

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE ITUVERAVA  
FACULDADE DR. FRANCISCO MAEDA**

**Maria Laura Teixeira Lino**

**CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO**

**ITUVERAVA  
2017**

**MARIA LAURA TEIXEIRA LINO**

**CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Faculdade Dr. Francisco Maeda. Fundação  
Educativa de Ituverava para obtenção do  
título de Bacharel em Direito.**

**Orientador: Profº. Fabricio Souza Garcia**

**ITUVERAVA  
2017**

**MARIA LAURA TEIXEIRA LINO**

**CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Faculdade Dr. Francisco Maeda. Fundação  
Educativa de Ituverava para obtenção do  
título de Bacharel em Direito.**

**Ituverava, 07 de Novembro de 2017.**

**Orientador:** \_\_\_\_\_  
**Nome do orientador: Fabricio Souza Garcia**

**Examinador (a):** \_\_\_\_\_  
**Nome do examinador (a): Roberta dos Santos Pereira de Carvalho**

**Examinador (a):** \_\_\_\_\_  
**Nome do examinador (a): Wander Pereira**

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho aos meus pais (Valdeci e Maria Aparecida), principalmente ao meu pai, que com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa da minha vida.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado forças e permitido que eu chegasse até aqui, por todas as minhas conquistas, por ter ouvido minhas orações, e me dado todo conhecimento necessário.

Também agradeço aos meus pais, por estarem junto a mim nessa trajetória, pelo apoio incondicional que eles sempre me deram, e por terem acreditado em mim.

Ao meu namorado que sempre esteve comigo nessa jornada, dando apoio nas horas difíceis e tido compreensão, acreditando na mim.

Ao meu orientador, Fabricio Souza Garcia, que é um excelente profissional, obrigada por ter me escolhido como orientanda, e ter acreditado no potencial do meu trabalho. Obrigada pelos conhecimentos que me foram passados, também quero agradecer a oportunidade de ter convivido ao lado de um excelente profissional, dedicado ao seu trabalho. Desejo-lhe o melhor nessa vida e que Deus o abençoe e o guie sempre.

A todo corpo docente do curso de Direito pela dedicação e ao conhecimento que me foi passado ao longo desses cinco anos.

Agradeço também a todos os colaboradores da faculdade, biblioteca, secretária, limpeza que sempre estiveram dispostos a nos ajudar, com alegria e dedicação. Obrigada pelos cinco anos de amizade.

**“Suba o primeiro degrau com fé. Não é necessário que você veja toda a escada. Apenas dê o primeiro passo.”**

**Martin Luther King**

## RESUMO

Com a crise em que o poder judiciário se encontra atualmente, além da jurisdição estatal, existem outros meios pelos quais as partes litigantes podem buscar a satisfação da sua pretensão. Com o número crescente de ações que são propostas todos os dias perante o judiciário brasileiro, o Estado já não consegue exercer sua função pacificadora. O presente trabalho abordará os institutos da conciliação, mediação, e arbitragem e a possibilidade de aplicação a conflitos individuais e coletivos envolvendo o Direito do Trabalho. Há uma grande discussão acerca da aplicação desses institutos a conflitos envolvendo direitos individuais, pois alguns doutrinadores defendem a aplicabilidade desses institutos a conflitos individuais. Porém a corrente majoritária alega a inaplicabilidade, dos meios alternativos de solução de conflitos, com base nos princípios da irrenunciabilidade e indisponibilidade dos direitos advindos da relação trabalhista. Já quanto à incidência desses institutos a conflitos coletivos não há nenhuma restrição, visto as partes são representadas por seus respectivos sindicatos, estando em pé de igualdade para negociarem. A conciliação é o instituto pelo qual com a ajuda de uma terceira pessoa as partes chegarão à solução do problema, o conciliador poderá propor uma solução para as partes, podendo elas aceitar ou não. A mediação tem como objetivo trabalhar o sentimento envolvido entre as partes, o mediador trabalhará de maneira à reestabelecer o diálogo entre as partes, para que elas possam chegar a um acordo, nesse caso o mediador não poderá propor solução. A arbitragem é bem semelhante com a jurisdição estatal, pois será um terceiro imparcial que decidirá sobre o caso.

**Palavras-Chave:** Jurisdição Estatal. Irrenunciabilidade. Indisponibilidade. Litigantes

## ABSTRACT

With the crisis in which the judiciary is nowadays, beyond the jurisdiction of the State, there are other means for the disputing parties to seek the satisfaction of their pretension. With the increasing number of actions being proposed every day before the Brazilian judiciary, the state is no longer able to exercise its role as peacemaker. This article will address the conciliation, mediation and arbitration institutes and possibility of application to individual conflicts and involving Labor Law. There is a great debate about the application of these institutes to the conflicts involving individual rights, cause some doctrinators defend the applicability of these institutes to individual conflicts, and others being the majority current claim the inapplicability, based on the principles of nonrenewability and unavailability of the rights derived from relationship. As for the incidence of these institutes to collective conflicts, there is no restriction, since the parties are represented by their respective unions, being equal to negotiate.. A conciliation is an institute by which, with help of a third person, the parts will come to the solution of the problem, the conciliator can propose a solution for the parties, be able to accept or not. Mediation is intended to work on the feelings involved between the parties. The mediator will work in order to re-establish the dialogue between parties, so that they can reach an agreement, in which case the mediator can not propose a solution. Arbitration is very similar to state jurisdiction, since a third impartial person will decide directly on the case.

**Key words:** State Jurisdiction. Irrenunciability. Unavailability. Litigants.



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>Abreviatura</b>	<b>Significado</b>
<b>CCP</b>	Comissões de Conciliação Prévia
<b>CEJUSC</b>	Centros Judiciários de Solução Consensual de Conflitos
<b>CLT</b>	Consolidação das Leis do Trabalho
<b>CNJ</b>	Conselho Nacional de Justiça
<b>CPC/2015</b>	Código de Processo Civil de 2015
<b>MTE</b>	Ministério do Trabalho e Emprego
<b>TST</b>	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS MEIOS DE SOLUÇÕES DE CONFLITOS .....	13
1.1 Contrato Social – Thomas.....	13
1.2 Breve histórico sobre os meios alternativos de solução dos conflitos.....	15
1.2.1 <u>Conciliação</u> .....	17
1.2.2 <u>Mediação</u> .....	17
1.2.3 <u>Arbitragem</u> .....	18
2 MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS.....	20
2.1 Conciliação .....	20
2.2 Conciliação na Justiça do Trabalho.....	22
2.3 Mediação .....	25
2.4 Mediação na Justiça do Trabalho .....	29
2.4.1 <u>Mediação realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego</u> .....	30
2.4.2 <u>Mediação realizada pelo Ministério Público do Trabalho</u> .....	31
2.4.3 <u>Mediação realizada pela Justiça do Trabalho</u> .....	32
2.4.4 <u>Mediação realizada pela Comissão de Conciliação Prévia</u> .....	322
2.5 Arbitragem.....	333
2.5.1 <u>Arbitragem na Justiça do Trabalho</u> .....	40
3 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA FRENTE AOS MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS.....	43
3.1 Código de Processo Civil de 2015.....	43
3.2 Lei 9.307/1996 .....	45
3.3 Lei 13.140/2015 .....	477
3.4 Resolução nº 125/2010 – CNJ .....	49
3.5 Reforma Trabalhista .....	500
4 POSIÇÃO JURISPRUDENCIAL SOBRE A MATÉRIA.....	52
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
REFERÊNCIAS .....	58

## INTRODUÇÃO

Atualmente com a crise que assola o poder judiciário brasileiro, os meios alternativos de solução de conflitos, estão sendo cada vez mais utilizados por aqueles que buscam uma solução rápida, porém eficaz na solução de seus conflitos. Na tentativa de tentar desafogar o poder judiciário nos últimos anos, foram elaboradas diversas leis das quais preveem os meios alternativos de solução de conflitos. Então além da jurisdição estatal que é a convencional, existirão outras formas de se solucionar um conflito.

Os institutos abordados pelo presente trabalho são: conciliação, mediação e arbitragem. A discussão será sobre a incidência desses meios alternativos de solução de conflitos no tocante a conflitos individuais e coletivos envolvendo direitos advindos da relação trabalhista.

Os meios alternativos têm demonstrado ser bastante eficazes no que diz respeito a sua incidência, a conflitos envolvendo direitos disponíveis, ou seja, aqueles que são passíveis de negociação. Porém quando se trata da aplicação em conflitos envolvendo direitos indisponíveis há certas ressalvas, o que ocorre no Direito do Trabalho em conflitos envolvendo direitos individuais do trabalhador. Quanto aos institutos da conciliação e mediação não há nenhuma ressalva por parte da doutrina e jurisprudência no que diz respeito a sua aplicação em dissídios individuais, sendo a conciliação prevista pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Já o instituto da arbitragem tanto a doutrina como a jurisprudência se filiam a corrente de que ele é incompatível com o direito individual do trabalho, pois os direitos decorrentes da relação de trabalho são indisponíveis e irrenunciáveis não podendo o trabalhador negociá-los.

Outro empecilho para aplicação da arbitragem em questões envolvendo dissídios individuais, diz respeito à hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador, pois ao primeiro não é garantida total igualdade, não podendo ele dispor de livre vontade para negociar. Quanto a aplicação dos meios alternativos de solução de conflitos a conflitos coletivos, não existe nenhuma restrição, tendo em vista a relação de igualdade, entre as partes, pois, ambas são representadas por seus sindicatos. A Constituição Federal em seu artigo 114, parágrafo 1º, dispõe que se caso frustrada a negociação coletiva as partes poderão eleger árbitros, ou seja, a própria constituição recomenda o uso da arbitragem em se tratando de conflitos coletivos, ficando silente quanto a sua aplicação em conflitos individuais. O estudo apresentado terá como foco principal a análise dos meios alternativos de solução de conflitos, e sua aplicação nos dissídios individuais e coletivos existentes no Direito Trabalho.

A metodologia utilizada no presente trabalho foi análise bibliográfica referente ao tema da pesquisa, tanto em doutrina, e em artigos científicos. O trabalho está dividido em quatro seções, sendo a primeira um breve histórico sobre os meios alternativos de solução de conflitos a fim de se traçar um ponto de ligação entre o método mais antigo de solução de conflitos até se aproximar aos modelos em que temos hoje no ordenamento jurídico brasileiro.

A segunda seção visará demonstrar os meios alternativos de solução de conflitos, suas peculiaridades, fases e técnicas. Na terceira seção será feita uma análise da legislação brasileira frente aos meios alternativos de solução de conflitos. Por fim a quarta seção terá como objetivo analisar a posição jurisprudencial em relação ao tema do presente trabalho.

# 1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS MEIOS DE SOLUÇÕES DE CONFLITOS

## 1.1 Contrato Social – Thomas Hobbes

A Teoria contratualista foi abordada por diversos autores dentre os séculos XVI e XVII, como Thomas Hobbes, Jonh Locke, e Jean-Jacques Rousseau. O contrato social segundo a visão de Thomas Hobbes tem como objetivo demonstrar a origem do Estado, e o que motivou o homem a abandonar o “estado de natureza” em que vivia e passar a viver em um “estado civil”, em que passaria a viver sob as ordens e comando de um governante. Thomas Hobbes foi um grande filósofo inglês, sua maior obra foi o livro *Leviatã* onde o principal tema abordado era o absolutismo e o contrato social. Segundo a teoria contratualista na visão de Thomas Hobbes o Estado surgiu através de um contrato social, onde os homens decidiram reunir - se em sociedade com um único objetivo o de proteger sua espécie. A formação do contrato social consistia em o homem abrir mão de usar sua força potestativa, ou seja, de seu “estado de natureza” para passar a viver em uma sociedade com regras, de um regime político emanado das mãos de um governante.

Antes da formação do contrato social os indivíduos viviam em plena liberdade, e o que prevalecia, era a força do mais forte sobre o mais fraco. Esse método de defesa é chamado de autotutela, onde um indivíduo para preservar seus direitos, ele o defende com suas próprias mãos. A autotutela ainda existe no nosso ordenamento jurídico, porém é pouco utilizada, sendo tratada como uma exceção. Um dos casos em que ela poderá ser utilizada é a legítima defesa amparada pelo Direito Penal, em que o indivíduo a fim de repelir injusta agressão atual ou eminente, a direito seu ou de outrem, se utiliza de sua própria força a fim de se defender da agressão. O homem no “estado de natureza” possuía poder ilimitado, podendo usufruir de sua força da maneira que entendesse melhor, ele era governado por suas razões e paixões. Nesse estado o homem era movido por seus sentimentos de ambição, desejava o que era do outro, e para conseguir o objeto de desejo valia-se de toda sua força. O que vigorava antes dos homens reunirem-se em sociedade era o direito da natureza ou “*jus naturale*”. Era necessário existir um governo que emasse ordens de convivência, a qual os indivíduos seriam subordinados.

Caso não fosse instalado um “estado civil”, onde o poder seria exercido por um soberano iria-se entrar em um “estado de guerra” de todos contra todos. Onde cada indivíduo entendesse

estar no seu direito, não havendo ilegalidade. O homem não é dotado do instinto de sociabilidade por natureza, mas passa a ser por necessidade de conservar sua própria vida, ou seja, artificialmente.

Por isso mesmo, a vida dos homens, sem um poder comum que os atemorize a todos, acontece numa condição ou estado que se denomina GUERRA: uma guerra tal que é a de todos contra todos. Em semelhante guerra – *hellum omnium contra omnes* – nada é injusto, eis que não existe noção de direito e ilegalidade, pois onde não se instala poder comum, não vinga a lei e onde não há lei, não se pode haver justiça, inexistindo também propriedade e domínio, uma vez que só pertence a cada um o que consegue tomar, e só enquanto for possível conservá-lo. (MENEZES, 2009, p.82)

Portanto os indivíduos resolveram abrir mão de seu “estado de natureza”, onde viviam em plena liberdade, pela segurança que o Estado oferecia a fim de preservarem suas próprias vidas. No “estado de natureza” não havia propriedade, pois todos se achavam no mesmo direito, e o homem dominado por um sentimento egoísta, tentaria se apoderar do que é do outro. Sendo assim estaria instalada uma guerra, onde não haveria limites entendendo o homem que poderia valer-se de todas as formas para proteger seu patrimônio. Para que os indivíduos vivessem em harmonia deveria haver a figura do Estado, pois era necessário o crescimento e progresso da sociedade, e sem este seria algo impossível. Com o surgimento do contrato social o poder passaria a ser exercido por um único homem o soberano. Eram necessários limites e regras para que os homens conseguissem viver em harmonia.

Segundo Aranha; Martins (2000), o contrato é um pacto que todos abrem mão de sua vontade em favor de um homem ou uma assembleia de homens, e serão esses que irão representá-los. A insegurança e o desejo de viverem em harmonia é que os levaram a se organizarem em uma sociedade, criando assim um estado social e a autoridade política, abrindo mão de seus direitos em favor do soberano.

O poder conferido ao soberano através da celebração do contrato social deveria ser absoluto, e ilimitado uma vez que os indivíduos temiam retornar a condição em que viviam antes. Thomas Hobbes descreve o Estado como o leviatã, uma figura bíblica que era grande e cruel, mas que, porém defendia os peixes menores de serem engolidos pelos maiores. Em sua obra *Leviatã* (1651) Hobbes defende a tese de que, o Estado se formou a partir de um contrato social. Onde todos temiam por suas vidas, o homem decide então abrir mão de todas as liberdades que gozava no “estado de natureza”, para ser submisso à vontade de um governante, e seria este a ditar as regras, dirimir conflitos, dizer o que é certo ou errado.

