

MEIOS ALTERNATIVOS PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS E A ATUAÇÃO  
DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM  
DOS LITÍGIOS TRABALHISTAS / ALTERNATIVE MEANS FOR  
CONFLICT RESOLUTION AND PRACTICE OF LABOR ATTORNEY  
GENERAL'S OFFICE (MPT) IN MEDIATION AND ARBITRATION OF  
LABOR DISPUTES

Daniel Queiroz Pereira<sup>1</sup>

Larissa Camargo Costa<sup>2</sup>

RESUMO

O presente artigo visa realizar breve análise acerca dos meios alternativos de solução de conflitos na esfera trabalhista como remédios ao saturado Poder Judiciário. A morosidade da prestação jurisdicional conduz ao, cada vez maior, descontentamento daqueles que buscam a tutela jurisdicional de seus interesses. Nesse panorama, adquirem relevo os institutos da conciliação, mediação e arbitragem como possíveis soluções ao crescente acúmulo de processos pendentes de resolução. Este trabalho se propõe, ainda, a analisar o papel do Ministério Público do Trabalho como órgão legitimado a atuar como mediador ou árbitro em questões trabalhistas individuais e coletivas.

Palavras-chave: Ministério Público do Trabalho; litígio; arbitragem; conciliação; mediação; tutela jurisdicional.

ABSTRACT

This article aims to analyse, in a brief way, the mechanisms used to resolve disputes concerning Labour Law as an alternative to the saturated Judiciary. The slowness in solving disputes leads to an increasing discontentment of those that seek court guardianship to their interests. In this scenario, becomes important the institutes of conciliation, mediation and arbitration as possible solutions to the increasing accumulation of lawsuits pending judgment. This paperwork is also a proposal of enhancing the efforts of Labour Public Prosecution Service as a legitimated organ to actuate as mediator or arbitrator in individual or collective labour matters.

Key-words: Labour Public Prosecution Service; litigation; arbitration; conciliation; mediation; court guardianship.

## I – Introdução

O recurso à jurisdição estatal e, conseqüentemente, a confiança depositada na autoridade judiciária para fins de distribuição da justiça são traços característicos e culturais do povo brasileiro.

Hodiernamente, está o Poder Judiciário hipertrofiado, com uma demanda muito além do que tem condições de absorver e processar. O resultado é um acúmulo, cada vez maior, de processos nas pautas já superlotadas de audiências, o que acarreta o descontentamento das partes e de seus respectivos procuradores, bem como uma sobrecarga de trabalho para servidores e juízes. Tal situação conduz a um impasse e exige uma nova reflexão acerca da prestação jurisdicional<sup>1</sup> e dos meios alternativos para solução de conflitos, uma vez que a solução de conflitos pode ter um caminho judicial ou mesmo extrajudicial.

Desta forma, os novos movimentos sociais ligados à busca da apreensão do significado da Justiça - caracterizada em elementos que permitam melhor qualidade de vida, diminuição da distância na redistribuição de rendas, na espera de uma ética alicerçada na dignidade humana – não podem ignorar o discurso jurídico na sua estrutura delineadora das práticas sociais, isto é, deve-se possibilitar o acesso democrático à efetivação do Direito<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Advogado. Professor Assistente de Legislação Social da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO. Assistente de pesquisas da Editora Atlas S.A. Bacharel, Mestre e Doutorando em Direito da Cidade pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ. Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Gama Filho – UGF

<sup>2</sup> Bacharelanda em Direito pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO. Monitora da disciplina Formação do Estado Brasileiro. Ex-monitora da disciplina Sociologia Geral. Estagiária do Instituto Brasileiro de Administração Municipal – IBAM.

<sup>1</sup> Neste particular, sugere Jasson Ayres Torres a realização de “reformas processuais com a simplificação dos procedimentos, a reestruturação do Poder Judiciário, visando à aproximação dos cidadãos aos serviços prestados, com o intuito de melhorar o acesso à Justiça. Nessa linha de pensamento, está o de propiciar meios para audiências preliminares à composição mais rápida do litígio, assim como a extensão e descentralização dos serviços da Justiça, com efetiva presença em locais determinados por uma pauta de atendimento, seja no âmbito urbano, seja no âmbito rural”. TORRES, Jasson Ayres. O Acesso à Justiça e Soluções Alternativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p. 155.

<sup>2</sup> Selma Regina Conceição afirma que suprimir “os impactos das desigualdades sociais sob a égide da Justiça, permeada por uma prática que conceba o Direito como fruto da hermenêutica técnica, sem afastar o dinamismo da realidade que este mesmo Direito representa, é diminuir as barreiras para um novo

Neste ponto, adquirem relevo a mediação, a conciliação e a arbitragem. Estas formas de solução de conflitos têm a finalidade precípua de evitar que uma relação conflituosa seja prolongada em juízo, com todos os problemas dela resultantes na resistência judicializada e que conduz a desgastes e incomodações na vida das partes.

É também digna de destaque a Lei nº. 9.099/95 (Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais), que busca maior celeridade e proporcionar efetivo acesso à justiça, através, inclusive, do emprego de meios alternativos para solução dos conflitos, mais especificamente, da conciliação.

Além disso, deve-se ressaltar prática já tradicional na Justiça do Trabalho, consistente na adoção das chamadas Comissões de Conciliação Prévia, bem como a atuação do Ministério Público do Trabalho na resolução dos conflitos trabalhistas. É alvissareiro salientar que o Ministério Público - conforme prelecionam os arts. 127, caput da CRFB/88, 1ª da LC nº. 75/93 (Lei Orgânica do Ministério Público da União) e 1º da Lei nº. 8.625/93 (Lei Orgânica Nacional do Ministério Público) – consiste em “instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis”. Na defesa da ordem jurídica, o Parquet - sobretudo seu ramo juslaboralista, cuja atuação será objeto de análise mais detida adiante – tem se valido de diversos instrumentos institucionais, como o inquérito civil, a audiência pública, a ação civil pública, a mediação e a arbitragem. Estes dois últimos mecanismos, aliados ao inquérito civil e à conseqüente celebração de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC), mais do que possibilitar a tutela da ordem jurídica, permitem que conflitos sejam solucionados sem a necessária intervenção do Judiciário e revelam a importância do Órgão Ministerial na atual ordem democrática.

Saliente-se que a CRFB/88 “adotou o princípio da negociação coletiva, recomendando o entendimento direto entre as partes para a solução de controvérsias. No art. 114, §§ 1º e 2º, elegeu a negociação coletiva e a arbitragem como meios de solução dos

---

paradigma conceitual jurídico-social, concedendo ao cidadão uma nova interpretação deste valor social, legal, distributivo e comutativo, que é a Justiça”. CONCEIÇÃO, Selma Regina. Manual de Conciliação. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 63.

conflitos trabalhistas<sup>3</sup>”. A Lei nº. 9.307/96, ao seu turno, trata do instituto da arbitragem para a solução de litígios.

As mudanças acima enunciadas refletem, pois, a tendência do incremento da participação da sociedade na administração da Justiça<sup>4</sup> e serão esmiuçadas no decorrer do presente trabalho como forma de se analisar a eficácia e aplicabilidade dos meios alternativos de solução de conflitos, especialmente os de índole trabalhista, a que já se aludiu.

## II – O processo judicial: vantagens e desvantagens

O renascer da conciliação está eminentemente ligado ao que se convencionou denominar crise da Justiça, que está representada, pela sua inacessibilidade, morosidade e custo. Nas palavras de Ada Pellegrini Grinover, “é sabido que ao extraordinário progresso científico do direito processual não correspondeu o aperfeiçoamento do aparelho judiciário e da administração da Justiça<sup>5</sup>”.

Todavia, é inegável que o processo também apresenta vantagens. Assim sendo, para que não se adote uma visão tendenciosa, buscar-se-á neste ponto enfocar as vantagens e desvantagens do processo.

Dentre as vantagens do processo judicial podem ser arroladas as seguintes: ao participar de um processo judicial, tem-se o sentimento de busca de um direito; o ganhador sente-se vingado na disputa judicial (o que, inegavelmente, também pode representar uma grande desvantagem para o relacionamento); a decisão pode ser executada caso haja descumprimento; a vitória pode recompensar economicamente.

---

<sup>3</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática. 4 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 157.

<sup>4</sup> Ada Pellegrini Grinover cita lição clássica de Denti, que segundo a autora, “reconduz a participação na administração da justiça a três modelos: a) a participação como instrumento de garantia, correspondendo à evolução do Estado liberal e tendo sua manifestação mais saliente na instituição do júri; b) a participação como instrumento de transformação, com a função criadora do direito por parte dos órgãos jurisdicionais, exercida sobretudo nos momentos de profundas transformações econômico-sociais, e que Calamandrei reconduzia, em seu luminoso estudo de 1920, às categorias gerais da jurisdição segundo equidade; e c) a participação como instrumento de controle, moderna visão da justiça de tipo corporativo do antigo regime, que atua mediante a participação das categorias sociais representadas na solução das controvérsias, numa espécie de co-gestão das lides, atingindo finalidades de fiscalização e absorção de tensões e conflitos sociais”. GRINOVER, Ada Pellegrini. “A conciliação Extrajudicial” in GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel; WATANABE, Kazuo. Participação e Processo. São Paulo: RT, 1988, p. 286.

<sup>5</sup> GRINOVER, Ada Pellegrini, op.cit., p. 278.

Já no que se refere às desvantagens inerentes ao processo judicial, costumam ser ressaltadas as seguintes: o perdedor sente-se fracassado; os custos do processo judicial podem, em alguns casos, ultrapassar o valor da causa; o tratamento entre as partes poderá tornar-se cada vez mais hostil à medida que o tempo passa; conflitos provavelmente acontecerão em decorrência do relacionamento descortês entre as partes durante o processo judicial e ainda porque, na decisão judicial, há um ganhador e um perdedor, causando um constrangimento ainda maior entre as partes; as obrigações impostas pelos tribunais na prática podem não ser acatadas com facilidade, visto que não provieram de um acordo; a escolha do juiz, a quem cabe a decisão do conflito, independe da vontade das partes, não podendo estas substituí-lo ao sentirem que não é um bom juiz (em regra, o Judiciário apresenta-se para a sociedade como instituição morosa, cara e de pouca qualidade)<sup>6</sup>.

Assim sendo, buscou-se solucionar tais mazelas principalmente de duas formas. A primeira consiste na deformalização do próprio processo, com o emprego da técnica processual em busca de um processo mais simples, rápido, econômico, de acesso fácil e direto, apto a solucionar com eficiência tipos particulares de conflitos de interesses. A outra reside na deformalização das controvérsias, buscando para elas, equivalentes jurisdicionais, verdadeiras vias alternativas ao processo. Aqui se inserem os procedimentos conciliativos extrajudiciais, sem descurar-se, entretanto, das tentativas endoprocessuais de conciliação também apontadas como meio para a racionalização na distribuição da Justiça e consequente atingimento da paz social.

