

# A REALIZAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NOS CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO E SUA HOMOLOGAÇÃO PELA JUSTIÇA TRABALHISTA

ALINE APARECIDA DE SOUZA<sup>1</sup>

## RESUMO.

A questão lançada, nesta pesquisa, diz respeito ao uso de uma forma específica de solução de conflitos para o tratamento de conflitos individuais do trabalho. trazem-se à tona os Métodos Alternativos/Adequados de Solução de Conflitos que se apresentam, ao lado da jurisdição estatal, como técnicas disponíveis para o tratamento de uma série de conflitos, ampliando, assim, o número de portas para o acesso à Justiça. Por fim, cabe registrar que a presente pesquisa é bibliográfica e documental, com finalidade descritiva e exploratória do tema em questão.

Palavras-chave: acordos extrajudiciais; homologação; Justiça do Trabalho.

## 1. INTRODUÇÃO

No Brasil, a competência para julgar os conflitos individuais do trabalho restringia-se à Justiça do Trabalho, ramo especializado do Judiciário, composto por juízes aplicadores das disposições contidas na legislação material e processual inseridas na CLT e em leis esparsas, referentes a determinadas áreas de atuação profissional.

Tendo em vista que a fase conciliatória é um requisito peculiar e obrigatório das reclamações trabalhistas, conforme preceitua o art. 764<sup>2</sup> da CLT, a Justiça do Trabalho detém longa experiência com a adoção de práticas conciliatórias, pois sempre coube ao juiz do trabalho envidar esforços em diversas fases processuais, na tentativa de incentivar a composição das partes.

Entretanto, após a edição da Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) expandiu-se a possibilidade de as partes tentarem um acordo fora do ambiente judicial,

<sup>1</sup> Mestre em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela EMATRA/24. Técnica Judiciária do TRT da 24ª Região. Professora na Faculdade Estácio de Sá – Campo Grande/MS.

<sup>2</sup> Art. 764. Os dissídios individuais ou coletivos submetidos a apreciação da justiça do trabalho serão sempre sujeitos a conciliação.

porquanto o legislador passou a permitir que as partes possam buscar a autocomposição por outros meios privados, ficando submetidas à homologação do acordo entabulado pelo juiz trabalhista.

Nos casos de solução de conflitos individuais do trabalho, essa hipótese se restringia apenas à tentativa de conciliação nas Comissões de Conciliação Prévias<sup>3</sup>, previstas no art. 625-A da CLT. Contudo, atento às inovações legais, processuais e culturais, o legislador viu-se premido a inseri-las no âmbito trabalhista, acompanhando esse processo evolutivo que já perpassa o Judiciário Nacional há certo tempo, como será mais bem explicitado no tópico seguinte.

## **2. A UTILIZAÇÃO DE MÉTODOS ALTERNATIVOS PARA A SOLUÇÃO PACÍFICA DAS CONTROVÉRSIAS**

No Brasil, a Constituição Federal assinala, em seu preâmbulo, ser a justiça um de seus valores supremos, sendo uma das razões pelas quais se compromete com a solução pacífica das controvérsias, tanto na ordem interna como na internacional. Além disso, ao se propor a tal intento, o constituinte assegura o acesso à justiça ao prescrever que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, princípio contido no inc. XXXV do seu art. 5º (BRASIL, 1988).

Veja-se que andou bem o constituinte ao reconhecer a importância de não se deixar de apreciar todo e qualquer tipo de direito, porquanto a instituição de direitos implica a existência de meios para sua proteção (CAPPELLETTI; GARTH, 1988).

Contudo, tenha-se presente que esse acesso à justiça deve abranger mais do que o mero acesso ao poder judiciário, trata-se de uma possibilidade à disposição das pessoas para que estas possam reivindicar seus direitos ou solucionar seus litígios em um sistema aberto a todos, capaz de produzir resultados justos (CAPPELLETTI; GARTH, 1988).