O contrato social trabalhado na obra de Thomas Hobbes, ao contrário dos outros abordados pelos demais filósofos, possuía natureza híbrida, ou seja, era um contrato de associação e submissão. Os homens passariam a viver em sociedade, e seriam submetidos ao governo de um soberano. Para o autor a sociedade nasce junto com o Estado a partir da celebração do contrato. Somente os súditos assinariam o pacto, pois se o soberano fosse firmar o contrato o faria com a multidão, com cada indivíduo.

Se não houver o temor de algum poder que obrigue a respeitá-las. Sem a espada, os pactos não passam de palavras sem força que não dão a mínima segurança a ninguém. Assim, apesar das leis de natureza (que cada qual respeita quando tem vontade e quando pode fazê-lo com segurança), se não for instituído um poder considerável para garantir nossa segurança, o homem, para proteger-se dos outros, confiará, e poderá legitimamente confiar, apenas em sua própria força e capacidade. (HOBBS, 2000, p.123)

Ao firmarem o pacto a preocupação dos indivíduos era que aquela sociedade, de harmonia e paz fosse preservada. O Poder do soberano deveria impor medo, de tal forma que os indivíduos cumprissem o pacto, e não desrespeitassem as regras imposta pelo governante. Se houvesse um mínimo de liberdade, os indivíduos retornariam ao “estado de natureza” e novamente seria instalada a guerra de todos contra todos.

Thomas Hobbes foi fortemente criticado por alguns filósofos da época, por defender um governo absolutista e monárquico. Mas segundo ele é preferível viver sob a vontade de um soberano, do que como súdito na miséria que o “estado de natureza” oferecia. A criação do Estado era algo necessário, pois só assim a sociedade iria evoluir. O homem passaria a ser dono da propriedade que conseguiria com seu próprio trabalho, sem medo de outro vir e tomá-la a força.

## **1.2 Breve Histórico sobre os meios alternativos de solução dos conflitos**

Como estudado no item anterior o Estado surge através da celebração de um contrato, sendo este que passaria a regular as relações em sociedade. Antes da formação de um estado regulado por regras e limites, os indivíduos vivem em um “estado de natureza”, em que eles eram governados exclusivamente por suas emoções e paixões. Nesse estado a única forma de solução de conflito existente era a autotutela, em que os indivíduos faziam justiça com suas próprias mãos. Com a celebração do contrato social começou a existir uma nova forma de

solução de conflito, muito parecida com a jurisdicional, que temos em nosso ordenamento jurídico nos dias atuais. Com a formação do contrato social, o soberano seria quem iria dirimir todo o conflito que surgisse em sociedade, não mais podendo os indivíduos utilizar-se da autotutela, a fim de preservar a paz. A autotutela é o método de solução de conflito mais antigo que temos relato na história, existente até os dias atuais em nosso ordenamento jurídico, podendo somente ser utilizada em alguns casos específicos. Um exemplo da autotutela no campo do Direito do Trabalho é a greve e o locaute, sendo esta última modalidade proibida pela legislação brasileira.

Nos dias atuais em que vivemos além da jurisdição estatal, exercida pelo Estado representada por um juiz, ainda existem os meios alternativos de soluções de conflitos que vêm ganhando cada vez mais espaço perante a sociedade. Com a crescente demanda de processos no judiciário brasileiro, os litigantes têm buscado meios mais céleres e eficientes na busca de soluções de seus conflitos. Antes o que prevalecia era a cultura do litígio, onde as pessoas preferiam levar seus conflitos até o judiciário, para que um juiz investido da jurisdição que o Estado o concedia, decidisse sobre a lide. O ordenamento jurídico brasileiro tem valorizado e estimulado os meios alternativos de solução de conflitos, isto se mostra pela crescente criação de leis que tratam sobre o assunto.

Podemos verificar que o Código de Processo Civil (2015) estimula fortemente a conciliação entre as partes mesmo antes de elas iniciarem uma relação processual. O artigo 3º, parágrafo 3º, do referido código estabelece que, “A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do ministério público, inclusive no curso do processo judicial”. Os meios alternativos de soluções de conflitos têm se mostrado bastante eficientes, quanto a sua aplicação a conflitos, envolvendo direito de família e direito empresarial, pois na maioria das vezes envolve direitos disponíveis como, por exemplo, disputa de bens, cobrança de pensões e dívidas.

Os meios alternativos de solução de conflitos já vêm a algum tempo sendo inseridos no ordenamento jurídico brasileiro. É o que podemos ver com a edição da Lei dos Juizados Especiais de Pequenas Causas (Lei nº 7.244/84), que foi posteriormente substituída pelos Juizados Especiais Cíveis (Lei nº 9.099/95), Juizados Especiais Criminais (Lei nº 10.259/02), Juizados Especiais Federais (Lei nº 10.259/01).



### 1.2.1 Conciliação

A conciliação é uma forma consensual de solução de conflitos em que se prestigia a autocomposição, ou seja, uma terceira pessoa irá intervir, para ajudar as partes a dar uma solução que seja eficaz para lide. Esse terceiro é uma pessoa imparcial que dará sugestões e tentar a aproximar as partes. Ele não poderá pressionar as partes para que elas cheguem a um acordo. A conciliação é recomendada para situações em que não exista vínculo anterior entre as partes.

A conciliação já era prevista na constituição do império, e previa que nenhum processo poderia ser iniciado sem antes ter passado pela fase de conciliação. Porém essa previsão foi abolida pelo decreto nº 359 de 1980, que teve como fundamento considerar a conciliação antes do início do processo, algo oneroso e inútil. A conciliação na justiça do trabalho era autorizada pelo decreto lei nº 5.452/43 onde foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho.

A Lei nº 9.958/00 instituiu a Comissão de Conciliação Prévia que tinham como objetivo solucionar de conflitos individuais, elas eram formadas, por números iguais de representantes dos empregados e empregadores. A lei também previa que a comissão poderia ser criada tanto no âmbito da empresa, como no sindicato. O texto de criação da lei de Comissão de Conciliação Prévia previa que era obrigatória a passagem pela comissão antes de se iniciar o processo, sendo tratado como pressuposto processual ou condição da ação. Porém esse entendimento foi modificado, após o julgamento das ações diretas de inconstitucionalidade nº 2139-7 e 2160-5, onde se concluiu que a passagem obrigatória pela comissão era inconstitucional, pois ofendia o artigo 5º, inciso XXXV (Princípio da Inafastabilidade da Jurisdição), da Constituição da República Federativa do Brasil.

### 1.2.2 Mediação

A mediação é uma forma consensual de solução de conflitos, que está inserida na forma autocompositiva, em que envolve uma terceira pessoa, imparcial na solução do conflito chamado mediador. A mediação é recomendada para situações em que há uma relação anterior entre as partes, o mediador irá atuar de forma a reestabelecer o diálogo entre as partes, para que juntas elas possam encontrar uma solução para o conflito. O mediador não pode sugerir

soluções ele apenas atuará de forma a ampliar a discussão e fazer com que as partes reflitam e avaliem as possibilidades.

A constituição de 1824 já previa e incentivava expressamente a solução de litígio por outros meios que não fosse por decisão judicial. Em 1827 foi sancionada a Lei Orgânica da Justiça de Paz, e uma das atribuições do juiz de paz eram as tentativas de conciliação entre as partes em litígio. O Código de Processo Civil de 1973 introduziu a conciliação na fase da Audiência de Instrução e Julgamento, que era realizada pelo magistrado que conduzia a audiência. Nos dias atuais o instituto da mediação vive um grande marco histórico, com o advento do Código de Processo Civil de 2015 e a Lei de Mediação (13.140/2015). A sua prática está sendo cada vez mais utilizada, por pessoas que buscam uma solução para seus conflitos. Pois é um método célere, eficiente, orientado pelo princípio da informalidade em que as partes não precisam se submeter a uma ação judicial, que provavelmente irão sofrer desgastantes psicológicos e financeiros.

O legislador brasileiro tentando achar uma solução que fosse eficiente para desafogar o judiciário brasileiro, que passa por uma crise devido a grande demanda de processos, elaborou a Lei de Mediação 13.140/2015. É necessário buscar meios alternativos, pois devido à crise no judiciário o Estado que é incumbido de jurisdição, e tem o dever de dizer de quem é o direito, já não consegue mais dar essa resposta, aos que buscam solução de seus conflitos por via judicial.

Assim, a Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, apresenta-se como um grande passo para a implantação de uma política pública voltada á resolução de controvérsias a partir de meios alternativos de solução de conflitos, tais como a mediação entre particulares e a autocomposição no âmbito da administração pública. (SPENGLER; NETO, 2016, p.22).

O ordenamento jurídico brasileiro está dando grandes passos, quanto aos meios alternativos de solução de conflitos. A nova lei de mediação também admite a autocomposição em conflitos no âmbito da administração pública.

### 1.2.3 **Arbitragem**

A arbitragem é um meio alternativo de solução de conflitos, onde uma terceira pessoa escolhida pelas partes irá decidir sobre o litígio. A arbitragem é uma forma de

heterocomposição de solução de conflitos, pois um terceiro chamado árbitro não irá orientar as partes para que juntas cheguem a um consenso como ocorre na conciliação e mediação. Na arbitragem o árbitro decide o caso como se um juiz fosse, a sua decisão é proferida por meio de uma sentença arbitral.

A arbitragem já era prevista em nosso ordenamento jurídico brasileiro desde a constituição do império em 1824. Havia a previsão de que as partes poderiam escolher árbitros, para a solução de seus litígios, e que as sentenças proferidas por estes poderiam ser executadas de imediato, sem apresentação de recurso se as partes assim concordassem. Em 1850 o Código Comercial criou o júízo arbitral obrigatório para algumas causas. Em 25 de Novembro de 1850, através do regulamento nº 737 foi criada a arbitragem facultativa, além da obrigatória que já era prevista em algumas causas do Código Comercial de 1850. A convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho também prevê a arbitragem como meio alternativo de solução de conflito, sendo que a mesma foi ratificada pelo Brasil. Nos dias atuais a arbitragem está regulada pela Lei nº 9.307/96, conhecida também como lei Marco Maciel.

Foi através da aprovação da Lei nº 9.307/96 que a arbitragem ganhou autonomia e destaque no ordenamento jurídico brasileiro, pois antes da lei o instituto da arbitragem já era praticado. Porém para uma sentença arbitral ser executada, ela deveria ser homologada judicialmente, ou seja, não era dotada de independência e autonomia. Antes da Lei de arbitragem se as partes convencionassem uma cláusula arbitral e se futuramente uma delas desistisse de resolver o conflito via arbitragem, não havia nenhum mecanismo, que exige e que a fizesse cumprir o que havia sido pactuado anteriormente, bastando somente recorrer ao judiciário.

Recentemente a lei de arbitragem foi alterada pela Lei nº 13.129/2015, e grandes foram às alterações no instituto da arbitragem. As principais modificações foram na utilização da arbitragem em contratos com a administração pública, lista de árbitros, interrupção da prescrição, sentença arbitrais parciais e complementares, tutelas cautelares de urgência, carta arbitral.

## 2 MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS

### 2.1 Conciliação

Conciliação é um meio alternativo de solução de conflitos advinda do método consensual, em que as partes com a ajuda de um terceiro imparcial chamado conciliador, irão buscar alternativas que ensejem em uma solução eficaz para o conflito.

“O foco e a finalidade da conciliação é o alcance de um acordo que possa ensejar a extinção do processo, e para isso foca-se no objeto da controvérsia materializado na lide processual” (BARCELLAR, 2016, p. 85).

A conciliação tem como objetivo chegar a uma solução consensual do conflito, e que ambas as partes saiam beneficiadas no acordo. Para isso é necessário que as partes estejam abertas a conciliação, e apresentem sugestões. O conciliador irá aproximar as partes, auxiliá-las para que cheguem a uma solução.

A palavra conciliação significa harmonização de litigantes ou pessoas desavindas, onde a conciliação pode se dar de duas formas, judicial ou extrajudicial sendo que na primeira, de acordo com o Novo Código de Processo Civil a conciliação será de forma obrigatória. A audiência de conciliação só não acontecerá se uma das partes se manifestar no sentido contrário. Se caso uma das partes não comparecer a audiência de conciliação, estará configurado ato atentatório à dignidade da justiça, e a ela será imposta uma multa de até dois por cento sobre o valor da causa.

Segundo Barcellar (2016, p.85), de acordo com o Novo Código de Processo Civil, a conciliação é indicada para casos em que não houve relacionamento anterior entre as partes, relações superficiais que tenham como foco um único objeto de discussão.

A conciliação é mais superficial, objetiva e focada não adentrando nas relações e possíveis sentimentos que envolvam as partes. Ao contrário da mediação que tem como foco trabalhar os sentimentos, e reestabelecer a comunicação entre as partes.

Na conciliação o conciliador irá auxiliar as partes na busca por uma solução, que ponha fim ao conflito. O conciliador pode propor soluções, porém não pode se utilizar de artifícios para intimidar as partes a aceitarem. A conciliação tem como foco principal o acordo, e que este venha a extinguir a lide. O papel do conciliador é mais ativo em relação ao problema

tratado, pois todos os envolvidos estão em busca de uma solução, e superficial quanto à relação entre as partes. O conciliador deve buscar um ambiente de diálogo e respeito entre as partes, para que elas possam manifestar sua posição diante da situação.

O conciliador também deve expor as vantagens do instituto da conciliação, e as desvantagens de uma futura demanda judicial, essas informações devem ser passadas as partes de maneira clara e objetiva. A fim de que elas possam optar pela melhor maneira possível, de resolverem suas desavenças. As partes ao se sentarem a mesa na audiência de conciliação, devem estar posicionadas uma ao lado da outra, e de preferência que a mesa seja em formato redondo. Em razão do princípio da igualdade se caso uma das partes, for à audiência acompanhada de um advogado, e a outra estar desacompanha de um defensor, deve-se adiar a audiência para dar oportunidade de a outra parte também estar acompanhada de um advogado.

Não existe uma lei específica que regule o instituto da conciliação, sendo está abordada pelo Novo Código de Processo Civil (2015) e por extensão se aplicará a Lei de Mediação (13.140/2015).

O procedimento da mediação vem disciplinado na Lei 13.140/2015 e, no que couber, por extensão, pode ser aplicado à conciliação, notadamente em razão de ambos os meios alternativos de solução de controvérsias terem sido previstos no Código de Processo Civil, empreendendo-se interpretação sistemática ante a ausência de procedimento detalhado de conciliação na legislação processual. (SCAVONE, 2016, p. 284)

Portanto na conciliação no que for compatível, se aplicará a Lei de Mediação. A conciliação e a mediação são institutos similares, o que as diferenciam é que a conciliação é indicada para casos em que não exista vínculo anterior entre as partes. Já a mediação é indicada para casos em que exista vínculo anterior entre as partes, como por exemplo, em causas envolvendo direito de família. Tendo como objetivo não só a solução do conflito, mas também reestabelecer a comunicação entre as partes quando esta estiver rompida. Na conciliação a postura do conciliador é mais ativa, podendo inclusive propor soluções, enquanto que na mediação ele apenas irá facilitar a comunicação para que as próprias partes possam chegar a um acordo.

