

# O SINDICATO CONCILIADOR: O PAPEL DO SINDICATO NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

*THE CONCILIATORY UNION: THE UNION'S ROLE IN CONFLICT RESOLUTION*

Denise Pires FINCATO<sup>1</sup>

Raquel Hochmann de FREITAS<sup>2</sup>

---

ISSUE DOI: 10.5281/zenodo.11958772

---

## RESUMO

O artigo trata do tema relativo à participação efetiva do sindicato como ente conciliador ainda na fase que antecede a judicialização do conflito trabalhista. Busca, a partir das experiências legislativas e doutrinárias vivenciadas no cenário brasileiro, elevar a participação sindical à condição de meio alternativo efetivo à resolução dos conflitos fora do âmbito do Poder Judiciário. A proposta do presente trabalho é entender de que forma o sindicato pode atuar ativamente diante do advento das novas modalidades de resolução de conflitos, tendo como base a questão entre a proteção constitucional do acesso à justiça e o interesse nas soluções extrajudiciais como forma de pacificação social. Por meio de pesquisa bibliográfica e do método de abordagem hipotético-dedutivo, busca-se demonstrar quais os benefícios da resolução de conflitos no âmbito privado em relação ao que se dá perante o Judiciário, resgatando o papel conciliador do sindicato, recuperando no passado legislativo recente ideias como a

---

<sup>1</sup> Mestre em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Doutora em Direito pela Universidad de Burgos e Pós-Doutora pela Universidad Complutense de Madrid. Visiting Researcher na Università degli Studi di Parma. Professora-pesquisadora na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, onde ministra as disciplinas de "Novas Tecnologias e Relações de Trabalho" e "Metodologia da Pesquisa Jurídica". Coordenadora do grupo de pesquisas Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho (CNPQ/PUCRS). Advogada e Consultora Trabalhista, Sócia fundadora do escritório Denise Fincato Sociedade de Advogados. CEO do Instituto Workab. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2978023445556532>. ORCID <https://orcid.org/0000-0002-1339-9343>. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2978023445556532>. E-mail: [dpfincato1@gmail.com](mailto:dpfincato1@gmail.com).

<sup>2</sup> Doutoranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS. Mestre em Direito pela PUCRS. Juíza do Trabalho no TRT da 4ª Região. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8843506675746739>. ORCID <https://orcid.org/0000-0002-9079-0848>. E-mail: [rhfreitas@gmail.com](mailto:rhfreitas@gmail.com).

das comissões de conciliação prévia, entendida como ferramenta eficaz para restabelecer o diálogo entre os atores da relação laboral. Os objetivos específicos do trabalho são: relacionar o acesso à justiça e a resolução privada de conflitos; analisar a relevância da retomada da ação sindical no âmbito da resolução extrajudicial dos conflitos. O estudo conclui apontando a necessidade do resgate do papel conciliador do ente sindical, voltado a atender aos interesses legítimos de pacificação social e da própria entrega da solução mais adequada a cada conflito, eis que ainda detentor de um papel essencial como agente ativo de transformação social.

**Palavras-Chave:** Mediação. Resolução Extrajudicial de Conflitos. Sindicato conciliador.

#### **ABSTRACT**

The article deals with an issue related to the effective participation of unions as an entity still in the phase that precedes the judicialization of the labor conflict. The legislative and doctrinal experiences lived in the Brazilian scenario. It seeks to elevate union participation to the condition of an effective alternative means of resolving conflicts outside the scope of the Judiciary. This work aims to understand how the union can actively act in the face of the advent of new conflict resolution modalities, based on the question between the constitutional protection of access to justice and the interest in no judicial solutions as a form of social pacification. We seek to demonstrate the benefits of conflict resolution in the private sphere concerning what happens before the Judiciary through bibliographic research and the hypothetical-deductive approach method. Rescuing the pacifying role of the union, recovering recent legislative past ideas such as the prior conciliation commissions, understood as an effective tool to re-establish dialogue between the actors in the employment relationship. The specific objectives of the work are to relate access to justice and the private resolution of conflicts; to analyze the relevance of the resumption of union action in the context of extrajudicial conflict resolution. The study concludes by pointing out the need to rescue the conciliatory role of the union entity. It aimed at meeting the legitimate interests of social pacification and delivering an adequate solution to each conflict since it still holds an essential role as an active agent of social transformation.

**Keywords:** Mediation. Extrajudicial Dispute Resolution. Union conciliator.

## **1 INTRODUÇÃO**

A tecnologia tem sido responsável, ao longo dos anos, pelas muitas transformações na forma como os homens interagem entre si, sendo possível perceber sua intensificação, no mundo jurídico, a partir da pandemia gerada pelo SARS-COVID-19. Na atualidade, todos os atos processuais são realizados, ou podem vir a sê-lo, virtualmente. Do mesmo modo, ante a intensa digitalização que marca a sociedade da informação, grande parte dos conflitos não necessitam mais, sequer, da intervenção do Judiciário para serem solucionados, como são exemplos a possibilidade de solução de disputas perante as grandes corporações no âmbito do direito do consumidor e até mesmo a utilização da plataforma consumidor.gov.br<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Trata-se de serviço público e gratuito que permite a interação direta entre consumidores e empresas na busca de solução alternativa para os conflitos de consumo na internet, dispensando a intervenção do Poder Público. BRASIL. Ministério da Justiça. Portaria nº 1.184, de 1 de julho de 2014. Institui o sistema de solução alternativa de conflitos Consumidor.gov.br. Disponível em: <https://www.consumidor.gov.br/pages/conteudo/publico/1>. Acesso em: 29 nov. 2022.

Nesse cenário, a facilidade de acesso virtual pelo próprio interessado, sem o envolvimento de um terceiro intermediário, e a solução em tempo razoável, inclusive porque de interesse das corporações a manutenção da boa imagem no mercado, abrem espaço para a autocomposição de conflitos. Os envolvidos podem resolver suas disputas online, sem a interferência, muitas vezes dispendiosa, do Poder Judiciário.

A tecnologia e a virtualidade na forma de solução de conflitos têm sido amplamente discutidas. Nesse contexto, muito embora a atividade jurisdicional venha preponderando ao longo dos anos, é inegável que formas alternativas de solução de disputas devam ser compreendidas como uma possibilidade não apenas prática, mas como um potencial divisor de águas na própria organização judicial.

O avanço tecnológico permite o aperfeiçoamento dos meios autocompositivos existentes, e também do papel desempenhado não apenas pelos envolvidos em determinada disputa mas igualmente interessados na correta solução destas, especialmente em razão do reflexo social daí decorrente, como é o caso dos sindicatos, no âmbito do Direito do Trabalho.

De notar que a arbitragem, além da mediação e conciliação, na condição de autocomposição, constitui um relevante marco na possibilidade de solução de conflitos por terceiro, que não o Estado-Juiz, demonstrando a liberdade das partes na escolha do árbitro e na sujeição ao quanto por este decidido. A tecnologia fornece, a cada inovação, instrumentos facilitadores da resolução alternativa de disputas, ou seja, as mudanças podem até ser imprevisíveis, mas os conflitos são geralmente esperados e sua melhor solução nem sempre exigirá a presença do Judiciário.

Nesse diapasão, uma vez compreendido que o conflito necessita ser resolvido e que os meios para sua solução devam ser eficazes, inclusive como forma de pacificação social, o acesso à justiça até então compreendido se sujeita aos reflexos dos avanços tecnológicos, uma vez que estes tendem a facilitar a sua compreensão e alcance, eliminando muitas vezes barreiras burocráticas e até mesmo os custos daquele que busca satisfazer sua pretensão, cumprindo entender que, de fato, não se pode negar aos novos métodos resolutivos a importância que apresentam em termos sociais.

A proposta do presente trabalho dirige-se à compreensão da forma como o sindicato pode atuar ativamente diante do advento das novas modalidades de resolução de conflitos, cada vez mais influenciadas pelo

avanço da tecnologia, tendo como base a questão entre a proteção constitucional do acesso à justiça e o interesse nas soluções extrajudiciais como forma de pacificação social.

