



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Bacharelado do Curso de Direito

ANDYARA ANDREZA MARQUES MORAIS

**MEDIAÇÃO E DIREITO DO TRABALHO: UMA REFLEXÃO DOS IMPACTOS DA
REFORMA TRABALHISTA NA RESOLUÇÃO CONSENSUAL DE CONFLITOS**

BARREIRAS/BA

2022

ANDYARA ANDREZA MARQUES MORAIS

**MEDIAÇÃO E DIREITO DO TRABALHO: UMA REFLEXÃO DOS IMPACTOS DA
REFORMA TRABALHISTA NA RESOLUÇÃO CONSENSUAL DE CONFLITOS**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
apresentado ao curso de bacharelado em Direito
da UFOB como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador/a: Prof.^a Dr.^a Maria Victória Braz
Borja Rodrigues

BARREIRAS/BA

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

M827 Morais, Andyara Andreza Marques.

Mediação e direito do trabalho: uma reflexão dos impactos da reforma trabalhista na resolução consensual de conflitos. / Andyara Andreza Marques Morais. – 2022.

35f.

Orientador: Professor Dra. Maria Victória Braz Borja Rodrigues.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) –. Universidade Federal do Oeste da Bahia. Centro das Humanidades. Barreiras, BA, 2022.

1. Direito do trabalho. 2. Reforma trabalhista. 3. Mediação. I. Rodrigues, Maria Victória Braz Borja. II. Universidade Federal do Oeste da Bahia - Centro das Humanidades. III. Título.

CDD 341.6

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 NOÇÕES SOBRE OS MEIOS ADEQUADOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO	13
2.1 AUTOTUTELA	14
2.2 HETEROCOMPOSIÇÃO	14
2.2.1 Poder Judiciário	15
2.2.2 Arbitragem	16
2.3 AUTOCOMPOSIÇÃO	17
2.3.1 Conciliação	18
2.3.2 Mediação	19
3 REFORMA TRABALHISTA E OS IMPACTOS SOBRE O ACESSO À JUSTIÇA	21
3.1 O QUE MUDOU COM A REFORMA TRABALHISTA?	21
3.2 OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS MEIOS DE ACESSO À JUSTIÇA	24
3.3 O QUE MUDOU APÓS A AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 5.766 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL?	26
3.4 A MEDIAÇÃO COMO MEIO ADEQUADO PARA GARANTIR O ACESSO À JUSTIÇA FRENTE ÀS LIMITAÇÕES DA REFORMA E À APLICAÇÃO DA ADI Nº 5.766	30
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34

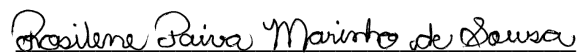
ANDYARA ANDREZA MARQUES MORAIS

**MEDIAÇÃO E DIREITO DO TRABALHO: UMA REFLEXÃO DOS IMPACTOS
DA REFORMA TRABALHISTA NA RESOLUÇÃO CONSENSUAL DE
CONFLITOS**

Trabalho de Conclusão De Curso
apresentado ao curso de bacharelado em
Direito da UFOB como requisito parcial
para a obtenção do grau de Bacharel em
Direito.


DATA DE APROVAÇÃO: 14 / 07 / 2022

BANCA EXAMINADORA



Profa Dra Rosilene Paiva Marinho de Sousa -
Doutora em Ciência da Informação pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB)
Universidade Federal do Oeste da Bahia - UFOB

THIFANI RIBEIRO
OLIVEIRA DE
CARVALHO

 Assinado de forma digital por
THIFANI RIBEIRO OLIVEIRA DE
CARVALHO
Dados: 2022.07.25 14:38:09 -03'00'

Profa Ma. Thifani Ribeiro Oliveira de Carvalho
Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA)
Centro Universitário UniRuy



Profa Dra Maria Victória Braz Borja Rodrigues -
Doutora em Direitos pela Universidade Federal Fluminense (UFF)
Universidade Federal do Oeste da Bahia - UFOB

Dedico este trabalho a Deus e à minha família
pelo apoio em toda essa jornada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço,

Em especial, a Deus que é minha força vital, e por permitir que meus objetivos fossem alcançados, durante todos os meus anos de estudos.

À minha família que sempre foi a minha base, minha fortaleza, meu exemplo de vida. Destaco em especial o meu pai, Carlos Alberto Leão Morais, por se fazer presente em todos os momentos, por me apoiar e mostrar o caminho certo a se trilhar. À minha amada mãe, Nilda Marques de Oliveira, por ser meu porto seguro, por me apresentar palavras de sabedoria quando precisei e por estar sempre ao meu lado sendo exemplo de força, humildade, fé e amor. Agradeço, pai e mãe, por me incentivarem a ir atrás dos meus sonhos e por me mostrarem que a educação é a base para um futuro sólido e vitorioso.

Ao meu irmão, Wendel Carlos Marques Morais, por ser meu parceiro, por sempre acreditar em mim e estar ao meu lado durante tantos anos sendo um espelho, com sua força e dedicação.

À minha amada tia e madrinha, Nilza Lessa de Oliveira, por todo o carinho e cumplicidade e por ser um pilar tão importante na minha jornada, me influenciando a crescer em todos os âmbitos da vida.