### III - Meios Alternativos para Solução de Conflitos: mediação, conciliação e arbitragem.

A introdução de meios alternativos não visa a substituir ou enfraquecer o Poder Judiciário. Visa oferecer à sociedade brasileira outro meio de solução de controvérsias que

---

<sup>6</sup> Ada Pellegrini Grinover aponta como razões para a obstrução das vias de acesso à Justiça e para o distanciamento cada vez maior entre o Judiciário e seus usuários “a sobrecarga dos tribunais, a morosidade dos processos, seu custo, a burocratização da justiça, certa complicação procedimental; a mentalidade do juiz, que deixa de fazer uso dos poderes que os códigos lhe atribuem; a falta de informação e de orientação para os detentores dos interesses em conflito; as deficiências do patrocínio gratuito”. Além disso, assevera que tais fatores não apenas acarretam o descrédito na magistratura e nos demais operadores do direito, “mas tem como preocupante consequência a de incentivar a litigiosidade latente, que freqüentemente explode em conflitos sociais, ou de buscar vias alternativas violentas ou de qualquer modo inadequadas (desde a justiça de mão própria, passando por intermediações arbitrárias e de preponderância, para chegar até os ‘justiceiros’)”. GRINOVER, Ada Pellegrini, op.cit., p.278.

se mostra, para alguns casos, mais adequado. Objetiva também inserir-se no âmbito de modernização do Judiciário, facilitando, possibilitando a efetiva prestação jurisdicional por este Poder. Jasson Ayres Torres propõe, inclusive, que a implantação de instrumentos de conciliação e mediação se dê sob a supervisão do Judiciário, que tem experiência na realização da Justiça<sup>7</sup>. Pode ter-se, desta forma, o processo de mediação tanto como substitutivo quanto como auxiliar ao processo judicial.

A “mediação é um procedimento colaborativo que visa a estabelecer ou restabelecer o diálogo entre as partes, para que delas surja escolha de soluções<sup>10</sup>”. Apresenta, pois, como objetivo precípuo, auxiliar as partes a entenderem os seus reais conflitos e a buscarem soluções criativas, de modo a facilitar a resolução satisfatória para ambas. Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado, a mediação “é a conduta, pela qual, um terceiro aproxima as partes conflituosas, auxiliando e, até mesmo, instigando sua composição, que há de ser decidida, porém, pelas próprias partes<sup>8</sup>”.

Desta forma, diante da definição de mediação e dos objetivos desse processo, percebe-se que a mesma pode ser aplicada a vários tipos de conflito. Na ausência de legislação específica que regule o alcance da mediação de conflitos, pode-se afirmar com maior segurança que a mesma é aplicável às hipóteses que versem sobre direitos disponíveis, ou sobre direitos indisponíveis em que a própria legislação abra margem para negociação (indisponibilidade relativa).

Dentre as diversas áreas em que se pode utilizar a mediação, destacam-se:

a) Família: negociações relativas a separação ou divórcio, revisão de pensão e guarda dos filhos, adoção, conflitos entre pais e adolescentes;

<sup>7</sup> “A mediação e a conciliação podem ser desenvolvidas e colocadas em efetiva atuação, sob a coordenação do Poder Judiciário. Não se desconhecem os movimentos existentes e nem se coloca em dúvida a validade dos acordos que possam ser obtidos fora do Poder Judiciário, pois buscam a pacificação social. Defendemos, porém, que essa amplitude e a alternativa na solução de conflitos deva ser realizada sob a coordenação e orientação do Poder Judiciário, que tem estrutura e confiabilidade. Basta uma tomada de consciência, uma nova mentalidade, uma forma diferenciada e corajosa de enfrentar os problemas, com mecanismos e métodos simplificados, visando à objetividade da ação. Essa forma pragmática de aplicar o direito para as partes envolvidas no conflito já tem sido assumida por inúmeros magistrados, que dão destaque à conciliação e, através dela, procuram, nos casos concretos, a realização da justiça”. TORRES, Jasson Ayres, op.cit., p. 159. Outra visão acerca do tema é esposada por Lília Maia de Moraes Sales que afirma que “o Poder Judiciário continua com o pleno poder constitucional de solucionar os conflitos (monopólio jurisdicional) e a mediação, pela sua efetivação, auxiliará nessa tarefa de resolução de conflitos (principalmente daqueles conflitos que, pelas condições sociais e financeiras das partes, talvez nunca alcançassem os tribunais) evitando o número exagerado de processos nas Cortes. [...] Com as técnicas alternativas de solução de conflitos, especialmente a mediação, entende-se que haverá um fortalecimento do Poder Judiciário, pois este finalmente poderá oferecer à sociedade prestação jurisdicional efetiva, já que não mais se encontrará abarrotado de ações judiciais”. SALES, Lília Maia de Moraes. Justiça e Mediação de Conflitos. Belo Horizonte: Del Rey, 2004, p. 67. <sup>10</sup> SALES, Lília Maria de Moraes, op.cit., p. 52.

<sup>8</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8 ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 1.328.

b) Sociedades empresárias e instituições: prevenção e/ou resolução de conflitos intra e interempresariais ou institucionais, assim como entre sociedades empresárias/instituições e seus clientes;

c) Cível: situações patrimoniais (art. 841 do CC de 2002) tais quais acidente de automóvel (indenização), locação ou retomada de imóveis e revisão de aluguéis, dissolução da sociedade, sucessão, inventários e partilhas, perdas e danos;

d) Comercial: títulos de crédito, frete, seguro e entrega de mercadorias, comércio interno e internacional, Mercosul;

e) Trabalhista: conflitos individuais e coletivos;

f) Penal: nas hipóteses em que há a possibilidade de disposição da ação, já que a vontade do indivíduo é imprescindível para a existência da ação (crimes de ação penal pública condicionada à representação do ofendido e crimes de ação penal privada; art. 100 do CP) <sup>9</sup>.

Especificamente no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, insta salientar que a ordem jurídica trabalhista anterior a 1988 previa a mediação compulsória, a ser realizada por autoridades do Ministério do Trabalho.

De fato, a CLT, no campo regulatório da negociação coletiva trabalhista (art. 616, §§ 1º e 2º), previa a “convocação compulsória” para comparecimento perante os órgãos administrativos especializados do Ministério do Trabalho de “sindicatos e empresas recalcitrantes”, visando a dinâmica negocial a ser ali implementada. Presentes as partes, processava-se a mediação administrativa em direção à negociação coletiva.

Contudo, a mesma CLT já indicava que a recusa à convocação ou o insucesso da mediação facultavam aos sujeitos coletivos interessados a “instauração do dissídio coletivo” (art. 616, § 2º) <sup>10</sup>.

A CRFB/88 não recepcionou a compulsoriedade da mediação pelos órgãos internos do Ministério do Trabalho (hoje, Ministério do Trabalho e Emprego – MTE). Permaneceu, contudo, a possibilidade da mediação voluntária para solução de conflitos. Assim sendo, é digno de nota que atualmente não apenas os agentes especializados do Ministério do

---

<sup>9</sup> Destaca Lilia Maia de Moraes Sales que “o escritório da Mediadoras Associadas em Campinas/SP, em convênio com o Instituto de Mediação e Arbitragem no Brasil (IMAB), aponta que no âmbito comercial a mediação tem demonstrado rapidez e eficácia nos conflitos contratuais nacionais e internacionais. Indica que nas empresas pode ser utilizada na solução e prevenção de conflitos organizacionais e trabalhistas. Ressalta ainda que é também importante aliada ‘nas questões que abrangem famílias, comunidades, escolas, em meio ambiente, onde a relação entre as partes seja importante e os participantes desejem assumir a solução dos mesmos’”. SALES, Lília Maria de Moraes, op. cit., p. 53.

<sup>10</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, op. cit., pp. 1.334-1.335.

Trabalho podem atuar como mediadores. Este mister pode ser exercido por profissionais especializados, escolhidos pelos sujeitos coletivos trabalhistas, bem como pelo próprio Ministério Público do Trabalho, cujos membros têm atuado como mediadores nas mais variadas situações de conflitos coletivos do trabalho, conforme será melhor explicitado adiante.

Insta ainda salientar que a

negociação coletiva plena, como meio de solução de controvérsias e de acordo com previsão de norma internacional (Convenção n. 154 da OIT, ratificada pelo Brasil em 10.7.93 e aprovada pelo Decreto Legislativo n. 22, de 12.5.92), exige o instituto da Mediação. Os disciplinamentos para Mediação são encontrados nas seguintes normas:

- Instrução Normativa n. 4/93 do TST (revogada pela Resolução n. 116/06 daquela Corte);
- Portaria n. 817/95, do Ministério do Trabalho e Emprego que estabelece critérios para a participação do mediador nos conflitos da negociação coletiva;
- Portaria n. 818/95 que prevê o credenciamento do mediador perante as Delegacias Regionais do Trabalho [hoje, Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego];
- Decreto n. 1.572/95 que regulamenta a mediação coletiva<sup>11</sup>.

Contudo, alguns limites se impõem ao recurso à mediação. Neste particular, pode-se mencionar a necessidade de observância das exigências legais como capacidade do agente, validade da manifestação de vontade, objeto válido e forma prescrita ou não proibida em lei, no que tange aos conflitos de natureza cível e trabalhista; bem como a impossibilidade de recorrer-se a tal meio alternativo de composição de conflitos quando se trata de questões nas quais o Estado tome parte com *ius imperii*, como é o caso dos conflitos de natureza administrativa, tributária e previdenciária, na ausência de previsão legal autorizativa.

Cumprе salientar que com o intuito de dotar a mediação de maior credibilidade, os centros e escritórios de mediação têm formalizado os acordos obtidos, atribuindo força de título executivo extrajudicial ou submetendo-o à homologação do Judiciário.

Outro aspecto a ser aqui evidenciado diz respeito à maneira como é visto o conflito no processo de mediação. Verifica-se, pois, como forma de crescimento individual, a busca do diálogo, a auto-reflexão de ambas as partes, ambas são vencedoras. Isso decorre do próprio método empregado, que pressupõe a interação das partes para que estas se

---

<sup>11</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática, op. cit., pp. 157-158.



compreendam mutuamente, reconhecendo as suas necessidades e problemas, encontrando assim uma solução satisfatória. A mediação tem o caráter de cooperação.

Juan Carlos Vezzulla arrola ainda as etapas que compõem o processo de mediação. Segundo o referido autor, primeiramente, deve o mediador explicar o processo de mediação para os participantes, dirimindo todas as eventuais dúvidas que possam existir. Dentre os pontos que devem ser esclarecidos, pode-se destacar: as fases do processo de mediação (o procedimento nas sessões de mediação dependerá de quem ou de que órgão a realiza), a voluntariedade de tal processo, o respeito mútuo exigido no decorrer do processo, a garantia do sigilo acerca daquilo que será discutido, a igualdade de oportunidades às partes que buscam a composição do conflito, os honorários do mediador e a forma de pagamento.

No momento seguinte as partes falam do conflito que as levou à mediação, devendo o mediador permitir que as mesmas expressem suas motivações e sentimentos sem obstáculos.

Já na terceira etapa, o mediador, depois de perguntar se as partes têm algo a acrescentar, faz um resumo do que foi explicitado, requerendo às partes que intervenham caso diga alguma incorreção. Deve o mediador neste momento aproveitar para mostrar os pontos de convergência, estabelecendo canais facilitadores da comunicação.

Em seguida, as partes, após ouvirem o resumo feito pelo mediador, devem iniciar um diálogo direto, com maior profundidade. Em regra, é nesse ponto que surgem os maiores impasses, contradições, indefinições e obscuridades, devendo o mediador buscar coibir as agressões mútuas, que em nada contribuem para a comunicação.