Não é de hoje que o Judiciário se depara com a necessidade de tornar mais efetiva a prestação judicial e a resolução satisfatória de conflitos. Os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC) nasceram da necessidade de redução da demanda do Judiciário, trazendo, a partir das experiências iniciais da Lei nº 7.244/84 (Juizado de Pequenas Causas), e posteriormente Lei nº 9.099/95 (Lei dos Juizados Especiais), para o processo, a mediação e a conciliação e permitindo, inclusive, a resolução do conflito antes de sua judicialização. Nesse sentido, aliás, a Resolução nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça<sup>4</sup>.

Mesmo antes da referida Resolução, já desde 2006, o Conselho Nacional de Justiça adotava uma política voltada à conciliação, a exemplo da instituição das chamadas semanas nacionais pela conciliação, incentivando tribunais de todo o país a promoverem a conciliação em processos de diversas fases<sup>5</sup>.

Embora não se trate de novidade no âmbito trabalhista, já que a conciliação sempre constou<sup>6</sup> como dever do magistrado em pelo menos

<sup>4</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao\\_n\\_125-GP.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao_n_125-GP.pdf). Acesso em: 31 jul. 2021.

<sup>5</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Programas e Ações: Conciliação e Mediação. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/conciliacao-e-mediacao/>. Acesso em: 11 fev. 2022.

<sup>6</sup> Em que pese a criação da Justiça do Trabalho tenha sido prevista originariamente na Constituição de 1934, o Decreto Legislativo nº 22.132, de novembro de 1932 foi responsável por instituir as Juntas de Conciliação e Julgamento, cujas decisões valiam apenas como títulos sujeitos à execução na Justiça Comum, que reexaminava, via de regra, os fundamentos da condenação. Paralelamente a estas, funcionavam, junto ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, as chamadas Comissões Mistas de Conciliação, destinadas aos conflitos coletivos do trabalho, além do Conselho Nacional do Trabalho, criado em 1923, pelo Decreto nº 16.027 e transformado, em 1934, pelo Decreto nº 24.784, em instância recursal da Previdência Social. De notar que tanto as Comissões Mistas de Conciliação quanto as Juntas de Conciliação e Julgamento tratavam-se, efetivamente, de órgãos de conciliação, e não de julgamento, ou seja, somente se as partes não conciliassem seria proposta a solução do litígio, o que poderia se dar tanto por meio da arbitragem quanto pelo encaminhamento do caso ao Ministério do Trabalho. Ao instituir a Justiça do Trabalho, a Constituição de 1934 o fez no capítulo da “ordem econômica e social”, prevendo, em seu art. 122, caput, a competência para dirimir controvérsias entre empregados e empregadores e estabelecendo, em seu parágrafo único, a paridade de representantes das classes de empregados e empregadores tanto nos tribunais do trabalho quanto nas comissões mistas de conciliação, de livre nomeação pelo Governo Federal, mas presididas por “pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual”. A Carta Política de 1937, em seu art. 139, tratou da instituição da magistratura do trabalho. Ainda vinculada ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio no que concernia às questões administrativas, tais como orçamento, pessoal e material, lhe foi assegurada autonomia, vindo a Constituição de 1946 permitir sua integração no Poder Judiciário, com a previsão de seu poder normativo. A Carta de 1967 manteve o poder normativo da Justiça do Trabalho, bem

dois momentos processuais, quais sejam, na abertura e encerramento da audiência, na forma dos artigos 764, 846 e 850 do diploma celetista, trata-se de verdadeira inovação trazida para o âmbito das demais esferas judiciais, na esteira dos artigos 3º e 165 do CPC/2015.

Diante de todo o aparato normativo já existente no cenário brasileiro e, considerando as alterações legislativas que, a exemplo da Lei nº 13.467/17, trouxeram profundos reflexos na atuação sindical, como a decorrente da extinção da contribuição sindical obrigatória e a consequente redução de recursos, questiona-se se diante da estrutura sindical hoje existente competiria a tal ente efetiva participação como condutor de um processo autocompositivo de solução de conflitos<sup>7</sup>.

A relevância da conciliação está no fato de que as próprias partes envolvidas no litígio chegam a um denominador comum, a partir da proposta de um terceiro neutro, evitando, assim, que o processo se postergue no tempo, em prejuízo não apenas da celeridade, mas da própria efetividade jurisdicional. Já na mediação, merece destaque o fato de que o terceiro estimula o diálogo entre os envolvidos, que chegam a um denominador comum a partir de seus próprios esforços e interesse legítimo na solução mais adequada para a realidade dos envolvidos.

Enquanto métodos alternativos de solução de conflitos, conciliação e mediação envolvem a participação de um terceiro, neutro e isento. Na forma do art. 165 do CPC/15, é na atuação deste terceiro que se encontra a maior distinção entre os institutos. O mediador atuará para que as partes envolvidas trabalhem na elaboração da melhor solução para a disputa, conjuntamente, e com preferência em situações onde os envolvidos apresentem vínculo anterior<sup>8</sup>. Por sua natureza, envolve a

---

como a composição paritária de seus órgãos, ampliando o acesso aos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho, além de magistrados de carreira, membros do Ministério Público do Trabalho e advogados. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 manteve tais normativos, ampliando a competência da Justiça do Trabalho. Apenas a partir da Emenda Constitucional nº 24/1999, foi extinta a representação classista. SUSSEKIND, Arnaldo. História e Perspectivas da Justiça do Trabalho. Revista do TST, Brasília, vol. 67, nº 4, out/dez 2001, p. 15-27.

<sup>7</sup> Além da Lei nº 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, outras legislações vêm ao encontro do enfraquecimento da atuação sindical, como é exemplo a Lei nº 14.020/2020, que, ao instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, permite a negociação individual de inúmeras cláusulas do contrato de trabalho, circunstância que, somada à manutenção da unicidade sindical no ordenamento jurídico pátrio, em sentido diverso do que preconiza a OIT, através da Convenção 87, prejudica não apenas a representatividade do referido ente como também impacta sua legitimidade.

<sup>8</sup> Segundo o Conselho Nacional de Justiça, “A Mediação é uma forma de solução de conflitos na qual uma terceira pessoa, neutra e imparcial, facilita o diálogo entre as partes, para que elas construam, com autonomia e solidariedade, a melhor solução para o conflito. Em regra, é utilizada em conflitos multidimensionais ou complexos. A Mediação é um procedimento estruturado, não tem um prazo

compreensão de conflitos que devem ser examinados em suas múltiplas dimensões, especialmente a dimensão socioemocional dos envolvidos, que tiveram, em razão da disputa, a confiança mútua e a relação abaladas, razão pela qual sua complexidade exige maior acuidade do terceiro participante. Seu foco principal está no futuro, que será (re)construído a partir do momento da mediação.

O conciliador, por sua vez, terá uma atuação marcada por maior iniciativa, indicando possíveis caminhos e soluções, envolvendo a conciliação situações em que os partícipes não apresentam relacionamento anterior e, portanto, apresentando dimensão de menor complexidade. O foco está no que ocorreu no passado, reavivado a partir do momento presente da negociação<sup>9</sup>.

A adoção de qualquer das modalidades como solução consensual das demandas atende não apenas a necessidade de diminuição da demanda junto ao Judiciário, mormente considerando que o Brasil é um país de grande litigiosidade<sup>10</sup>, como apresenta o condão de criar uma nova cultura, baseada na busca do consenso como legítima forma de pacificação social.

Nesse cenário, o presente estudo busca analisar o papel dos sindicatos nas resoluções dos conflitos trabalhistas em momento prévio à judicialização daqueles, promovendo a solução pacífica e célere das questões envolvendo empregado e empregador como opção que valoriza sua atuação, especialmente quanto à efetiva possibilidade de participação como ente ativo na busca de um denominador comum que atenda à sua função precípua de representação e instrumento de realização dos direitos fundamentais do trabalhador.

---

definido e pode terminar ou não em acordo, pois as partes têm autonomia para buscar soluções que compatibilizem seus interesses e necessidades. A Conciliação é um método utilizado em conflitos mais simples, ou restritos, no qual o terceiro facilitador pode adotar uma posição mais ativa, porém neutra com relação ao conflito e imparcial. É um processo consensual breve, que busca uma efetiva harmonização social e a restauração, dentro dos limites possíveis, da relação social das partes. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Programas e Ações: Conciliação e Mediação. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/conciliacao-e-mediacao/>. Acesso em: 28 Mar. 2022.