Ao meu namorado, Matias Joaquim Santos Leão, por ser meu companheiro, por me apoiar e me incentivar a buscar pelos meus objetivos, por ser compreensivo e por ser um modelo de determinação e humildade.

À Universidade Federal do Oeste da Bahia, como um todo, em especial aos meus professores que ao longo desse período me proporcionaram valiosos aprendizados. Em particular, agradeço ao meu primeiro orientador, professor Flávio Marcelo Rodrigues Bruno, pelos ensinamentos, que foram primordiais na minha formação.

À minha querida professora orientadora, Maria Victoria Braz Borja Rodrigues pela competência, disponibilidade e conhecimentos transferidos, que foram de fundamental importância para a concretização deste trabalho.

À todos os meus amigos pelo apoio e carinho, em especial às minhas amigas Millena, Luísa e Marília, pelo companheirismo e pela parceria de sempre, assim como aos meus colegas de curso pela troca de experiências vividas durante toda a graduação.

À todos os meus supervisores dos estágios que tive a honra de passar durante os últimos anos, pelos aprendizados oferecidos que me permitiram crescer não só como pessoa, mas também como profissional.

Por fim, a todos aqueles que contribuíram, de alguma forma, para a realização deste trabalho, que me incentivaram e que certamente tiveram impacto na minha formação acadêmica. A todos o meu muito obrigada.

“O acesso à justiça pode, portanto, ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos”.

(Mauro Cappelletti e Bryant Garth.)

RESUMO

A Reforma Trabalhista instituída pela lei nº 13.467/2017, a fim de alterar a Consolidação das Leis do Trabalho, trouxe mudanças na aplicação de institutos, como os meios adequados de resolução de conflitos, em matéria de direito do trabalho. Nesse sentido, diante da nova lei, incluída a discussão relativa à Ação Direta de Inconstitucionalidade julgada pelo Supremo Tribunal Federal em 2021 - ADI 5766/DF, esta pesquisa pretende compreender de que forma a aludida reforma impactou na resolução de conflitos, especialmente quanto ao uso da mediação e como ela pode auxiliar na manutenção dos direitos trabalhistas. Ao longo da investigação constante nesse artigo, identificou-se que as alterações trazidas pela Reforma em se tratando do benefício da justiça gratuita e dos honorários periciais e advocatícios, em caso de sucumbência, interferiram de forma direta no acesso à justiça previsto constitucionalmente e tornaram o trâmite processual mais oneroso ao empregado, como concluiu o recente acórdão do STF. Portanto, a mediação apresenta-se como uma das melhores formas de resolução do conflito existente na seara trabalhista, pois ajusta questões envolvendo os direitos disponíveis e indisponíveis passíveis de transação, garantindo, o acesso à justiça de forma ampla.

Palavras-Chave: Mediação; Reforma Trabalhista; Acesso à Justiça.

ABSTRACT

The Labor Reform instituted by law nº 13.467/2017, in order to change the Consolidation of Labor Laws, brought changes in the application of institutes, such as adequate means of conflict resolution, in terms of labor law. In this sense, in view of the new law, including the discussion on the Direct Action of Unconstitutionality judged by the Federal Supreme Court in 2021 - ADI 5766/DF, this research aims to understand how the aforementioned reform impacted conflict resolution, especially regarding the use of mediation and how it can help maintain labor rights. Throughout the investigation contained in this article, it was identified that the changes brought about by the Reform in terms of the benefit of free justice and expert and attorney fees, in the event of succumbence, directly interfered in the access to justice provided for in the Constitution and made the procedure more onerous to the employee, as concluded by the recent ruling of the STF. Therefore, mediation presents itself as one of the best ways to resolve the existing conflict in the labor field, as it adjusts issues involving available and unavailable rights that can be transacted, ensuring access to justice in a broad way.

Keywords: Mediation; Labor Reform; Access to justice.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo se dedica a analisar as relações de trabalho após a Reforma Trabalhista instituída pela lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017), do ponto de vista da resolução de conflitos. Portanto, busca-se compreender como a mediação ocupa espaços no campo do Direito do Trabalho depois da lei de mediação e da reforma trabalhista, incluída a recente discussão relativa à Ação Direta de Inconstitucionalidade julgada pelo Supremo Tribunal Federal em 2021 - ADI 5766/DF.

O presente tema foi escolhido em razão da necessidade de produzir material científico que dê suporte às relações de trabalho e aos trabalhadores diante do novo cenário estabelecido no Brasil, numa busca de trazer garantias e equidade nas resoluções de conflitos trabalhistas, considerando as concessões que foram feitas com a referida reforma, dentre elas, busca-se um enfoque maior ao artigo que demonstra a obrigação do trabalhador em arcar com as custas e honorários de sucumbência.

Ainda que, recentemente, tenha sido julgada, em sede de controle concentrado, a ADI 5766/DF, que declarou inconstitucional os artigos supracitados, este tema foi escolhido por se tratar de uma decisão que ainda não trouxe mudanças significativas na jurisprudência trabalhista, bem como por tais artigos terem causado prejuízos por cerca de 2 anos aos trabalhadores que não serão ressarcidos do ponto de vista do acesso à ordem justa.

