trabalho; e não possuem relação administrativa ou de dependência com o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) ou com a Justiça do Trabalho, tampouco estão subordinadas a registro ou

reconhecimento dos órgãos públicos (CAVALI, 2010).

Com relação a constituição dessas comissões, o art. 625-B estabelece os requisitos necessários no âmbito da empresa, limitando-se a dispor sobre a composição das comissões, indicando o número mínimo e o máximo de integrantes; a indicação dos representantes da empresa, que será feita por ela e a eleição dos representantes dos empregados, que deverá ser feita de forma secreta, com fiscalização pelo sindicato da categoria profissional (art. 625-B, I); número de suplentes (art. 625-B, II); a duração do mandato, que é de um ano; a permissão de uma recondução e estabilidade dos representantes dos empregados até um ano após o fim do mandato (art. 625-B, III e §1º); e sobre o contrato de trabalho (art. 625-B, §2º) (CAVALI, 2010).

A solução de conflitos através das Comissões de Conciliação Prévia (CCP) oferecem várias vantagens, dentre os quais pode-se destacar:

- a) possibilidade de solução mais rápida dos conflitos trabalhistas;
- b) ação pedagógica de estímulo à negociação entre as partes;
- c) menor despesa para os envolvidos na demanda; e
- d) desafogamento da Justiça do Trabalho. (CAVALI, 2010).

Menciona-se ainda, que a conciliação extrajudicial proporciona um ambiente e um clima adequado para o tratamento dos interesses presentes na controvérsia. Nela se trabalham possíveis alternativas para a convergência de interesses. Cumpre salientar, que não só as empresas privadas, mas inclusive as sociedades de economia mista e empresas públicas poderão instituir CCP.

Estas empresas, apesar de pressuporem lei específica, que autorize a sua criação (art. 37, XIX, CF/88), são pessoas jurídicas de direito privado, submetidas ao controle estatal, com vinculação aos fins definidos na lei instituidora, para exercer atividade econômica

Denota-se que exercem atividades características das empresas privadas, motivo pelo qual estão sujeitas aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários, conforme a determinação do artigo 173, §1º, II do texto constitucional (CAVALI, 2010).

Referente a competência da CCP, Cavali (2010) destaca que esta está fixada pelo art. 625-A da CLT, que dispõe que tais órgãos têm a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. E segue explicando, as comissões não

julgam, não proferem uma sentença, somente tentam uma conciliação entre as partes. Têm a função de somente apaziguar a lide, propondo um acordo entre as partes.

Cavali (2010) define que a sua atribuição de tentar conciliar só abrange os conflitos individuais do trabalho, não podendo versar sobre conflitos coletivos. A negociação dos conflitos coletivos trabalhistas somente pode ser feita com a intermediação dos sindicatos.

Também a boa-fé dos que voluntariamente se conciliam constitui motivo de prestígio para os métodos alternativos. É que a solução negociada, e não imposta por um terceiro estranho ao conflito, resulta, e a experiência assim demonstra, em maior aceitação de ambos os lados e, por isso mesmo, as obrigações nela assumidas são mais rápida e plenamente satisfeitas. O motivo é simples: a conciliação não produz ganhadores nem perdedores, já que todos os interessados, demandante e demandado, devem ser favorecidos com o acordo produzido por eles mesmos.

Finalmente sobre os procedimentos da comissão, Cavali (2010), cita o art. 625-D, o qual expressa que “qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria” (BRASIL, 2000).

Interpretando o conteúdo desse artigo, verifica-se que a constituição de uma comissão de conciliação prévia é facultativa, porém, depois de instituída, torna-se obrigatória a tentativa de acordo perante ela, antes da propositura de reclamação na Justiça do Trabalho, tanto no âmbito da empresa quanto na esfera sindical.

A provocação da Comissão, pelo empregado ou pelo empregador, é feita diretamente aos seus membros, podendo ser verbal, sendo reduzida a termo, ou em petição escrita (art. 625-D, § 1º).