<sup>9</sup> Ravi Peixoto aponta, como princípios não exaustivos que regem tanto a mediação quanto a conciliação: independência, imparcialidade, autonomia vontade, confidencialidade, oralidade, informalidade, decisão informada, busca do consenso, isonomia entre as partes, boa-fé, competência, respeito à ordem pública e às leis vigentes, empoderamento e validação. PEIXOTO, Ravi. Os “princípios” da mediação e da conciliação: uma análise da Res. 125/2010 do CNJ, do CPC/2015 e da Lei 13.140/2015. Justiça Multiportas – Mediação, Conciliação, Arbitragem e outros meios de solução adequada de conflitos. ZANETI JR., Hermes; CABRAL, Trícia Navarro Xavier (org.). Salvador: Juspodivm, 2016, p. 95.

<sup>10</sup> Nesse sentido, sugere-se a consulta aos relatórios analíticos anuais publicados no site do CNJ. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em Números. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso em: 31 jul.2021.

Embora o interesse na solução pacífica dos conflitos seja de toda a coletividade, ao sindicato interessa acompanhar a efetiva proteção dos direitos negociados, seja por sua natureza, seja pela essencialidade que apresentam, merecendo destaque de atuação quando se busca a conciliação.

Para tanto, na primeira parte deste artigo, será examinada a mediação na Justiça do Trabalho. Na segunda, serão examinados os motivos pelos quais as comissões de conciliação prévia não alcançaram o objetivo maior vinculado ao dever de cooperação das partes na condução das tratativas conciliatórias antes do ajuizamento de ações, especialmente em razão dos próprios ditames constitucionais.

Quanto à abordagem, a presente pesquisa segue o método hipotético-dedutivo, utilizando, quanto ao procedimento, a pesquisa bibliográfica e, quanto à interpretação, o método sistemático.

## 2 CONFLITOS TRABALHISTAS E SUA SOLUÇÃO ADEQUADA

A ideia de jurisdição está intimamente ligada à ideia de conflito<sup>11</sup>, uma vez que a primeira busca resolver o segundo, de maneira a apaziguar as relações sociais, através da conformação realizada pelo Estado por meio do Direito.

Ghisleni e Spengler<sup>12</sup> apontam para o fato do desequilíbrio hoje existente entre a realidade social e o sistema jurídico, acarretando um período de instabilidade entre o normativismo destinado a solucionar os conflitos individuais e a intensificação do acesso à justiça que já não mais atende, de forma satisfatória, a quantidade de demandas que lhe são submetidas.

No dizer de Kazuo Watanabe<sup>13</sup>, o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional de que trata o art. 5º, XXXV, da Constituição da República Federativa do Brasil assegura um acesso qualificado, e não meramente formal, à justiça, permitindo ao jurisdicionado “a obtenção de *tutela jurisdicional efetiva, tempestiva e adequada*, enfim, um acesso a

---

<sup>11</sup> GHISLENI, Ana Carolina. SPENGLER, Fabiana Marion. Mediação de Conflitos a partir do Direito Fraterno. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2011, p. 45.

<sup>12</sup> GHISLENI, Ana Carolina. SPENGLER, Fabiana Marion. Mediação de Conflitos a partir do Direito Fraterno. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2011, p. 46.

<sup>13</sup> WATABABE, Kazuo. Acesso à ordem jurídica justa: conceito atualizado de acesso à justiça, processos coletivos e outros estudos. Belo Horizonte: Del Rey, 2019, p. 82.

uma *ordem jurídica justa*”<sup>14</sup>. Tal ordem, para o autor, pressupõe a inclusão dos denominados meios consensuais de solução de conflitos, integrantes indispensáveis para a configuração do “amplo e substancial conceito de acesso à justiça”<sup>15</sup>.

Tal contexto propicia o natural nascimento e desenvolvimento de mecanismos diversos ao modelo tradicional, buscando a solução das disputas através de instrumentos consensuais<sup>16</sup>. Dentre essas formas, encontram-se a mediação e a conciliação.

## 2.1 MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Falar em mediação no âmbito da Justiça do Trabalho remete, na atualidade, aos centros judiciários de conciliação, os quais contam, via de regra, com a presença de um juiz e de diversos mediadores, que atuam na tentativa de encontrar uma solução capaz de pôr fim ao litígio. Dessa negociação resultará uma ata com os termos do ajuste, que será submetida ao magistrado, para homologação, se for o caso<sup>17</sup>.

Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>18</sup> qualifica a mediação e a conciliação como fontes formais autônomas do direito do trabalho, salientando que alguns defendem que tais institutos são fontes heterônomas, uma vez que um terceiro, pessoa diversa das envolvidas no conflito, contribui na sua solução. Sob tal aspecto, refere que a conciliação é um modo de solução de conflitos em que as próprias partes fazem concessões recíprocas envolvendo seus direitos subjetivos, podendo ter por objeto o acordo, a transação e a renúncia.

Em outras palavras, enquanto o mediador facilita a retomada do diálogo entre os envolvidos, o conciliador vai além, sugerindo a solução,

<sup>14</sup> WATABABE, Kazuo. Acesso à ordem jurídica justa: conceito atualizado de acesso à justiça, processos coletivos e outros estudos. Belo Horizonte: Del Rey, 2019, p. 82.

<sup>15</sup> WATABABE, Kazuo. Acesso à ordem jurídica justa: conceito atualizado de acesso à justiça, processos coletivos e outros estudos. Belo Horizonte: Del Rey, 2019, p. 82.

<sup>16</sup> GHISLENI, Ana Carolina. SPENGLER, Fabiana Marion. Mediação de Conflitos a partir do Direito Fraterno. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2011, p. 46.

<sup>17</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao\\_n\\_125-GP.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao_n_125-GP.pdf). Acesso em 31 jul. 2021.

<sup>18</sup> LEITE, Carlos Henrique B. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9786555595680. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/> Acesso em: 18 abr. 2022, p. 44.



sendo certo que a mediação decorre da vontade das partes de a ela se submeterem, tendo na autonomia da vontade seu princípio fundante, enquanto a conciliação tem, em sua essência, a obrigatoriedade.

Carlos Henrique Bezerra Leite e Ricardo Goretti Santos apontam que:

A conciliação assemelha-se à mediação quanto aos seguintes atributos ou características, voluntariedade, informalidade, flexibilidade, autoridade das partes na elaboração de decisões mutuamente aceitáveis, não adversariedade, e atuação imparcial de um terceiro interventor. Nada obstante as similitudes, os dois métodos alternativos não se confundem. Mediação e conciliação diferenciam-se em quatro critérios básicos: indicação, propósito principal, profundidade da apreciação do conflito, e modo de atuação do terceiro interventor.<sup>19</sup>

Releva notar que a Resolução 174 do CSJT<sup>20</sup> não estabelece diferenciação entre mediação e conciliação, equiparando suas funções na resolução de conflitos. Defendem alguns autores<sup>21</sup> que, para que a mediação se realize, esta não poderá tratar de direitos indisponíveis, dada a natureza alimentar destes, ainda que a Lei nº 13.140/2015, conhecida como Lei da Mediação, não faça tal diferenciação e preveja, em seu art. 3º, referida possibilidade<sup>22</sup>.

<sup>19</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra; Santos, Ricardo Goretti. A Mediação Incidental como meio de solução dos conflitos trabalhistas individuais: a questão da dispensa de trabalhadores detentores da garantia provisória no emprego. Espaço Jurídico Journal of Law. Joaçaba, v. 17, nº1, jan/abr. 2016, p. 147-166, p. 156.

<sup>20</sup> CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução 174, de 30 de setembro de 2016. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Disponível em: [https://www.csjt.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023](https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023). Acesso em: 4 abr. 2022.

<sup>21</sup> SPENGLER, Fabiana Marion. Mediação de Conflitos: da teoria à prática. 3. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021, p. 119.