Na quinta etapa tem-se o início das conclusões, isto é, atua o mediador sintetizando os temas que já foram objeto de diálogo e estimulando as partes a raciocinarem em busca de soluções possíveis e satisfatórias.

Finalmente, a sexta fase pressupõe a redação do acordo que deve ser feito pelas duas partes, numa linguagem fácil, que possibilite a compreensão dos clientes e que contenha todas as exigências do acordo estabelecido através da comunicação<sup>12</sup>.

Pode-se ainda ter, antecedendo todas as etapas aqui enumeradas, uma fase de prémediação, ou seja, uma etapa de preparação para a mediação. Consiste, mais

---

<sup>12</sup> VEZZULLA, Juan Carlos. Teoria e Prática da Mediação, p. 72-84 apud SALES, Lília Maria de Moraes, op. cit., p. 69.

especificamente, no momento em que as partes apresentam sucintamente os motivos que as levaram ao processo de mediação e em que se busca avaliar se este é realmente o melhor meio para solucionar o conflito em questão.

Faz-se necessário ainda abordar as vantagens e desvantagens da mediação.

Dentre as vantagens do processo de mediação podem ser mencionadas as seguintes:

as partes ficam totalmente satisfeitas com o acordo; como processo colaborativo, a mediação estimula um tratamento cordial entre as partes; a auto-estima dos participantes é desenvolvida; normalmente o tempo do processo de mediação é curto; os custos deste processo são menores; como as partes celebram acordo através da conversa e reflexão, tendo o relacionamento entre elas melhorado, a possibilidade de outros conflitos é mínima; o processo de mediação tanto resolve o conflito como previne novas controvérsias entre as partes; o mediador é escolhido pelas partes, garantindo assim a independência dele<sup>13</sup>.

Além disso, poderá efetivamente servir à sociedade como um instrumento de transformação cultural, que prioriza o diálogo, a confiança, a cooperação e a solidariedade entre as partes envolvidas.

Já no que se refere às desvantagens, podem ser apontadas as seguintes: o conflito pode ser tamanho que não comporte o processo de mediação; o processo de mediação somente é eficaz quando há boa-fé das partes; não há obrigatoriedade da execução do acordo, a não ser que este seja homologado pelo Poder Judiciário ou reduzido a termo e assinado pelas partes e por duas testemunhas; nem todos os conflitos podem ser exclusivamente resolvidos através da mediação<sup>14</sup>.

O Código de Ética do Centro de Mediação e Arbitragem de Pernambuco - CEMAPE aponta como princípios fundamentais da mediação a imparcialidade, a credibilidade, a competência, a confidencialidade e a diligência. Indica ainda que são deveres do mediador: descrever o processo de mediação para as partes; definir, com os mediados, todos os procedimentos pertinentes ao processo; esclarecer quanto ao sigilo; assegurar a qualidade do processo, utilizando todas as técnicas disponíveis e capazes de levar a bom termo os objetivos da mediação; zelar pelo sigilo dos procedimentos, inclusive no concernente aos cuidados a serem tomados pela equipe técnica no manuseio e arquivamento de dados; sugerir a busca e a participação de especialistas à medida que suas presenças se façam necessárias a esclarecimentos para a manutenção da igualdade;

<sup>13</sup> SALES, Lília Maria de Moraes, op. cit., p. 72.

<sup>14</sup> 17 SALES, Lília Maria de Moraes, op. cit., p. 72.

interromper o processo frente a qualquer impedimento ético ou legal; suspender ou finalizar a mediação, quando concluir que sua continuação pode prejudicar qualquer dos mediados ou quando houver solicitação das partes.

A conciliação, ao seu turno,

[...] significa a discussão franca e aberta, podendo acontecer antes de ser instaurado um processo litigioso, como política judiciária, como alternativa viabilizadora de aproximação das partes. A força e o poder da conciliação são muito grandes, porque estabelecem um relacionamento harmonioso entre as partes em conflito, influenciando decisivamente para criar a paz social. Evita-se, através desse procedimento, que surjam novas desavenças, aumentem os problemas e situações incontornáveis, gravíssimas para a sociedade<sup>15</sup>.

Trata-se de método de solução de conflitos em que as partes agem na composição, porém dirigidas por um terceiro, destituído do poder decisório final, que se mantém com os 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<sup>16</sup>.

O motivo de inspiração da conciliação reside na solidariedade social. Destaca Luiz Antunes Caetano que o referido instituto está albergado na legislação pátria e que o art. 23 do Decreto nº. 737, de 25 de setembro de 1850, já instituía que “nenhuma causa commercial será proposta em juízo contencioso, sem que previamente se tenha tentado o meio da conciliação, ou por acto judicial, ou por comparecimento das partes<sup>17</sup>”. Alguns outros dispositivos legais aludem a esse mecanismo de composição de conflitos. Dentre eles, pode-se destacar os arts. 125, 277, 331 e 448 do Código de Processo Civil.

Também a conciliação responde a um reclamo de democratização da Justiça. Desta forma, “inseridos os procedimentos conciliativos, ainda que pré-processuais e de natureza não jurisdicional, no quadro da política judiciária, a intervenção de leigos na função

<sup>15</sup> TORRES, Jasson Ayres, op.cit., p. 159.

<sup>16</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, op. cit., p. 1.328. Salienta ainda o autor que a “conciliação judicial trabalhista é, portanto, ato judicial, através do qual as partes litigantes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial. Embora próxima às figuras da transação e da mediação, delas distingue-se em três níveis: no plano subjetivo, em virtude da interveniência de um terceiro e diferenciado sujeito, a autoridade judicial; no plano formal, em virtude de realizar-se no corpo de um processo judicial, podendo extingui-lo parcial ou integralmente; no plano de seu conteúdo, em virtude de poder a conciliação abarcar parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada”. DELGADO, Mauricio Godinho, op. cit., p. 1.328.

<sup>17</sup> CAETANO, Luiz Antunes. Arbitragem e Mediação: rudimentos. São Paulo: Atlas, 2002, p. 99.

conciliativa também se coloca no âmbito da participação popular na administração da justiça<sup>18</sup>.

Mais do que isso, atende a exigências de educação cívica e legitimação democrática, sendo elemento propulsor de informação, conhecimento, tomada de consciência e politização ao fornecer aos usuários da justiça informação sobre seus direitos e correlata orientação jurídica.

Insta destacar os critérios fundamentais, apontados por Ada Pellegrini Grinover, para eficácia da função conciliativa prévia, alternativa ao processo:

a) a instituição gradativa da via conciliativa, a ser submetida a avaliações de natureza empírico-sociológica, de modo a permitir sua expansão progressiva, com as necessárias correções e adaptações ditadas pela experiência; b) a determinação dos critérios orientadores para a conciliação prévia extrajudicial. Tais critérios orientadores, pelo menos no Brasil, parecem ser os seguintes: b1) a prévia determinação dos tipos de controvérsias que se coadunam com a conciliação; b2) a firme possibilidade de acesso à Justiça, em caso de insucesso da conciliação; b3) sua facultatividade, a fim de não obstaculizar o livre acesso aos tribunais; b4) a equidade, que deve presidir à mediação por parte dos conciliadores; b5) a eficácia executiva da transação obtida pela via conciliativa extrajudicial<sup>19</sup>.

A atuação das Comissões de Conciliação Prévia, na seara juslaboralista, será analisada em tópico próprio adiante.

No que tange à arbitragem, cumpre mencionar que esta se caracteriza como tipo procedimental de solução de conflitos mediante o qual a decisão, lançada em um laudo arbitral, efetiva-se por uma terceiro, isto é, por um árbitro, estranho à relação entre os sujeitos em contenda e, em regra, por eles escolhido.

O instituto jurídico ora enfocado pode ser classificado conforme distintos parâmetros de comparação. Dentre eles, pode-se destacar: arbitragem nacional e internacional; arbitragem obrigatória e voluntária (ou facultativa); arbitragem legal ou convencional; arbitragem de direito e de equidade<sup>20</sup>.

A arbitragem nacional é aquela que envolve sujeitos de um mesmo Estado e sociedade, versando sobre interesses ali essencialmente localizados, ou cuja resolução não demande a participação de entes ou poderes estrangeiros, consumando-se através da atuação de árbitro cujos poderes circunscrevem-se às fronteiras do respectivo Estado. A

<sup>18</sup> GRINOVER, Ada Pellegrini, op.cit., p. 288.

<sup>19</sup> GRINOVER, Ada Pellegrini, op.cit., p. 292.

<sup>20</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, op. cit., p. 1.329.

contrario sensu, a arbitragem internacional se verifica quando estão envolvidos sujeitos de diferentes Estados e sociedades, em torno de interesses que transcendem as fronteiras de um determinado país, consumando-se através de árbitro cujos poderes abarcam os diferentes territórios de aplicação do laudo arbitral<sup>21</sup>.

A arbitragem obrigatória, ao seu turno, se caracteriza por ser imposta às partes, podendo resultar de imposição legal ou de prévia imposição convencional, estipulada pelas mesmas partes (trata-se da chamada cláusula compromissória, prevista no art. 4º da Lei nº. 9.307/96 – Lei de Arbitragem)<sup>25</sup>. A arbitragem facultativa (ou voluntária) é decidida pelas partes no contexto do surgimento do conflito (neste caso, a convenção que elege a arbitragem como fórmula de resolução do conflito denomina-se compromisso arbitral e está prevista no art. 9º da Lei nº. 9.307/96).

Outro parâmetro de comparação separa a arbitragem legal da convencional. A primeira decorre de previsão de norma heterônoma estatal, podendo ser obrigatória (art. 23 da Lei nº. 8.630/93, por exemplo) ou facultativa (como se verifica no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, conforme previsão do art. 114, § 1º da CRFB/88). Já a arbitragem convencional resulta de ajuste de vontade das partes, mediante convenção de arbitragem (art. 3º e seguintes da Lei nº. 9.307/96), que pode verificar-se antes da própria existência da celeuma, tornando obrigatório o seguimento da via arbitral caso o conflito emerja (cláusula compromissória), ou ainda no momento em que a dissensão manifesta-se, optando-se pela arbitragem para sua solução (compromisso arbitral).

Cumpra ainda mencionar o critério diferenciador da arbitragem que a classifica em de direito ou de equidade. A arbitragem de direito tem por objeto conflito interpretativo de regra ou princípio jurídicos ou de cláusula contratual. A arbitragem por equidade tem por objeto conflito de interesses materiais, dotados de evidente matiz econômica, envolvendo reivindicações materiais ou circunstanciais disputadas pelas partes.

No que concerne à utilização da arbitragem na seara do Direito Individual do Trabalho, cumpre mencionar que, embora existam dispositivos na ordem jurídica pátria

---

<sup>21</sup> 24 “Este tipo de arbitragem ocorre, regra geral, quanto a conflitos entre Estados, em que um terceiro Estado ou um organismo internacional passam a atuar como árbitros. Ocorre também no tocante a conflitos entre grupos econômicos ou outros sujeitos de direito que tenham presença significativa no mercado supranacional, solucionando disputas de interesse comerciais, tecnológicos, etc”. DELGADO, Mauricio Godinho, op. cit., p. 1.330.

que se refiram a sua presença, a efetiva validade deste mecanismo de solução de conflitos é controvertida.