Para a instauração da demanda perante a Comissão de Conciliação Prévia, não é necessária a presença de advogado, sendo mantido o princípio do *jus postulandi* (CAVALI, 2010).

A Comissão designará a sessão de conciliação em, no máximo, dez dias, notificando a empresa e o empregado, sendo esta notificação acompanhada da cópia das reivindicações daquele que a tiver provocado. Na sessão, as duas partes

interessadas deverão estar presentes, e, havendo a conciliação, será lavrado o respectivo termo, assinado pelo empregado, pelo empregador ou preposto e pelos membros da Comissão, conforme preceitua o art. 625-E (CAVALI, 2010).

Conforme se pode verificar, na Comissão de Conciliação Prévia (CCP) são feitas as negociações entre patrões e empregados que têm pendências que por meio desta comissão pode ser solucionadas. Verificou-se ainda que os acordos que buscam resolver as questões pendentes e que são celebrados na CCP podem ser integrais ou parciais. Caso sejam integrais, o caso está resolvido, não cabendo as nenhuma das partes o ingresso à Justiça do Trabalho, referente a questionamentos de direitos ou deveres. Já se for um acordo parcial, é permitido que tanto empregado quanto empregador voltem a recorrer à Justiça Trabalhista, para resolução de pendências que considere necessárias.

O uso da conciliação para resolução de questões trabalhistas através do uso das CCP é uma forma mais rápida e eficiente para que se alcance a solução necessária. Esse modo de negociação entre empregado e empregador, através da qual, se o acordo for realizado, este tem plena validade, sendo reconhecido pela Justiça do Trabalho.

Diante de todo o exposto encerra-se a presente monografia passando o trabalho, de imediato, a apresentar as conclusões a que se chegou após a elaboração do estudo proposto.

CONCLUSÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) apresenta-se como a principal norma da legislação brasileira no que se refere ao Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho. No entanto, desde seu surgimento, em 1943, muitas mudanças vem ocorrendo no mundo do trabalho, e acabam refletindo direta e imediatamente no Direito do Trabalho. As alterações que têm acontecido no mundo do trabalho implicam na necessidade de adequação por parte do próprio direito do trabalho.

Dentre as muitas leis que trouxeram alterações ao modo de tratar as relações trabalhistas, tem-se as Comissões de Conciliação Prévia (CCP), que foram criadas pela Lei 9.958/2000 com o objetivo de estimular a solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas. As CCP são órgãos de intermediação entre empregados e empregadores, e tem como função principal promover a resolução de litígios individuais de natureza trabalhista, constituindo uma forma autocompositiva de solução de conflitos.

Partindo desse viés, conclui-se que este assunto é de suma importância, tendo em vista a preocupação que permeia o âmbito jurídico nacional no sentido de encontrar alternativas que venham a agilizar a justiça, sem que os indivíduos percam seus direitos.

A presente pesquisa mostrou-se relevante em função de que permitiu a realização de uma análise de como a legislação trabalhista, por meio da Lei 9.958/2000, tem se posicionado neste sentido, considerando, por exemplo, os casos em que já foi aplicado este modo de solucionar conflitos trabalhistas.

As Comissões de Conciliação Prévia conformam um importante avanço nas relações coletivas e individuais do trabalho, sendo que sua eficácia depende da disposição por parte dos envolvidos; tanto das empresas quanto dos sindicatos, para que se alcance êxito nas negociações coletivas, procurando implementar em cada categoria, mecanismos efetivos para a constituição e funcionamento dessas Comissões.

Em paralelo aos critérios legais, outros devem ser traçados, para a efetiva busca da conciliação, compondo-se o conflito individual de trabalho, com respeito a

dignidade do trabalhador, bem como observando-se os direitos sociais e as garantias fundamentais do cidadão.