O trabalho se inicia enquanto pesquisa científica, a partir do seguinte problema: “Em que medida a mediação de conflitos está sendo utilizada pós reforma trabalhista na garantia da equidade diante dos conflitos que surgem nas relações de trabalho?” Desta forma, a hipótese levantada, que se pretende ser comprovada ao final da escrita, é que a mediação oportuniza ao trabalhador o seu direito de acesso à justiça frente às limitações impostas pela reforma trabalhista, especialmente no que se trata da mediação judicial, que é capaz de garantir a segurança jurídica necessária quanto aos direitos indisponíveis em discussão.

Levantada a hipótese acima, o método que se erige nessa pesquisa se respalda no método hipotético-dedutivo que se direciona à hipótese sobredita, sendo esta alcançada a partir das deduções tecidas ao longo dos capítulos deste artigo, e que se pretende ser comprovada ou refutada ao final. Maria Margarida de Andrade (2010, p.112), afirma que: “O método hipotético-dedutivo não se limita à generalização empírica das observações realizadas, podendo-se, através dele, chegar à construção de teorias e leis.” O segundo método utilizado

neste artigo é o dogmático jurídico, que tem por fim o estudo das instituições jurídicas, de forma abstrata. Para Reynaldo Mario Tantaleán Odar (2016), uma investigação dogmático-jurídica funciona com base nas normas derivadas, principalmente, da legislação e da doutrina. Em suma, este estudo utilizará de tal método, pois trata da lei trabalhista, que se encaixa numa discussão Jurídica. Por outro lado, a dogmática será abordada em razão de que se pretende trabalhar com dogmas, conceitos já estabelecidos sobre os temas sobre os quais este estudo se aprofundará.

Portanto, o objetivo geral desta pesquisa consiste em compreender de que forma a reforma trabalhista impactou na resolução de conflitos, especialmente quanto ao uso da mediação e como ela pode auxiliar na manutenção dos direitos trabalhistas.

Os objetivos perseguidos estão vinculados aos capítulos deste trabalho como seguem, a) analisar os meios de resolução de conflitos aplicados às relações de trabalho sob a ótica da adequabilidade; b) investigar as alterações na CLT trazidas pela reforma trabalhista e pela Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI 5766/DF, bem como seus impactos sobre as resoluções de conflitos; c) entender a mediação como caminho na asseguuração do acesso à justiça, desde que se respeite a autonomia da vontade e a isonomia.

Além da análise das leis descritas, o referencial teórico foi estruturado, inicialmente, por autores que tratam sobre os métodos de resolução consensual de conflitos, em uma abordagem direcionada ao âmbito trabalhista, a fim de que se possa identificar tais métodos e como eles vêm sendo aplicados ante aos conflitos laborais numa perspectiva pós Reforma Trabalhista.

Neste contexto, a contribuição de autores como Fabiana Marion Spengler e Theobaldo Spengler Neto (2014), Fernanda Tartuce (2020) e Marco Antônio Garcia Lopes Lorencini (2021), tornam-se fundamentais, uma vez que elucidam os conceitos a respeito dos métodos de resolução consensual de conflitos. Por sua vez, as obras de Maurício Godinho Delgado (2019) e Carlos Henrique Bezerra Leite (2021) tratarão de trazer a inserção de tais métodos ao direito do trabalho. Ademais, somam-se a essas fontes bibliográficas teses sobre o tema disponibilizadas por plataformas como a Scielo e os Periódicos da Capes.

Desta forma, identificou-se que a partir do direito fundamental do acesso à justiça é que todos os cidadãos brasileiros lhes têm garantido o acesso ao Poder Judiciário, e, por conseguinte, a oportunidade de resolverem suas controvérsias. Contudo, as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista em se tratando do benefício da justiça gratuita e dos honorários periciais e advocatícios, em caso de sucumbência, interferiram de forma direta no acesso à justiça previsto constitucionalmente e tornaram o trâmite processual mais oneroso para o empregado, como alcançou a conclusão o recente acórdão do STF.

2 NOÇÕES SOBRE OS MEIOS ADEQUADOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

O conflito sempre esteve presente nas relações interpessoais, seja em situações pessoais e familiares, seja dentro do âmbito profissional. É nesse cenário que o poder judiciário naturalmente ocupou espaço como via de resolução de tais divergências. Contudo, questiona-se se este é o caminho mais adequado, principalmente, levando em consideração a existência de outros métodos, os chamados Meios Adequados de Soluções de Conflitos (na sigla “MASCs”).

Quando se fala em “meio alternativo de solução de controvérsias”, reconhece-se como padrão o poder judiciário para resolução dos conflitos. Porém, atualmente, frente à ineficácia na prestação estatal da tutela jurisdicional, tais meios passaram a ser considerados, como aponta Fernanda Tartuce (2021), “essenciais” de composição de conflitos, razão pela qual hoje melhor se aplica a adoção do termo “meios adequados de solução de conflitos”, que serão utilizados conforme a natureza do conflito tratado.

Deve-se reconhecer a existência de um amplo panorama de meios de abordagem das controvérsias. Assim, uma vez garantido o acesso à instância jurisdicional, as partes deverão ser encaminhadas a formas diferenciadas para composição do conflito. (TARTUCE, 2021). Neste sentido, têm-se hoje o Sistema Multiportas, que é o que Lorencini (2021) chamou de complexo de opções, envolvendo diferentes métodos, disponíveis a cada um para tentar solucionar um conflito, seja de forma articulada pelo Estado, ou não, no qual se envolvem métodos heterocompositivos ou autocompositivos, adjudicatórios ou consensuais com ou sem a participação do Estado.