Duas regras importantes podem ser mencionadas. De um lado, o já referido art. 23, § 1º, da Lei de Trabalho Portuário (n. 8.630, de 1993), que, inclusive, prevê a obrigatoriedade da arbitragem de ofertas finais nos casos que regula. De outro lado, há o Estatuto do Ministério Público (Lei Complementar n. 75, de 1993), que conferiu legitimidade aos membros do Ministério Público do Trata-se, aqui, de arbitragem meramente facultativa, à escolha das partes contratuais trabalhistas<sup>22</sup>.

A par da existência dos dois preceitos, não se pode perder de vista que a Lei de Arbitragem (Lei nº. 9.307/96) preleciona, em seu art. 1º, que o instituto poderá ser utilizado para “dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis” (Grifamos).

O referido preceito adquire especial relevo em virtude de vigorar no Direito do Trabalho, sobretudo em seu segmento individual, o princípio da indisponibilidade de direitos, que acarreta a invalidade de qualquer renúncia ou transação lesiva operada pelo empregado ao longo do contrato de trabalho. Assim sendo, não se poderia admitir que o recurso à arbitragem, que pode conduzir a uma considerável redução ou supressão de direitos, tenha força para esterilizar ou atenuar o referido princípio. “Nessa linha, é desnecessário relembrar 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<sup>23</sup>”. Além disso, para Mauricio Godinho, há nítida dificuldade de compatibilização da regra inserta nos arts. 18 e 31 da Lei de Arbitragem com o amplo acesso ao Judiciário (art. 5º, XXXV da CRFB/88), pois, ao conferir status de coisa julgada material à decisão arbitral, mesmo em conflitos meramente interindividuais, exclui da apreciação judicial lesão ou ameaça a direitos trabalhistas que poderiam estar nela embutidas<sup>24</sup>.

Já no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho a própria Constituição faz referência à arbitragem facultativa como meio para a resolução de disputas coletivas no mercado de trabalho. Neste sentido, preleciona o art. 114, § 1º da CRFB/88 que: “Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros” (Grifamos)<sup>25</sup>.

<sup>22</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, op. cit., pp. 1.331-1.332.

<sup>23</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, op. cit., p. 1.332.

<sup>24</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, op. cit., p. 1.332.

<sup>25</sup> “Curiosa modificação surgiu, por fim, com a ‘reforma do Judiciário’, de 2004. Incorporando, parcialmente, as críticas feitas ao instituto do dissídio coletivo, por traduzir fórmula de intervenção

Resulta, portanto, a arbitragem de deliberação das partes coletivas trabalhistas, no contexto da negociação coletiva. Em tais circunstâncias, o laudo arbitral dá origem a regras jurídicas, isto é, dispositivos gerais, abstratos, impessoais e obrigatórios no âmbito das respectivas bases coletivas representadas.

Na esteira da CRFB/88, outros diplomas legais posteriores aludiram ao processo arbitral no plano juscoletivo. É o caso da Lei de Greve (Lei nº. 7.783/89), que, em seu art. 3º, caput, subordina a validade do movimento paretista à frustração da negociação coletiva e à subsequente impossibilidade de recurso à via arbitral. Dispõe ainda o aludido diploma legal, em seu art. 7º, que as relações obrigacionais, durante o período da greve, serão regidas por “acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho” (Grifamos). Também a Lei de Participação nos Lucros (Lei nº. 10.101/00) se referiu à arbitragem ao prever, em seu art. 4º, que, havendo impasse na negociação coletiva disciplinadora da participação nos lucros, as partes poderão recorrer à mediação ou à arbitragem de ofertas finais para a solução do litígio, tendo o respectivo laudo arbitral força normativa. Por fim, insta mencionar a já revogada Lei nº. 8.542/92 que, em seu art. 1º, § 2º, aludia ao laudo arbitral no conjunto de diplomas coletivos e normativos que arrolava.

#### IV - Os Centros Integrados de Conciliação e Mediação: breve digressão.

No Brasil, apesar da pequena tradição na formação de mediadores, já existem alguns Centros de Mediação e Arbitragem. Dentre os principais Centros destacam-se: o Instituto Nacional de Mediação e Arbitragem - INAMA, em São Paulo; o Instituto de Mediação e Arbitragem do Brasil - IMAB, também em São Paulo; o Centro Catarinense de Resolução de Conflitos - CCRC, em Florianópolis; o Centro de Mediação e Arbitragem de Resolução Ética de Conflitos do Rio de Janeiro - MEDIARE; o Centro de Mediação e Arbitragem de Pernambuco - CEMAPE; a Câmara de Mediação e Arbitragem do Amazonas - CAMAM; o Instituto Mediar - MEDIAR, em Minas Gerais; a Câmara Brasileira de Mediação e Arbitragem - CBMA; o Instituto de Desenvolvimento Humano – IDH.

---

desmesurada do Estado na gestão dos conflitos coletivos trabalhistas, a EC n. 45/2004 inseriu no art. 114, § 2º, da Carta Magna nova exigência para o ajuizamento desta ação singular: caso qualquer das partes se recuse ‘... à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica...’ (grifos acrescidos). Com isso tentou-se fazer a aproximação deste singular instituto processual à idéia de arbitragem”. DELGADO, Mauricio Godinho, op. cit., p. 1.334.

Cumpra mencionar que os referidos Centros, Câmaras e Institutos de Mediação têm realizado cursos de capacitação para mediadores, exigindo teoria e prática para que se possa associar a essas instituições como mediadores<sup>26</sup>. Exemplifica Lília Maria de Moraes Sales com o Instituto de Mediação e Arbitragem – IMAB que

conta em muitos estados do Brasil com uma lista de profissionais treinados e com experiência em mediação de conflitos. Esse Instituto exige curso mínimo de oitenta horas sobre mediação e cinquenta horas de estágio como mediador, após ter participado em dez casos completos de mediação como observador de sala (somente como ouvinte) e de mesa (co-mediação)<sup>27</sup>.

Deve-se também destacar o Instituto de Desenvolvimento Humano – IDH, que realiza cursos de mediação e negociação com base nos princípios desenvolvidos pelo Projeto de Negociação da Faculdade de Direito da Universidade de Harvard – EUA, a que se aludirá adiante, e o Centro de Mediação e Arbitragem de Pernambuco – CEMAPE, que possui programa exemplar<sup>28</sup>.

Jasson Ayres Torres propugna pela criação e instalação de Centros Integrados de Conciliação e Mediação nas sedes dos municípios que não tenham serviços judiciários instalados, numa forma de descentralização da Justiça e extensão de atendimento a ser levado, inclusive de forma itinerante, para vilas e distritos rurais. Cita ainda o exemplo do “primeiro Conselho de Conciliação no município de Progresso, comarca de Lajeado, [...] com a presença de um juiz de paz realizando conciliações<sup>29</sup>”. A possibilidade de atuação dos juízes de paz para fins de implantação de formas alternativas de solução de conflitos será melhor tratada no item seguinte.

---

<sup>26</sup> “O essencial na mediação é que seja assegurado às partes o caminho da solução pacífica. Para tanto, é necessário que o mediador possua condições profissionais suficientes, para, conhecendo a matéria em discussão, ter sensibilidade de saber ouvir, destacar com clareza e precisão os pontos divergentes ou comuns e, com isso, apresentar questionamentos e ponderações possíveis, propiciando uma conversação com habilidade para gerar confiança e disposição de resolver o conflito por consenso, sabidamente, onde a Justiça atua, marcando o direito, conseguindo a paz” (Grifamos). TORRES, Jasson Ayres, op.cit., p. 171.

<sup>27</sup> SALES, Lília Maria de Moraes, op.cit., p. 105.

<sup>28</sup> Lília Maria de Moraes Sales informa que o aludido curso “trata dos seguintes temas: ‘O processo de mediação, suas vantagens e características’; ‘Código de Ética do Mediador’; ‘Etapas e procedimentos de mediação, definição das questões e buscas de alternativas de solução’; ‘O mediador como facilitador do processo: papel e funções, habilidades e recursos pessoais fundamentais ao mediador’; ‘Construção do acordo’; ‘As teorias da mediação e sua influência na prática da mediação no Brasil’; ‘Vivência do processo de mediação e sua influência na prática da mediação no Brasil’; ‘Vivência do processo de mediação através de: análises de casos concretos/soluções, mediações simuladas, a construção do acordo, integração dos conteúdos interdisciplinares da mediação’”. SALES, Lília Maria de Moraes, op.cit., p. 105.

<sup>29</sup> TORRES, Jasson Ayres, op.cit., p. 177.



V - Os Juizados Especiais Cíveis e Criminais (Lei Federal nº. 9.099/95) e a busca pela conciliação.

Conforme já se teve oportunidade de afirmar, a Lei Federal nº. 9.099/95, ao instituir os Juizados Especiais Cíveis e Criminais, responde a uma nova forma de resguardo aos direitos dos que necessitam vê-los reconhecidos na esfera judicial.

Buscou o referido diploma legal evitar a morosidade e possibilitar economia de tempo, dinheiro e trabalho, posto que estabeleceu a possibilidade de atuação dos conciliadores com o escopo de obter acordos logo na primeira etapa, sem que haja necessidade de chegar-se à Audiência de Instrução e Julgamento e à consequente atuação do magistrado. Congregam, portanto, os Juizados Especiais celeridade com efetividade<sup>30</sup>.

Assim sendo, também no bojo dos Juizados Especiais adquire especial relevo a conciliação, sobretudo em virtude de sua relevância social, consistente na pacificação de conflitos.

Insta ressaltar que a orientação do art. 57, caput, do Sistema dos Juizados Especiais destaca e valoriza o acordo extrajudicial, que pode ser encaminhado para a homologação do representante do Poder Judiciário, valendo então, como título judicial.

Ratifica essa posição o art. 584, III, do Código de Processo Civil, abrindo caminho para a aproximação das partes com o intuito de se obter uma solução consensual, a ser efetivada por escritórios de advocacia. Igualmente, entidades associativas, outros profissionais e interessados podem realizar um importante trabalho de participação na solução de controvérsias. É uma demonstração viva de que a discussão do direito das pessoas, independentemente do valor e natureza da causa, precisa ser valorizada.

---

<sup>30</sup> Luiz Guilherme Marinoni espousa interessante ponto de vista ao afirmar que “o objetivo desses órgãos judiciários, bem como de seus procedimentos diferenciados, deve ser, em primeiro lugar, propiciar aos mais pobres instância e forma adequadas à solução de seus conflitos. Não foi por outra razão que tal lei, ao regular o procedimento, deixou frisado que ele deve se orientar ‘pelos critérios da oralidade, simplicidade, informalidade, economia processual e celeridade’ (art. 2º). [...] A tendência de pensar os Juizados como meros órgãos destinados a acelerar o trabalho do Poder Judiciário, desafogando as pautas dos Juízos, pode ser visto como um terrível sinal de indiferença pela razão de ser dos Juizados ou pelos valores que levaram a Constituição Federal a estabelecer, em seu art. 98, I, a necessidade de sua criação. A agilização da distribuição da justiça não pode constituir a razão de ser dos Juizados. A filosofia dos Juizados é tocada pelo tema da demora do processo apenas porque o hipossuficiente é aquele que mais sofre com o retardo na entrega da prestação jurisdicional. Assim, é necessário deixar claro, para que não ocorram distorções, que a finalidade dos Juizados não é simplesmente propiciar uma justiça mais célere, mas sim garantir maior e mais efetivo acesso à justiça”. MARINONI, Luiz Guilherme. Técnica Processual e Tutela dos Direitos. São Paulo, 2004, pp. 104-105.