Conclui-se que a conciliação, atualmente, é o meio mais eficaz para por fim aos litígios apresentados à Justiça do Trabalho, de modo mais rápido. Mesmo assim, não se pode fazer disso uma regra, já que o foco deve ser sempre a tutela dos direitos trabalhistas, evitando intensamente o uso de dois pesos e duas medidas, pois de um lado, tem-se a necessidade de valorização do Princípio da Conciliação e de outro a proteção do trabalhador, de forma a garantir a segurança jurídica e a eficaz tutela dos direitos trabalhistas, que caem por terra diante da conciliação, se esta colocar em risco a efetiva entrega da prestação jurisdicional, na medida em que privilegia e estimula a conciliação em detrimento da segurança jurídica e da finalidade maior da Justiça do Trabalho, qual seja, garantir eficazmente a tutela dos direitos trabalhistas.

Constata-se, portanto, que o direito do trabalho nasceu para proteger o trabalhador, já que esta é a parte hipossuficiente da relação trabalhista. Contudo, atualmente, devido as crises econômicas e o aumento do desemprego passou-se a defender a flexibilização das normas trabalhistas com o intuito de diminuir a rigidez das mesmas sobre a justificativa de se permitir o progresso econômico. Apesar disso, sempre que houver discussões trabalhistas, os direitos dos trabalhadores devem ser garantidos e protegidos, independente da forma escolhida para resolver o conflito.

Este estudo, mostrou-se importante, uma vez que pode ser utilizado como base de dados para futuras pesquisas sobre o tema, o qual poderá ser ampliado e aprofundado em estudos a serem realizados, consignando-se, por relevante, que não se pretendeu esgotar todas as discussões quanto ao implemento das Comissões de Conciliação Prévia.

Com base nas leituras e pesquisas realizadas para o desenvolvimento deste estudo, constata-se que as Comissões de Conciliação Prévia mostram-se como um importante elemento na solução de impasses e discussões trabalhistas. A ocorrência da CCP nos conflitos trabalhistas não fere o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, preservando-se o acesso à Justiça e à jurisdição; sem embargo disso, a adoção das dinâmicas das CCP é salutar e recomendável, tanto que as soluções que nelas são obtidas, em que pese elas não impliquem em procedimento

legalmente previamente obrigatório, são prontamente executáveis, de modo que, uma vez tendo sido instauradas, as soluções que consensualmente constroem são dotadas de plena validade, tendo assim sido reconhecidas pelos Tribunais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Carlos Alberto Lima De. **Direito Do Trabalho I: Material de Apoio ao Aluno**. 2009.

ANAMATRA. **História da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/>>. Acesso em 20 abr. 2015.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES JUNIOR, Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional**, 2008.

BARBOSA, Carlos Henrique; BARRETO, Helena Guimarães. **Atos de ofício cíveis e criminais**. Série TJMG. Belo Horizonte: Editora Atualizar, 2010.

BOCORNY, Leonardo Raupp. **A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito**. Porto Alegre: SAFE, 2003.

BRASIL. Constituição (1934). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, DF, 16 julho 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 19 abr. 2015.

CACHAPUZ, Rozane da Rosa. **Mediação nos Conflitos & Direito de Família**. Curitiba: Juruá Editora, 2011.

CAVALARI, Tiffany Mourão. As comissões de conciliação prévia como forma de solução para os litígios individuais trabalhistas e a constitucionalidade da sua submissão prévia obrigatória. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7844>. Acesso em set 2016.

COSTA, Helcio Mendes da. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho, geral e no Brasil**. 2010. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. 3. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2010.

EGGER, Ildemar. *Justiça Privada: formas alternativas de resolução de conflitos*. Brasília: **Revista JUSTILEX**, ano I, nº 12, Dez/2002, p. 56.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1998.

FERREIRA, Walfredo. **O acesso à justiça e a obrigatoriedade da submissão prévia das demandas individuais trabalhistas à comissão de conciliação**. 2013. Disponível em: <<https://profwalfredoferreira.wordpress.com/2013/10/16/o-acesso-a-justica-e-a-obrigatoriedade-da-submissao-previa-das-demandas-individuais-trabalhistas-a-comissao-de-conciliacao/>> 04. Ago. 2016.