Diante desse leque de possibilidades encontradas para se buscar a resolução de um conflito, na ótica da adequabilidade, os MASCs podem atender a muitos tipos de disputas, e vem representando, muitas vezes, a solução natural, adequada e justa à controvérsia.

Por tais razões que Fernanda Tartuce (2021) aduz que uma vez bem adaptados e aplicados, estes métodos irão gerar vantagens aos jurisdicionados, aos operadores do Direito, aos gestores de conflitos e aos administradores da justiça. O conflito possui naturezas diferentes, o que leva a crer que o gestor de conflitos deve ter conhecimento sobre todas as possibilidades existentes para a sua abordagem, considerando vantagens, desvantagens e analisando o caso concreto. Nesse sentido, é fundamental a conscientização sobre as múltiplas possibilidades ensejadas pelas técnicas diferenciadas (TARTUCE,2021), o que dá suporte teórico e principiológico ao Sistema de Justiça Multiportas.

Portanto, serão abordados adiante os diferentes métodos aplicados para a resolução de conflitos trabalhistas, tanto os métodos adversariais quanto os métodos consensuais, estes últimos aqui abordados como adequados, em razão da relação objeto do conflito. Ademais, buscará dar enfoque nas mudanças trazidas pela lei nº 13.467/2017 que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, nos diferentes métodos aqui tratados.

2.1 AUTOTUTELA

Os métodos de resolução de conflitos no âmbito trabalhista são: a autotutela, a heterocomposição e a autocomposição. Desta forma, quando falamos em questões trabalhistas podemos partir para duas perspectivas, a primeira seguindo uma análise interindividual das demandas, e a segunda por uma perspectiva coletiva. Partindo desse entendimento é que somente demandas coletivas dão margem para o exercício da autotutela. (MOREIRA, 2018)

A autotutela consiste em um ato de defesa pessoal em que, com ou sem formas processuais, uma das partes do litígio impõe a outra um sacrifício não consentido. São exemplos, a greve e o locaute, sendo que a greve é um direito fundamental social exercido coletivamente pelos trabalhadores, identificado no artigo 9º da Constituição Federal¹ (BRASIL,1988) contra o direito individual de propriedade do empregador (LEITE, 2021).

2.2 HETEROCOMPOSIÇÃO

Na heterocomposição, um terceiro imparcial irá decidir a controvérsia, não sendo forma de solução direta, pois a decisão é suprapartes. A arbitragem e a jurisdição são as principais formas de heterocomposição dos conflitos trabalhistas, embora haja autores que acrescentam a mediação e a conciliação dentro desta classificação (LEITE, 2021).

Aos que classificam a conciliação e a mediação como métodos heterocompositivos de solução de controvérsias, estes compartilham do entendimento de que a solução é firmada por um terceiro ou, pelo menos, por ele instigada ou favorecida, como aduz Delgado (2019), razão pela qual melhor se encaixam no âmbito da heterocomposição. Todavia, como será abordado posteriormente, adota-se nesta pesquisa o entendimento que tratam-se de métodos autocompositivos.

¹ Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

2.2.1 Poder Judiciário

O poder judiciário historicamente atua a fim de garantir que os direitos do trabalhador sejam efetivados em meio a uma divergência de ideias entre o empregador e o empregado. Contudo, com o decorrer do tempo e a constante busca pela manutenção do acesso à justiça, este poder se viu em constante abarrotamento somado à aplicabilidade do princípio processual civil da Inafastabilidade do Controle Jurisdicional, que consiste no fato da lei não excluir da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. Assim, meios adequados de resolução de conflitos passaram a ser cada vez mais necessários para garantir a resolução das controvérsias laborais, haja vista a necessária produção de resoluções eficientes e céleres.

O poder judiciário então carrega a finalidade de substituir as partes em um conflito e averiguar os fatos, para que no final entregue a produção de um julgamento imparcial, do qual as partes se obrigam a cumpri-lo. Nesta senda, é que a jurisdição acaba por ser muito procurada, uma vez que garante que o estabelecido em sede judicial será cumprido sob pena de uma das partes sofrer sanções, o que mostra que a jurisdição emprega na população um sentimento de confiança e de previsibilidade, como nos afirma Theobaldo Spengler Neto e Augusto Reali Beck (2014).

Embora o poder judiciário seja de extrema importância na garantia de direitos, e sempre que contactado deve atuar, primando por princípios constitucionais, como o princípio da inércia, da inafastabilidade da jurisdição, dentre outros, é forçoso constatar que a complexidade social aliada à possibilidade de resolver conflitos em âmbito judicial, levaram ao aumento exponencial das demandas. Vislumbra-se aqui, a cada vez mais presente cultura conflitiva da população, uma vez que encontram no poder judiciário a possibilidade de resolver uma controvérsia, mas que não visa necessariamente à restauração de vínculos. Ou seja, há o que Theobaldo Spengler Neto e Augusto Reali Beck (2014, p.133) afirmam de “desconexão entre o aparelho judicial e o sistema político e social, o qual evidencia o distanciamento da lei, que acaba por não corresponder à expectativa de tratamento adequado dos conflitos.”