<sup>22</sup> A questão atinente à conciliação e mediação, no âmbito jurisprudencial, tem maior ênfase no que diz respeito à eficácia liberatória dos planos de demissão voluntária – PDV, em que o empregado, após a adesão, ingressa com ação trabalhista pretendendo a anulação, em razão dos efeitos da quitação geral daí decorrente. Nesse sentido, trecho do acórdão proferido em sede de Recurso de Revista pelo TST, enfatizando a relevância do estímulo à conciliação: “[...] Ora, não restam dúvidas de que o autor aderiu ao PIDV de forma espontânea, porque vislumbrou vantagens no acordo que seria entabulado entre as partes, notadamente uma vantagem financeira que não teria se o seu contrato de trabalho tivesse obedecido a uma rescisão contratual comum, seja através de um pedido de demissão, seja por conta de uma despedida imotivada. Assim sendo, ao contrário do entendimento esposado pelo Juízo de primeiro

Araken de Assis chama a atenção ao fato de que:

É difícil traçar fronteiras nítidas e radicais entre a mediação e a conciliação. Em ambas, busca-se solução consensual da controvérsia, e, portanto, compartilham da mesma estrutura e finalidade. Porém, não coincidem totalmente no método e nos efeitos.

Um dos critérios as distingue pelo resultado: a mediação visa à composição dos desavindos, independentemente do conteúdo; por sua vez, a conciliação aspira à composição justa. Essa diferença de feito transforma-se em causa: o conciliador atuará nas causas em que não houver vínculo anterior entre as partes (art. 165, §2º), o mediador atuará quando houver vínculo prévio (art. 165, §3º).<sup>23</sup>

Importante referir que o cerne do debate sobre a viabilidade da solução extrajudicial da disputa fruto da relação laboral vincula-se, sobretudo, ao fato de que a Justiça do Trabalho é o ramo do Judiciário destinado à solução de conflitos que envolvem, substancialmente, e de maneira expressiva, direitos indisponíveis. Dada a natureza alimentar de seu crédito, não pode o trabalhador simplesmente dispor ou renunciar a direitos que se vinculam, em última análise, à dignidade humana que buscam preservar.

Como aponta Vólia Bonfim Cassar<sup>24</sup>, a mediação, via de regra, ocorre extrajudicialmente, com a presença de um terceiro, estranho à lide, que busca “facilitar, mediar” o conflito. Do mesmo modo, o mediador há

---

grau, entendo que, por conta da adesão voluntária do reclamante ao PIDV, operou-se a quitação de todas as parcelas requeridas através da presente reclamação. Somadas às razões antes expostas, não podemos olvidar que a própria Justiça do Trabalho tem incentivado a conciliação como uma das formas de se atingir os princípios constitucionais da efetividade jurisdicional e celeridade processual. [...] Vale dizer que o estímulo a uma solução pacífica e consensual dos conflitos é medida imposta em lei. [...] (TST - RR: 4724720175050161, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 31/08/2021, 4ª Turma, Data de Publicação: 03/09/2021). BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Recurso de Revista RR 472-47.2017.5.05.0161. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília/DF, DOU: 03/09/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1275369779/inteiro-teor-1275369908>. Acesso em: 18 abr. 2022.

<sup>23</sup> ASSIS, Araken. *Processo Civil Brasileiro*. Vol. 1. 2 ed. rev., ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016, p. 95-96.

<sup>24</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 14 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 1261.

que ser suficientemente preparado, fazendo uso de técnicas legítimas para conduzir as partes ao consenso, passando longe, assim, de qualquer autoritarismo. O ânimo conciliatório deve ter sua origem na vontade dos envolvidos, e não por imposição de um terceiro, no caso, o mediador, ainda que este atue de maneira ativa. Importante referir que nem mesmo ao magistrado é dado impor uma solução conciliatória, ainda que deva fazer uso de todos os esforços e meios legítimos para demonstrar aos envolvidos as vantagens advindas da solução consensual.

A busca pela pacificação social é tão essencial para o correto desenvolvimento da sociedade que o engajamento em sua realização se vincula diretamente à manutenção do próprio Estado de Direito. Trata-se, efetivamente, de observar o princípio do acesso à justiça de que trata o art. 5º, XXXV, da CF/88, garantindo a realização de todos os demais direitos fundamentais previstos na Constituição da República Federativa do Brasil.

Na lição de Mauro Cappelletti e Bryant Garth,

Embora o acesso efetivo à justiça venha sendo crescentemente aceito como um direito social básico nas modernas sociedades, o conceito de ‘efetividade’ é, por si só, algo vago. A efetividade perfeita, no contexto de um dado direito substantivo, poderia ser expressa como a completa ‘igualdade de armas’ – a garantia de que a conclusão final depende apenas dos méritos jurídicos relativos das partes antagônicas, sem relação com diferenças que sejam estranhas ao Direito e que, no entanto, afetam a afirmação e reivindicação dos direitos. Essa perfeita igualdade, naturalmente, é utópica. As diferenças entre as partes não podem jamais ser completamente erradicadas. A questão é saber até onde avançar na direção do objetivo utópico e a que custo. Em outras palavras, quantos dos obstáculos ao acesso efetivo à justiça podem e devem ser atacados? A identificação desses obstáculos, consequentemente, é a primeira tarefa a ser cumprida.<sup>25</sup>

A utilização da mediação no Judiciário como um todo e na Justiça do Trabalho especificamente não está imune a críticas. Fabiana Marion Spengler pondera que:

<sup>25</sup> CAPPELLETTI, Mauro. GARTH, Bryant. Acesso à Justiça. NORTHFLEET, Ellen Gracie (trad.). Porto Alegre: Fabris editor, 1988, p. 15.

O risco de introduzir a mediação no sistema jurisdicional é reduzi-la à condição de um mero instrumento a serviço de um Sistema Judiciário em crise, mais do que da paz social. A sua institucionalização pode resultar útil se observada conforme critérios econômicos, mas perigosa de acordo com critérios jurídico-políticos. A alteridade da mediação quanto ao Direito nasce dos fins e dos princípios que a inspiram, de uma modalidade diversa de entendimento das relações interpessoais. Nestes termos, mediação e Direito propõem dois modelos diversos na forma, na estrutura decisional e, principalmente, nos princípios inspiradores [...]<sup>26</sup>

Mas, visto como um meio legítimo e sustentável na busca da resolução de conflitos, a mediação ganha terreno e acresce aos números estatísticos percentuais respeitáveis de solução consensual.<sup>27</sup> Nilsiton Rodrigues de Andrade Aragão<sup>28</sup> chama a atenção para o fato de que, embora seja relevante a valorização dos meios consensuais de solução de conflitos, não se deve, ao mesmo tempo, se depreciar a possibilidade de solução de uma determinada causa pela via jurisdicional. Como refere o autor,

A mediação e a conciliação devem ser incentivadas por meio da valorização de suas qualidades, e não pelo destaque das deficiências das demais vias. Utilizar os problemas da jurisdição para convencer as partes a submeter-se a uma sessão de conciliação ou de mediação desvirtua o próprio sistema processual. Nos casos em que a autocomposição não for alcançada, o conflito será levado a julgamento pelo magistrado. Nesse cenário, as críticas à solução

<sup>26</sup> SPENGLER, Fabiana Marion. *Mediação de Conflitos: da teoria à prática*. 3 ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021, p. 27.

<sup>27</sup> Sobre conciliações, ver CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Justiça em números*. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-em-numeros-39-milhoes-de-acordos-homologados-em-2019/#:~:text=Justi%C3%A7a%20em%20N%C3%BAmeros%3A%203%2C9,homologados%20em%202019%20D%20Portal%20CNJ>. Acesso em 31 jul. 2021.

<sup>28</sup> ARAGÃO, Nilsiton Rodrigues de Andrade. Do acesso ao Judiciário ao acesso à Justiça: caminhos para a superação da cultura do litígio processual por vias autocompositivas e extrajudiciais. *Revista Eletrônica de Direito Processual – REDP*. Rio de Janeiro, ano 16, vol. 23, n. 1, Jan a Abr de 2022, p. 1021-1052, p. 1039.

adjudicada mediante sentença, inculidas nas partes em momento anterior, implicarão uma menor probabilidade de aceitação da decisão. Dessa forma, estarão intensificados os problemas de inefetividade da tutela jurisdicional já existentes, e o sistema processual, compreendido como um todo harmônico, estará enfraquecido. Como se percebe, assim como a jurisdição não é uma solução para todo e qualquer conflito, a autocomposição, da mesma forma, também não o é. Está equivocada a prioridade acrítica dada aos meios autocompositivos expressa no brocardo popular segundo o qual “é melhor um mau acordo do que um bom processo”. Os conflitos não devem ser tratados da mesma forma. O próprio CPC, ao estabelecer o dever de promoção da solução consensual de conflito, adverte que tal estímulo só deve ser realizado quando for possível (art. 3.º, § 2.º). A questão central é, portanto, definir qual meio é o mais adequado ao caso concreto, de modo que a preferência só pode ser definida a partir do conflito.<sup>29</sup>

Vale referir que a Resolução nº 125/2010, do CNJ, não diferencia mediador e conciliador, tampouco define quem pode atuar desempenhando referidos papéis, contudo, apresenta diretrizes para os tribunais no que diz respeito à implementação de políticas públicas voltadas para os métodos autocompositivos como solução dos conflitos<sup>30</sup>.