O Novo Código de Processo Civil equiparou os conciliadores e mediadores a auxiliares da justiça, sendo aplicadas a eles causas de impedimento e suspeição. De acordo com o artigo 166 do referido código e o artigo 2º da Lei 13.140/2015 (Lei de mediação).

A conciliação será orientada pelos seguintes princípios:

- **Independência:** A atuação do conciliador não poderá sofrer influências externas, como por exemplo, das partes, do advogado, juiz ou de qualquer outra pessoa que esteja interessada no processo;
- **Imparcialidade:** O conciliador deverá ser imparcial em relação às partes, podendo inclusive ser arguida seu impedimento ou suspeição;
- **Autonomia da vontade das partes:** As partes devem ter liberdade, para juntas poderem chegar a um acordo. Sendo o acordo celebrado este deve respeitar o princípio da autonomia das partes;
- **Confidencialidade:** O conciliador deve manter sigilo não podendo expor algo que saiba em audiência. Podendo até se recusar a depor como testemunha;
- **Oralidade:** A audiência será feita sempre de forma oral, sendo transcrito apenas o termo de acordo frutífero ou não;
- **Informalidade:** A audiência deve acontecer de forma informal, com linguagem clara e simples para uma melhor compreensão das partes;
- **Decisão informada:** O procedimento de conciliação deverá produzir uma decisão final, ou seja, as condições em que as partes celebraram o acordo, como será cumprida a obrigação;
- **Busca do consenso:** As partes a partir de um diálogo entraram em um acordo;
- **Boa-fé:** Segundo esse princípio no procedimento de conciliação deverá conter a boa-fé objetiva, as partes e o que elas relatam estão pautados nesse princípio. Pois nesse procedimento não há provas, presumindo que todos estejam de boa-fé, com um único objetivo que é a solução da lide.

## **2.2 Conciliação na Justiça do Trabalho**

A Conciliação na justiça do trabalho é frequentemente utilizada pelos juízes, devendo estes sugerirem a conciliação em dois momentos durante a audiência. No primeiro momento, logo quando as partes se sentam à mesa de audiência e logo antes do encerramento da instrução. Se as partes não chegarem a um acordo deverá o juiz proferir sua decisão. A conciliação poderá ocorrer em qualquer momento da relação processual, em grau de recurso ou até mesmo na execução. Segundo o artigo 764 da Consolidação das Leis do Trabalho “os juízes e Tribunais

do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória de conflitos.”

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. Um tipo de conciliação endoprocessual muito importante no Direito Individual do Trabalho é a que se passa nas Varas Trabalhistas, sob direção do juiz do Trabalho, nos processos judiciais postos a seu exame. (DELGADO, 2015, p. 1540)

O modelo de conciliação realizada na justiça do trabalho é praticamente o mesmo realizado no âmbito civil. Podendo ser diferenciada pelo fato de que na conciliação trabalhista quem conduz a audiência é o próprio juiz, será quem fará o papel de mediador. O poder decisório é conferido somente às partes, cabendo ao juiz apenas presidir a audiência e zelar para não ocorram vícios na elaboração de um acordo, caso as partes se conciliem.

Surgiram então, em 1932, as Juntas de Conciliação e julgamento, compostas de um Juiz e dois Vogais, um representando a parte patronal e o outro a laboral. Este modelo, aliás, permaneceu até 1988, quando a chamada Constituição cidadã alterou a denominação para Vara do Trabalho e cada estado passou a ter o seu próprio Tribunal. Posteriormente, também foram extintos os cargos dos vogais, ficando os processos sob julgamento de um único juiz, chamado juiz do trabalho. (FLENIK, 2009, p.17).

As Varas do Trabalho que hoje representam o primeiro grau da Justiça do Trabalho, antes se chamavam Juntas de Conciliação e Julgamento, elas foram instituídas no governo Getúlio Vargas, e tinham como objetivo dirimir conflitos trabalhistas. Porém não faziam parte do poder judiciário brasileiro, razão pela qual não podiam executar as decisões que proferiam. As juntas eram compostas de forma paritária por representantes classistas, ou seja, os sindicatos laborais indicavam dois, e os patronais dois, e um juiz presidente que seria indicado pelo governo. A Justiça do Trabalho já tinha como principal objetivo a conciliação.

“A conciliação é forma de solução do conflito trabalhista, mediante o ingresso do conciliador entre as partes, o qual as aproximará buscando a solução dos conflitos mediante concessões recíprocas.” (SCHIAVI, 2010, p.33-34 citado por MOURA, et al., 2013, p. 257)

O conciliador no caso da Justiça do Trabalho será o juiz que preside a audiência, ele irá atuar de forma a sugerir soluções e fazer também com que as partes reflitam, e para que juntas cheguem a um acordo em que as duas saiam beneficiadas do acordo celebrado.

No ano de 2000 foram instituídas as Comissões de Conciliação Prévia (CCP) criadas pela lei 9.588. As CCP têm como foco solucionar apenas conflitos individuais, sua criação é facultativa podendo ser criada tanto no âmbito da empresa ou sindicato. É composta de forma paritária por representantes patronais e laborais, sendo, portanto, contemplado o princípio da paridade. Houve grande divergência doutrinária, pois alguns defendiam a passagem na CCP como sendo obrigatória, esse entendimento se baseava na interpretação gramatical e literal da lei. Atualmente o entendimento majoritário é que a passagem na CCP é facultativa as partes, não obstante o acesso das partes a Justiça do Trabalho. Esse entendimento foi pacificado pelo Supremo Tribunal Federal em julgamento de duas ações diretas de inconstitucionalidade, na qual restou definida que a passagem obrigatória na CCP é inconstitucional, pois ofende o princípio da inafastabilidade da jurisdição.

Ao contrário do que ocorre nas outras áreas, na Justiça do Trabalho quem irá conduzir a conciliação será o próprio que juiz, pois a tentativa de conciliação é feita durante a audiência de instrução e julgamento. Caso as partes conciliem o acordo é homologado por sentença judicial, só podendo ser revisto mediante ação rescisória. De acordo com entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, a homologação do acordo feita pelo juiz do trabalho, é considerada uma faculdade podendo ele homologar ou não.

Tanto a primeira tentativa de conciliação como a segunda são importantes. A primeira seria ainda mais importante do que a segunda, pois é quando a prova ainda não foi feita, os ânimos ainda não estão acirrados e é mais fácil que as próprias partes se conciliem. Acima de tudo, antes de ser proferido o julgamento, visa-se a conciliação entre as partes, mas se esta não for proposta ou não for alcançada não se poderá falar em nulidade, que só ocorre quando há manifesto prejuízo as partes. (MARTINS, 2015, p. 323).

Na Justiça do Trabalho a tentativa de conciliação será feita na própria audiência de instrução e julgamento. O juiz deverá propor a conciliação às partes em dois momentos, inicialmente quando as partes sentam a mesa de audiência e a segunda após as partes apresentarem razões finais. Sendo a primeira tentativa mais fácil de ser realizada a conciliação, pois, nesse momento da audiência as partes ainda não se posicionaram frente ao conflito.

Segundo Barcellar (2016, p.98), a sentença homologatória do acordo faz coisa julgada, não mais sendo questionados os fundamentos de fato ou de direito que levaram a celebração do acordo, só podendo ser revista mediante a interposição de ação rescisória.

Ao ser celebrado o acordo entre as partes em audiência, o juiz homologará e este fará coisa julgada entre as partes. Não sendo passível de recurso, mas ação rescisória dentro do prazo estabelecido em lei. Com a reforma trabalhista trazida pela Lei 13.467 de 13 de Julho de 2017,



será admitida a homologação de acordos extrajudiciais, que nada mais é do que uma conciliação extrajudicial. Pela nova lei as partes poderão elaborar um acordo e este será levado até o juiz do trabalho para ser feita a homologação. Segundo o novo artigo 855-B da CLT, o processo para homologação de acordo extrajudicial terá início por uma petição conjunta, devendo as partes estarem representadas por advogado. Dentro de 15 dias a partir da distribuição da petição, o juiz irá analisar o acordo e designará audiência e se entender necessário proferirá a sentença. A celebração do acordo não prejudicará prazos e multas estabelecidas em lei.

Como visto, com a edição da reforma trabalhista, a CLT terá um capítulo que tratará exclusivamente da homologação dos acordos extrajudiciais (Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial). A conciliação que antes na justiça laboral só poderia ser utilizada via judicial, ganhou um novo contexto, podendo ser utilizada via extrajudicial. As partes em relação a essa inovação ganharam autonomia e independência. Porém quando a lei estiver em vigor e a homologação de acordos extrajudiciais já for uma realidade, será necessária uma maior fiscalização, para que essa ferramenta não se torne um meio de fraude. Em que o empregador poderá pressionar o empregado a assinar acordo que lhe retirem direitos, uma vez que na relação processual o trabalhador será sempre a parte hipossuficiente, mantendo-se um desequilíbrio.

### **2.3 Mediação**

A mediação é uma forma alternativa de solução de conflitos, advindas do método consensual, ou também chamado de autocomposição. As partes com a ajuda de um terceiro chamado mediador, irão atuar de maneira a buscarem uma solução que seja efetiva para seu conflito. Na mediação as partes chegam a um consenso e celebram um acordo, sem a intervenção do mediador este atuará de maneira a facilitar a comunicação entre as partes. Ao contrário da conciliação, na mediação o mediador tem uma atuação mais restrita, não podendo inclusive propor soluções. O mediador é um terceiro imparcial que através de técnicas, tentará aproximar as partes, e também muitas vezes recompor o diálogo.

“Na mediação não há imposição de uma decisão final por quem quer que seja: os envolvidos irão atuar para, conjuntamente, divisarem saídas para seus impasses e eventual acordo será celebrado pela vontade dos interessados”. (GABBAY; FALECK; TARTUCE, 2013, p.46).

O mediador ele apenas irá facilitar o diálogo entre as partes, para que juntas cheguem a um consenso. A mediação é um processo mais complexo, em que o mediador deve estar capacitado, pois através de suas técnicas e conhecimentos dependerá que as partes cheguem a um acordo frutífero. A mediação pode ser feita de forma judicial ou extrajudicial. Com o advento do Código de Processo Civil de 2015, é possível que as partes de comum acordo escolham o conciliador ou mediador, ou ainda a câmara privada onde deverá ser feita a conciliação ou mediação. A mediação é um processo mais complexo, sendo recomendada para casos em que exista vínculo anterior entre as partes.

A mediação é única. Além de outras qualificações, ela representa um método adequado para tratar de situações complexas (emocionais, relação de vários vínculos) e consiste em processo, que como tal tem de ser desenvolvido, passo a passo, com planejamento, com técnica e visão interdisciplinar. (BARCELLAR, 2016, p.107).

A mediação é um processo complexo portando o mediador deve ser uma pessoa capacitada, pois muitas vezes terá ele que se valer de outras ciências tais como, psicologia, sociologia, filosofia, antropologia. De acordo com a Lei de Mediação (13.140/2015) e o Código de Processo Civil (2015), o mediador judicial deve ser graduado há pelo menos dois anos em instituição de ensino superior, e também ser capacitado em escola ou entidade de formação de mediadores. Ao mediador extrajudicial não foi imposta qualquer tipo de restrição quanto a sua qualificação, pois qualquer pessoa capaz que tenha a confiança das partes, e que se considere capacitada para realizar a mediação poderá figurar como mediador, independente se for inscrito a alguma associação ou conselho.

A mediação será aplicada os mesmos princípios norteadores da conciliação elencados no item 2.1. O principal objetivo da mediação é a busca do consenso, e não só a busca pela celebração de um acordo. A mediação também se mostra bem sucedida quando as partes reestabelecem a comunicação, pois é a partir daí em será possível trabalhar um possível acordo.

A Lei de Mediação também prevê que a mediação pode versar apenas sobre uma parte do conflito. É uma grande inovação, para as partes que não pretendem resolver todo o conflito através da autocomposição, assim as partes tendem a ter uma maior liberdade, ou seja, na mediação vigora o princípio da autonomia da vontade das partes.

O mediador assim como os membros que integrem a sua equipe, não poderão divulgar, ou ainda depor de fatos que tenham tido conhecimento oriundos da audiência de mediação. Logo no início da primeira audiência de mediação e sempre que achar necessário, o mediador alertará as partes a respeito do princípio da confidencialidade que rege todo o procedimento.

Um grande avanço trazido pela Lei de Mediação é a figura do mediador, ou seja, um segundo mediador atuando no caso. A requerimento das partes ou do mediador, mas com anuências dessas, ou ainda em razão de grau de complexidade, poderá haver a atuação de mais de um mediador. A mediação deve ser incentivada ainda que haja processo arbitral ou judicial em curso, situação em que as partes irão requerer a suspensão do processo ao juiz ou árbitro, para que se tente resolver o conflito através da mediação. No decorrer da mediação o mediador pode se reunir com as partes separadamente, realizando-se sessões privadas, também chamadas de individuais. Nas sessões privadas o mediador tentará conseguir, informações que uma parte dificilmente falaria na frente da outra, isso acontece quando há uma certa rigidez na disputa. As informações reveladas por uma parte ao mediador em sessão privada estão protegidas pelo princípio da confidencialidade, não podendo o mesmo revelar a outra parte, salvo se autorizado.

De acordo com a Lei de Mediação, na mediação judicial depois de realizada a primeira audiência, o procedimento deverá ser concluído em até sessenta dias, salvo quando as partes de comum acordo decidirem pela prorrogação do prazo.

O mediador deve sempre agir de modo imparcial, mantendo-se equidistante em relação aos participantes. Ao exercer sua função de restaurar o diálogo entre os envolvidos em condições de igualdade e reciprocidade, o mediador deve atuar com total isenção sem buscar induzi-los ou instigá-los a adotar qualquer tipo de conduta. O distanciamento porém, não deve comprometer sua empatia: o mediador deve buscar compreender a situação dos participantes sem comprometer a equidistância. (GABBAY; FALECK; TARTUCE, 2013, p.53).

Durante a audiência de mediação o mediador deve-se fazer presente de maneira em que as partes vejam que ele está tão interessado, assim como elas estão na busca de uma solução para o conflito. Uma das técnicas usadas durante o procedimento da mediação é a escuta ativa, o mediador deve participar ativamente do processo, mostrando-se interessado em escutar o que as partes têm a expor. Durante a audiência de mediação o tempo dado a uma parte, para expor sua posição diante do problema, deve ser o mesmo dado à outra, em razão do princípio da igualdade. Isso também faz com que o mediador consiga ganhar a confiança das partes.

Segundo Barcellar (2016, p. 110), tanto na mediação judicial ou na extrajudicial, o mediador deve se posicionar de maneira mais ativa em relação à investigação dos fatos, estabelecendo da comunicação, levantando interesses. A partir daí os próprios envolvidos estimulados pelo mediador irão conseguir detectar interesses em comum e encontrar soluções consensuais pautados em seus interesses.

O mediador não pode sugerir soluções, mas ele pode atuar de maneira em que as partes a partir de seu estímulo consigam enxergar novos caminhos. O papel do mediador nada mais é

do que um facilitador de diálogo, ele deve chegar a soluções que as partes não conseguiram vislumbrar sozinhas. E a partir de técnicas adequadas fazer com que as partes consigam detectá-las.