Nessa linha de pensamento, Watanabe (2011) acrescenta que todo tipo de conflito – não, necessariamente, um conflito de interesse – terá uma atenção especial do Poder Público, não se restringindo apenas ao acesso formal aos seus órgãos, mas sim um acesso

<sup>3</sup> As Comissões de Conciliação Prévia – CCPs – representam um meio de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas criadas para que empregados e empregadores possam dirimir suas avenças no âmbito da própria empresa, de várias empresas ou dos sindicatos.

qualificado, que se proponha a solucionar as controvérsias em prol de uma ordem jurídica justa.

Nessa perspectiva, sobleva-se a necessidade de se permitir a adoção de métodos alternativos/adequados de solução de conflitos - MASC, instrumentos reelaborados com o intuito de tratar as controvérsias adequadamente, ampliando o leque de possibilidades de as partes verem solucionadas suas pendências sem ficarem adstritas à jurisdição estatal. Dentre esses procedimentos, destacam-se as práticas de negociação, conciliação, mediação e arbitragem.

Os MASCs possuem como característica comum a adoção de procedimentos mais informais e de fácil apreensão pelas partes, os quais se coadunam aos intentos de simplicidade e acessibilidade da justiça, bem como da solução pacífica das controvérsias e da harmonia social.

Entretanto, a adoção de MASCs não significa o fim da jurisdição estatal, pelo contrário, permite que esta seja mais bem utilizada para as soluções daqueles casos mais complexos e de relevante interesse público. Ademais, há de se ter em mente que a existência de variadas formas de tratamento de conflitos não é fator de exclusão para um ou outro método, visto que, ao invés disso, as metodologias podem se complementar em alguns casos.

Nalini (2000) explica que a multiplicidade de métodos capazes de resolver as controvérsias deriva de uma visão moderna de Justiça a qual se propõe a otimizar os instrumentos de solução dos conflitos, permitindo, assim, vários caminhos de entrada para o Judiciário. Por conta disso, é que se faz necessária a alocação dos MASCs no âmbito dos Poderes Público e Privado, a fim de propiciar o tratamento mais adequado das inúmeras demandas da sociedade e atingir resultados ainda mais significativos.

Tanto é assim, que recentemente foram sendo introduzidas à legislação nacional reformas referentes à adoção de institutos e práticas processuais mais consentâneos com as demandas da sociedade.

Dentre essas inovações, torna-se imperioso rememorar a implantação da Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado de Conflitos de Interesses proposta pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ – por intermédio da publicação da Resolução CNJ nº 125/2010, que suscitou a utilização de métodos consensuais de solução de conflitos como novos paradigmas a serem adotados pelo Poder Judiciário Nacional.

Conseqüentemente, esses novos modelos passaram a ganhar importância e a serem incorporados ao sistema jurídico do país, como se pode observar no Novo Código

de Processo Civil - NCPC (Lei n. 13.105/2015), na Lei da Mediação (Lei n. 13.140/2015) e na Lei da Arbitragem (atualizada pela Lei n. 13.129 em 2015).

Assim, sob a égide da Resolução CNJ nº 125/2010 e, posteriormente, com a publicação do NCPC abriu-se espaço para que os interessados em solucionar suas controvérsias pudessem resolvê-las por si mesmos, auxiliados por um profissional capaz de facilitar-lhes a comunicação e o alcance de um consenso, conforme se pode observar na redação do §3º do art. 3º do NCPC, *in verbis*:

Art. 3º *Omissis*

§ 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial. (BRASIL, 2015)

Além disso, o NCPC permitiu que os tribunais criassem centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação; bem como, pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição; assim como, pela realização de conciliação e mediação extrajudiciais por profissionais independentes (arts. 165 e 175).

Atualmente, é possível afirmar que o Brasil possui uma multiplicidade de opções de acesso à justiça (SOARES, 2017), o que se pode chamar de sistema multiportas, o qual pode ser entendido, de acordo com Tartuce, como:

[...] o complexo de opções que cada pessoa tem à sua disposição para buscar solucionar um conflito a partir de diferentes métodos; tal sistema (que pode ser ou não articulado pelo Estado) envolve métodos heterocompositivos (adjudicatórios) e autocompositivos (consensuais), com ou sem a participação estatal (TARTUCE, 2016, p. 68).