Ademais, a crescente litigiosidade, além de abarrotar as varas judiciais, ainda contribui para uma maior morosidade na resolução das demandas, bem como para uma constante inefetividade, que para José Eduardo Faria (1995) são fatores que auxiliam em uma onda de desconfiança do cidadão.

Vale dizer, também, que a Lei n. 13.467/2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passou a restringir o papel dos magistrados trabalhistas, pois

estes, conforme dispõe os §§ 2º e 3º do art. 8º da CLT, deverão apenas aplicar o que prevê o instrumento legal, transformando-os em meros “servos da lei” o que viola os princípios de autonomia e independência do Poder Judiciário (LEITE, 2021).

Isto posto, surge no ordenamento jurídico a necessidade de outros meios para resolução de conflitos, que tragam soluções ideais, restaurando muitas vezes a harmonia entre as partes, meios que de fato se adequem à natureza de cada conflito a ser solucionado - aqui há de se falar dos conflitos trabalhistas - e que garantam a manutenção dos direitos desses cidadãos.

2.2.2 Arbitragem

Ainda na esfera da heterocomposição, que parte da premissa da utilização de um terceiro imparcial para a resolução do litígio, porém a fim de restaurar a harmonia entre as partes, e já não mais atuando dentro do poder judiciário, temos a figura do árbitro. O árbitro está apto a realizar a arbitragem, que segundo Lorencini (2021) consiste em duas ou mais partes que confiam a um terceiro imparcial a decisão a respeito de uma controvérsia. Classicamente, ocorre fora da esfera pública, embora seja a maneira que mais se aproxima da forma estatal por também ser adjudicatória. A arbitragem é regida no Brasil pela Lei de Arbitragem, nº 9.307/96, atualizada pela Lei 13.129/15, que logo em seu primeiro artigo traz o espaço de atuação: dirimir litígios referentes a direitos patrimoniais disponíveis.

Em relação aos conflitos trabalhistas, a arbitragem já era admitida nos dissídios coletivos do trabalho. Isso porque a própria Constituição traz a arbitragem facultativa como veículo para a resolução de disputas coletivas no mercado de trabalho, submetendo-se à escolha dos sujeitos coletivos, conforme art. 114 da CF/88 (BRASIL, 1988). Contudo, no que tange aos conflitos individuais, tratava-se de tema muito criticado, pois o art. 1º da Lei n. 9.307/96 estabelece que o instituto se aplica à regulação de direitos patrimoniais disponíveis, o que cria, para Delgado (2019), “ óbvia dificuldade de inserção, neste restrito grupo, dos direitos jus laborativos”, razão pela qual apesar de haver dispositivos na ordem jurídica do Brasil que se referem à presença da arbitragem no âmbito do Direito Individual do Trabalho, a efetiva validade desse mecanismo nesse segmento jurídico não é completamente destituída de dúvidas, como foi, também reforçado pelas razões de veto ao § 4º do art. 4º da Lei 13.129/2015.

Em termos gerais, o § 4º do art. 4º da Lei 13.129/2015 estabelecia que nos contratos individuais de trabalho poderia ser pactuada cláusula compromissória, ao trabalhador que ocupasse cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário, que só teria eficácia se o empregado tomasse a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordar expressamente com sua instituição. Esse dispositivo foi vetado sob o argumento de que ele acabaria por realizar

uma distinção indesejada entre empregados e que recorria a termo não definido tecnicamente na legislação trabalhista. Com isso, “colocaria em risco a generalidade de trabalhadores que poderiam se ver submetidos ao processo arbitral.” (BRASIL, 2015).

Assim, somente com a Reforma Trabalhista, que inseriu o artigo 507-A² na CLT, foi estabelecida a condição do uso da arbitragem. Apenas trabalhadores que recebam remuneração superior a duas vezes o limite estabelecido para os beneficiários do Regime Geral de Previdência Social - RGPS³ e possuam ensino superior completo poderiam optar pela arbitragem. Desta forma, tais trabalhadores poderiam ser presumidos hipersuficientes, estando em par de igualdades com os empregadores. Ademais, o texto legal afirma ser escolha do empregado, em utilizar a arbitragem, devendo, tal escolha ser de forma expressa por sua iniciativa ou por concordância.

2.3 AUTOCOMPOSIÇÃO

A autocomposição consiste em uma técnica em que os litigantes, de comum acordo e sem emprego da força, fazem concessões recíprocas mediante ajuste de vontades. São modalidades de autocomposição a renúncia, a aceitação, a transação e a negociação coletiva (DELGADO, 2019). Em relação à conciliação e mediação, como já mencionado, há quem sustente que são formas de heterocomposição, e há quem sustente serem formas de autocomposição extraprocessual - adota-se nesta pesquisa o entendimento que tratam-se de métodos autocompositivos.

A conciliação e a mediação serão aqui tratadas como métodos autocompositivos, pois estes são regidos pela vontade das pessoas que buscam encontrar, isoladamente ou em conjunto, uma saída consensual para o conflito, inexistindo a participação de um terceiro com poder decisório, o que, para Fernanda Tartuce (2021) trata-se de hipótese de autocomposição.

Em termos gerais a renúncia ocorre quando o titular de um direito dele se despoja em favor de alguém. A aceitação ocorre quando uma das partes reconhece o direito da outra, passando a conduzir-se para a aceitação. Já a transação, por sua vez, trata-se do momento em

² “Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.”