Todavia, para que a conciliação se dê de forma otimizada, faz-se necessário o oferecimento de melhor formação, treinamento e melhores instalações nos Juizados. Neste ponto, salienta Paulo Cezar Pinheiro Carneiro que “a mediação de conflitos requer especial preparação para quem se propõe a exercer tal mister com eficiência. [...] Assim, é evidente que quanto mais preparados forem os conciliadores, melhores serão os resultados<sup>31</sup>”.

Nos Estados Unidos, onde a mediação é bastante realizada, tem-se desenvolvido intenso programa de treinamento e ensino em todo o país. A disciplina Mediação de Conflitos já é integrante dos currículos de graduação e pós-graduação em diversas universidades. Destaca-se a Universidade de Harvard com seu Projeto de Negociação<sup>32</sup>; a Universidade de Miami, que oferece “Mediation Workshops” como disciplina curricular em seus cursos de L.L.M.; além de outras (Catholic University of America, University of Colorado, University of Illinois e University of Maryland) que passaram a oferecer titulação e certificados para seus cursos de mediação.

Na Inglaterra também é crescente o aparecimento de cursos oferecidos com o intuito de formar mediadores. Várias organizações oferecem cursos introdutórios e treinamentos técnicos na área. Dentre elas, destacam-se o Center for Dispute Resolution, The British Academy of Experts, Mediation U.K., The Family Mediators Association, The National Association of Family Mediation and Conciliation Services e ADR-Europe Limited e ADR Net.

A realidade brasileira é diversa. A preocupação com a formação de mediadores é tão recente quanto o reconhecimento da mediação como forma eficaz de resolução de conflitos. Registre-se, contudo, que, além dos Centros de Mediação e Conciliação surgidos, algumas Universidades oferecem oportunidades de curso de capacitação,

---

<sup>31</sup> CARNEIRO, Paulo Cezar Pinheiro. Acesso à Justiça: juizados especiais cíveis e ação civil pública: uma nova sistematização da teoria geral do processo. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 168.

<sup>32</sup> Informa Paulo Cezar Pinheiro Carneiro que “a prestigiosa Faculdade de Direito de Harvard tem há longos anos um Projeto de Negociação, dirigido pelo professor Roger Fisher, que também leciona uma disciplina de ‘negociação’. Essa faculdade desenvolveu uma técnica de negociação que está descrita no livro Como chegar ao sim (a negociação de acordos sem concessões), de Roger Fisher, Willian Ury e Bruce Patton, 2. ed. Ed. Imago, p. 30. Trata-se do Projeto de Negociação da Harvard Law School que se baseia nos seguintes princípios: a) o mediador deve conduzir as negociações levando em consideração que os litigantes não são nem amigos nem adversários, mas sim solucionadores do conflito de interesses; b) a meta a ser atingida é o resultado e não a vitória de uma das partes; c) deve separar as pessoas do problema; d) ser afável com os litigantes e áspero com o problema; e) evitar o excesso de confiança e a desconfiança entre os litigantes; f) não há posição a ser defendida ferrenhamente, o ponto principal é o interesse envolvido, devendo explorá-lo para se chegar a um acordo com o desenrolar da mediação; h) insistir na elaboração de critérios; i) buscar padrões e não vontades”. CARNEIRO, Paulo Cezar Pinheiro, op.cit., pp. 168-169.

extensão e pós-graduação em mediação. É o caso da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC – Minas), da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, da Faculdade de Direito Presbiteriana Mackenzie, da Universidade Estácio de Sá, da Faculdade Integrada da Bahia, da Universidade do Sul de Santa Catarina, da Universidade de São Paulo – USP, da Pontifícia Universidade Católica – PUC da Capital paulista e da Universidade de Fortaleza<sup>33</sup>.

Dado deveras interessante acerca do peso que adquire a conciliação nos Juizados Especiais e, conseqüentemente, da necessidade de se ter profissionais qualificados atuando na área é fornecido por Paulo Cezar Pinheiro Carneiro ao afirmar que

qualquer aumento no número de conciliações bem-sucedidas, ainda que pequeno, poderá representar a resolução de milhares de novos conflitos anuais, só no Rio de Janeiro. As pesquisas relativas ao movimento de novas ações somente no I JEC, V JEC, VII JEC e IX JEC revelam que, no ano de 1998, 13.314 novas ações foram distribuídas nesses Juizados, sem que houvesse acordo por ocasião da audiência de conciliação<sup>34</sup>.

Sugere ainda o autor a criação, com base no art. 98, I da Constituição Federal, de um quadro de juízes leigos, com mandato temporário, com competência para a conciliação, o julgamento e a execução de causas cíveis de menor complexidade. Outra opção aqui apontada reside em conferir aos juízes de paz atribuições conciliatórias, com o aumento do quadro atual, ou a criação de uma justiça de paz, remunerada, composta por cidadãos eleitos, com mandato de quatro anos, nos termos do art. 98, § 2º da Carta Magna<sup>35</sup>.

O Juiz de Paz poderá ter especial desempenho na promoção de uma justiça conciliatória, posto que, além de efetivo integrante da comunidade onde atua, presidindo os casamentos, pode exercer um papel de conciliador. Historicamente, os Juízes de Paz desempenharam tal atribuição, buscando previamente a solução amigável do litígio, como se vê na Constituição de 1824. Todavia, com o decorrer do tempo, a Justiça de Paz foi perdendo essa atribuição, a qual poderia e deveria ser hoje prestigiada<sup>36</sup>.

<sup>33</sup> SALES, Lilia Maria de Moraes, op.cit., pp. 103-108.

<sup>34</sup> CARNEIRO, Paulo Cezar Pinheiro, op.cit., p. 169.

<sup>35</sup> CARNEIRO, Paulo Cezar Pinheiro, op.cit., p. 170.

<sup>36</sup> Jasson Ayres Torres sustenta a atuação dos Juízes de Paz nos Centros de Conciliação e Mediação e arremata afirmando que “a atuação do juiz de paz pode somar-se a outros cidadãos conciliadores, todos trabalhando integrados nesses centros de conciliação e mediação, procurando evitar a via contenciosa. Nesse sentido, diante do art. 125, IV, do CPC, enseja que os juízes de paz e demais pessoas envolvidas nesse mister, possam antecipadamente analisar as situações conflituosas. Essa saída é viável, por ser abrangente, podendo atingir as pessoas em todos os lugares”. TORRES, Jasson Ayres, op. cit., p. 179. Ada

## VI – A atuação do Ministério Público do Trabalho na resolução dos conflitos trabalhistas.

Conforme já exposto na introdução deste trabalho, um de seus principais objetivos reside em analisar as formas de atuação do Parquet Laboral na resolução de conflitos, principalmente quando assume o papel de mediador ou árbitro. Contudo, antes propriamente de abordar as referidas formas de atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT), que integra o Ministério Público da União (MPU), cumpre abordar seu perfil institucional.

Conforme prevê o art. 127, caput da CRFB/88, o Ministério Público (MP) consiste em “instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis”.

O constituinte de 88, ao qualificar o MP como “instituição permanente”, objetivou tutelar a própria continuidade do Parquet, resguardando-o de qualquer conduta atentatória aos poderes que lhe foram conferidos. Trata-se, pois, de órgão através do qual o Estado manifesta sua soberania e que tem por missão a defesa do interesse público primário, isto é, da sociedade como um todo.

Diz ainda o texto constitucional que o MP é instituição “essencial à função jurisdicional do Estado”. Trata-se de assertiva que comporta interpretação ampliativa e restritiva, isto porque, ao mesmo tempo em que exerce funções que não reivindicam prestação jurisdicional, o MP só atuará na esfera judicial quando a lei o autorizar ou o interesse público justificar tal intervenção.

Insta também salientar que o MP tem por missão institucional e histórica a “defesa da ordem jurídica”, em sentido amplo, tanto em sua atuação como órgão agente (parte) quanto na qualidade de órgão interveniente (custos legis), conforme será melhor adiante explicitado.

---

Pellegrini Grinover, ao seu turno, informa que “no Brasil Império, os juízes de paz, honorários e leigos, foram investidos de função conciliativa prévia, como condição obrigatória para o início de qualquer processo, pela Constituição de 1824. No entanto, a instituição foi paulatinamente perdendo importância até a transformação dos juízes de paz em órgão incumbido tão somente da habilitação e celebração de casamentos. Perdeu-se, assim, a oportunidade de ativar instituição que não só era vista como alternativa razoável na busca de um escadouro para a litigiosidade e como expressão democrática na ordem judiciária, mas que ainda poderia ter dado margem ao aprimoramento de institutos tais como os juizados de conciliação, de vizinhança, de bairros etc”. GRINOVER, Ada Pellegrini, op.cit., pp. 288-289.

Figura o Parquet como guardião do “regime democrático”, ou seja, como defensor da República Federativa do Brasil enquanto Estado Democrático de Direito. Daí a necessidade e importância das garantias<sup>37</sup> e prerrogativas<sup>42</sup> que lhe são conferidas como meio de assegurar a atuação independente de seus membros.

Assevera o texto constitucional que cabe ao MP a tutela de “interesses sociais e individuais indisponíveis”, ou seja, cabe-lhe a tutela do interesse público primário, que consiste, conforme já mencionado, no interesse da sociedade ou do indivíduo que demanda proteção especial do Estado. Difere, portanto, do interesse público secundário, consistente no interesse momentâneo do administrador público.

Neste particular, cumpre mencionar que, com o advento da LC nº. 75/93, instaurou-se polêmica acerca da atuação do MP no que concerne à tutela de direitos individuais homogêneos (art. 83, III e IV da LC nº. 75/93). Para alguns, teria o referido diploma legal extrapolado os limites previstos pelo art. 129 da CRFB/88. Contudo, a atuação do MP está guiada pela repercussão social da questão e, mais do que isso, o

Código de Defesa do Consumidor (Lei nº. 8.078/90) e a Lei de Ação Civil Pública (Lei nº. 7.347/85), ao estabelecerem a reciprocidade de suas disposições compatíveis, acabaram por definir e prever a proteção dos direitos individuais indisponíveis via ação coletiva para a qual está legitimado o MP. Insta salientar que o próprio Código de Defesa do Consumidor, em seu art. 1º, considera suas disposições como sendo de ordem pública e interesse social. Daí a legitimidade do Parquet para a tutela de tais direitos e a constitucionalidade da norma encartada na LC nº. 75/93. Não estará legitimado, entretanto, à defesa de interesses meramente individuais, disponíveis.

Ao comentar as atribuições do MPT, Emerson Garcia salienta que

A Lei Complementar nº. 75/1993 dispôs sobre a organização do Ministério Público do Trabalho em seus arts. 83 usque 115. A instituição atuará nas causas de competência da Justiça do Trabalho (art. 83, caput). Suas funções específicas estão previstas nos incisos do art. 83 e os respectivos órgãos no art. 85.

Em relação às atribuições, o Supremo Tribunal Federal, por não vislumbrar qualquer cerceamento à liberdade sindical, reconheceu a constitucionalidade do art. 83, IV, que dispõe sobre a atribuição do Ministério Público do Trabalho

---

<sup>37</sup> “A par das garantias constitucionais conferidas à Instituição como um todo, outras há, além da independência funcional [...], que são destinadas especificamente aos seus membros.