Portanto, observa-se que houve uma quebra do monopólio da jurisdição estatal que passou a admitir uma cooperação entre os sistemas públicos e privados de solução de conflitos, que juntos passam a atuar em prol de um interesse comum que é a manutenção da paz social (CARAJELES COV, 2012).

Deste modo, as partes têm a sua disposição diferentes opções de técnicas de tratamento e solução de conflitos, a escolha por uma delas irá se efetuar de acordo com os interesses das partes e a característica do conflito que as permeia.

Nesse viés, Tartuce afirma que:

[...] a realização da justiça deve ser considerada um valor superior em relação à forma para a sua obtenção, sendo de grande importância a composição apta a dar a cada um o que é seu, realizando os direitos violados e/ou ameaçados com o mínimo de convulsão social. (TARTUCE, 2008, p. 78).

Denota-se, portanto, que a existência de um conflito não subtrai das partes seu poder de decisão, porque a adoção de MASCS apresenta-se como meio de exercício da independência e da autonomia da vontade dos interessados.

Por conseguinte, não se afigura mais eficaz a mera postulação judicial do conflito, mas talvez e, anteriormente a isso, a busca por novas alternativas para solucioná-lo, com vistas ao entendimento entre as partes envolvidas, as quais poderão dialogar entre si e, quiçá, chegarem, autonomamente, a um consenso.

### **3. A SOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DE CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO**

Como dito alhures, antes da Reforma Trabalhista de 2017, a solução de conflitos individuais do trabalho no Brasil era de competência exclusiva da justiça trabalhista, com exceções quanto à realização de acordos pré-processuais por meio das Comissões de Conciliação Prévia.

Note-se que o Estado, praticamente, monopolizava essa função de gerir os conflitos laborais de cunho individual. Por conseguinte, Vasconcelos fez uma crítica ao modelo então vigente nos seguintes termos:

A cultura estatocêntrica firmou-se rigidamente também no campo da solução dos conflitos, especialmente no campo das relações de trabalho, no qual estes foram ideologicamente juridicizados para atender ao espírito corporativo com que se instalou a organização do trabalho. Esse estímulo à juridicização e à formalização do conflito trabalhista, individual e coletivo, desestimulou a cultura do diálogo e da autocomposição, tornando a Justiça o único espaço de confrontação de interesses entre as partes, numa perspectiva contenciosa. A participação das partes na composição do conflito em que elas próprias estão envolvidas foi sempre pouco valorizada. (VASCONCELOS, 2014, p. 187).

Como já explicitado, essa velha fórmula de se buscar a solução dos problemas na Justiça há muito vem sendo repensada, porquanto o que se deseja é que a pacificação ocorra no interior dos relacionamentos das empresas e não apenas em fóruns judiciais.

Pastore comunga desse entendimento e assevera que o excesso de regulamentação e de processos modifica o comportamento das empresas e intimida a criação de vínculos formais de emprego, por isso sugere uma mudança no paradigma atual, mas, para que tal intento se concretize, o autor argumenta que:

Isto exige uma mudança de concepção na solução de conflitos trabalhistas. A base do direito do trabalho teria de se deslocar da lei para o contrato, dos tribunais para as mesas de negociação e dos julgamentos para os métodos voluntários de resolução de controvérsias [...]. (PASTORE, 2006, p. 196).

Nessa mesma trilha, importante trazer a conclusão de Vasconcelos, que ao realizar pesquisa no Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio - MG constatou que:

[...] há um enorme contingente de pendências e conflitos de interesses entre trabalhadores e empresários situados numa zona intermediária, que representa o conjunto daquelas situações em que a espontaneidade das partes não é suficiente para o desencadeamento do entendimento conducente à sua solução. Contudo, tais situações, em regra, não exigem de modo algum a movimentação do aparato estatal com todo o seu rigor formal-burocrático. Basta a presença de um terceiro habilitado para o exercício desta função supletiva de auxiliar as partes na persecução de uma solução satisfatória, consensual e autônoma. (VASCONCELOS, 2014, p. 159).