O acordo celebrado no procedimento de mediação constitui Título Executivo Judicial se homologado pelo juiz, ou ainda extrajudicial se caso não passar pela respectiva homologação. Do ponto de vista de Basky, entende-se que:

Existem quatro modelos básicos de mediação: mediação estrutural (*structural mediation*), mediação baseada em interesses (*interest-based mediation*), mediação terapêutica (*therapeutic mediation*) e mediação transformativa (*transformative mediation*). (BARSKY, p.120 citado por BRITO, 2010, p.15).

A Mediação Estrutural, ou também como é conhecida Mediação Avaliadora, tem como o objetivo a resolução do conflito de maneira rápida, se relacionando com o direito que ampara as partes. O mediador atuará como um conselheiro e de maneira intervencionista. A Mediação Baseada em Interesses ou também como é intitulada por alguns autores de Mediação Facilitadora, o mediador atuará como um facilitador, pois ele irá facilitar a negociação entre as partes. Ele incentivará as partes a resolverem o seus conflitos baseados em seus interesses, e não somente em basicamente resolver o conflito instaurado. O mediador atuará de forma a convencer as partes, das vantagens de uma solução em que todos saiam beneficiados. A Mediação Terapêutica irá ajudar as partes a entenderem, quais fatores psicológicos e sociais contribuíram para que o conflito surgisse. O mediador auxiliará as partes a reestruturarem seus relacionamentos, a lidarem com seus sentimentos. Por fim a Mediação Transformativa fortalece o reconhecimento entre as partes, o seu foco não é apenas solucionar o conflito, mas também transformar o relacionamento entre as partes.

“Eis as etapas usualmente observadas na mediação: 1. Abertura; 2. Relato do conflito; 3. Agenda, opções e negociação; 4. Finalização”. (GABBAY, FALECK, TARTUCE, 2013, p.66).

1. Abertura: O mediador deve preparar o ambiente para, que a audiência seja produtiva e as partes consigam expor pontos essenciais. O mediador também deverá esclarecer eventual dúvidas das partes, demonstrar quais as vantagens delas terem escolhido a mediação como meio de solucionar o conflito. A parte inicial da audiência de mediação mostra-se importante para que as partes entendam, quais são seus papéis e também que elas comecem a sentir confiança no procedimento;

2. Relato do Conflito: Há o relato do conflito pelas partes, essa etapa é essencial, pois é partir daí que o mediador irá colher dados, e saber quais técnicas de mediação deverá utilizar ao longo do processo;

3. Agenda, Opções e Negociação: Exposto os fatos pelas partes, passam-se ao próximo passo, em que as partes deverão com a ajuda do mediador, elencar quais são os pontos mais importantes da controvérsia a ser discutido. As opções é fase que após expor suas visões diante do problema, as partes vão tentar achar alternativas para a solução do conflito instaurado entre elas. O ideal é que o mediador estimule as partes a pensarem em alternativas que antes não tinham sido questionadas, criando-se assim um leque de opções;

4. Finalização: Se as partes chegarem a um acordo, o mediador deve verificar se as mesmas têm condições de cumprirem o pacto firmado. O acordo deve ser reduzido a termo e assinado pelas partes, o acordo após assinado e homologado pelo juiz caracteriza-se como um título executivo judicial. Caso a tentativa de acordo seja infrutífera, as partes podem optar por marcar novas sessões de mediações, ou então escolherem caminhos diferentes como, por exemplo, partir para um processo judicial.

Segundo Brito (2010, p.14-15), a mediação apresenta as seguintes características: privacidade, economia financeira e de tempo, oralidade e reaproximação das partes.

A mediação apresenta-se como um procedimento simples, porém eficaz. A privacidade está diretamente ligada ao princípio da confidencialidade, pois o mediador e todos envolvidos na mediação devem guardar sigilo, sobre tudo que tenham ficado sabendo em razão da mediação. A economia financeira e de tempo apresenta-se, pelo fato de no procedimento de mediação as partes poderem negociar livremente, e terem ampla liberdade de celebrarem um acordo em que ambas saiam beneficiadas. Ao contrário do que aconteceria caso lhes fosse imposta uma decisão judicial. A oralidade está ligada ao fato de que somente o acordo é redigido a termo. Um dos principais objetivos da mediação não é apenas a celebração de um acordo, mas também restabelecer a comunicação entre as partes aproximando-as.

## **2.4 Mediação na Justiça do Trabalho**

A mediação é o método segundo qual um terceiro imparcial chamado mediador auxilia as partes na busca de uma solução para o conflito existente entre elas. Na Justiça do Trabalho a mediação é exercida por um juiz como ocorre na conciliação.

No campo dos conflitos trabalhistas o modelo de mediação utilizado deve adapta-se aos diferentes tipos de disputa. É preciso traçar uma distinção entre o conflito coletivo, aquele surgido da necessidade de criação ou revisão das normas que regerão os trabalhadores pertencentes a uma determinada categoria profissional, e o conflito individual, e, no contexto deste último, se trata de uma relação já finalizada ou de um contrato ainda em curso. Tal distinção é necessária, porque, nas relações de trato sucessivo, em que haverá a continuidade do relacionamento entre as partes envolvidas, sejam os sindicatos e as empresas, no conflito coletivo, seja o empregado e o empregador, no conflito individual, Deve-se prestigiar o caráter transformativo da mediação, com repercussão no comportamento futuro dos atores do conflito. Assim, mostra-se mais aplicável uma mediação com base nos interesses subjacentes e também com um traço transformativo. Já quando se trata de um conflito individual após a cessação do contrato de trabalho, em que se está diante de uma situação puramente patrimonial, pode-se simplesmente sugerir a aplicação das normas preexistentes, baseando-se a solução na interpretação e aplicação dos direitos que cada parte tem. (BRITO, 2010, p.16-17)

A mediação no Direito do Trabalho para ser aplicada deve ser analisada caso a caso. Pois existem diferentes técnicas, o conflito pode ser individual ou coletivo. No caso do conflito individual, o contrato de trabalho pode estar em curso ou já ter se encerrado. A mediação dificilmente vai ser aplicada em um contrato de trabalho ainda em curso, pois são raros os casos de empregados que acionam seus patrões, na justiça laboral enquanto estão trabalhando. Isso ocorre pelo fato de que não haveria mais um ambiente harmonioso entre empregador e empregado, quando este último entrasse com uma ação trabalhista com o contrato de trabalho ainda vigente. E certamente o empregado seria demitido, perdendo sua fonte de renda, pois o salário tem natureza de cunho alimentar.

As hipóteses de mediação aplicada ao Direito do Trabalho no Brasil são: Mediação realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, Mediação realizada pela Justiça do Trabalho, Mediação realizada pela Comissão de Conciliação Prévia.

Mais à frente será analisada cada uma delas.

#### 2.4.1 **Mediação realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego**

O Ministério do Trabalho e Emprego através das superintendências regionais do trabalho e emprego mantém um papel importante na solução de disputas, principalmente quanto aos conflitos coletivos.

Segundo Brito (2010, p.20), em relação à resolução de conflito individual a atuação do é menos intensa, se restringindo apenas a problemas relacionados à falta de anotação e/ou retenção da carteira de trabalho.

Como podemos perceber a mediação realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) se mostra eficaz apenas em relação a conflitos coletivos, podendo ser utilizada em conflitos individuais em apenas determinados casos.

Nesse contexto, o MTE realiza as Mediações Coletivas, um diálogo preventivo e amigável entre empregadores e trabalhadores, a fim de solucionar conflitos trabalhistas. Os resultados são altamente eficazes. Esse instrumento coletivo promove a resolução do conflito de forma negociada, sem imposição de sanção ou utilização de mecanismos coercitivos. O MTE aproxima as partes conflitantes e apresenta alternativas que beneficiem ambas. Desta forma, consegue-se um resultado mais duradouro. A mediação facilita o entendimento entre as partes e as auxilia a produzir acordos, evitando, muitas vezes, o recurso ao Poder Judiciário e, principalmente, que a sociedade fique prejudicada com a possível paralisação de serviços. (MOURA et al. 2013, p.231)

A mediação envolvendo conflitos coletivos mostra-se bastante eficiente, pois dá às partes oportunidades para dialogarem de forma aberta e amigável, em que ambas poderão expor suas versões e posicionamentos diante do conflito. A mediação aproxima as partes, fazendo-se que assim, consigam um melhor diálogo, e celebrem acordos evitando desgastes de uma futura demanda, e uma decisão imposta.

#### 2.4.2 **Mediação realizada pelo Ministério Público do Trabalho**

Caso a mediação realizada no Ministério do Trabalho e Emprego, através das suas superintendências, fracasse antes de recorrer ao judiciário, podem as partes optarem pela mediação feita pelo Ministério Público do Trabalho. Ao Ministério Público do Trabalho incumbe a função de atuar como árbitro em conflitos trabalhistas, mas nada o impede que ele possa funcionar como mediador. Tendo em vista que a mediação é uma tentativa de autocomposição e esta precede a arbitragem e a jurisdição.

A mediação – ao lado da negociação, da conciliação, das convenções processuais e das práticas restaurativas – é instrumento efetivo de pacificação social, resolução e prevenção de litígios, controvérsias e conflitos. No dia-a-dia da interação do Ministério Público do Trabalho (MPT) com a sociedade, a utilização da mediação – para os casos que não envolvam propriamente ilícitos tuteláveis pelas vias do inquérito civil, da ação civil pública e de compromissos de ajustamento de conduta – tem reduzido significativamente a judicialização excessiva, levando os interessados à pacificação e ao fortalecimento, em suas relações, da chamada cultura da paz. A fim de contribuir para a solução pacífica de conflitos, nos moldes da Política Nacional de Incentivo à Autocomposição no Âmbito do Ministério Público (Resolução CNMP

118/2014). (Site – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO/PROCURADORIA – GERAL).

A mediação realizada pelo Ministério Público do Trabalho tem sido um instrumento de pacificação social, na resolução e prevenção de conflitos. Pois com a mediação, as partes fortalecem suas relações, chegando à celebração de um acordo. Diminuindo a cultura do litígio, reduzindo a judicialização excessiva.

#### 2.4.3 **Mediação realizada pela Justiça do Trabalho**

A mediação realizada pela Justiça do Trabalho é realizada, na própria audiência pelo juiz que a preside. No conflito coletivo caso as tentativas de mediação, feita pelo Ministério do Trabalho ou pelo Ministério Público do Trabalho, sejam frustradas as partes poderão recorrer ao poder judiciário. Durante a audiência o juiz verificando a complexidade do caso, poderá se valer da mediação, para estimular as partes a autocomposição antes de proferir sua sentença.

É bem verdade que o juiz do trabalho não é um mediador típico, porque ele tem o poder de impor uma decisão se um acordo não for alcançado, característica inexistente em um mediador comum. De todo modo, o serviço que o juiz do trabalho presta, ao tentar conciliar as partes, mostrando-lhes os benefícios de um acordo, sem, no entanto, tomar partido quanto ao mérito da disputa, não deixa de ser um trabalho de mediação. (BRITO, 2010, p.22)

O Juiz do Trabalho ao presidir uma audiência e propor a conciliação entre as partes, também esta atuando de forma a mediar o conflito. Na Justiça Laboral, o juiz de acordo com a complexidade do caso irá empregar as técnicas necessárias, para a solução do conflito. Podendo utilizar-se tanto da conciliação ou da mediação, ou fazendo uma mescla entre os dois institutos.

#### 2.4.4 **Mediação realizada pela Comissão de Conciliação Prévia**

As Comissões de Conciliação Prévia (CCP) estão previstas no Artigo 625-A, da Consolidação das Leis do Trabalho. As CCP têm como objetivo dirimir conflitos individuais seja através da conciliação ou mediação.



Trata-se de órgãos estabelecidos para mediar e tentar conciliar disputas individuais trabalhistas e que podem ser criadas e funcionar no âmbito das empresas ou dos sindicatos, dos quais constituem verdadeiras extensões (longa manus), devendo ser compostas por representantes dos empregados e dos empregadores. (BRITO, 2010, p.22).

As partes na relação de trabalho antes de recorrerem ao judiciário poderão valer-se das CCP, para dirimir seus conflitos, sendo esta uma faculdade conferida às partes. A partir do diálogo realizado em audiência na CCP, as partes serão estimuladas para que de forma pacífica, consigam solucionar o conflito instaurado entre elas. Caso as partes cheguem a uma solução, as mesmas deverão assinar um termo de acordo, que passará a valer como título extrajudicial.

Como podemos observar ao longo do item estudado, a mediação é amplamente trabalhada em conflitos coletivos, sendo a sua utilização restringida a alguns casos envolvendo conflitos individuais. A mediação ao ser aplicada no âmbito de conflitos individuais deve ser aplicada com cautela, e sendo analisada caso a caso. Pois se aplicada de forma desmedida, estaria havendo uma flexibilização de direitos em que o trabalhador, abriria mão de um montante de direitos para ver satisfeito apenas um ou ainda metade deles.

## **2.5 Arbitragem**

A arbitragem é um meio alternativo de solução de conflitos em que um terceiro imparcial chamado árbitro irá decidir sobre o conflito, impondo uma decisão as partes. A arbitragem advém do modo heterocompositivo, ou também chamado de adversarial. O árbitro atuará como se um juiz fosse, porém ele é desprovido de jurisdição.

“A arbitragem pode ainda ser definida (nossa posição) como processo convencional (convenção) que defere a um terceiro, não integrante dos quadros da magistratura oficial do Estado, a decisão a respeito de questão conflituosa envolvendo duas ou mais pessoas.” (BARCELLAR, 2016, p. 130).

Ao contrário da conciliação e da mediação em que as próprias partes irão solucionar o conflito. Na arbitragem as partes transferem esse poder decisório ao árbitro, este profere sua decisão através de uma sentença arbitral, sendo está de acordo com o Código de Processo Civil, um Título Executivo Judicial.

Um terceiro suprapartes decide. Logo, a solução não é autocomposta. É imposta segundo a decisão do árbitro, que tem muito de uma sentença judicial embora não o seja. Difere da decisão judicial pelos fundamentos do laudo arbitral que não são obrigatoriamente jurídicos e podem ser de outra natureza, como os fundamentos de bom-senso ou conveniência no caso concreto. O árbitro não é investido do poder jurisdicional porque a sua autoridade para decidir é atribuída pela vontade dos particulares cujos interesses são apreciados. (NASCIMENTO, 2012, p.53)

O procedimento arbitral é bem parecido com a jurisdição estatal, pois é um terceiro quem decidirá a lide. A sentença arbitral se difere da decisão judicial, pois seus fundamentos podem basear-se no bom-senso ou conveniência, tendo em vista que o árbitro não necessita ter formação jurídica como é o caso do juiz,

A arbitragem já era praticada no ordenamento jurídico brasileiro, mas não com a autonomia que detém hoje. Antes da lei 9.307/96 quando o árbitro proferia sua sentença arbitral, para poder executada ela teria que ser homologada por um juiz. Com o advento da Lei de Arbitragem, tal homologação passou a ser desnecessária, pois a sentença arbitral equivale a título executivo judicial. A cláusula arbitral antes da edição da Lei de Arbitragem, não passava de uma mera promessa prevista no contrato. Pois mesmo que ela estivesse prevista no contrato, se uma das partes se negasse a resolver o conflito via arbitral à outra nada poderia fazer, a não ser aceitar. Não havia nenhum dispositivo que obrigasse a outra parte a cumprir o combinado, resultando-se em perdas e danos.