Assim, nos termos do art. 128, § 5º, inciso I, da CF/88, o membro do Ministério Público terá as seguintes garantias: vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de subsídios”. LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática, op. cit., pp. 67-68.

para propor as ações cabíveis visando à declaração de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva, que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos indisponíveis dos trabalhadores. A Corte também reconheceu a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para a propositura de ação civil pública em defesa dos trabalhadores (Grifamos)<sup>38</sup>.

Isto posto, insta mencionar que os arts. 127 e 129 da CRFB/88 fornecem exemplos gerais das formas de atuação ministerial, na medida em que ofertam a todos os ramos do MP instrumentos de atuação extrajudicial, como o inquérito civil e judicial, como a ação civil pública<sup>39</sup>.

É bem de ver que os arts. 83 e 84 da LC n. 75/1993 delimitam as formas específicas de atuação do MPT; mas é preciso lembrar que as normas gerais concernentes a todos os ramos do Ministério Público da União são também aplicáveis, no que couber, ao Parquet Laboral<sup>40</sup>.

Dentre as diversas formas de atuação, cumpre primeiramente aludir à promoção de interesses. Trata-se de atuação extrajudicial, que visa a tutelar de forma preventiva e pedagógica os interesses que cabe ao MP (e, mais especificamente, ao MPT) proteger.

Busca-se, pois, informar (através de audiências públicas, prestação de esclarecimentos, entrega de cartilhas, cartazes, seminários, simpósios etc.) para, mais tarde, cobrar e atuar em caso de eventuais violações.

Outra forma de atuação consiste na judicial como órgão interveniente (custos legis). Tal atuação se dá na forma do art. 83, II da LC nº. 75/93 e pode verificar-se por solicitação do juiz ou por iniciativa do próprio MPT<sup>46</sup>. Verificando o membro do Parquet que há interesse público (primário) a ser tutelado, deverá atuar. Tal interesse, em regra, evidencia-se pela qualidade da parte (índios, incapazes, pessoas jurídicas de direito público etc.) e/ou pela natureza da lide, pela matéria a ser tratada (discriminação, concurso público etc.).

Há ainda a atuação do MPT como órgão agente. Aqui atuará o Parquet impulsionando a investigação, isto é, perquirindo se, de fato, ocorreu a lesão a direito mataindividual, transindividual (coletivo lato sensu) invocada. Esta forma de atuação encontra respaldo nos arts. 129, II da CRFB/88 e 83, III da LC nº. 75/93 e desencadeia-se a

<sup>38</sup> GARCIA, Emerson. Ministério Público: organização, atribuições e regime jurídico. 3 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008, pp. 81-82.

<sup>39</sup> Marcelo Novelino salienta que, embora não possua legitimidade para propor a chamada ação popular, prevista no art. 5º, LXXIII, da Constituição Federal, é dever do Ministério Público acompanhá-la, “cabendolhe apressar a produção da prova e promover a responsabilidade civil ou criminal dos que nela incidirem, sendo-lhe vedado, em qualquer hipótese, assumir a defesa do ato impugnado ou dos seus autores” (Lei 4.717/1965, art 6º, § 4º). NOVELINO, Marcelo. Direito Constitucional. 6ª ed. rev, atual., e ampl., - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2012.

<sup>40</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 159.

partir da notícia da lesão, comumente e impropriamente denominada denúncia, que pode ser nominada ou anônima.

A partir daí a denúncia é autuada como representação e, após a distribuição, o membro do MPT analisará se a mesma corresponde à conduta lesiva invocada. Para tanto, verificará a suposta ilicitude dos fatos, a legitimidade do Parquet para atuar na hipótese e,

se considerar adequado, instaurará procedimento investigatório (procedimento preparatório ou inquérito civil).

Caso seja instaurado inquérito, ter-se-á sua instauração e, a seguir, a conclusão do mesmo. O prazo para conclusão do inquérito é de um ano, podendo o mesmo ser renovado ano a ano, desde que informada a Câmara de Coordenação e Revisão (art. 9º, caput da Resolução nº. 23/2007 do CNMP).

A partir daí, podem não restar comprovadas a autoria e materialidade da suposta violação, fato que acarretará a promoção de arquivamento do inquérito e a remessa à Câmara de Coordenação e Revisão para controle (art. 9º da Lei de Ação Civil Pública). Caso a Câmara não homologue o arquivamento, os autos retornarão à Procuradoria Regional do MPT para que outro órgão da instituição atue. Considera-se que este órgão designado deverá necessariamente adotar alguma providência, uma vez que atua por delegação da Câmara. Não será possível, pois, que proponha o arquivamento com base em sua autonomia funcional.

Por outro lado, caso restem comprovadas a autoria e materialidade da violação, o membro do Parquet Trabalhista fará a promoção de arquivamento do inquérito, já que o mesmo cumpriu sua função (obtenção de elementos de convicção para que o órgão do MP atue), e proporá ação coletiva ou ainda Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). Cumpre salientar que, na hipótese em que for celebrado o TAC, o membro do MPT não poderá transacionar quanto ao objeto, que é direito indisponível e cuja titularidade não lhe pertence, mas tão somente poderá fazer concessões quanto ao tempo, modo e lugar do cumprimento das obrigações. Além disso, neste caso, o inquérito civil converter-se-á em procedimento de acompanhamento do cumprimento do TAC que, por sua vez, se descumprido, conduzirá à propositura de ação de execução fundada em título executivo extrajudicial (Resoluções 27/2007 do CNMP e 69/2007 do CSMPT; arts. 585 do CPC, 876 e 877-A da CLT). Percebe-se, pois, que a celebração de TAC pelo membro do Parquet

consiste em valioso instrumento na busca por uma maior efetividade dos direitos e pelo desassoberbamento do Poder Judiciário.

No caso de ajuizamento de ação civil coletiva, buscar-se-á condenação genérica e, em fase de liquidação, os titulares dos bens jurídicos lesados habilitar-se-ão para definição de cada montante. Em regra, as condenações são convertidas ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), com fulcro na inteligência do art. 13 da Lei de Ação Civil Pública (Lei nº. 7.347/85).

Percebe-se, portanto, que a atuação do MPT como órgão agente pode dar-se extrajudicialmente, judicialmente e extrajudicialmente desembocando na esfera judicial, posteriormente. Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite, “a atuação extrajudicial ocorre, via de regra, no âmbito administrativo, mas pode converter-se em atuação judicial<sup>41</sup>”.

Conforme já mencionado, prevê ainda a LC nº. 75/93, em seu art. 83, XI, a possibilidade de atuar o membro do MPT como árbitro. “[...] vale destacar que a atuação do Ministério Público do Trabalho na qualidade de árbitro, quando solicitada pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho, revela também atuação administrativa do ‘Parquet’<sup>42</sup>”.

Deste modo, com o intuito de regulamentar as atividades de mediação e arbitragem, foi instituído Grupo de Estudo (Resolução nº. 32/98 do CSMPT), no âmbito do Ministério Público do Trabalho, para estudar teoricamente os institutos e propor ao Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho a normatização da atividade.

Não obstante isso, o Ministério Público do Trabalho, pelos seus Membros, vem atuando como árbitro e mediador na solução de conflitos trabalhistas de natureza coletiva, envolvendo trabalhadores e empresa ou sindicatos de trabalhadores e empresas (e/ou sindicato patronal), com vantagens adicionais para as partes interessadas quais sejam:

1. credibilidade dos Membros oficiantes quanto à sua atuação e formação jurídica;
2. isenção e imparcialidade absolutas em seu pronunciamento;
3. ausência de custo para as partes, salvo se houver necessidade de perícias ou produção de outras provas<sup>43</sup>.

<sup>41</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho, op. cit., p. 159.

<sup>42</sup> SARAIVA, Renato. Curso de Direito Processual do Trabalho. 6 ed. São Paulo: Método, 2009, p. 183.

<sup>43</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática, op. cit., p. 158.



Por fim, cumpre salientar que Carlos Henrique Bezerra Leite, ao tratar das formas de atuação do MPT, aborda o tema sob o prisma de diferente sistemática, embora isto não acarrete distinção considerável em relação ao que já se expôs. Prefere o autor qualificar a atuação do Parquet Laboral em judicial, prevista nos arts. 127 e 129 da CRFB/88 e no art. 83<sup>44</sup> da LC nº. 75/93, e extrajudicial, que se dá na seara administrativa, com arrimo no art. 84<sup>51</sup> da LC nº. 75/93<sup>52</sup>.

Ressalva, contudo, que

os arts. 83 e 84 da LC n. 75/1993 não encerram preceitos *numerus clausus*, uma vez que o Ministério Público do Trabalho, por força do disposto no caput do art. 84, também desfruta dos demais instrumentos jurídicos de atuação conferidos, nos Capítulos I, II, III e IV do Título I do mesmo diploma legal, a todos os ramos do Ministério Público da União<sup>53</sup>.

Afirma ainda o autor que, quando atua judicialmente, o Ministério Público do Trabalho pode fazê-lo na condição de custos legis, conforme já mencionado, ou de parte, que se dá nas hipóteses previstas no art. 83, I, III, IV, V, VIII e X da LC nº. 75/93. Além destas hipóteses, atuará o MPT como parte quando interpuser recurso das decisões da Justiça do Trabalho (art. 83, VI da LC nº. 75/93) e na forma do art. 793 da CLT (quando figurará como substituto processual, pois atuará em nome próprio na defesa do interesse do menor). Entretanto, menciona que tais distinções, referentes à atuação judicial do MPT, permanecem tão somente para fins didáticos, no sentido de facilitação para o acesso coletivo à Justiça, já que o princípio da inércia da jurisdição exige sempre que haja um autor, pois é ele quem provoca o funcionamento do aparelho Judiciário. Defende, pois, a formação de uma nova mentalidade a respeito da atuação judicial do Parquet Laboral, que seja consentânea com a ideologia da nova ordem constitucional, que prestigia a unidade e indivisibilidade como princípios institucionais do Ministério Público, e com a sistemática adotada pelo Código de Defesa do Consumidor (Lei nº. 8.078/90) e pela Lei de Ação Civil

---

<sup>44</sup> Prevê o referido dispositivo que: “Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas; II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção; III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos; IV - propor as ações

Pública (Lei nº. 7.347/85), que não estabelecem divisor de águas na atuação judicial da Instituição<sup>45</sup>.

Mais do que isto, aponta que o MPT tem priorizado algumas áreas de atuação institucional em defesa da ordem jurídico-trabalhista:

a) erradicação do trabalho infantil e regularização do trabalho do adolescente, tendo sido criada, em novembro de 2000, a Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho Infantil e do Adolescente; b) combate a todas as formas de discriminação no trabalho, em especial, as de raça e gênero, sendo também implementada a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho; c) erradicação do trabalho escravo ou forçado e regularização do trabalho indígena; d) regularização das relações de trabalho, por meio de audiências públicas que visam a orientar a sociedade e os administradores públicos para inúmeras temáticas, como o verdadeiro cooperativismo e a exigência constitucional do concurso público; e) defesa do meio ambiente do trabalho, mormente na área de segurança e medicina do trabalho<sup>55</sup>.

Para operacionalizar tais metas, o MPT se vale dos diversos instrumentos institucionais a que já se aludiu.