Quanto à referida Resolução, destaca Kazuo Watanabe<sup>31</sup> que sua efetiva implementação atualiza o conceito de acesso à justiça, que deixa de se configurar como simples acesso aos órgãos judiciários passando a significar o acesso a uma ordem jurídica mais justa. Aponta, nesse sentido,

---

<sup>29</sup> ARAGÃO, Nilsiton Rodrigues de Andrade. Do acesso ao Judiciário ao acesso à Justiça: caminhos para a superação da cultura do litígio processual por vias autocompositivas e extrajudiciais. Revista Eletrônica de Direito Processual – REDP. Rio de Janeiro, ano 16, vol. 23, n. 1, Jan a Abr de 2022, p. 1021-1052, p. 1039.

<sup>30</sup> FARIAS, Cleide Márcia de. Conciliação e Mediação como formas alternativas de solução de conflitos: a experiência brasileira. O direito público em perspectiva: meio ambiente, política e sociedade. LEAL, Virgínia de Carvalho; CORREA, Andry Matilla; BARBOSA, Maria Lúcia (org.). II Simpósio Brasil-Cuba de Derecho Publico. Belo Horizonte, 2018, p. 311-328, p. 318.

<sup>31</sup> WATABABE, Kazuo. Acesso à ordem jurídica justa: conceito atualizado de acesso à justiça, processos coletivos e outros estudos. Belo Horizonte: Del Rey, 2019, p. 105.

que a referência à mediação e à conciliação não deve ser dar como mecanismos alternativos e sim adequados à resolução dos conflitos.

A conciliação deve ser sempre incentivada pelos atores processuais. No entanto, tem-se visto, na prática, algumas reservas não na celebração de acordos e sim na própria negociação voltada para a solução amigável do litígio. A realidade trabalhista não tem conferido ao art. 625-A da CLT a dimensão pretendida pelo legislador, uma vez que as comissões de conciliação prévia ali referidas não são realizadas ou, quando realizadas, questionadas judicialmente exatamente em razão de supostamente obstaculizarem o acesso à justiça de que trata o art. 5º, XXXV, da CF/88.

Sem embargo, se as comissões de conciliação prévia não se mostraram hábeis ao fim a que se destinavam, não seria igualmente interesse do sindicato, enquanto representante do trabalhador, participar ativamente das tratativas conciliatórias, seja num momento prévio ao ajuizamento das demandas, seja diante dos próprios centros de conciliação judicial ou mesmo como efetivo mediador dos conflitos? Seria este um dever constitucional, ante a natureza do direito tutelado da parte ou também poderia o ente sindical dispor sobre a conveniência e oportunidade de se envolver na mediação? A resposta para tais questões, longe de ser simples, tende a definir o posicionamento e a forma de atuação sindical, assim como sua própria relevância no contexto em que se insere.

### **3 O SINDICATO E AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Relevante mencionar, como apontam Galvão, Castro, Krein e Teixeira<sup>32</sup>, que a reforma trabalhista desempenhou importante papel no enfraquecimento das bases da representação sindical, com reflexos, inclusive, na negociação sindical, fruto da possibilidade da negociação individual sem a intervenção do sindicato em diversos aspectos da relação contratual, circunstância agravada pelo enfraquecimento do financiamento ao referido ente, a partir do condicionamento da cobrança da contribuição sindical obrigatória à anuência prévia do trabalhador.

---

<sup>32</sup>GALVÃO, Andréia; CASTRO, Bárbara; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. Caderno CRH. Salvador, vol. 32, nº 86, Mai/Ago de 2019, p. 253-269, p. 253.

Na mesma toada, Ricardo Antunes e Jair Batista da Silva<sup>33</sup>, ao questionarem o destino dos sindicatos, alertam para a consolidação de uma tendência sindical voltada à transformação de seus dirigentes em espécie de gestores, perdendo o perfil de liderança até então adotado, o que, de igual modo, altera a configuração do destinatário do discurso sindical, não mais consubstanciado por um sindicalismo de classe e sim um sindicalismo cidadão, com consequências que refletem em todo o seu campo de atuação ao longo dos anos, desde a década de 1930.

Diante de tal cenário, importante se faz retomar a ideia do interesse coletivo subjacente à existência do ente sindical, como aponta Gilberto Stürmer:

O interesse coletivo não é a soma dos interesses individuais, mas a sua combinação, sendo, portanto, indivisível, no sentido de que satisfaz não diversos bens destinados às necessidades individuais, mas um único bem apto a satisfazer as necessidades de uma coletividade. O objeto do sindicalismo é regular as condições de trabalho de uma categoria (de interessados, independentemente de local de trabalho ou de atividade) através das normas coletivas e exercer a atividade sindical plena, no sentido de regular os interesses gerais da classe e dos trabalhadores como um todo, aspecto não encontrado nas relações individuais.<sup>34</sup>

As comissões de conciliação prévia, a seu turno, surgiram no ordenamento jurídico brasileiro em 13.01.2000, a partir da inserção dos artigos 625-A a 625-H à CLT pela lei nº 9.958/2000, que previu igualmente os núcleos intersindicais de conciliação – NINTER, os quais, mais do que as primeiras, e mesmo antes delas, apresentaram efetivo êxito de atuação<sup>35</sup>. O primeiro núcleo intersindical foi criado na cidade de Patrocínio, em

<sup>33</sup>ANTUNES, Ricardo; SILVA, Jair Batista da. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. Caderno CRH. Salvador, vol. 28, nº 35, Set a Dez de 2015, p. 511-528, p. 511-512.

<sup>34</sup> STURMER, Gilberto. A liberdade sindical no Brasil e as concepções do direito de Ronald Dworkin. Arquivo Jurídico, Teresina – PI, v. 2, nº 1, 2015, p. 120-129, p. 124.

<sup>35</sup> Sobre os núcleos intersindicais de conciliação, Antônio Gomes de Vasconcelos ressalta que “Quando os sindicatos de trabalhadores e empregadores de um determinado setor de atividade econômica decidem alterar a tradicional cultura adversarial determinante do seu modo de agir no âmbito das relações intersindicais e das relações de trabalho, para substituí-la por uma cultura de entendimento e negociação como regra, tem-se aí o ambiente e a oportunidade para a criação de um Núcleo Intersindical”. (2000, p. 155).

Minas Gerais, em outubro de 1994, posteriormente expandido para outras localidades, com êxito na cidade de Maringá, no Paraná, em 1996 e na cidade Contagem, também em Minas Gerais, em 1998, trazendo uma relevante mudança cultural na compreensão da solução de conflitos através da conciliação<sup>36</sup>.

Conforme expressamente previsto no art. 625-A, parte final, da CLT, o objetivo precípua de toda a estrutura visava conciliar os conflitos individuais de trabalho, em momento anterior ao ajuizamento de ações trabalhistas. Maurício Godinho Delgado<sup>37</sup>ressalta que uma das maiores problemáticas do novo dispositivo celetista se centrava exatamente na chamada eficácia liberatória geral conferida ao documento fruto da conciliação extrajudicial perante as comissões de conciliação prévia. Isso porque tal previsão feriria o art. 8º, VI, da CF/88, no que tange à limitação dos poderes de conciliação trabalhista, jungida apenas à esfera do sindicato em negociação coletiva.

De qualquer sorte, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, a previsão do denominado termo de quitação anual de obrigações trabalhistas trazido pelo art. 507-B da CLT, com expressa previsão de intervenção obrigatória do sindicato da categoria poderia representar a sinalização de retorno às comissões de conciliação prévia<sup>38</sup> e uma razão extra para o reexame de sua relevância.