“Antes da Lei n. 9.307/96, além de o laudo exigir homologação pelo Poder Judiciário, faltava executividade para a própria cláusula compromissória que retratava uma mera promessa, o que retirava autonomia e segurança aos que optassem por instituir a arbitragem.” (BARCELLAR, 2016, p. 131).

Com o advento da lei 9.307/96 o instituto da arbitragem, ganhou autonomia e independência frente ao ordenamento jurídico brasileiro. A sentença arbitral não mais precisa ser homologada pelo juiz, devendo este apenas executar em caso de resistência ao cumprimento pela outra parte, tendo em vista, o árbitro ser desprovido do poder de polícia. A cláusula arbitral uma vez prevista no contrato deve ser cumprida, Caso a outra parte que resiste a instauração da arbitragem propor uma demanda judicial, deverá o juiz extinguir o processo sem resolução do mérito por existir convenção de arbitragem.

A arbitragem pode ser instaurada através de uma convenção de arbitragem que é considerada gênero, sendo a cláusula arbitral e o compromisso arbitral espécie. Na cláusula arbitral existe a previsão de que se ocorrer um conflito futuro este será resolvido via arbitragem. A cláusula arbitral é prevista no momento da celebração do contrato, antes de iniciado o conflito. Já o compromisso arbitral é firmado depois do surgimento do conflito.

Esse elemento temporal (antes ou depois do conflito) traz a principal distinção entre a cláusula compromissória e o compromisso arbitral, os dois tipos de convenção de arbitragem. Enquanto a primeira (a cláusula) é inserida no contrato e é anterior ao conflito, o segundo (o compromisso) é um acordo feito entre as partes para escolher a arbitragem depois do surgimento do conflito. (GABBAY; FALECK; TARTUCE, 2013, p.80).

Muitos autores defendem ser a escolha da arbitragem através de uma cláusula arbitral, o melhor caminho a se seguir. Pois no momento da celebração do contrato as partes estão em comum acordo com a escolha da instituição de arbitragem, dos árbitros, de qual procedimento irão adotar. Sendo algo desgastante depois de instaurado um conflito que as mesmas cheguem a um consenso.

A cláusula ou o compromisso arbitral tem eficácia vinculante entre as partes, depois de instaurada a convenção de arbitragem, elas não podem ignorar o que foi pactuado e levar o caso até o judiciário. Se caso isso for feito o processo deverá ser extinto sem julgamento do mérito.

Segundo Barcellar (2016, p.137), entende-se por convenção de arbitragem gênero do qual se derivam a cláusula arbitral e o compromisso arbitral. Sendo a primeira prevista na celebração de um contrato, e a segunda quando necessário após o surgimento do conflito.

A realização da arbitragem acontecerá de duas formas antes de instaurado o conflito através de uma cláusula arbitral (cheia ou vazia), e depois do surgimento do conflito através de um compromisso arbitral.

A recusa de uma das partes pode levar a outra a acionar o Poder Judiciário, a fim de que seja instaurado o juízo arbitral, nos termos do art. 7º da Lei n. 9.307/96, se a cláusula compromissória que o prevê for vazia (aquela que não contém todos os elementos relativos à forma de instauração da arbitragem necessitando, assim, de intervenção judicial para suprir essa lacuna através de uma decisão constitutiva que valerá como compromisso arbitral). Se tal cláusula for do tipo cheia (aquela que possui tais elementos necessários à instauração da arbitragem, normalmente por meio de referência ao regulamento de uma instituição arbitral), não há necessidade de intervenção do judiciário para sua instauração. (PITOMBO, 2006, p.113 citado por BRITO, 2010, p.54).

A cláusula arbitral cheia já contém todos os elementos necessários para sua instauração. Nela está prevista com qual câmara de arbitragem ou árbitro irão dirimir o conflito, qual procedimento a seguir, se a arbitragem será de fato ou de direito podendo a arbitragem ser instaurada imediatamente. A cláusula arbitral vazia, não contém todos os elementos necessários. Ela não é dotada de autonomia para o procedimento de arbitragem poder ser instaurado, será necessário que as partes celebrem um compromisso arbitral para regular o procedimento.

Na eleição da arbitragem sem a designação da entidade ou árbitro que a presidirá, caso uma das partes resista ou discorde da escolha, a outra valer-se-á da via judicial, onde então, o juiz togado suprirá esta lacuna (arts. 7º e parágrafos), através de sentença. É a chamada cláusula compromissória “vazia”, ou “em branco”, e é de todo desaconselhável o seu uso, tendo em vista que se busca justamente alternativa que não a judicial, e neste caso, somente o procedimento de designação da entidade ou árbitro poderá ser tão moroso quanto o julgamento da própria questão. (FLENIK, 2009, p.57).

Se as partes tiverem optado pela cláusula arbitral (vazia), porém não entrarem em um consenso quanto à escolha da instituição ou árbitro, e do procedimento a ser aplicado no conflito. Incumbirá ao juiz decidir, o compromisso arbitral será feito via judicial.

A arbitragem poderá ser feita via institucional (as partes escolhem uma câmara privada, e está através de um de seus árbitros é que irão solucionar o conflito. Através de um procedimento interno, com base na legislação pactuada entre as partes) ou *ad hoc* (não há uma instituição de arbitragem, e sim as partes e o árbitro é que irão administrar o conflito).

Segundo Scavone (2016, p.20), para as partes resolverem seu conflito através da arbitragem, elas podem escolher uma entidade em funcionamento que se dedique a arbitragem (instituição arbitral), ou um árbitro, pessoa independente de uma instituição.

As partes ao optarem pela arbitragem ainda terão a faculdade, de como resolverem o conflito da maneira que melhor lhes convier. Elas podem escolher tanto uma câmara privada de arbitragem, que no caso já tem seu regulamento próprio, ou uma terceira pessoa, a qual elas nutrem confiança.

A arbitragem assim como no processo convencional e nos outros meios alternativos de solução de conflitos, também será norteadada por princípios, que devem ser observados a todo o momento. Se não forem observados o procedimento arbitral, ou até mesmo a sentença arbitral que dele resulta será passível de nulidade. Os princípios que regem a arbitragem são:

- Contraditório: A cada ato praticado no processo, deverá ser dada ciência a outra parte para que se manifeste;
- Ampla Defesa: Esse princípio possibilita as partes produzirem todos os meios de provas lícitas, a fim de se chegar o mais perto da realidade;
- Igualdade: As partes e seus procuradores devem ter as mesmas oportunidades, para elaborar alegações, produzir provas e arguir suas pretensões;
- Imparcialidade e da Independência: O árbitro ou a câmara de arbitragem deve se portar de maneira imparcial, sem se colocar ao lado de uma ou outra parte durante o julgamento;
- Disponibilidade: Durante o procedimento arbitral as partes poderão conciliar, dando fim ao procedimento arbitral desde que estejam em comum acordo;

- Livre Convencimento do Julgador: O árbitro tem liberdade para atribuir valor as provas produzidas, levando em conta seu critério de julgamento e elaboração do seu convencimento.

“Qualquer pessoa capaz pode ser indicada pelas partes para atuar como árbitro, bastando que tenha a confiança das partes e que não esteja impedida e nem seja suspeita para atuar nos termos do que estabelece a lei.” (GABBAY, FALECK, TARTUCE, 2013, p.85).

Ao árbitro são aplicadas as mesmas causas de impedimento e suspeição, devendo este quando nomeado pelas partes, antes de aceitar o encargo informar sobre qualquer fato, que possa gerar dúvida sobre sua imparcialidade e independência. Havendo algum fato que impeça sua atuação no caso, o árbitro deve se recusar a atuar se caso, ele não fizer isso a parte prejudicada poderá interpor exceção de parcialidade.

Poderá funcionar no procedimento arbitral um árbitro ou mais de um. Quando houver vários árbitros estes deverão ser sempre em número ímpar, para que não haja empate.

“Posta desta maneira a questão, possível concluir que a lei quis imputar ao árbitro a mesma responsabilidade do juiz togado no desempenho da função, mormente porque o equiparou no art. 18 da Lei de Arbitragem, ao juiz togado no desempenho de suas funções.” (SCAVONE, 2016, p. 118).

Ao árbitro no exercício de suas funções é equiparado ao funcionário público, sendo aplicada a mesma legislação penal. Isso acontece, pois de acordo com o artigo 18, da Lei de Arbitragem, o árbitro no exercício de suas funções é equiparado a um juiz togado.

Se o árbitro escolhido pelas partes recusar a nomeação ou, após aceitar tal indicação, não puder proferir a sua decisão (por morte ou invalidez, por exemplo), e as partes não aceitarem um substituto, o compromisso arbitral se extingue, a teor do disposto no art. 12 da Lei n. 9.307/96.” (BRITO, 2010, p.53)

Essa é uma hipótese de extinção do procedimento arbitral. Caso o árbitro se recusar, ou após aceitar, mas por motivo maior não puder proferir sua decisão, as partes têm a opção de substituí-lo, porém se as mesmas se recusarem, estará extinto o procedimento arbitral.

O procedimento de arbitragem depois de instaurado tem o prazo de seis meses para o seu término, com a prolação da sentença arbitral. Esse prazo pode ser modificado, podendo inclusive ser prorrogado, mediante comum acordo das partes.

A arbitragem costuma ter três fases principais: a postulatória (composta por alegação inicial, resposta e eventualmente réplica e tréplica das partes), a probatória (caso seja necessária a produção de prova oral, como a testemunhal, ou de prova técnica, como a pericial) e a decisória. No curso dessas fases os árbitros podem proferir ordens

processuais, decisões que são proferidas durante o procedimento. (GABBAY, FALECK, TARTUCE, 2013, p.88-89).

O procedimento arbitral se organiza em três fases: Postulatória as partes irão fazer as alegações iniciais e cada uma irá expor os fatos, tentando-se aproximar o mais possível da verdade para convencer o árbitro. Probatória nessa fase será feita a produção de provas tanto pericial e testemunhal. Decisória o árbitro irá julgar o caso, de acordo com seu livre convencimento, prolatando uma sentença arbitral.

As partes antes de instaurada a arbitragem poderão requerer perante o poder judiciário concessão de medida cautelar ou de urgência. Porém elas deverão requerer a instituição de arbitragem no prazo de trinta dias, sob pena de ocorrer à cessação da medida cautelar. Depois de instituído o procedimento arbitral caberá ao árbitro manter, modificar, ou revogar a medida cautelar.

Antes do início do procedimento de arbitral. As medidas cautelares e de urgência poderão, portanto, ser decretadas pelo juiz togado, inclusive quando o juízo eleito for o da arbitragem. É uma maneira de se zelar pelo direito, dada a possibilidade de que haja prejuízos ao processo que se estabelecerá (seja em vias estatais, seja de maneira privada). (SPENGLER, NETO, 2016, p.223)

A Lei de Arbitragem (9.307/96) foi recentemente alterada pela Lei (13.129/15) e uma grande inovação trazida ao instituto de arbitragem foram às medidas cautelares e de urgência. Pois garante às partes que escolheram pela arbitragem, a mesma segurança jurídica que é dada àqueles que optaram pelo judiciário. Com a concessão de medidas cautelares é possível resguardar o objeto em que recai a lide, evitando futuras deteriorações.

A sentença arbitral após ser proferida deve ser cumprida de imediato, sem apresentação de recurso. Este é um ponto bastante criticado no instituto da arbitragem, segundo alguns doutrinadores, há ofensa ao princípio do duplo grau de jurisdição. Esse princípio estabelece que seja possível o reexame da decisão proferida por um juiz de primeiro grau, em que a parte envolvida acredite ter sido julgada injusta ou ilegal. O litigante tem direito a uma segunda opinião sobre o seu caso.

“Tal princípio visa compelir o Estado-Juiz, no exercício de sua função jurisdicional, a promoção de uma segunda avaliação de mérito do caso que lhe é apresentado, para que a solução indicada seja a mais próxima da verdadeira justiça”. (SANTOS, 2008).

O princípio do duplo grau de jurisdição visa dar uma segunda oportunidade, para que as partes tenham seus casos analisados novamente, por órgão julgador denominado de segunda instância na jurisdição estatal.

A sentença arbitral deve ser imediatamente cumprida, após ser proferida, porém, o juízo arbitral não detém a coerção necessária para que as partes cumpram o estabelecido. Caso uma das partes se negue a cumprir a sentença, deve à outra entrar com uma ação execução, para que o juiz determine sua execução, pois a sentença arbitral é considerada um título executivo judicial. O árbitro tem o prazo de seis meses depois de instituída a arbitragem para proferir sua decisão, porém esse prazo pode ser modificado mediante acordo entre as partes. Não cabe recurso para revisão do mérito da sentença arbitral, o que as partes podem fazer em um prazo de cinco dias, é requerer esclarecimentos de um possível erro material da sentença ou obscuridade.

Segundo Brito (2010, p. 55), a sentença arbitral encerra o processo, produzindo os mesmos efeitos da sentença judicial emanada por um juiz. Quando a sentença for condenatória constitui título executivo judicial, não podendo as partes interpor recurso em caso de inconformismo diante da decisão proferida. Porém as partes no prazo de cinco dias podem interpor um recurso para sanar algum ponto obscuro, duvidoso, contraditório ou omissos esse recurso é bem parecido com embargos de declaração.

A sentença arbitral após ser proferida encerra o processo, e imediatamente faz coisa julgada entre as partes. Não cabendo nenhum recurso a fim de reformar a sentença. Somente poderá se interposto recurso em caso de alguma omissão, contradição ou obscuridade.

A sentença arbitral produz entre as partes os mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo judicial. Isso significa que, se uma das partes não cumprir espontaneamente a sentença, ela poderá ser levada ao judiciário para execução forçada da decisão. (GABBAY, FALECK, TARTUCE, 2013, p. 89).

Após transito em julgado da sentença arbitral ela constitui um título executivo judicial. Caso uma das partes se recuse a cumprir, caberá ao poder judiciário executar essa sentença, pois somente o Estado é detentor do poder de polícia. Ocorrendo então o cumprimento forçado da sentença.

### 2.5.1 Arbitragem na Justiça do Trabalho

O artigo 114, parágrafo 1º, da Constituição Federal, prevê que as partes poderão eleger árbitros em conflitos coletivos, se frustrada a negociação coletiva. Nesse sentido a legislação brasileira, não faz menção à aplicação da arbitragem em conflitos individuais. Porém há uma grande resistência por parte dos doutrinadores em relação à arbitragem nas relações entre empregado e empregador. A Lei de Arbitragem em seu artigo 1º prevê que as partes poderão se valer da arbitragem para dirimir conflitos relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

Nas relações trabalhistas a grande parte da discussão está voltada para matérias de ordem pública, envolvendo direitos indisponíveis, visto que as verbas trabalhistas têm natureza alimentar. Na negociação coletiva, empregado e empregador se encontram em pé de igualdade, pelo fato de estarem representados por seus respectivos sindicatos. Já nos conflitos individuais as partes encontram-se em desigualdade, sendo o empregado a parte hipossuficiente da relação processual. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) manifestou-se de forma contrária a aplicação da arbitragem em dissídios individuais, sendo o instituto incompatível.