³ O art. 201, “*caput*” da CF/88 prevê que: “A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei. Nesse sentido, o limite máximo para o valor dos benefícios do RGPS de que trata o art. 201 da Constituição Federal, a partir de 1º de janeiro de 2022 é de R \$7.087,22 (sete mil e oitenta e sete reais e vinte e dois centavos) (BRASIL, 1943).

que as partes que se consideram titulares do direito solucionam o conflito mediante a implementação de concessões recíprocas (DELGADO, 2019).

No que tange à conciliação e mediação, estas modalidades serão abordadas a seguir em tópicos específicos, em razão da importância delas como métodos consensuais de resolução de conflitos.

Ressalte-se que dentre as inovações trazidas pela Reforma, conforme lei supramencionada, no campo da autocomposição tem-se o artigo 652, alínea “f”, determinando que a competência para homologar acordos extrajudiciais em matéria de competência da Justiça do Trabalho é das Varas do Trabalho.

Além deste artigo, a aludida Reforma também incluiu na CLT o artigo 611-A, que afirma que o acordo tem prevalência sobre o legislado em determinados casos. Desta maneira, a controvérsia poderá ser dirimida em sede extrajudicial por meio de métodos de solução de conflitos consensuais.

2.3.1. Conciliação

Na seara da autocomposição podemos encontrar os meios consensuais de resolução dos conflitos, nos quais as próprias partes envolvidas no litígio convergem para uma solução. Elas contam com o auxílio também de um terceiro imparcial, porém que está presente somente para auxiliar, facilitar o diálogo entre as partes, confluindo, assim, para concessões e ganhos mútuos. As leis que tratam desses métodos no Brasil são o Código de Processo Civil e a Lei de Mediação.

A conciliação é um meio autocompositivo de resolução consensual de conflitos, que pode passar pela homologação de um magistrado quando alcança um acordo, ou é realizada dentro de um processo judicial, quando se tratam de conciliações judiciais. Normando (2020) vai dizer que a conciliação foca no ato de chegar a um acordo, e a Transação trata do conteúdo abordado na conciliação, assim o processo de conciliação conclui-se com a transação.

Diferente da arbitragem, na conciliação o terceiro imparcial não poderá decidir o conflito, porém ele atuará de forma mais incisiva em busca do acordo, o que lhe difere da mediação, mas sempre será a vontade das partes que será levada em conta para decidir o litígio.

Quando se fala em conciliação no âmbito trabalhista a CLT prevê o seguinte, em seu artigo 764:

Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório. (BRASIL, 1943, Art., 764)

Assim, o decreto-lei nº 5.452/43, sempre previu a conciliação como meio de estabelecer um acordo entre empregado e empregador, sem ferir com os direitos indisponíveis. Nesse sentido, com a lei 9.958 de 12 de janeiro de 2000, foi instituído um capítulo no texto da CLT criando a possibilidade das Comissões de Conciliação Prévia, as CCPs. A respeito dessas comissões assevera Theobaldo Spengler Neto e Augusto Reali Beck (2014, p.141):

[...] as Comissões de Conciliação Prévia (arts. 625-A e ss., da Consolidação das Leis do Trabalho) são destinadas à conciliação de conflitos individuais do trabalho e compostas paritariamente por representantes dos empregados e dos empregadores, seja no âmbito empresarial ou sindical.[...]

Assim, as CCPs são importantes, pois auxiliam as partes a chegarem em um acordo de forma extrajudicial, tal acordo terá força de título executivo extrajudicial, conforme nos mostra o parágrafo único do art. 625-E⁴.

2.3.2. Mediação

A mediação também é uma técnica autocompositiva para resolução consensual de conflitos, na qual um terceiro imparcial, chamado de mediador, atuará como facilitador do diálogo entre as partes, isto é, quem vai decidir a controvérsia são os envolvidos, o mediador empregará técnicas para facilitar essa interação. O objetivo da mediação é que ambas as partes tenham ganhos mútuos, convergindo, assim, para a manutenção das relações e da harmonia delas.

A lei nº 13.140, instaurada em junho de 2015, foi criada para regular a mediação. Em seu primeiro artigo, ela vem dizer o que é mediação:

Esta Lei dispõe sobre a mediação como meio de solução de controvérsias entre particulares e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública.

Parágrafo único. Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia. (BRASIL, 2015, Art. 1º e parágrafo único)

⁴ Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas. (BRASIL, 1943).

No que tange à mediação trabalhista, esta era compulsória nos conflitos laborais coletivos, na ordem antes de 1988, e era realizada por autoridades do Ministério do Trabalho. Porém, tal compulsoriedade não foi recepcionada pela Constituição (art. 8º, I CF/88⁵). Contudo, permanece, sem dúvida, a possibilidade fático-jurídica da mediação voluntária (DELGADO, 2019).

Atualmente, a própria lei de mediação, em seu artigo 42, parágrafo único, dispõe que a mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria. Portanto, a mediação surge no âmbito trabalhista como um meio eficaz para a resolução de conflitos, ao passo que o Poder Judiciário apresenta-se muitas vezes como opção morosa e onerosa para o trabalhador. Isso porque a grande quantidade de processos judiciais e a necessidade do pagamento de custas processuais ao trabalhador contribuem para que os métodos adequados de solução de controvérsias, como a mediação, possam oferecer mais satisfação por apresentarem a finalidade de composição autônoma.