Diante dos comentários acima, depreende-se ser urgente e necessária a incursão de meios consensuais para a solução dos conflitos, inclusive os trabalhistas, pois a interlocução das partes proporciona um ambiente favorável para o exercício da autonomia e da cidadania dos envolvidos.

Dessa maneira, o legislador nacional introduziu formas consensuais de solução de conflitos individuais do trabalho, com possibilidade de que empregados e empregadores possam solucionar eventuais conflitos, de modo preventivo; assim como, possam adotar o MASC que eles entenderem adequado para uma tentativa de autocomposição.

Ao ser inserida pela Lei da Reforma Trabalhista, a alínea “f”, do art. 652 e o art. 855-B/E e do parágrafo único do art. 876 da CLT, houve uma inovação no sistema jurisdicional trabalhista, trazendo a possibilidade de as partes buscarem a autocomposição espontaneamente, sem se socorrer do órgão judiciário ou das CCPs, conforme se transcreve abaixo:

Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:  
f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

‘Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.’

‘Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

‘Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

“Art. 876. ....

Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar. (BRASIL, 2017).

Os aludidos artigos não indicam quais meios podem ser adotados pelas partes, razão pela qual se infere serem possíveis todos os meios consensuais permitidos em Direito. Nessa senda, estariam incluídos os métodos alternativos de solução de conflitos, com exceção da arbitragem, pois esta encontra limitação expressa a determinados contratos de trabalho, conforme disposição constante no art. 507 – A da CLT.

No entanto, a mera introdução da possibilidade de realização de acordos extrajudiciais não acarreta a automática adesão às novas metodologias de autocomposição disponíveis, para tanto faz-se necessário um trabalho conjunto de várias instituições para que aquelas tornem-se conhecidas e procuradas pela sociedade, uma vez que, a cultura brasileira encontra-se muito alicerçada na dependência da figura da autoridade e de hipervalorização da autoridade pública (ALKIMIM, 2016), o que dificulta a aceitação de suportes e comandos advindos de terceiros, sem poder decisório, fora do âmbito das instituições públicas.

Nessa mesma trilha, Robortella complementa que “há mesmo uma descrença em meios não-estatais. É necessário, por isso, trabalhar no plano educativo, para que mecanismos alternativos de composição de conflitos sejam aceitos pela sociedade” (ROBORTELLA, 1997, p. 72).

Dessa forma, os trabalhadores e empregadores não estariam afeitos aos métodos alternativos de solução de conflitos, pois se encontram acostumadas a solucionar suas

controvérsias no judiciário, com a presença de uma autoridade estatal. Entretanto, o uso de MASCS vem ganhando espaço nas práticas jurídicas do país, após sua inserção na legislação nacional. Ainda, há de se destacar que as referidas metodologias tornaram-se mais acessíveis e encontram-se em plena expansão.

Acredita-se que, com a popularidade dos métodos, a propaganda acerca de seu acesso e resultados, bem como o incentivo por parte dos operadores do direito, em breve estarão incutidos na cultura da população como metodologias confiáveis e eficientes para a resolução de suas controvérsias.

Por isso, Vasconcelos (2014) afirma que se os procedimentos extrajudiciais primarem pela busca da boa-fé entre as partes e o respeito pelas normas legais, dificilmente, a manifestação de vontade será comprometida por algum vício de consentimento, logo eles passarão a ter legitimidade, espargindo, assim, maior segurança à sociedade.

A partir do momento em que as pessoas passam a ter confiança em determinado instituto e conhecem seus benefícios, esse se torna uma opção interessante para o tratamento de seus conflitos, capaz de, com o passar do tempo, reverter-se em sua primeira opção, visto que se transformou em algo aceito e integrante de uma nova cultura de diálogo para a solução de conflitos.