Acresça-se, ainda, a dificuldade de compatibilização da regra disposta nos arts. 18 e 31 da Lei de Arbitragem como o preceito clássico de amplo acesso ao judiciário, assegurado pelo art. 5º, XXXV, da Constituição. De fato, a lei n. 9.307 parece querer conferir qualidades de coisa julgada material à decisão arbitral, mesmo em conflitos meramente interindividuais, excluindo, em consequência, da apreciação judicial lesão ou ameaça a direitos trabalhistas que poderiam estar nele embutidas. Ainda que se considere superável tal dificuldade de compatibilização no âmbito do Direito Civil, Direito Comercial/Empresarial, Direito Internacional e outros segmentos jurídicos – onde vigora, como critério geral, o princípio da autonomia da vontade –, ela não parece passível de arredamento no campo justralhista, em que os princípios nucleares são de natureza e direção sumamente distintas. Registre-se, a propósito, ser comum na cultura jurídica a existência de institutos modelares para certos campos normativos, embora incompatíveis com relação a outros. Nesta medida de incompatibilidade com o Direito Individual do trabalho encontra-se arbitragem. (DELGADO, 2015, p. 1545).

Segundo alguns autores e a jurisprudência do TST, o instituto da arbitragem se mostra incompatível com o Direito Individual do Trabalho, visto que os direitos pleiteados pelos trabalhadores são na maioria das vezes irrenunciáveis, não podendo ser transacionados. Outra questão bastante polêmica diz respeito à desigualdade existente entre empregado e empregador, em que o empregador detém todo o capital, e este poderia coagir o empregado a optar pela via arbitral, e o trabalhador nada poderia fazer. Uma vez que sua renda é de caráter alimentar, dependendo dela ele e sua família para sobreviver.



A jurisprudência do TST é contrária à arbitragem em disputas decorrentes de contrato individual de trabalho. O fundamento para tal entendimento, reiteradamente proclamado pela jurisprudência, é o de que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis e indisponíveis, tornando inconciliável a inclusão de cláusula compromissória em contratos de trabalho. Como se sabe, a arbitragem é apenas admitida em litígios decorrentes de direitos patrimoniais disponíveis, nos termos do art. 1º da Lei no 9.307/96. (REIS et al., 2014, p. 25)

O TST já se manifestou no sentido de que a arbitragem é incompatível com o Direito Juslaboral, envolvendo conflitos individuais devido à irrenunciabilidade e indisponibilidade dos direitos conferidos ao trabalhador. Sendo portanto nula a cláusula compromissória inserida nos contratos de trabalho.

Por sua vez, em virtude do desequilíbrio de forças existente entre empregador e trabalhador decorrente da subordinação na relação empregatícia, a doutrina e a jurisprudência majoritária defende a inaplicabilidade da arbitragem face a hipossuficiência do empregado que se encontra em posição desvantajosa, o que impede de manifestar livremente a sua vontade. Com isso, o trabalhador tende a se submeter ao empregador em relação aos direitos inerentes ao seu contrato de trabalho, aceitando condições de trabalho e realizando concessões de direitos que normalmente não o faria se não fosse sua posição de vulnerabilidade. (ALBUQUERQUE, 2016).

Portanto, o instituto da arbitragem não será aplicado quando se tratar de conflitos individuais, uma vez que o trabalhador face à relação de subordinação que existe entre ele e o empregador tende a concordar com situações em que se estivesse em igualdade não aceitaria.

A CLT sofrerá diversas alterações, devido a sua reforma, ela será alterada pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que entrará em vigor no dia 11 de novembro de 2017. A CLT ainda vigente (1943) será alterada em mais de cem pontos. Dentre as várias modificações será incluída a possibilidade de constar cláusula compromissória, prevendo a arbitragem em contratos de trabalho cuja remuneração prevista seja superior a duas vezes o limite estabelecido, para os benefícios do Regime Geral da Previdência Social. Hoje esse valor é de R\$ 5.531,31, ou seja, o empregado que ganhar mais que o dobro desse valor, em seu contrato de trabalho poderá ser incluída cláusula compromissória, porém essa cláusula só constará no contrato de trabalho se a sua inclusão se der por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância.

Portanto com a reforma trabalhistas haverá, uma única possibilidade em que a arbitragem poderá ser usada em conflitos individuais, o que ocorrerá quando a remuneração do empregado for maior que o dobro do teto dos benefícios previstos no Regime Geral da Previdência. Diante do que foi exposto, chega-se a conclusão de que o instituto da arbitragem, é um ótimo mecanismo no que diz respeito a questões envolvendo direitos disponíveis, como é frequentemente utilizado no Direito de Família, Direito Empresarial e Direito Internacional.

Mas quando se trata de conflitos individuais, envolvendo Direito do Trabalho haverá certas restrições, face aos princípios da irrenunciabilidade e indisponibilidade dos direitos trabalhistas ou pela relação de desigualdade e hipossuficiência em que as partes estão envolvidas. Porém não há nenhuma restrição quanto à aplicação da arbitragem em matérias envolvendo conflitos coletivos, pois a própria Constituição recomenda sua utilização.

### 3 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA FRENTE AOS MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

#### 3.1 Código de Processo Civil de 2015

A edição do Código de Processo Civil de 2015 (CPC/2015) foi uma forma que o legislador brasileiro visualizou para tentar desafogar o judiciário, que se encontra moroso e precário diante e inúmeras demandas que são propostas todos os dias. O CPC/2015 incentiva fortemente a solução de conflitos pela autocomposição, que pode ser tanto a conciliação como a mediação. O dispositivo mencionado também tratou em fazer distinções entre a conciliação e a mediação. Segundo o CPC/2015 a conciliação será usada em casos em que não exista vínculo anterior em partes, à relação é apenas passageira, podendo o conciliador inclusive propor soluções para as partes. A mediação será usada para casos em que exista vínculo anterior entre as partes, nesse caso o mediador atuará para reestabelecer o diálogo entre as partes para que, juntas consigam achar a solução mais adequada para o caso. Na mediação, a atuação do mediador é mais restrita não podendo como ocorre na conciliação sugerir soluções. O mediador será apenas um facilitador de diálogo.

O novo Código de Processo Civil traz como uma de suas tarefas incentivar os métodos alternativos, mormente a auto composição, por meio das conciliações e mediações. Cientes da necessidade de regulamentação específica o legislador, na sequência do novo código de processo civil, editou a Lei 13.140/2015 disciplinando a mediação. (PINHATE, 2016)

O Código de Processo Civil de 2015 veio com a principal missão de incentivar os meios alternativos de solução de conflitos, e também implementar uma nova cultura, a de mútua cooperação entre as partes. No mesmo ano de edição do CPC/2015, também foi sancionada a Lei de Mediação que veio para regular o instituto. Além do CPC/2015 prever o instituto da mediação, ela também tem uma lei própria que a regulará. O dispositivo mencionado será aplicado de forma a complementar os institutos da mediação e conciliação que já são previstos em lei específica (13.140/2015).

Vê-se que o objetivo na nova lei é realmente estimular a autocomposição quando preceitua que: não se realizará a audiência de conciliação ou mediação se ambas as

partes manifestarem, expressamente, desinteresse no acordo; a audiência poderá realizar-se por meio eletrônico; e haverá aplicação de multa diante do não comparecimento injustificado do autor ou do réu à audiência. (FRANCO, 2015, s.p..)

A audiência de conciliação ou mediação é obrigatória, e somente não será realizada se uma das partes não se manifestar. A parte que não desejar a audiência de conciliação ou mediação, deverá se manifestar no prazo de dez dias de antecedência da audiência mediante uma petição específica. O não comparecimento justificado a audiência gera a parte ausente, à obrigação de pagar a uma quantia equivalente de até dois por centos, sobre o valor da causa. Pois a ausência não justificada é caracterizada como ato atentatório á dignidade da justiça.

O CPC/2015 deu maior liberdade às partes, contemplando assim o princípio da autonomia da vontade das partes, também previsto na lei de mediação. Pois as partes poderão escolher o conciliador ou mediador que irá atuar no caso.

As comissões que gestaram o novo Código de Processo Civil empreenderam um esforço de preocupação com a busca pela solução consensuada, em relação às normas anteriores. O termo conciliação vem referido nada menos do que 37 vezes; que referencia a mediação, 39 vezes; a lembrança a arbitragem ocorre em 12 oportunidades. (SPENGLER, NETO, 2016, p.266).

Uma das preocupações do legislador na elaboração do CPC/2015 foi em criar dispositivos que, regulassem e ao mesmo tempo incentivassem as pessoas a não procurarem pelo modo convencional, ou seja, a jurisdição estatal. Mas resolver seus conflitos por outros métodos.

O CPC/2015 prevê que caberá aos tribunais, a obrigação de criar Centros Judiciários de Solução Consensual de Conflitos (CEJUSC). Aos tribunais também será incumbido o controle, de quem pode e como deverão ser capacitados os conciliadores e mediadores.

O legislador entrega aos tribunais o total e exclusivo controle sobre quem pode e como deverão ser preparados os conciliadores e mediadores. Somente poderão apresentar-se para a atividade os conciliadores e mediadores que se tiverem submetido a cursos de capacitação organizados pelos próprios tribunais ou entidades credenciadas. Assim considerados aptos, e invariavelmente submetidos a concursos públicos, os aprovados serão inscritos em cadastros nacionais e de cada tribunal, para nomeações oportunas. (SPENGLER, NETO, 2016, p.271)

De acordo com o Código de Processo Civil somente poderão atuar como conciliadores ou mediadores, aqueles que participarem de cursos de capacitação oferecidos pelo respectivo tribunal. E será de responsabilidade do tribunal, criar um cadastro com os nomes de todos conciliadores/mediadores credenciados a ele.

O CPC/2015 também tratou de abordar quais princípios que serão aplicados à conciliação e a mediação. O Código de Processo Civil abrange os mesmos princípios que são trabalhados pela Lei de Mediação, porém dois são privilegiados pelo CPC: Independência e Decisão Informada.

“Coincidem os princípios da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade. Já os princípios da independência e da decisão informada são tratados com exclusividade pelo Código de Processo Civil.” (SPLENGER; NETO, 2016, p.269)

O novo dispositivo complementa a Lei de Mediação, pois além dos princípios já previstos na lei específica, o Código de Processo Civil ainda prevê mais dois. Ou seja, o CPC/2015 veio para reforçar os institutos dos meios alternativos de solução de conflitos, sendo aplicado de forma suplementar.

Outras inovações trazidas pelo Código de Processo Civil foram às causas de impedimento e suspeição, que também serão aplicadas ao conciliador ou mediador, pois estes se equiparam a auxiliares da justiça. É dever do conciliador ou mediador quando nomeado, se pronunciar sobre qualquer fato que possa gerar seu impedimento ou suspeição.

Conciliadores e mediadores submetem-se às regras de suspeição e impedimento infligidas aos juízes, o que, aliás, já tratado quando da análise do artigo 5º e seu parágrafo único, da Lei de Mediação (nº 10.140/2015). Está a se tratar, então, dos impedimentos do artigo 144 e das suspeições do artigo 145, ambos do novo CPC”. (SPLENGER; NETO, 2016, p.273).

Ao comunicar a causa de impedimento ou suspeição o conciliador ou mediador, deverá fazer preferencialmente por via eletrônica, devolver os autos ao juiz responsável pelo processo ou ao coordenador do centro judiciário de solução de conflitos, devendo este fazer nova distribuição.

### **3.2 Lei 9.307/1996**

A arbitragem como visto no item 1.2 já era praticada em nosso ordenamento jurídico, porém não havia uma lei específica que a regulasse. A lei 9.307 foi sancionada em 23 de Setembro de 1996, com o seu advento o instituto da arbitragem ganhou independência e autonomia frente à jurisdição estatal e ao ordenamento jurídico brasileiro. Antes da lei 9.307

para uma sentença arbitral ser cumprida, ela necessitava de ser homologada por um juiz togado. Mesmo que as partes optassem pela via arbitral, ainda tinham que se submeterem ao judiciário para ter a decisão do árbitro cumprida.

“A dispensa pela homologação da sentença arbitral é algo novo que se consagrou com o advento da Lei nº. 9.307/96, dispensou a homologação judicial, e com isso deu força e eficácia de verdadeira, a sentença proferida pelo árbitro ou tribunal arbitral”. (MARCHETTO; PASSARI, 2008).

Foi a partir do advento da lei de arbitragem, que a homologação da sentença arbitral deixou de ser necessária. Pois assim como as partes são detentoras de autonomia de vontade para escolher o procedimento arbitral, ao árbitro é conferido todo poder decisório para resolver sobre a lide, sendo ele competente pra proferir tal decisão. Após a decisão ser proferida pelo árbitro inicia-se a fase de execução daquela sentença, porém está só terá sua eficácia se a outra parte estiver de comum acordo, e não apresentar nenhuma resistência quanto ao seu cumprimento. Se a outra parte resistir quanto ao cumprimento, do que foi estipulado pela sentença arbitral, caberá à outra acionar o poder judiciário, pois somente ele é dotado de poder de polícia, fazendo com que a outra parte cumpra o que foi determinado pela sentença arbitral.

Em outras palavras, além de exigir homologação judicial dos laudos arbitrais, o ordenamento jurídico não protegia com a devida segurança a manifestação de vontade de renúncia ao Poder Judiciário, nem assegurava a opção da arbitragem como método para a resolução de conflitos que viessem a surgir da relação entre as partes (opções previstas na cláusula compromissória). Se uma das partes, mesmo tendo firmado uma cláusula compromissória, desistisse da opção e não desejasse mais utilizar a arbitragem para resolver os conflitos oriundos do contrato, antes da Lei Marco Maciel, a outra nada poderia fazer a não ser contentar-se com a conversão da promessa assumida (e não honrada) em perdas e danos. (BARCELLAR, 2016, p.131).

Antes da lei 9.307/96 além da sentença arbitral ter que passar por homologação pelo poder judiciário, a cláusula compromissória não tinha autonomia para ser cumprida. Ou seja, mesmo que a cláusula compromissória estivesse prevista no contrato, não era certeza que ela seria cumprida. Isso acontecia porque, se uma das partes se recusasse a resolver o conflito via arbitral, nada poderia ser feito não havia nenhum mecanismo que a obrigasse a cumprir o que foi estipulado. Não havia nenhuma segurança jurídica para as partes que optassem pela arbitragem, e o conflito acabava sendo resolvido pelo poder judiciário.

A Lei de Arbitragem sofreu grandes alterações recentemente, ela foi alterada pela Lei nº 13.129/2015. Algumas das principais alterações foram:

- Utilização da arbitragem em contratos com a administração pública: De acordo com essa alteração a administração pública, tanto direta quanto à indireta poderá se valer da arbitragem para resolver conflitos relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Porém nesse caso haverá uma exceção, pois, o princípio da confidencialidade específico do procedimento arbitral será afastado. Devendo-se respeitar a publicidade dos atos, pois este é um dos princípios basilares da administração pública, visando sempre à supremacia do interesse público;

- Lista de Árbitros: As partes não são mais obrigadas a escolherem os árbitros que constem nas listas das câmaras de arbitragem, podendo as mesmas escolherem uma pessoa de sua confiança. Restando positivado o princípio da autonomia da vontade das partes na arbitragem;

- Interrupção da Prescrição: O procedimento arbitral interrompe a prescrição, retroagindo a data em que a arbitragem foi instaurada;

- Sentença Arbitral Parcial e Complementar: O árbitro pode decidir somente uma parte do mérito, tendo às partes a faculdade de levar o que não foi decidido no conflito, ao judiciário para que o juiz decida. O árbitro não é mais obrigado a decidir sobre todo o conflito;

- Tutelas Cautelares de Urgência: Antes de instaurada a arbitragem o juiz, investido da jurisdição estatal poderá decidir pela concessão das tutelas, depois de instaurada a arbitragem deverá o árbitro decidir por manter, conceder ou suspender;

- Carta Arbitral: É o meio pelo qual os tribunais de arbitragem, se comunicam com os órgãos jurisdicionais, para determinar a prática ou cumprimento de determinado ato.