Ademais, não se pode olvidar que a criação das referidas estruturas alinha-se à concepção internacional vinculada à resolução de conflitos trabalhistas entre as partes, na esteira do que recomenda a Organização Internacional do Trabalho – OIT a exemplo da Recomendação 94, e somente o transcurso de um tempo razoável, capaz de permitir o assentamento do entendimento doutrinário e jurisprudencial, poderia nos dar a real dimensão da relevância da atuação sindical no âmbito pré-processual como pacificadora e garantidora dos anseios sociais trabalhistas. Afinal, é a condução prática de um instituto na realidade que dá a medida de sua efetividade e garante o seu aperfeiçoamento.

---

<sup>36</sup> VASCONCELOS, Antônio Gomes de. Os Núcleos Intersindiais de Conciliação Trabalhista como Agentes de Transformação das relações de trabalho e da Administração da Justiça. Revista do TST, Brasília, vol. 66, nº 2, abril/jun 2000, p. 155.

<sup>37</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª ed. rev. atual. ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 1365.

<sup>38</sup> BRAGHINI, Marcelo; SIMON, Andréia Martin; SANTOS FILHO, Ronaldo Felon. Reforma Trabalhista e os meios alternativos de solução dos conflitos de interesses trabalhistas. Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca. Vol. 14, n. 1, jun. 2019, p. 215-235, p. 221.



Destaca-se que a inserção legislativa relativa às comissões de conciliação prévia não resistiu às controvérsias e críticas vinculadas à sua aplicação, além da própria desconfiança dos envolvidos<sup>39</sup>, e acabou por perder a grande chance de efetivação do seu intuito a partir das decisões proferidas nas ADIN's 2.139 e 2.160, em maio de 2009, pelo Supremo Tribunal Federal que, ao julgar as arguições de inconstitucionalidade da lei, por ferir, em tese, o acesso à justiça, deu parcial provimento para, interpretando a regra celetista conforme a Constituição, afastar a obrigatoriedade da fase de conciliação prévia nela prevista<sup>40</sup>.

Após a decisão da Suprema Corte, eventual interesse na criação das comissões não foi levado adiante e o intuito legislativo original perdeu a razão de ser em razão da ausência de incentivo ao desenvolvimento, senão das comissões em si, ao menos em relação à ideia valorosa nelas contida<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> Homero Batista Mateus da Silva enfatiza que "(...) teria sido um avanço notável nas relações trabalhistas brasileiras se houvessem vingado as comissões empresariais, capazes de manter, 365 dias por ano, um canal de comunicação aberto e qualificado para a solução de controvérsias quase em tempo real. Poderiam caminhar, inclusive, paralelamente às Cipas, destinadas estas aos temas da saúde e segurança do trabalho. A desconfiança recíproca acabou esvaziando o modelo proposto pelo legislador de 2000, pois tanto os empregados desconfiavam dos propósitos do empregador, eu se dispunha a abrir espaço para as comissões na empresa, quanto os patrões receavam que empregados procurassem postos nas comissões apenas para alcançarem a garantia de emprego". SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT Comentada**. 2 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018, p. 466.

<sup>40</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI nº 2139/DF. Relator Ministro Eros Grau. Brasília/DF, 23 de outubro de 2009. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=492168>. Acesso em: 3 jan. 2022.

<sup>41</sup> A jurisprudência parece tender à questão envolvendo a nulidade do acordo celebrado perante as Comissões de Conciliação Prévia por eventual vício de consentimento, como dá conta a seguinte ementa: RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA SEGUNDA PARTE RECLAMADA (OI S.A.). ACÓRDÃO REGIONAL. PUBLICAÇÃO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. EMPRESAS PRIVADAS. ATIVIDADE-FIM. POSSIBILIDADE. TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL Nº 725. [...] 2. NULIDADE DO ACORDO FIRMADO PERANTE COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. OCORRÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO REGISTRADO NO ACÓRDÃO REGIONAL. MATÉRIA FÁTICA. I. Conforme o entendimento consolidado desta Corte Superior, reconhece-se a eficácia geral e liberatória do termo de conciliação firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia (CCP) sem ressalvas e sem vício de consentimento. II. No caso concreto, o Tribunal Regional, soberano na análise de fatos e provas, com base em especial na prova oral, entendeu ser eivada de vício de consentimento a celebração do acordo realizado perante a Comissão de Conciliação Prévia, tendo concluído que "acordos como o firmado com o autor, perante a Comissão de Conciliação Prévia, padecem de vício de consentimento", razão pela qual anulou o acordo extrajudicial celebrando pelas partes perante a CCP. III. Na vertente hipótese, para alcançar conclusão em sentido contrário à afirmação de que acórdão padece de vício de consentimento, da forma como articulado pela parte recorrente, de que "não há nos autos prova de que o acordo levado a efeito entre as partes tenha sido indevidamente conduzido ou manipulado", seria necessário reexaminar as provas dos autos, conduta vedada em recurso de revista, ante o óbice de natureza processual consolidado na Súmula nº 126 do TST. [...]. (TST - RR: 490220115090965,

Vale lembrar que as disposições do art. 625-C da CLT davam destaque à relevância da negociação coletiva, tanto na formação quanto na representatividade e especificidade da condução das comissões de conciliação prévia, de onde a proteção coletiva sindical se faria, necessariamente, presente, conjugando, assim, esforços dos sindicatos patronal e profissional na prevenção e contenção de conflitos<sup>42</sup>.

### 3.1 CONCILIAÇÃO COMO COOPERAÇÃO ENTRE OS SUJEITOS

O art. 6º do Código de Processo Civil de 2015 menciona o princípio da cooperação, estabelecendo que “todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva”.

O dever de cooperação é um dever que decorre, em última análise, da boa-fé processual<sup>43</sup>, já que todos devem empregar os esforços na direção da pacificação social, a qual ocorre com o término do litígio. A negativa da parte, antes mesmo da tentativa conciliatória, demonstra o uso inadequado do processo para fim outro que não a melhor solução ao caso, podendo configurar, inclusive, tumulto processual indevido.

Ademais, o próprio artigo 334, parágrafo 8º, do CPC prevê, como ato atentatório à dignidade da justiça, a ausência injustificada do autor ou do réu à audiência de conciliação, estabelecendo, inclusive, a aplicação de multa para tais situações. Ou seja, todos os envolvidos em um determinado conflito devem procurar cooperar na direção da melhor solução e, como tal, a cooperação não apenas precede a judicialização como também pode evita-la.

Sérgio Gilberto Porto e Daniel Ustarroz afirmam que

---

Relator: Evandro Pereira Valadão Lopes, Data de Julgamento: 06/04/2022, 7ª Turma, Data de Publicação: 12/04/2022). BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 21843-44.2017.5.04.0016. Relator Evandro Pereira Valadão Brasília/DF, 12 de abril de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=220503&anoInt=2021>. Acesso em: 8 dez. 2022.

<sup>42</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. CLT Comentada. 2 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018, p. 467.

<sup>43</sup> NERY JR., Nelson. NERY, Rosa Maria de A. Comentários ao Código de Processo Civil. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015, p. 208.

A realização do efetivo acesso à justiça (...) passa pelo trabalho conjunto de diversos cidadãos. Ao lado do Estado, também a sociedade civil deve estar atenta à difícil tarefa de conhecer o direito e informar a população, para que, em um segundo momento, esses mesmos direitos possam ser acionáveis judicialmente. Todas as pessoas, mesmo as que não desenvolvem as atividades profissionais precípua das carreiras jurídicas, são chamadas a conhecer e a analisar criticamente o Direito e os mecanismos instituídos para sua aplicação.<sup>44</sup>

O princípio da cooperação precisa ser compreendido, na seara trabalhista, a partir dos direitos fundamentais sociais envolvidos, os quais, como refere Ingo Sarlet,

[...] não são sociais pelo fato de serem, em primeira linha, ou mesmo exclusivamente, direitos coletivos, no sentido de sua titularidade ser eminentemente coletiva. Os direitos sociais assim foram e têm sido designados por outra razão, mesmo no âmbito da superada distinção entre direitos individuais e direitos sociais, visto que tal distinção não repousa na titularidade coletiva dos direitos sociais, mas na natureza e objeto dos direitos [...]