Nesta perspectiva, deve-se sempre considerar o trabalhador como vulnerável na relação trabalhista, o qual depende exclusivamente do seu salário para arcar com despesas básicas. Assim, diante de um conflito, ainda ter de arcar com as custas processuais significa o colocar em uma posição ainda mais frágil.

No campo do Direito Individual do Trabalho, leciona Theobaldo Spengler Neto e Augusto Reali Beck (2014, p. 139) que os direitos indisponíveis “são divididos entre direitos absolutamente indisponíveis e direitos relativamente indisponíveis”. Absolutamente indisponíveis quando o direito enfocado merece uma tutela de nível de interesse público, já relativamente indisponível quando o direito destacado traduz interesse individual ou bilateral simples (DELGADO, 2019). Desta forma, a mediação será oportunizada à medida que garantir a manutenção dos direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis. É o que estabelece a lei de mediação, 13.140 de junho de 2015, em seu artigo 3º, ao dizer que “Pode ser objeto de mediação o conflito que verse sobre direitos disponíveis ou sobre direitos indisponíveis que admitam transação.” (BRASIL, 2015).

A seguir, este trabalho se debruça sobre a relação trabalhista do ponto de vista da resolução de conflitos, pós alterações no arcabouço normativo que regula o direito do trabalho,

⁵ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; (BRASIL, 1988).

a CLT, frisando os aspectos de dificuldade para a concretização do acesso à justiça impostos pela nova legislação, em vigor desde o ano de 2017.

3 REFORMA TRABALHISTA E OS IMPACTOS SOBRE O ACESSO À JUSTIÇA

A Reforma Trabalhista instituída pela lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com a finalidade de alterar a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, trouxe consigo a aplicação de novos institutos, como meios adequados de resolução de conflitos, em matéria de direito do trabalho. Uma das alterações versa sobre a possibilidade de efetivação do procedimento de arbitragem, pois que se legislou sobre a homologação de transações extrajudiciais, dentre outras alterações que estão intimamente ligadas à resolução de conflitos. Entretanto, tais mudanças devem ser observadas a fim de que seja garantido o acesso à justiça a todos os trabalhadores.

Neste sentido, a Reforma Trabalhista, ao alterar o artigo 790 e 791 da CLT, também inseriu para o trabalhador a necessidade de arcar com custas periciais e advocatícias, se for sucumbente⁶. Com isso, mais uma vez o Poder Judiciário apresenta dificuldades para a resolução de demandas trabalhistas, razão pela qual o trabalhador sente a necessidade de buscar outras vias que garantam o acesso à justiça, bem como a manutenção dos direitos indisponíveis garantidos constitucionalmente.

3.1 O QUE MUDOU COM A REFORMA TRABALHISTA?

Dentre as mudanças trazidas pela nova lei Trabalhista, a inserção dos artigos que tratam sobre o pagamento de custas e honorários de sucumbência passaram a ser bastante discutidos pelos juristas, questionando-se acerca dos prejuízos no que diz respeito aos direitos conquistados pelos trabalhadores. Isso porque, antes da Reforma, em se tratando de gratuidade da justiça, o artigo 790 §3º, instituía que apenas o trabalhador que recebesse salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou declarasse, sob as penas da lei, que não possuía condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família, seria beneficiário da justiça gratuita (BRASIL, 1943). Com o advento da mudança legislativa novos artigos foram inseridos a fim de legislar sobre essa questão.

A partir da nova lei, alterou-se o texto que tratava sobre o benefício da justiça gratuita, além de inserir o § 4º ao artigo 790. Desta forma, o entendimento passou a ser de que somente

⁶ A regra da sucumbência, para Alexandre Freitas Câmara (2021) consiste na obrigação de pagar, imposta, em regra, ao vencido na causa (art. 82, § 2o), a quem incumbirá ressarcir o vencedor das despesas que tenha adiantado.

os trabalhadores que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social poderão ser beneficiários da justiça gratuita (BRASIL, 1943).

Segundo Gaspar (2018), tal alteração, nesse aspecto, ampliou a possibilidade de acesso à justiça, diante do fato de que houve um aumento no valor máximo estipulado para ser beneficiário da justiça gratuita, entretanto, as modificações trazidas pelo artigo 790 alteraram o entendimento sobre a concessão do benefício àqueles que recebem salário superior. Isso porque, com a nova lei extinguiu-se a possibilidade da concessão de tal benefício de ofício pelo juiz, devendo a parte ter de requerer. Outrossim, a mudança da expressão “declarar” para a expressão “comprovar”, traz uma conclusão de que seria necessário que o requerente comprove mediante documentos que possui insuficiência de recursos para arcar com as custas processuais.

Contudo, o entendimento jurisprudencial, baseado numa interpretação sistemática, é de que, uma vez que a própria Constituição Federal (art. 5º, XXXV) e outros dispositivos normativos legislam sobre o benefício à justiça gratuita, a compreensão é de que a declaração de pobreza, assinada pelo requerente e por um advogado com poderes específicos para esse fim já é suficiente para provar a insuficiência de recursos, como apresentado na súmula 463 do TST⁷. Desta forma, caberia à parte contrária provar a inveracidade do fato, e, por conseguinte, o juiz possibilitar, então, a oportunidade do requerente de comprovar a sua insuficiência (GASPAR, 2018).