No projeto de lei (13.129/2015) que alterou a Lei de Arbitragem, havia uma possibilidade em que a cláusula compromissória poderia ser utilizada em contratos de trabalho, porém essa possibilidade foi vetada. O trecho trazia a previsão de que o empregado que ocupasse cargo ou função de administrador ou ainda de diretor, no seu contrato de trabalho poderia ser pactuada a cláusula compromissória.

### **3.3 Lei 13.140/2015**

A Lei de Mediação foi aprovada em 26 de junho de 2015, ela foi elaborada em conjunto com o CNJ (Conselho Nacional de Justiça) foi uma medida para tentar desafogar o Poder Judiciário. A Lei de Mediação foi aprovada no mesmo ano em que foi elaborado o novo Código

de Processo Civil, o legislador já vinha tentando inserir os meios alternativos de solução de conflitos, como uma opção para as partes na hora de resolverem um conflito. Além do novo Código de Processo Civil que prevê a mediação e a conciliação e ainda conceitua os institutos, existe uma lei específica a 13.129/2015. A Lei de Mediação no que for compatível se aplicará a conciliação e a outros meios alternativos de solução de conflitos. A Lei de Mediação será usada para regular conflitos que dizem respeito a direitos patrimoniais disponíveis ou quando indisponíveis, mas que sejam passíveis de transações.

Assim, a Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, apresenta-se como um grande passo para a implantação de uma política pública voltada à resolução de controvérsias a partir de meios alternativos de solução de conflitos, tais como a mediação entre particulares e a autocomposição no âmbito da administração pública. (SPLENGER, NETO, 2016, p.22)

A mediação será usada para regular tanto a relação entre particulares como as relações envolvendo a administração pública. A Lei de Mediação foi um grande avanço para a sociedade, pois com a sua elaboração o procedimento de mediação, ganhou peculiaridades próprias que não são previstas pelo novo Código de Processo Civil.

A Lei de Mediação trouxe a possibilidade de ser realizada tanto a mediação judicial como a extrajudicial, e também quem poderá atuar como mediador. Para a pessoa atuar como mediador extrajudicial bastará ela ter a confiança das partes e se sentir apta a ocupar o cargo. Já o para ser um mediador judicial a pessoa deverá preencher alguns requisitos, como por exemplo, ter concluído curso de graduação a pelo menos dois anos, possuir capacidade civil, ter participado de curso oferecido, pelo tribunal. Outra inovação prevista na Lei de Mediação é a figura do comediador, ou seja, em um procedimento de mediação poderá atuar mais de um mediador, mas essa possibilidade só acontecerá a depender com a complexidade do caso e com a anuência das partes.

As partes poderão se submeter à mediação ainda que exista processo judicial ou arbitral, neste caso elas deverão requerer ao juiz ou árbitro, a suspensão do processo por prazo suficiente para que haja a solução consensual do conflito. A Lei de Mediação também buscou elaborar um prazo razoável para a duração do procedimento. Em se tratando de mediação extrajudicial o procedimento terá no mínimo o prazo de dez dias úteis e no máximo três meses, esses prazos serão contados a partir da data do recebimento do convite. Em se tratando da mediação judicial o prazo é um pouco menor, o procedimento de mediação deverá se encerrar em até sessenta dias, contados da primeira sessão, porém esse prazo poderá ser prorrogado caso as partes estejam em comum acordo.



### 3.4 Resolução nº 125/2010 – CNJ

A resolução nº 125 do CNJ foi criada para estimular os meios alternativos de solução de conflitos, a resolução é uma política pública. Com a resolução foi delegado ao Poder Judiciário a função de dar um tratamento adequado aos conflitos que são levados até ele, seja ele se utilizando dos meios autocompositivos ou heterocompositivos. Os objetivos da resolução são: propagar a cultura de pacificação social, estimulando a prestação de serviços por meio da autocomposição (conciliação e mediação); atuar de forma conjunta incentivando os tribunais a se planejarem e organizarem para oferecer programas amplos de autocomposição; e reafirmar sua função de agente colaborador na implementação de políticas públicas.

A resolução nº 125 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) foi publicada em 29 de novembro de 2010, dispondo sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do poder judiciário e estabelecendo providências acerca do tema. Consiste assim em uma política pública que tem como objetivo estimular o tratamento de conflitos por meio do consenso entre as partes, assegurando os meios para sua realização, como instrumento de pacificação social. A política Judiciária Nacional proposta pela Resolução nº125 compreende a criação de Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (Cejusc), onde será realizada a conciliação – nas fases pré – processual e processual -, por meio dos agentes da conciliação e da mediação. A Resolução ainda conta com um Código de Ética em seus anexos, servindo como norte para a atuação dos conciliadores e mediadores, visando garantir a efetividade, a imparcialidade e a transparência dos atos. (SPLENGER; NETO, 2016, p.104).

A resolução é uma política pública que tem como foco principal, a resolução de disputas por meios consensuais, contemplando a autonomia das partes, conferindo a elas a capacidade de resolver o conflito instaurado. Além de estimular a resolução dos conflitos pela via consensual, a resolução também tem como objetivo desafogar o Poder Judiciário brasileiro, com a criação dos chamados CEJUSC que será onde se realizará a sessão de conciliação ou mediação a depender do caso. No cenário jurídico atual a pessoa quando ingressa com uma ação, já não vai mais para a audiência para apresentar defesa como ocorria antes, agora protocolada a petição inicial será marcada uma audiência de conciliação ou mediação. Primeiro será feita uma tentativa de solucionar o conflito pelo modo consensual, se este não for possível o próximo passo será recorrer pela via convencional que é a judicial.

A Resolução tem como objetivo expresso dar efetividade ao direito constitucional de acesso à justiça com o fito de alcançar a ordem jurídica justa, portanto, uma perspectiva formal e material do princípio. Com tal propósito, atribui ao Judiciário a

política pública permanente de tratamento adequado dos conflitos de interesses, organizando nacionalmente mecanismos de solução alternativa de controvérsia no modelo consensual de modo a ser este incentivado e aperfeiçoado. (BRITO, 2013, s.p..)

A resolução não veio com o intuito de retirar o acesso à justiça pelos que a ela recorrem, mas sim fazer com que o Poder Judiciário, ofereça um serviço de qualidade e que todos saiam satisfeitos e beneficiados, com o meio em que foi solucionado o conflito, e qual foi o seu desfecho. Desse modo o acesso à justiça não foi banido ou limitado, o que ocorreu com a edição da resolução é que os meios pelos quais se resolvem os conflitos foram ampliados.

Como podemos ver ao longo do item estudado, a resolução 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça foi um grande avanço para o ordenamento jurídico brasileiro, pois a partir da sua edição é que foi possível implementar os meios alternativos de solução como uma opção a quem busca pelo poder judiciário. A partir da resolução é que foi possível dar passos maiores, em 2015 foi aprovado o novo Código de Processo Civil que também contemplou em seu texto as hipóteses de solução dos conflitos por meios consensuais como a conciliação e a mediação; também no ano de 2015 foi sancionada a Lei de Mediação que além dos dispositivos abrangidos pelo Novo Código de Processo Civil também trouxe dispositivos específicos ao procedimento de mediação; no ano de 2015 houve a alteração na Lei de Arbitragem (9.307/96) que trouxe várias inovações ao instituto.

### **3.5 Reforma Trabalhista**

Em 13 de Julho de 2017 foi aprovada a Lei nº 13.467 a qual modificará a atual CLT (1943), a reforma trabalhista entrará em vigor no dia 11 de novembro de 2017. A CLT ainda vigente será alterada em mais de cem pontos. Várias foram as alterações dentre as quais a possibilidade de conciliação extrajudicial e a possibilidade de haver cláusula compromissória em contratos de trabalhos cujo o valor da remuneração seja superior ao dobro do teto estabelecido pelos benefícios do Regime Geral da Previdência social.

A Conciliação Extrajudicial acontecerá da seguinte forma, as partes poderão celebrar um acordo extrajudicial e levarem até o Juiz do Trabalho para ser feita a homologação. O procedimento para dar início a homologação do acordo acontecerá por uma petição conjunta, devendo as partes estar acompanhadas de seus respectivos advogados. Dentro do prazo de 15

dias contados da distribuição da petição o juiz analisará o acordo, verificando se não existe nenhum vício. O Juiz poderá designar audiência se entender necessário e proferirá sua sentença.

A Cláusula Compromissória só constará em contratos de trabalho em que a remuneração prevista, seja superior ao dobro do teto estabelecido pelos benefícios do Regime Geral da Previdência. A cláusula poderá ser pactuada desde que seja por iniciativa do empregado, ou ainda mediante a sua anuência.

#### 4 POSIÇÃO JURISPRUDENCIAL SOBRE A MATÉRIA

No capítulo a seguir será analisada a posição jurisprudencial dos tribunais, referente à matéria estudada ao longo do trabalho.

Conforme o Tribunal Superior do Trabalho:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. ARBITRAGEM. INAPLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO.** 1. Não há dúvidas, diante da expressa dicção constitucional (CF, art. 114, §§ 1º e 2º), de que a arbitragem é aplicável na esfera do Direito Coletivo do Trabalho. O instituto encontra, nesse universo, a atuação das partes em conflito valorizada pelo agregamento sindical. 2. Na esfera do Direito Individual do Trabalho, contudo, outro será o ambiente: aqui, os partícipes da relação de emprego, empregados e empregadores, em regra, não dispõem de igual poder para a manifestação da própria vontade, exurgindo a hipossuficiência do trabalhador (bastante destacada quando se divisam em conjunção a globalização e tempo de crise). 3. Esta constatação medra já nos esboços do que viria a ser o Direito do Trabalho e deu gestação aos princípios que orientam o ramo jurídico. O soerguer de desigualdade favorável ao trabalhador compõe a essência dos princípios protetivo e da irrenunciabilidade, aqui se inserindo a indisponibilidade que gravará a maioria dos direitos - inscritos, quase sempre, em normas de ordem pública - que amparam a classe trabalhadora. 4. A Lei nº 9.307/96 garante a arbitragem como veículo para se dirimir -litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis- (art. 1º). A essência do instituto está adstrita à composição que envolva direitos patrimoniais disponíveis, já aí se inserindo óbice ao seu manejo no Direito Individual do Trabalho (cabendo rememorar-se que a Constituição Federal a ele reservou apenas o espaço do Direito Coletivo do Trabalho). 5. A desigualdade que se insere na etiologia das relações de trabalho subordinado, reguladas pela CLT, condena até mesmo a possibilidade de livre eleição da arbitragem (e, depois, de árbitro), como forma de composição dos litígios trabalhistas, em confronto com o acesso ao Judiciário Trabalhista, garantido pelo art. 5º, XXXV, do Texto Maior. 6. A vocação protetiva que dá suporte às normas trabalhistas e ao processo que as instrumentaliza, a imanente indisponibilidade desses direitos e a garantia constitucional de acesso a ramo judiciário especializado erigem sólido anteparo à utilização da arbitragem no Direito Individual do Trabalho. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (TST - AIRR: 585002620095150091 58500-26.2009.5.15.0091, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira Data de Julgamento: 07/08/2012, 3ª Turma). (BRASIL, 2012)

Segundo a jurisprudência em análise não há dúvidas de que, o instituto da arbitragem foi reservado apenas a conflitos trabalhistas que envolvam direitos coletivos, a própria Constituição Federal recomenda a sua utilização, porém a sua incidência será afastada no que diz respeito a sua aplicação no campo do Direito Individual do Trabalho. No caso da negociação coletiva as partes se encontram no mesmo nível de igualdade, pois os empregados serão representados por seus respectivos sindicatos, algo que não seria possível no Direito Individual do Trabalho, visto que as partes não dispõem da mesma igualdade para negociarem. Principalmente o empregado que muitas das vezes se vê obrigado a aceitar condições que lhe são impostas pelo empregador, que na maioria das vezes ocorre pelo medo de ser atingido pelo

desemprego. É dessa desproporcionalidade de igualdade existente na relação entre empregado e empregador, é que decorre a hipossuficiência do trabalhador. A Lei 9.307/96 já em seu artigo 1º recomenda a utilização da arbitragem em casos que envolvam direitos disponíveis, esse já é um grande impedimento da aplicação do instituto ao Direito Individual do Trabalho. Sendo que os princípios basilares que regem uma relação de trabalho, são a indisponibilidade e a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

De acordo o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região:

**SOLUÇÃO DE CONFLITO TRABALHISTA EM JUÍZO ARBITRAL.** A Câmara Arbitral, criada pela Lei 9.307/96, destina-se a resolver litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis e não se aplica aos conflitos decorrentes das relações de trabalho. Isso equivale a dizer que a lei da arbitragem veda seu uso em matérias indisponíveis, como é o caso dos direitos trabalhistas individuais, notadamente a quitação do contrato de trabalho. A sentença arbitral não produz efeito de coisa julgada, diante da indisponibilidade dos direitos em questão, garantidos pela legislação trabalhista. (TRT-2 - RO: 00011440420125020391 SP 00011440420125020391 A28, Relator: MARIA JOSÉ BIGHETTI ORDOÑO REBELLO, Data de Julgamento: 11/03/2014, 11ª TURMA, Data de Publicação: 18/03/2014). (BRASIL, 2014)

A Lei 9.307/96 é destinada apenas para resolver litígios relativos a direitos disponíveis, caso que não aplica as relações de trabalho. A própria Lei de Arbitragem veda seu uso no tocante a matérias indisponíveis, o que é o caso do Direito Individual do Trabalho.

Segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região:

**ARBITRAGEM. INAPLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO.** No âmbito da Justiça do Trabalho tutelam-se direitos individuais, indisponíveis e irrenunciáveis, previstos em normas cogentes com a finalidade de proteger o trabalhador hipossuficiente. Em razão disso, a jurisprudência trabalhista tem admitido a validade da sentença arbitral e do compromisso arbitral apenas no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, restringindo sua aplicação ao âmbito do direito individual, vez que o art. 1º da Lei 9.307/1996 somente admite arbitragem para dirimir conflitos relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Em razão disso, não possui validade a quitação de parcelas trabalhistas embasada em sentença arbitral, não obstante devam ser compensados os valores ali recebidos, sob pena de enriquecimento sem causa do trabalhador. (TRT-10 - RO: 01155201301210001 DF 01155-2013-012-10-00-1 RO, Relator: Desembargador Dorival Borges de Souza Neto, Data de Julgamento: 23/07/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: 04/08/2014 no DEJT). (BRASIL, 2014)

Na Justiça do Trabalho tutelam-se os direitos individuais indisponíveis e irrenunciáveis, que tem como finalidade a proteção do trabalhador. A jurisprudência trabalhista vem admitindo a sentença arbitral e o compromisso arbitral, apenas nas relações envolvendo Direito Coletivo do Trabalho, devido à liberdade que as partes têm de negociarem. E restringindo sua aplicação

no âmbito do Direito individual, pois a própria Lei de Arbitragem recomenda a sua utilização em matérias envolvendo direitos disponíveis. Sendo considerada nula a sentença arbitral, se caso instaurada a arbitragem.