(...), a qualificação de tais direitos como sendo também direitos sociais está diretamente vinculada à garantia de tutela de uma determinada classe social (os trabalhadores) no âmbito de relações no mais das vezes marcadas por níveis de manifesta assimetria – e desequilíbrio – de poder econômico e social.<sup>45</sup>

O papel do sindicato na efetivação dos direitos fundamentais sociais vincula-se diretamente à sua atuação e liberdade de atuação frente

---

<sup>44</sup> PORTO, Sérgio Gilberto. USTÁRROZ, Daniel. Lições de Direitos Fundamentais no Processo Civil. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 47.

<sup>45</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018, p. 225.

ao outro polo da relação negocial, representada pelo empregador, ante o desequilíbrio entre poder econômico e social, entre capital e trabalho.

Sob tal aspecto, e no dizer de Andréia Galvão,

O sindicato não pode se limitar à perspectiva econômico-corporativa, nem se contentar em reproduzir discursos politicamente vazios, que não dialogam com as condições objetivas e subjetivas dos distintos setores das classes trabalhadoras. É preciso ultrapassar a defesa genérica e passiva de direitos, a fim de disputar o alcance e o conteúdo do direito. Não é possível falar em reinvenção do sindicalismo se este for visto apenas como provedor de serviços para sua base pois, em muitos casos, isso significa se resignar frente a uma perspectiva de rebaixamento de direitos ou implica até mesmo assumir aquilo que o Estado deixa de fazer.<sup>46</sup>

Nessa condição, a discussão envolvendo a participação efetiva do sindicato como mediador ou ente efetivamente conciliador passa, igualmente, pela ideia de limites da autonomia da vontade no contexto do Direito do Trabalho.

Autonomia da vontade vincula-se ao conceito de liberdade de escolha. Segundo Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho,

Se foi a autonomia da vontade que estabeleceu a relação contratual, é óbvio que esta mesma autonomia poderá desfazê-la, na forma como pactuado, possivelmente celebrando um novo negócio jurídico que estabelece o fim do vínculo contratual, disciplinando as consequências jurídicas deste fato.<sup>47</sup>

No dizer de Fábio S. de Andrade e Andressa da Cunha Gudde, autonomia privada

---

<sup>46</sup> GALVÃO, Andréia. Desafios político-ideológicos e organizativos para o sindicalismo do futuro. Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho. RBEST. Campinas, v. 3, 2021, p. 1-8, p. 4.

<sup>47</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Manual de Direito Civil: volume único, 3 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 623-624.

[...] se conceitua como a capacidade do sujeito de direito de determinar seu próprio comportamento individual, envolvendo tantos aspectos negociais, como existenciais, constituindo “[...] uma das dimensões fundamentais da noção mais ampla de liberdade” e despontando como um contraponto necessário à eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas. A autonomia privada é um dos valores fundantes da atual ordem jurídica (uma vez que une ao princípio da dignidade da pessoa humana o direito fundamental à liberdade) e instrumento para o livre desenvolvimento da personalidade, tendo sido seu alcance e finalidade redefinidos pelo princípio da dignidade da pessoa humana [...].<sup>48</sup>

Talvez o conceito de hipossuficiência não se mostre tão hábil a justificar a condição protetiva quanto o é a definição de vulnerabilidade<sup>49</sup>, tendo em vista que esta aceita dimensionamento, enquanto aquela apresenta-se engessada. Vulnerabilidade é conceito que nos permite verificar, no caso concreto, o real e efetivo desequilíbrio entre os contratantes, desequilíbrio este que se dá de tal modo que o torna incapaz de viabilizar o aperfeiçoamento da negociação em igualdade de condições, como se verifica nas relações individuais, detendo o sindicato, contudo, efetiva autonomia da vontade que lhe permite negociar em igualdade de condições.

Nessa mesma linha, deve-se atentar para o fato de que as comissões de conciliação prévia objetivam a manutenção do diálogo entre os envolvidos e, ainda que de constituição facultativa, devem se manter abertas às negociações<sup>50</sup> como forma de garantir a cooperação dos envolvidos visando a um objetivo comum: a solução eficaz do conflito,

<sup>48</sup> ANDRADE, Fábio Siebeneichler de; GUDDE, Andressa da Cunha. O desenvolvimento dos Direitos da Personalidade, sua Aplicação às Relações de Trabalho e o Exercício da Autonomia Privada. Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito/UFRGS, vol. III, n. 2, 2013, p. 409-446, p. 427.

<sup>49</sup> Sobre vulnerabilidade recomenda-se a leitura de WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho. 2019. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/30090>. Acesso em: 19 out. 2021 .

<sup>50</sup> FRASSON, Cristiane Carla Claro; DE PAULA, Sandra Cristina Martins Nogueira Guilherme. Comissões de Conciliação Prévia: da análise constitucional da obrigatoriedade da submissão do dissídio individual à comissão de conciliação prévia. Revista Jurídica da Unifil. Ano VIII, nº 8, 2011, p. 51-66, p. 56.

atendendo ao interesse maior daquele que precisa do sindicato como instrumento realizador dos direitos fundamentais previstos pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. O sindicato é, em última análise, o garantidor constitucional dos direitos humanos do trabalhador e todo o seu enfoque deve estar voltado para essa responsabilidade.

Ainda que facultativa a instalação das comissões prévias, é importante que o sindicato tome para si a iniciativa de promover e incentivar o desenvolvimento do espírito conciliatório, mantendo o diálogo necessário para a implementação de uma política eficaz em tal sentido e, talvez, até mesmo, venha a figurar na condição de legítimo mediador de disputas individuais, o que pode se dar tanto no momento prévio ao ajuizamento da ação trabalhista quanto durante a fase judicial, a partir de uma nova compreensão da dimensão resolutiva de disputas.

## CONCLUSÃO

Quando se rejeita a retirada do máximo efeito proveniente de uma legislação não apenas nova, mas que também possui o condão de ser inovadora, se impede que o resultado útil desta interpretação alcance e beneficie todos aqueles a quem ela buscava justamente proteger. Se “o propósito da utopia é justamente continuar caminhando”<sup>51</sup>, não se deve interromper a caminhada, ainda mais quando ela significa avanço e amadurecimento das instituições e da própria sociedade.

No caso das comissões de conciliação prévia e dos próprios NINTER, o tempo necessário para o desenvolvimento e compreensão dos institutos restou solapado pelo temor do resultado negativo de tais atuações, numa espécie de presunção, *contrario sensu*, da má-fé. Não se nega que o mau uso de qualquer instituto deva ser sempre coibido. Contudo, tal perspectiva não deve ser usada para suplantar uma aplicação que, apenas na prática, poderia garantir a percepção dos resultados futuros benéficos aos envolvidos.

Hoje, mais de vinte anos após a entrada em vigor do art. 625-A da CLT, e com todo o desenvolvimento tecnológico e laboral

---

<sup>51</sup> BREGMAN, Rtuger. Utopia para realistas: como construir um mundo melhor. Tradução de Leila Couceiro. Rio de Janeiro: Sextante, 2018, p. 207.

havido, é possível perceber o quanto o sindicato abriu mão de uma efetiva parcela de atuação no interesse do trabalhador. Tanto os CEJUSCs quanto a própria resolução online de disputa dão o tom de que o futuro envolve a solução do conflito fora do âmbito da judicialização propriamente dita, além de garantir uma pacificação social fruto do interesse maior dos próprios envolvidos e, portanto, muito mais autêntica.

A realidade cada vez mais se distancia de uma cultura frequentemente arraigada em bases equivocadas de percepção do litígio e do (mau) uso do processo para uma cultura de solução eficiente e eficaz a partir dos meios disponíveis de pacificação social.

Desse modo, o ordenamento jurídico deve guiar-se de forma a observar a natureza central da Constituição e dos direitos fundamentais nela insculpidos, assim como a sociedade deve buscar na realidade das relações encontrar a melhor solução para seus conflitos.