FREGAPANI, Guilherme Silva Barbosa. **Formas alternativas de solução de conflitos a lei dos juizados especiais cíveis**. 1997. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/web/cegraf/ri/Pdf/pdf_133/r133-11.PDF>. Acesso em: 04. Ago. 2016.

FRENCH, John D. **Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **Pensando o Direito do Trabalho Ideologicamente**. 2013. Disponível em: <<file:///C:/Users/diein/AppData/Local/Temp/2977-11366-1-PB.pdf>>

GHISLENI, Ana Carolina; WALTRICH, Dheimy Quelem; OLIVEIRA, Luthyana Demarchi de. Comentários aos artigos 1º ao 6º da Resolução nº 125 do CNJ, de 29 de novembro de 2010. In: SPENGLER, Fabiana Marion (org.). **A Resolução 125 do CNJ e o papel do terceiro conciliador e mediador na sua efetivação**. Curitiba: Multideia, 2013.

GOMES, Fabio Rodrigues. **O Direito Fundamental ao Trabalho: perspectiva histórica, filosófica e dogmática-analítica**. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2008.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST), disponíveis em <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>, e do TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO (TRT4), disponíveis em <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>

LEAL, Luciana de Oliveira. Os Princípios da Lei 9.099/95. **Revista da EMERJ**, v. 12, nº 45, 2009. Disponível em: <http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista45/Revista45_242.pdf>. Acesso 05 Set. 2016.

LEAL, Rosemiro Pereira. **Teoria geral do processo**. 6. ed. São Paulo: Thomson, 2005.

LEÇA, Laíse Nunes Mariz. Conciliação nos Juizados Especiais Cíveis . In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 96, jan 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11014>. Acesso em set 2016.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquemático**. São Paulo: Saraiva, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos fundamentais trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 15.ed. São Paulo: Ltr, 1990.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NERY JUNIOR, Nelson. **Constituição Federal Comentada**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. p.177-179.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria Andrade. **Constituição Federal comentada: e legislação constitucional**. 4. ed. São Paulo: R. dos Tribunais, 2013.

PASUKANIS, Eugeny Bronislanovich. **A teoria geral do direito e o marxismo**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

OLIVA, Rafael Cunha Pereira. Análise da Lei 9958/2000. Disponível em: <<http://www.unibrasil.com.br/arquivos/direito/20092/rafael-cunha-pereira-oliva.pdf>>

OLIVEIRA, Marco Aurélio Paz De. **Breve Histórico da Justiça do Trabalho no Brasil**. 2008. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=912>

REBECCHI, Thais. **Audiência Preliminar nos Juizados Especiais Criminais**. 2010. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4690> Acesso em 04 Set. 2016.

RIBEIRO, Ayrton Francisco Ribeiro; ARRÉBOLA, Elaine Lílian. **Juizados Especiais Criminais Lei Nº 9.099/95: Competência de Foro e Publicidade**. 2009. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/RFD/article/download/459/455>>. Acesso em 04 Set. 2016.

SALES, Lilia Maia de Moraes; RABELO, Cilana de Moraes Soares. **Meios consensuais de solução de conflitos**. Instrumentos de democracia. Disponível em:

<<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/194916/000865481.pdf?sequence=3>>. Acesso em: 04 Set. 2016.

SANTOS, Welton Rodrigues dos. Aplicabilidade do novo Código de Processo Civil nos processos judiciais em tramitação. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVIII, n. 140, set 2015. Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16409>. Acesso em set 2016.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Método, 2008.

SILVA, Francisco de Assis. **História do Brasil**. São Paulo: Moderna, 1992.

STRECK, Lênio Luiz. **Verdade e Consenso**. Rio de Janeiro: Lumem Júris, 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições do Direito do Trabalho**. Volume 1/Arnaldo Sussekind. 21. ed. São Paulo: LTR, 2003.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos Conflitos Cíveis**. São Paulo: Método, 2008.

VIANNA, José de Segadas. **Instituições de direito do trabalho**, volume 1. 10. ed. ampl. atual. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2003.

WAMBIER, Luiz Rodrigues (coord.). **Curso Avançado de Direito Processual Civil**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.