VII - As Comissões de Conciliação Prévia: composição, funcionamento, procedimento e efeitos.

O Direito Processual do Trabalho dá grande ênfase à conciliação, como forma de se atingir o objetivo da paz social. Interessa ao Estado que as próprias partes em litígio encontrem a fórmula capaz de compor suas divergências. Por isso, ao criar órgãos judiciários especializados em questões do trabalho, insistiu na função conciliatória deles. Daí a própria fórmula inscrita no art. 764 da CLT, que estabelece: “os dissídios individuais ou coletivos submetidos à Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação”. Além disso, há previsão no sentido de que “os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos” (art. 764, §1º da CLT). Portanto, apenas quando não houver acordo, “o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral[.]” (art. 764, § 2º da CLT).

---

<sup>45</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática, op. cit., pp. 120-125. <sup>55</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho, op. cit., pp. 165-166.

Desta forma, adquirem relevo as denominadas Comissões de Conciliação Prévia, cuja criação foi facultada pela Lei nº. 9.958/2000, com o intuito ostensivo de propiciar uma forma alternativa de solução dos conflitos individuais do trabalho, agilizando sua composição e aliviando a sobrecarga da Justiça do Trabalho. Tais Comissões têm composição paritária e podem ser criadas nas empresas, em grupos de empresas, nos sindicatos e em organizações intersindicais. A referida lei determinou ainda “a aplicação de seus dispositivos, no que couber, aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, em funcionamento ou a serem criados, respeitada sua composição paritária e a regulação negocial coletiva quanto à sua constituição<sup>46</sup>”.

Embora não se trate de uma forma nova de processo judicial, posto que não se desenvolve perante organismos jurisdicionais, as Comissões de Conciliação Prévia apresentam interesse, sob o aspecto prático, como procedimento tendente à resolução dos conflitos trabalhistas. Sob o ponto de vista científico, somente diante das concepções mais abrangentes de processo (defendidas por Niceto Alcalá Zamora y Castillo, Mauro Cappelletti e seus adeptos) é que se poderia entender o procedimento espontâneo de autocomposição extrajudicial como objeto da ciência processual<sup>47</sup>.

Assim sendo, as Comissões têm natureza de órgão privado, de solução de conflitos extrajudiciais e não público<sup>58</sup>.

Cumprе mencionar ainda que a aludida Lei nº. 9.958/2000, que inseriu na CLT os arts. 625-A até 625-H, também alterou a redação do art. 876 e acrescentou o art. 877-A, atribuindo caráter de título executivo extrajudicial ao termo de acordo firmado perante as Comissões de Conciliação Prévia.

No que diz respeito à composição de tais Comissões, as mesmas serão integradas por no mínimo dois e no máximo dez membros titulares, com número igual de suplentes, sendo metade eleita pelos empregados e metade indicada pelo empregador (ou empregadores), com mandato de um ano e possibilidade de uma única recondução. Tal disciplina consta do art. 625-B da CLT.

Os representantes dos empregados exercerão normalmente suas funções, ficando assegurada a contagem do interregno despendido na comissão, quando convocados, como

---

<sup>46</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, op. cit., p. 1335.

<sup>47</sup> GIGLIO, Wagner D. Direito Processual do Trabalho. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2003, pp. 192-193. <sup>58</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito Processual do Trabalho. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 85.

tempo efetivo. Além disso, vedou-se a dispensa de membros titulares e suplentes representantes de empregados, até um ano após o esgotamento do mandato, exceto se cometerem falta grave, conforme preleciona o art. 625-B, §§1º e 2º da CLT.

Outro aspecto relevante reside no fato de que “a Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo” (art. 625-C da CLT). Percebe-se que, como a questão envolverá diversas pessoas, há necessidade de ser coletiva a negociação para o estabelecimento de comissões.

Ainda em relação ao funcionamento da Comissão, insta mencionar a Súm. 2<sup>48</sup>, aprovada pelo E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que corrobora o entendimento de que a lei não obriga, mas apenas faculta às partes submeter suas divergências a tais Comissões. Subtrair do Poder Judiciário o conhecimento de qualquer lesão ou ofensa a direito afrontaria a garantia prevista no art. 5º, XXXV da Carta Magna. Posicionamento diverso espousa Mauricio Godinho que assevera: “as demandas juslaborativas teriam de se submeter à passagem prévia por tais comissões ou núcleos – desde que existentes na localidade de prestação de serviços; esta passagem despontaria, assim, como condição para futura ação trabalhista (art. 625-D) <sup>60</sup>”. Renato Saraiva, ao seu turno, salienta que “esse dispositivo [refere-se o autor ao art. 625-D da CLT] é muito criticado, inclusive tendo sido proposta ação direta de inconstitucionalidade – ADIN – perante o Supremo Tribunal Federal [...], com base na ofensa ao princípio da inafastabilidade de jurisdição <sup>49</sup>”.

A respeito do tema, o TST tem se posicionado no seguinte sentido:

<sup>48</sup> A referida Súmula possui o seguinte teor: “o comparecimento perante a Comissão de Conciliação Prévia é uma faculdade assegurada ao obreiro, objetivando a obtenção de um título executivo extrajudicial, conforme previsto pelo art. 625-E, parágrafo único, da CLT, mas não constitui condição da ação, nem tampouco pressuposto processual na reclamatória trabalhista, diante do comando emergente do art. 5º, XXXV, da Constituição Federal”. <sup>60</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, op. cit., p. 1.336. Ressalva, contudo, o autor que “o avanço jurisprudencial, ao longo da presente década, calejado pelos duvidosos exemplos práticos aferidos e pela reverência aos princípios processuais trabalhistas, tem, cada vez mais, conduzido à relativização dos rigores da Lei n. 9.958/2000. Embora seja ainda forte a linha interpretativa mais hirta e formal das regras do novo Título VI-A da CLT, tem crescido vertente que enquadra como pressuposto processual (e não condição da ação) a passagem prévia pela entidade conciliatória extrajudicial correspondente. Para esta linha hermenêutica, a obrigatoriedade do rito de passagem, se desconsiderada pela parte, não implica nulidade processual absoluta e insanável: é que a instigação à conciliação, dever do Magistrado no início da audiência processual trabalhista (o art. 846, caput, da CLT determina ao Juiz que, na abertura da audiência, antes da apresentação da defesa, proponha a conciliação), teria o condão de sanar o vício percebido. Ora, não se declarando nulidade, no Direito Processual do Trabalho, caso não se verifique ‘manifesto prejuízo às partes litigantes’ (art. 794, CLT) ou caso seja ‘... possível suprir-se a falta ou repetir-se o ato’ (art. 796, ‘a’, CLT), a instigação conciliatória inerente à dinâmica processual trabalhista elidiria eventual prejuízo resultante da omissão extrajudicial, suprindo-se esta omissão perante o próprio Juiz, a quem cabe determinar que o ato de concertação se realize na audiência”. DELGADO, Mauricio Godinho, op. cit., p. 1.338.

<sup>49</sup> SARAIVA, Renato, op. cit., p. 485.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADMISSIBILIDADE. RECURSO DE REVISTA. SUBMISSÃO DA DEMANDA À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. FACULDADE. OBEDIÊNCIA AO PRINCÍPIO DO ACESSO AO JUDICIÁRIO. A Lei nº 9.945/2000 instituiu a Comissão de Conciliação Prévia, de composição paritária, em empresas ou grupos de empresas, em sindicatos ou grupos destes, acrescentando à CLT os artigos 625-A a 625-H. O artigo 625-D, por sua vez, dispõe que: -“qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituído a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria”- (grifamos). Esta Corte vem decidindo que, inobstante a Lei nº. 9.958/00 tenha instituído as Comissões de Conciliação Prévia, constitui mera faculdade do trabalhador a submissão da demanda à conciliação extrajudicial antes de postular em Juízo parcelas que entende ser credor. Tal entendimento funda-se no princípio que assegura o direito à inafastabilidade do controle jurisdicional, inserto no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST – 5ª Turma, Processo AIRR - 88540-10.2002.5.02.0281, Redator Ministro Emmanoel Pereira, publicado em 08/08/2008) (Grifamos) <sup>50</sup>.

Isto posto, no caso de não submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia, não há mais de se admitir a extinção do processo sem resolução do mérito, com fulcro no art. 267, IV do CPC. Neste sentido, a ementa ora colacionada:

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA AUSÊNCIA DE SUBMISSÃO DO FEITO. EXTINÇÃO DO PROCESSO. IMPOSSIBILIDADE. Segundo a recente jurisprudência do TST e em sintonia com o posicionamento expressado pela Corte Suprema, a ausência de submissão do conflito à comissão de conciliação prévia não justifica a extinção do feito sem julgamento do mérito em respeito ao direito constitucional ao livre acesso à Justiça. (TRT – 10ª Região, 1ª Turma, Processo 00386-2008-017-10-00-2 RO, Relator(a) Desembargadora Flávia Simões Falcão, publicado em 25/09/2009) (Grifamos).

---

<sup>50</sup> Cumpre salientar que o TST já se posicionou a respeito desta questão de forma diversa, conforme atesta a ementa ora reproduzida: “RECURSO DE REVISTA. - AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTO DE CONSTITUIÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO VÁLIDO E REGULAR DO PROCESSO: SUBMISSÃO DA DEMANDA À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. ART. 625, -D, DA CLT.

I - A obrigatoriedade imposta no art. 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho, inserto no Título VI-A desse diploma Legal, acrescentado pela Lei nº 9.958/2000, não afronta o princípio do livre acesso ao Poder Judiciário, porque não impede o ajuizamento de ação visando à satisfação das pretensões ressaltadas ou a declaração de nulidade do ajuste celebrado perante a comissão. A conciliação constitui precedente fundamental no processo do Trabalho, estando intimamente ligada à sua finalidade histórica, alçada à condição de princípio constitucional, dispondo o art. 114 da Lei Maior: -Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos...-, podendo ser citados outros exemplos na Consolidação das Leis do Trabalho e legislação correlata. A -novidade- introduzida com a mencionada legislação compatibiliza-se com a função institucional da Justiça de Trabalho, revelando-se excelente instrumento de solução rápida e mais adequada dos conflitos, porque inserido no seio de convivência das partes envolvidas, fora a grande economia processual daí advinda. Contra o argumento da vedação do acesso ao Judiciário, pode-se invocar, ainda, a disposição do art. 625-F da CLT, que fixa o prazo de 10(dez) dias para a realização da conciliação, sendo que exaurido, in albis o mesmo, o interessado poderá invocar a proteção dos §§ 2º e 3º do art. 625-D da CLT. II - Recurso provido”. (TST – 4ª Turma, Processo: RR - 102900-20.2004.5.01.0244, Relator(a) Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, publicado em 07/12/2006) (Grifamos).

No que concerne aos procedimentos a serem adotados pela Comissão de Conciliação Prévia, a primeira observação a ser feita se refere à matéria que poderá ser a ela submetida. A referida Comissão “irá analisar apenas postulação relativa à relação de emprego, não importa a que título; não examinará questão cível, comercial ou de qualquer outra matéria<sup>51</sup>”.

A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados (art. 625, §1º da CLT).