Interpretar fatos e conjunto normativo conforme a Constituição, visando sempre dar a maior efetividade possível aos direitos fundamentais implica, de certa forma, repensar se os meios até então utilizados se mostraram capazes de atender às demandas. A revisão da estrutura sindical implica questionar se sua atuação não deve atentar, diante da realidade social, a este que tem sido o grande objetivo de toda a sistemática hoje construída para a pacificação social através da conciliação dos envolvidos na disputa laboral, antes mesmo da ação trabalhista.

Em conclusão, aponta-se para a imperiosa necessidade de atuação sindical no plano da efetivação dos direitos mais caros ao trabalhador, sendo premente o estímulo ao sindicato para que, mediante o bom uso das estratégias legais que lhe são conferidas, atue na vanguarda diante do advento das novas modalidades de resolução de conflito, tendo como norte a missão da proteção constitucional do acesso à justiça (e não ao Poder Judiciário), a necessidade de ressignificar sua própria existência e, ainda, o interesse cada vez maior da população nas soluções extrajudiciais, especialmente por se constituírem como real forma de pacificação social.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Fábio Siebeneichler de; GUDDE, Andressa da Cunha. O desenvolvimento dos Direitos da Personalidade, sua Aplicação às Relações de Trabalho e o Exercício da Autonomia Privada. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito/UFRGS**, vol. III, n. 2, 2013, p. 409-446.

ANTUNES, Ricardo; SILVA, Jair Batista da. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Caderno CRH**. Salvador, vol. 28, nº 35, Set a Dez de 2015, p. 511-528.

ARAGÃO, Nilsiton Rodrigues de Andrade. Do acesso ao Judiciário ao acesso à Justiça: caminhos para a superação da cultura do litígio processual por vias autocompositivas e extrajudiciais. **Revista Eletrônica de Direito Processual – REDP**. Rio de Janeiro, ano 16, vol. 23, n. 1, Jan a Abr de 2022, p. 1021-1052.

ASSIS, Araken. **Processo Civil Brasileiro**. Vol. 1. 2 ed. rev., ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

BRAGHINI, Marcelo; SIMON, Andréia Martin; SANTOS FILHO, Ronaldo Fenelon. Reforma Trabalhista e os meios alternativos de solução dos conflitos de interesses trabalhistas. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**. Vol. 14, n. 1, jun. 2019, p. 215-235.

**BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 29 nov. 2022.

**BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 29 nov. 2022.

**BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em: 29 nov. 2022.

**BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015**. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública, altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972, e revoga o §2º do



art. 6º da Lei nº9.469, de 10 de julho de 1997. Brasília, 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2015/lei/113140.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113140.htm). Acesso em: 8 jul. 2022.

**BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991 e dá outras providências. Brasília, 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2020/lei/114020.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/lei/114020.htm). Acesso em: 8 dez. 2022.

**BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI nº 2139/DF.** Relator Ministro Eros Grau, 1 de agosto de 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=492168>. Acesso em: 3 jan. 2022.

**BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Recurso de Revista RR 472-47.2017.5.05.0161.** Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília/DF, 3 de setembro de 2021. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1275369779/recurso-de-revista-rr-4724720175050161/inteiro-teor-1275369908>. Acesso em: 18 abr. 2022.

**BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 21843-44.2017.5.04.0016.** Relator Evandro Pereira Valadão, Brasília/DF, 12 de abril de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=220503&anoInt=2021>. Acesso em: 8 dez. 2022.

**BRASIL. Ministério da Justiça. Portaria nº 1.184, de 1 de julho de 2014.** Institui o sistema de solução alternativa de conflitos Consumidor.gov.br. Disponível em: <https://www.consumidor.gov.br/pages/conteudo/publico/1>. Acesso em: 29 nov. 2022

**BREGMAN, Rtuger. Utopia para realistas: como construir um mundo melhor.** Tradução de Leila Couceiro. Rio de Janeiro: Sextante, 2018.

CAPPELLETTI, Mauro. GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. NORTHFLEET, Ellen Gracie (trad.). Porto Alegre: Fabris editor, 1988.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Programas e Ações**: Conciliação e Mediação. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/conciliacao-e-mediacao/>. Acesso em: 11 fev. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 125**, de 29 de novembro de 2010. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao\\_n\\_125-GP.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao_n_125-GP.pdf). Acesso em: 31 jul. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso em: 31 jul. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. rev. atual. ampl. São Paulo: LTr, 2018.

FARIAS, Cleide Márcia de. Conciliação e Mediação como formas alternativas de solução de conflitos: a experiência brasileira. **O direito público em perspectiva: meio ambiente, política e sociedade**. LEAL, Virgínia de Carvalho; CORREA, Andry Matilla; BARBOSA, Maria Lúcia (org.). II Simpósio Brasil-Cuba de Derecho Publico. Belo Horizonte, 2018, p. 311-328.

FRASSON, Cristiane Carla Claro; DE PAULA, Sandra Cristina Martins Nogueira Guilherme. Comissões de Conciliação Prévia: da análise constitucional da obrigatoriedade da submissão do dissídio individual à comissão de conciliação prévia. **Revista Jurídica da Unifil**. Ano VIII, nº 8, 2011, p. 51-66.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de Direito Civil: volume único**, 3 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

GALVÃO, Andréia; CASTRO, Bárbara; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno CRH**. Salvador, vol. 32, nº 86, Mai/Ago de 2019, p. 253-269.

GALVÃO, Andréia. Desafios político-ideológicos e organizativos para o sindicalismo do futuro. **Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho. RBEST**. Campinas, v. 3, 2021, p. 1-8.

GHISLENI, Ana Carolina. SPENGLER, Fabiana Marion. **Mediação de Conflitos a partir do Direito Fraternal**. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; Santos, Ricardo Goretti. A Mediação Incidental como meio de solução dos conflitos trabalhistas individuais: a questão da dispensa de trabalhadores detentores da garantia provisória no emprego. **Espaço Jurídico Journal of Law**. Joaçaba, v. 17, nº1, jan/abr. 2016, p. 147-166.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9786555595680. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 18 abr. 2022.

MARTINS, Ives Gandra da Silva. A Justiça do Trabalho do ano 2000, as Leis 9.756, 9.957 e 9.958/2000, a Emenda Constitucional 24/1999 e a Reforma do Judiciário. *Revista Jurídica Virtual*, vol. 1, nº 8, janeiro de 2000. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/1075/1058>. Acesso em: 21 fev. 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comissões de Conciliação Prévia e procedimento sumaríssimo**. 2 ed. São Paulo: Editora Foco, 2020.

NERY JR., Nelson. NERY, Rosa Maria de A. **Comentários ao Código de Processo Civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação nº 94. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312432:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312432:NO) Acesso em: 3 jan. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Liberdade Sindical e proteção do direito de sindicalização. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS\\_239608/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm). Acesso em: 29 nov. 2022.

PEIXOTO, Ravi. Os “princípios” da mediação e da conciliação: uma análise da Res. 125/2010 do CNJ, do CPC/2015 e da Lei 13.140/2015. **Justiça Multiportas – Mediação, Conciliação, Arbitragem e outros meios de solução adequada**

**de conflitos.** ZANETI JR., Hermes; CABRAL, Trícia Navarro Xavier (org.). Salvador: Juspodivm, 2016.

PORTO, Sérgio Gilberto. USTÁRROZ, Daniel. Lições de Direitos Fundamentais no Processo Civil. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT Comentada.** 2 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

SPENGLER, Fabiana Marion. **Mediação de Conflitos: da teoria à prática.** 3. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

STURMER, Gilberto. A liberdade sindical no Brasil e as concepções do direito de Ronald Dworkin. **Arquivo Jurídico**, Teresina – PI, v. 2, nº 1, 2015, p. 120-129.

SUSSEKIND, Arnaldo. História e Perspectivas da Justiça do Trabalho. **Revista do TST**, Brasília, vol. 67, nº 4, out/dez 2001, p. 15-27.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. Os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista como Agentes de Transformação das relações de trabalho e da Administração da Justiça. **Revista do TST**, Brasília, vol. 66, nº 2, abri/jun 2000, p. 155.

WATABABE, Kazuo. **Acesso à ordem jurídica justa: conceito atualizado de acesso à justiça, processos coletivos e outros estudos.** Belo Horizonte: Del Rey, 2019.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado:** critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho. 2019. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/30090>. Acesso em: 19 out. 2021.