Nesse contexto, Calmon conclui que:

Ao sistema judicial é atribuído o papel de *ultima ratio*. O fórum deixa de ser o local de referência onde as soluções dos conflitos se iniciam; aos juízes deve caber o papel de receber o conflito somente depois que todos os outros meios possíveis já foram tentados, salvo aqueles especiais em que os meios alternativos não são recomendáveis, seja porque não há vontade das partes (sempre soberana), seja por causa do tipo de direito material envolvido ou por causa de característica especial da pessoa envolvida. (CALMON, 2015, p. 151).

Este debate a respeito da prescindibilidade do modelo tradicional de jurisdição não pretende a substituição da atuação jurisdicional clássica, mas sim, destacar outras técnicas de realização de justiça e de enfrentamento de controvérsias que podem coexistir com a primeira (TARTUCE, 2016).

Tendo em vista que o uso de determinados meios alternativos de soluções de conflitos contribui sobremaneira à promoção e ao exercício da cidadania, proporcionando maior autonomia, participação e emancipação dos interessados, interessante seria que o Estado interviesse apenas quando as partes não forem bem-sucedidas nesta atividade (CHIOVENDA, 2000).

Deste modo, a judicialização dos conflitos tornar-se-ia mecanismo subsidiário, intentado somente nos casos de difícil solução ou em que estejam em disputa direitos indisponíveis de ordem pública, hipóteses imprescindíveis da atuação estatal.

A partir de tal perspectiva, desponta-se outra maneira de se conceber o conflito, deixando de ser algo demonizado e prejudicial, para se tornar evento natural da convivência humana, que por isso também pode ser superado de modo mais simples, a partir de metodologias que favoreçam a promoção da cidadania e de tantos outros direitos e deveres que propiciam o fortalecimento da sociedade.

#### **4. NOVAS ATRIBUIÇÕES AOS JUÍZES E ADVOGADOS TRABALHISTAS**

Não obstante se entenda valorosa a iniciativa do legislador ao permitir que o uso dos métodos consensuais se estenda aos conflitos individuais do trabalho, contudo se entende que deve haver certa cautela nessas homologações judiciais, a fim de verificar se não houve qualquer vício na manifestação de vontade do obreiro ou se este teve seus direitos prejudicados.

A despeito de a composição das partes acontecer fora dos auspícios do Judiciário, o legislador reservou-lhe um papel de fiscal do conteúdo dos acordos, bem como se houve real e livre manifestação da vontade das partes, a fim de verificar se os princípios que regem o Direito do Trabalho não foram aviltados.

Nesse sentido Calmon explica ser necessário que:

[...] o papel do juiz ao homologar a autocomposição não pode ser meramente cartorário. O juiz é revestido de uma missão constitucional e dela não se afasta, mesmo quando a decisão do conflito não é fruto direto e exclusivo de sua atividade. O juiz deve examinar o acordo à luz das normas vigentes, especialmente daquelas cogentes, que, por sua natureza, não podem ser sacrificadas em prol do interesse privado, ainda que esse interesse seja aparentemente comum a todos os litigantes. Ao juiz cabe a decisão sobre homologar ou não o acordo, pôr fim ou não ao processo. Para tanto, se não deve aprofundar-se no exame da justiça da decisão que lhe é apresentada, ao menos verificará se a vontade das partes foi exercida com a liberdade necessária e se o teor da decisão não fere as normas cogentes. Deve observar, ainda, que em cognição sumária, se as partes se houveram com equidade, pois o evidente desequilíbrio demonstrado nos termos do acordo pode revelar algum vício de vontade, que pode ser constatado de forma direta ou

indiretamente, ao se verificar a injustiça latente no pacto celebrado. (CALMON, 2015, p. 68).

Deste modo, os juízes do trabalho deverão estar atentos ao conteúdo dos acordos extrajudiciais que lhes forem submetidos à homologação.

Ainda, no que diz respeito à segurança dos acordos firmados entre as partes, sobretudo no que se refere às garantias legais destinadas ao trabalhador, convém lembrar a necessidade de as partes estarem acompanhadas de seus advogados (SAPIÊNCIA, 2017).

A presença dos advogados para a realização da autocomposição não se restringe apenas à verificação da legalidade e da exequibilidade do acordo entabulado, mas também tem por objetivo que as partes estejam, plenamente, informadas quanto aos seus direitos e ao contexto fático em que estão inseridas, bem como compreendam, perfeitamente, as disposições do acordo.