Recebida a demanda, a Comissão deverá realizar a tentativa conciliatória no prazo de 10 (dez) dias (art. 625-F da CLT). É alvissareiro salientar que a provocação pelo interessado da referida entidade conciliatória suspende o curso da prescrição trabalhista, que recomeça a fluir “pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo” de 10 (dez) dias, a que também já se aludiu (art. 625-G da CLT).

Não prosperando, entretanto, a conciliação ou esgotado o lapso temporal sem a realização da sessão será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa de conciliação frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista (art. 625-D, §2º da CLT).

Caso não haja Comissão constituída ou se verifique outro motivo relevante<sup>52</sup> que impossibilite a observância do procedimento previsto no caput do art. 625-D da CLT, deverá a circunstância ser declarada na petição inicial da ação intentada perante a Justiça do Trabalho (art. 625-D, §3º da CLT).

Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de Empresa e Comissão Sindical, o interessado deverá optar por uma delas para submeter sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido (art. 625-D, §4º da CLT).

Por fim, no que se refere aos efeitos decorrentes da atuação das Comissões de Conciliação Prévia, cumpre lembrar que o legislador conferiu força de título executivo extrajudicial ao termo de conciliação lavrado. Assim sendo, o referido título terá eficácia

---

<sup>51</sup> MARTINS, Sergio Pinto, op.cit., p. 87.

<sup>52</sup> 64 Segundo Sergio Pinto Martins, a dificuldade reside em indicar qual é o motivo relevante, “que poderá ser doença do empregado, acidente que o impeça de proceder à reclamação perante a Comissão e o prazo prescricional de ação estiver se esgotando ou cobrança excessiva para passar a Comissão. Caberá ao juiz analisar a questão”. MARTINS, Sergio Pinto, op.cit., p. 88.

liberatória, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas (art. 625-E, parágrafo único da CLT) e, se não cumprido, poderá ser executado perante a Justiça do Trabalho (art. 876 da CLT).

## VIII – Conclusão

Analisados alguns dos principais temas referentes às formas alternativas de resolução de conflitos, é possível apontar algumas conclusões.

A primeira delas reside no fato de que, embora o processo judicial também apresente vantagens, deve-se encarecer a aplicação de outros meios para solução de conflitos, uma vez que tais instrumentos são facilmente provocados e, por isso, são ágeis; são céleres, já que rapidamente atingem a solução da contenda; são sigilosos porque as manifestações das partes e sua solução são confidenciais; são econômicos porque têm baixo custo; e são eficazes pela certeza de satisfação dos conflitantes.

Outro aspecto a ser evidenciado reside na idéia de que o que importa é a paz social, isto é, deve-se buscar meios possíveis e alternativos, num sentido prévio e também endoprocessual, que evite uma desnecessária fase contenciosa na vida das partes. Trata-se, pois, de uma superação da postura exclusivamente jurídica através da referência à própria lide, vislumbrada como um conceito sociológico, que “revela o conflito de interesses envolvendo pessoas na vida comum em sociedade e clamando por solução pelas vias adequadas<sup>53</sup>”.

Cumpra também salientar que, apesar da falta de inserção do instituto da mediação no direito positivo, já há projeto de lei de autoria da advogada e deputada Zulaiê Cobra Ribeiro (PL 4827/1998) tramitando no Congresso Nacional, que institucionaliza e disciplina o instrumento.

Aspectos relevantes do referido projeto são comentados por Luiz Antunes Caetano. Segundo o autor,

o projeto de lei [...] obedece rigorosamente ao princípio da autonomia da vontade das partes, mesmo quando cria a mediação judicial. Faculta ao juiz convencer as partes da conveniência de se submeterem à mediação para a solução do conflito (não obriga as partes). Como na arbitragem, o mediador

---

<sup>53</sup> DINAMARCO, Cândido Rangel. *A Instrumentalidade do Processo*. 12 ed. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 185.

pode ser qualquer pessoa capaz e que tenha a confiança das partes, capacidade que se exprime em favor do mediador que tenha formação técnica ou experiência adequada à natureza do conflito<sup>54</sup>.

Há ainda propostas mais recentes que tocam em pontos específicos concernentes à mediação. Pode-se citar a PL 505/2007 de autoria do Deputado Federal Sérgio Barradas Carneiro - PT/BA, que propugna pela inserção da mediação familiar como recomendação na regulação dos efeitos da separação e divórcio; a PL 7006/2006 oriunda da Comissão de Legislação Participativa que objetiva facultar o uso de procedimentos de Justiça Restaurativa no sistema de justiça criminal, em casos de crimes e contravenções penais; e a PL 4891/2005 de autoria do Deputado Federal Nelson Markezelli - PTB/SP que busca regular o exercício das profissões de árbitro e mediador, além de dar outras providências.

Ainda no que concerne à mediação e aos objetivos deste processo, cumpre relembrar que a mesma pode ser aplicada a vários tipos de conflito. No âmbito juslaboralista, permanece a possibilidade da mediação voluntária para solução de conflitos coletivos, devendo-se destacar que este mister pode ser exercido por profissionais especializados, escolhidos pelos sujeitos coletivos trabalhistas, bem como pelo próprio Ministério Público do Trabalho, cujos membros têm atuado como mediadores nas mais variadas situações de conflitos coletivos do trabalho.

No que tange à conciliação, também alguns pontos firmes emergiram da experiência pátria. Pode-se, dentre eles, mencionar: a instituição de órgãos distintos, porém com liberdade para atuarem juntos, para o exercício da função conciliativa e jurisdicional; o estabelecimento de um adequado método de recrutamento dos conciliadores, entre os profissionais do direito, e o constante aperfeiçoamento de tais profissionais; e o estímulo ao voluntariado.

Repise-se que o Direito Processual do Trabalho dá grande ênfase à conciliação, como forma de se atingir o objetivo da paz social, pois interessa ao Estado que as próprias partes em litígio encontrem a fórmula capaz de compor suas divergências. Neste particular, deve-se, mais uma vez, aludir ao art. 764, caput da CLT, que prevê a sujeição dos dissídios individuais ou coletivos trabalhistas à conciliação, e ao § 1º do mesmo dispositivo, que demanda dos juízes e Tribunais do Trabalho o emprego de seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

---

<sup>54</sup> CAETANO, Luiz Antunes, op.cit., p. 107.



Já no que concerne à arbitragem, é alvissareiro reiterar que o instituto poderá ser utilizado para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Assim sendo, como vigora no âmbito do Direito do Trabalho o princípio da indisponibilidade de direitos, não se admite o recurso à arbitragem em seu segmento individual. Porém, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, a própria Constituição alude à arbitragem facultativa como meio para a resolução de disputas coletivas no mercado de trabalho (art. 114, §§ 1º e 2º da CRFB/88).

Há ainda de se relembrar que outros diplomas legais aludiram ao processo arbitral no plano juscoletivo. Como exemplos, podem ser enunciadas a Lei de Greve (Lei nº. 7.783/89), a Lei de Participação nos Lucros (Lei nº. 10.101/00) e a já revogada Lei nº. 8.542/92.

Os Centros de Conciliação e Mediação, também referidos ao longo deste trabalho, devem ter sua abrangência estendida, pois - embora isoladamente não representem a solução para todos os problemas referentes à morosidade na prestação jurisdicional – possibilitarão um grande avanço no sentido da efetiva democratização da Justiça.

Os Juízes de Paz, ao seu turno, também podem exercer importante papel no que toca à conciliação, inclusive junto aos já aludidos Centros Integrados de Mediação e Conciliação.

Em relação às formas de atuação do Parquet Laboral há de se ressaltar a promoção de interesses; a atuação como órgão interveniente (custos legis), na seara judicial; e como órgão agente, que pode dar-se extrajudicialmente, judicialmente e extrajudicialmente desembocando na esfera judicial, posteriormente. Como forma de dirimir conflitos sem a necessária provocação do Poder Judiciário, destacam-se a assinatura de TAC pelo membro do MPT, quando atua na qualidade de órgão agente, e a atuação do Parquet como árbitro, na forma do art. 83, XI da LC nº. 75/93, e mediador.

Neste particular, espera-se que o Grupo de Estudo, instituído no âmbito do Ministério Público do Trabalho para estudar teoricamente os institutos da mediação e arbitragem, logre a normatização da atividade, pois todos se beneficiarão com uma atuação ministerial ainda mais efetiva nesta seara. Dentre as vantagens trazidas às partes pela atuação do MPT, não é demais reiterar a credibilidade dos Membros oficiantes quanto à sua atuação e formação jurídica; a isenção e imparcialidade absolutas em seu

pronunciamento; e a ausência de custo para as partes, salvo se houver necessidade de perícias ou produção de outras provas.

Por fim, no que se refere às Comissões de Conciliação Prévia, cumpre realizar uma análise crítica de sua atuação. A principal questão que aqui se coloca reside no fato de que os empregadores, em vez de aceitarem acordo extrajudicial, preferirão a garantia da coisa julgada outorgada aos acordos celebrados em processos judiciais. Além disso, haveria possibilidade aberta a fraudes e abusos. Desta forma, caberá aos operadores do direito estimular a atuação de tais Comissões, fazendo com que também os empregadores vislumbrem as vantagens de uma composição pacífica dos conflitos (celeridade, redução de custos etc.) e aos representantes dos empregados fiscalizar para que as fraudes não ocorram.

#### IX – Referências

CAETANO, Luiz Antunes. Arbitragem e Mediação: rudimentos. São Paulo: Atlas, 2002.

CARNEIRO, Paulo Cezar Pinheiro. Acesso à Justiça: juizados especiais cíveis e ação civil pública: uma nova sistematização da teoria geral do processo. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

CESARINO JR., A. F. Direito Social Brasileiro. 3 ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1953.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; e DINAMARCO, Cândido Rangel. Teoria Geral do Processo. 19 ed. São Paulo: RT, 2003.

CONCEIÇÃO, Selma Regina. Manual de Conciliação. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

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

DINAMARCO, Cândido Rangel. A Instrumentalidade do Processo. 12 ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

GARCIA, Emerson. Ministério Público: organização, atribuições e regime jurídico. 3 ed.

Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

GIGLIO, Wagner D. Direito Processual do Trabalho. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel; WATANABE, Kazuo. Participação e Processo. São Paulo: RT, 1988.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática. 4 ed. São Paulo: LTr, 2010.

MARINONI, Luiz Guilherme. Técnica Processual e Tutela dos Direitos. São Paulo, 2004.

MARINONI, Luiz Guilherme; e ARENHART, Sérgio Cruz. Curso de Processo Civil: processo de conhecimento. vol. 2. 6 ed. São Paulo: RT, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito Processual do Trabalho. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. O Novo Processo Civil Brasileiro: exposição sistemática do procedimento. 22 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. “O Transitório e o Permanente no Direito” in Temas de Direito Processual, Quinta série, São Paulo: Saraiva, 1994.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. “Efetividade e Técnica Processual” in Temas de Direito Processual, Sexta série, São Paulo: Saraiva, 1994.

NOVELINO, Marcelo. Direito Constitucional. 6ª ed. rev, atual., e ampl., - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2012

SALES, Lilia Maria de Moraes. Justiça e Mediação de Conflitos. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.

SARAIVA, Renato. Curso de Direito Processual do Trabalho. 6 ed. São Paulo: Método, 2009.

SIX, Jean François. Dinâmica de la mediación. Buenos Aires: Paidós, 1997.

TORRES, Jasson Ayres. O Acesso à Justiça e Soluções Alternativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.