De acordo com o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região:

**DIREITOS INDIVIDUAIS. ARBITRAGEM. NÃO CABIMENTO.** O sistema previsto na Lei de Arbitragem para a solução de conflitos trabalhistas individuais não é aceitável, diante da natureza de indisponíveis dos direitos laborais e da inferioridade econômica do empregado, que não lhe permite recusá-la, quando imposta, a qual não se altera com a ruptura do vínculo empregatício. Aqui ainda há a insegurança provocada pelo desemprego e a ciência de que não poderá mais contar com os salários que se sustentava. (TRT-15 - RO: 24464 SP 024464/2009, Relator: MARIA CECÍLIA FERNANDES ALVARES LEITE, Data de Publicação: 30/04/2009). (BRASIL, 2009)

O uso da arbitragem para solução de conflitos trabalhistas individuais não é aceitável, diante da indisponibilidade dos direitos conferidos ao trabalhador. E da inferioridade econômica em que é revestida a relação entre patrão e empregado, o que lhe impede de negociar livremente e não lhe permite recusar o que lhe imposto pelo empregador. Pois o trabalhador teme pelo desemprego, visto que seu salário tem caráter alimentar.

Conforme o Tribunal Superior do Trabalho:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ARBITRAGEM. RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO. INAPLICABILIDADE. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO.** As fórmulas de solução de conflitos, no âmbito do Direito Individual do Trabalho, submetem-se, é claro, aos princípios nucleares desse segmento especial do Direito, sob pena de a mesma ordem jurídica ter criado mecanismo de invalidação de todo um estuário jurídico-cultural tido como fundamental por ela mesma. Nessa linha, é desnecessário lembrar a absoluta prevalência que a Carta Magna confere à pessoa humana, à sua dignidade no plano social, em que se insere o trabalho, e a absoluta preponderância deste no quadro de valores, princípios e regras imantados pela mesma Constituição. Assim, a arbitragem é instituto pertinente e recomendável para outros campos normativos (Direito Empresarial, Civil, Internacional, etc.), em que há razoável equivalência de poder entre as partes envolvidas, mostrando-se, contudo, sem adequação, segurança, proporcionalidade e razoabilidade, além de conveniência, no que diz respeito ao âmbito das relações individuais laborativas. Não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 2597001220095090654 259700-12.2009.5.09.0654, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 07/12/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/12/2011). (BRASIL, 2011)

A arbitragem é recomendável nas áreas como Direito Civil, Empresarial, Internacional, onde há equivalência de poder de negociação entre as partes. Sendo seu uso sem adequação,

segurança, proporcionalidade e razoabilidade no que diz respeito a relações individuais trabalhistas.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho:

**RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ARBITRAGEM. TRANSAÇÃO. ALCANCE NO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO.**

Esta Corte vem firmando posicionamento no sentido de que a solução de conflitos oriundos da relação de trabalho efetivada perante o juízo arbitral não é compatível com o Direito Individual do Trabalho, considerando-se a significativa gama de direitos indisponíveis e irrenunciáveis e o desequilíbrio entre as partes decorrente da hipossuficiência típica da relação de emprego. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 1065005820085150005 106500-58.2008.5.15.0005, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 06/09/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/09/2011) (BRASIL, 2011)

De acordo com a jurisprudência em análise, o TST vem firmando o posicionamento de que, o juízo arbitral não é compatível com o Direito Individual do Trabalho, pois devem ser considerados os princípios que norteiam a relação de trabalhista. Sendo que os direitos trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis, existindo ainda a hipossuficiência decorrente da desigualdade que envolve as partes.

Lembre-se, porém, que com a reforma trabalhista haverá uma única possibilidade em que a arbitragem poderá ser usada em conflitos individuais. E ocorrerá quando a remuneração prevista no contrato de trabalho for superior ao dobro, do teto estabelecido aos benefícios previstos no Regime Geral da Previdência.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da grande sobrecarga que o poder judiciário vem enfrentando, o uso de meios alternativos nos dias atuais, torna-se algo de grande relevância. É necessário que haja incentivo tanto pelo Poder Judiciário brasileiro ou através da criação de leis. Ao longo do trabalho diante de tudo que foi exposto conclui-se que, os meios alternativos de solução de conflitos, veio para reforçar o trabalho que já é feito pelo poder judiciário, porém com uma nova roupagem. Os meios alternativos se mostram-se bastante eficazes quanto a sua aplicação a direitos disponíveis, ou seja, questões patrimoniais, porém quanto a sua aplicação a direitos indisponíveis como é o caso do Direito do Trabalho eles até poderão ser utilizados, porém com algumas ressalvas.

A conciliação tem previsão na CLT nos artigos 846 e 850, de acordo com os dispositivos informados, o juiz deverá propor a conciliação sempre em dois momentos, primeiro quando aberta a audiência, e a segunda após aduzidas as razões finais antes de prolatar sua sentença. De acordo com o estudado no presente trabalho, a conciliação poderá ser perfeitamente aplicada dos conflitos individuais, e coletivos não havendo qualquer impedimento ou incompatibilidade. Visto que a conciliação é feita perante a Justiça do Trabalho, em audiência presidida por um Juiz do Trabalho.

Com a reforma trabalhista existirá uma nova forma de conciliação, a extrajudicial, em que as partes sem a presença de um juiz negociam, e após chegarem a um acordo, protocolam uma petição conjunta, a fim de obterem a homologação do referido acordo. Como essa espécie de conciliação é nova, e ainda não passou a vigorar no sistema processual trabalhista, ainda não se tem uma posição doutrinária ou jurisprudencial sobre o assunto. Mas analisando o novo instituto percebe-se que deverá haver uma fiscalização, para que essa nova modalidade de conciliação não vire um meio de fraude, utilizados por patrões a fim oprimirem o trabalhador a renunciarem direitos que lhe fariam jus.

Na legislação trabalhista não há nenhuma previsão quanto à aplicação da mediação ao Direito do Trabalho, porém como visto ao longo do trabalho o instituto da mediação, é frequentemente utilizada no Direito Coletivo do Trabalho envolvendo negociações coletivas. Nesses casos a mediação será feita pelo Ministério do Trabalho e Emprego ou ainda pelo Ministério Público do Trabalho, se caso a tentativa de mediação feita por esses dois órgãos forem frustradas as partes poderão recorrer a Justiça do Trabalho. A única possibilidade de



mediação envolvendo conflitos individuais é a mediação realizada pelas CCP, porém como a passagem pela CCP já não é mais obrigatória essa modalidade caiu em desuso.

A arbitragem é prevista pela Constituição Federal, porém há apenas a recomendação da sua utilização em questões envolvendo o Direito Coletivo do Trabalho. A Constituição não prevê a utilização da arbitragem para conflitos individuais, no entanto não a proíbe. Porém partindo-se da análise dos princípios da irrenunciabilidade e indisponibilidade dos direitos oriundos a relação de trabalho, chega-se a conclusão de que o trabalhador não pode renunciar direitos que a ele lhe são conferidos. Outro fator que impede que a arbitragem seja aplicada a dissídios individuais, diz respeito à hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador. O trabalhador não dispõe de liberdade e livre vontade para negociar, se sujeitando as condições que lhes são impostas pelo empregador.

Portando partindo-se da análise da indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, da hipossuficiência do trabalhador e indo mais além analisando a Lei de Arbitragem (9.307/96), chega-se a conclusão da inaplicabilidade da arbitragem em conflitos individuais. Além da posição doutrinária majoritária que se manifesta do sentido contrário da aplicação da arbitragem em conflitos individuais, o Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou contra a aplicação da arbitragem em questões envolvendo Direito Individual do Trabalho.

Quanto à aplicação do instituto da arbitragem a conflitos envolvendo Direitos Coletivos não há nenhuma restrição, pois a Constituição Federal recomenda a sua utilização. Não havendo nenhum impedimento quanto a sua utilização, uma vez que nesse caso não haverá desigualdade para negociar entre as partes, pois, estas são representadas, por seus respectivos sindicatos.

Porém com a reforma trabalhista que entrará em vigor no dia 11 de novembro, haverá uma única possibilidade em que a arbitragem, poderá ser utilizada em contratos individuais do trabalho. De acordo com o artigo 507-A do texto da reforma, em contratos de trabalhos cuja remuneração seja superior ao dobro do limite máximo estabelecido pelos benefícios do Regime Geral da Previdência, poderá haver cláusula compromissória prevendo o procedimento arbitral, desde que seja por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, A. D. F. A Aplicação da Arbitragem ao Dissídio Trabalhista. Disponível em:< [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16791&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16791&revista_caderno=25)>. Acesso em: 08 de Set. 2017, 17:50h.

ARANHA, M.L. D. A; MARTINS, M. H. P. **Filosofando Introdução á Filosofia**. 2.ed. São Paulo: Moderna, 2000. 82p.

BARCELLAR, R.P. **Mediação e Arbitragem**. 2.ed. [S.n]: Saberes Jurídicos, 2016

BRASIL. Lei nº. 13.105, de 16 de Março de 2015. Em seu artigo 3º, dispõe das normas fundamentais do processo civil. **Diário Oficial [da] república Federativa do Brasil**, Brasília, 16 mar. 2015. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)>. Acesso em: 12 de Out. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de Maio de 1943. Em seu artigo 764 dispõe sobre Consolidação das Leis do Trabalho, do processo judiciário do trabalho. **Diário Oficial [da] república Federativa do Brasil**, Brasília, 1 maio 1943. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 12 de Out. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento. Recurso de Revista – Descabimento. Arbitragem, Inaplicabilidade ao direito individual do trabalho. Agravo de instrumento conhecido e desprovido nº. 585002620095150091 58500-26.2009.5.15.0091. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, 7 ago. 2012. Disponível em:< <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22159022/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-585002620095150091-58500-2620095150091-tst>>. Acesso em 24 de Set. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento. Recurso de revista. Arbitragem. Relações individuais de trabalho. Inaplicabilidade. Decisão denegatória. manutenção. Agravo de instrumento nº. 2597001220095090654 259700-12.2009.5.09.0654. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília dez. 2011. Disponível em:< <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20984487/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-2597001220095090654-259700-1220095090654-tst/inteiro-teor-110210932>>. Acesso em 24 de Set. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Arbitragem. Inaplicabilidade ao direito individual do trabalho. Recurso ordinário nº. 01155201301210001 DF 01155-2013-012-10-00-1 RO. Relator: Desembargador Dorival Borges de Souza Neto. Brasília, 23 jul. 2014. Disponível

em:< <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/131108822/recurso-ordinario-ro-1155201301210001-df-01155-2013-012-10-00-1-ro>>. Acesso em 24 de Set. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5. região). Direitos individuais. Arbitragem. Não cabimento. Recurso ordinário nº. 24464 SP 024464/2009. Relator: Maria Cecília Fernandes Alvares Leite. Brasília, 30 abr. 2009. Disponível em:< <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4431744/recurso-ordinario-ro-24464-sp-024464-2009>>. Acesso em 24 de Set. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista do reclamante. Arbitragem. Transação. Alcance no direito individual do trabalho. Recurso de revista nº 1065005820085150005 106500-58.2008.5.15.0005. Relator: Dora Maria da Costa. Brasília, 06 jun. 2011. Disponível em:< <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20389742/recurso-de-revista-rr-1065005820085150005-106500-5820085150005>>. Acesso em 24 de Set. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Solução de conflito trabalhista em juízo arbitral. Recurso ordinário nº 00011440420125020391 SP 00011440420125020391 A28. Relator: MARIA JOSÉ BIGHETTI ORDOÑO REBELLO. Brasília, 11 mar. 2014.. Disponível em:< <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/125350038/recurso-ordinario-ro-11440420125020391-sp-00011440420125020391-a28>>. Acesso em 24 de Set. 2017.

BRITO, G. B. O acesso à justiça, a teoria da mediação e a Resolução 125/2010 do CNJ. Disponível em:< [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=13542](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13542)>. Acesso em: 24 set. 2017, 17:10h.

BRITO, M. A. R. **Mediação e Arbitragem de Conflitos Trabalhistas No Brasil e no Canadá**. [S.n]: LTr, 2010.

DELGADO, G. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FLENIK, G. **Arbitragem nos Litígios Trabalhistas Individuais**. Florianópolis: Insular, 2009.

FRANCO, C. A Solução Consensual de Conflitos no Novo Código de Processo Civil. Disponível em:< <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9012/A-solucao-consensual-de-conflitos-no-novo-Codigo-de-Processo-Civil>>. Acesso em: 10 set. 2017, 15:10h.

GABBAY, D; FALECK, DIEGO; TARTUCE, F. **Meios Alternativos de Solução de Conflitos**. Rio de Janeiro: FGV, 2013.

HOBBS, T. **Leviatã ou a Matéria, Forma e Poder de um Estado Eclesiástico e Civil**, 2000. 123p.

MARCHETTO, P.B.; PASSARI, A.D.J. A eficácia da arbitragem – análise da Lei 9.307/96. Disponível em:< [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=3069](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3069)>. Acesso em: 17 set. 2017. 13:35h.

MARTINS, S. P. **Direito Processual do Trabalho**. 36.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MENEZES, A. **Teoria Geral do Estado**. 8.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009. 82p.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Serviços/Mediação de Conflitos Coletivos**.

Disponível em:<

[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/servicos/mediacao!/ut/p/z1/04\\_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfIjo8zjS1NnQ2d\\_A28LSyCXAwfcOM\\_UItDQwNDEz0w8EKDN0NTDxBCTy9A8wNHAMNfV093Q2NvE1M9aOI0Y9HAUi\\_AQ7gaADUHwVWgsMFzp7m-BWAnUjIkoLc0AiDTE9FANrtQ6s!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/servicos/mediacao!/ut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfIjo8zjS1NnQ2d_A28LSyCXAwfcOM_UItDQwNDEz0w8EKDN0NTDxBCTy9A8wNHAMNfV093Q2NvE1M9aOI0Y9HAUi_AQ7gaADUHwVWgsMFzp7m-BWAnUjIkoLc0AiDTE9FANrtQ6s!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/)>. Acesso em: 27 ago. 2017, 22:35h.

MOURA, M. M. A. **Mediação de Conflitos**. São Paulo: Atlas, 2013.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

PINHATE, A. Métodos Alternativos de Solução de Conflito e o Novo Código de Processo Civil. Disponível em:< <https://andrapinhate.jusbrasil.com.br/artigos/328185141/metodos-alternativos-de-solucao-de-conflito-e-o-novo-codigo-de-processo-civil>>. Acesso em: 10 de Set. 2017. 20:45h.

REIS, A. et al. **Arbitragem e Mediação: A Reforma da Legislação Brasileira**. São Paulo: Atlas, 2015.

SANTOS, A. M. S. **O papel do princípio do duplo grau de jurisdição na lei de arbitragem**. Disponível em:< <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4500/O-papel-do-principio-do-duplo-grau-de-jurisdicao-na-lei-de-arbitragem>>. Acesso em: 10 jul. 2017. 19:20h.

SCAVONE JR, L. A. **Manual de Mediação e Arbitragem**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

SCHIAVI, M. Manual de direito processual do trabalho. In: MOURA, M. M. A. **Mediação de Conflitos**. São Paulo: Atlas, 2013. p. 257.

SPENGLER, F. M; NETO, T. S. **Mediação, Conciliação e Arbitragem**. Rio de Janeiro: FGV, 2016.