A inovação legislativa em comento não traz os limites da atuação do magistrado e dos advogados das partes, entretanto, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT – realizou, em 25.10.2017, uma Audiência Pública para discutir a normatização do funcionamento da jurisdição voluntária trabalhista, por tratar-se de inovação na seara trabalhista nacional.

O intuito do referido Conselho é expedir uma Recomendação ou uma Resolução, instituindo parâmetros acerca da atuação dos advogados e dos magistrados e, possivelmente, a respeito dos direitos sobre os quais poderão versar tais acordos.

Por ora, entende-se que a homologação de acordos extrajudiciais deva receber o mesmo tratamento previsto para a homologação de acordos realizados no interior de processos judicializados, somadas às prescrições contidas nos novos art. 852- B, C, D e E.

## 5. CONCLUSÃO

Assim, verifica-se que há meios de se resguardar o equilíbrio entre as partes nos processos mediacionais, sem incorrer no risco de que as decisões tomadas em sede de mediação sejam resultado de intimidações arbitrárias, pressões financeiras e temporais capazes de viciar o consentimento do trabalhador.

Contudo, essa preocupação encontra-se salvaguardada com o disposto na alínea “f” do art. 652 da CLT que permite que acordos extrajudiciais passem pelo crivo do juiz do trabalho, um resquício do princípio da proteção inserido na Lei da Reforma Trabalhista.

## 6. REFERÊNCIAS

ALKIMIM, Gustavo Tadeu. A mediação na justiça do trabalho e o novo código de processo civil: uma impossibilidade. **Revista TST**. Brasília. Vol. 82, nº 3, p. 245-257. jul/set. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.html)> Acesso em 12 de julho de 2018.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em 12.07.2018.

BRASIL. **Lei 13.105 de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm)> Acesso em 12 de julho de 2018.

BRASIL. **Lei 13.467 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)> Acesso em 12.07.2018.

CALMON, Petronio. **Fundamentos da mediação e da conciliação**. 3. ed. Brasília: Gazeta Jurídica, 2015

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988.

CARAJELES COV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos Conflitos Individuais do Trabalho**. Editora Juruá: Curitiba, 2012.

CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituições de Direito Processual Civil**. 2. ed. vol. II. São Paulo: Editora Bookseller, 2000.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 125 de 29 de novembro de 2010**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2579>> Acesso em 12.07.2018.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução nº 174** de 05 de outubro de 2016. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/95527>> Acesso em 12.07.2018.

NALINI, José Renato. **O juiz e o acesso à justiça**. 2ª ed. São Paulo: RT, 2000.

PASTORE, José. **As Mudanças no Mundo do Trabalho - Leituras de Sociologia do Trabalho**. [S1] LTR, 2006

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Mediação e Arbitragem. Solução Extrajudicial dos conflitos do trabalho. **T&D**. nº 14. Setembro 1997. P. 69 – 80.

SAPIÊNCIA, Vanessa Maria. A lei da mediação e sua aplicabilidade na justiça do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. Vol 173. Ano 43. P. 165-178. São Paulo: Ed. RT, jan. 2017.

SOARES, Marcos José Porto. A (im)possibilidade da mediação nos procedimentos especiais. **Revista de Processo**. Vol. 264. Ano 42. p. 523-543. São Paulo: Ed. RT, fev. 2017.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2008.

\_\_\_\_\_. **Mediação nos conflitos civis**. 3ª Ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, jul. 2016A

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. **O Sistema Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista: do fato social ao instituto jurídico : uma transição neoparadigmática do modelo de organização do trabalho e da administração da justiça**. São Paulo: LTr, 2014.

WATANABE, Kazuo. Política Pública do Poder Judiciário Nacional para Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses. *In: Conciliação e Mediação: Estruturação da Política Judiciária Nacional/* Coordenadores Morgana de Almeida Richa e Antonio Cezar Peluso. Rio de Janeiro: Forense, 2011.