A grande questão que envolve a justiça gratuita no Direito do Trabalho decorre, porém, da responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais e advocatícios após as alterações trazidas pela lei nº 13.467 de 2017. Primeiramente, em se tratando dos honorários periciais, antes da Reforma, o entendimento era baseado na súmula 457 do TST, que estabelecia que em caso de sucumbência na pretensão objeto do pedido, pela parte beneficiária da justiça gratuita, a União era responsável pelo pagamento (BRASIL, 2014). Assim, o texto do artigo 790-B, era que “A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita.” (BRASIL, 1943).

Ocorre que, a nova redação do artigo 790 – B passou a dispor que:

⁷ Súmula nº 463 do TST - ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1, com alterações decorrentes do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 – republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017

I – A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015);

II – No caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo.

A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, **ainda que beneficiária da justiça gratuita.**

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo. (BRASIL, 1943, Art. 790-B, §§ 1º, 2º, 3º e 4º). (grifou-se)

Isto posto, passou-se a ser cobrado do empregado mesmo que beneficiário da justiça gratuita, os honorários sucumbenciais periciais. Tal fato, além de corroborar para a cada vez maior desistência dos trabalhadores pelo uso do Poder Judiciário a fim de dirimir seus conflitos laborais, ainda apresenta-se como uma divergência à própria Constituição, ao passo que em seu artigo 5º inc. LXXIV, ela assevera que “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos” (BRASIL, 1988), como será tratado de melhor forma no próximo ponto desta pesquisa.

Em relação aos honorários advocatícios a mudança que a Reforma trouxe foi a inserção do artigo 791-A, determinando que:

Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. (BRASIL, 1943, Art. 791-A).

Antes do advento da lei nº 13.467/2017, no que tange ao pagamento dos honorários advocatícios, o entendimento era de que a condenação em honorários advocatícios não decorria, em regra, da sucumbência, conforme as Súmulas n. 219⁸ e 329⁹, TST, e o artigo 14, § 1º, da

⁸ Súmula nº 219 do TST

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO (alterada a redação do item I e acrescidos os itens IV a VI em decorrência do CPC de 2015) - Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (art.14,§1º, da Lei nº 5.584/1970). (ex-OJ nº 305da SBDI-I). [...]

⁹ Súmula nº 329 do TST

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 133 DA CF/1988 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Mesmo após a promulgação da CF/1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula nº 219 do Tribunal Superior do Trabalho.

lei 5.584/70¹⁰. Com a nova lei, a condenação para arcar com os honorários advocatícios decorre da mera sucumbência, como vimos acima, pelo disposto no art. 791-A (GASPAR, 2018).

Na sequência, o §4º do art. 791-A apresenta que em relação ao beneficiário da Justiça gratuita, se este for vencido na demanda, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, terá exigibilidade suspensa das obrigações decorrentes da sua sucumbência, e estas somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguido-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário (BRASIL, 1943).

Tecendo comentários sobre este dispositivo, há de se perceber que ele é o foco de muitas discussões doutrinárias, uma vez que passou a ser exigido do trabalhador que ele arque com as obrigações sucumbenciais, mesmo no caso em que o vencido é beneficiário da justiça gratuita, desde que ele tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa.

3.2. OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS MEIOS DE ACESSO À JUSTIÇA

O acesso à justiça é previsto no art. 5º, inciso XXXV da Constituição Federal de 1988. Este dispositivo nos diz que: “A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” (BRASIL, 1988). Assim, a partir do direito fundamental do acesso à justiça é que todos os cidadãos brasileiros lhes têm garantido o acesso ao Poder Judiciário, e, por conseguinte, a oportunidade de resolverem seus conflitos.

Para que os direitos de todos sejam garantidos amplamente é imprescindível que se eliminem as barreiras intransponíveis ao acesso à justiça (CAPPELLETTI; GARTH, 1988). Nesse sentido, é necessário principalmente no Direito do Trabalho, âmbito em que o empregado está em posição de vulnerabilidade frente ao empregador, que dispositivos como a CLT instrumentalizam o acesso à justiça.

Ademais, a Constituição Federal de 1988 traz também, em seu art. 5º, LXXIV, que, “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos” (BRASIL, 1988). Partindo desse direito fundamental, é imposto ao Estado a

¹⁰ Art 14. Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

§ 1º A assistência é devida a todo aquele que perceber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ficando assegurado igual benefício ao trabalhador de maior salário, uma vez provado que sua situação econômica não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família. (BRASIL, 1970).

obrigatoriedade de pagamento de advogado e perito quando não estiver atuando um órgão estatal de assistência jurídica. Este dispositivo também evidencia o acesso à justiça proposto constitucionalmente como direito fundamental de todo cidadão, inclusive na esfera do Direito do Trabalho.

No que tange às modificações trazidas pela Reforma Trabalhista, vislumbra-se que em se tratando do benefício da justiça gratuita e dos honorários periciais e advocatícios, em caso de sucumbência, as alterações interferiram de forma direta no acesso à justiça previsto constitucionalmente ao cidadão. Desta forma, o trabalhador, que ocupa uma posição de vulnerabilidade dentro da relação trabalhista acaba por deixar de buscar o Poder Judiciário para dirimir conflitos por meio de uma demanda judicial, visto que muitas vezes se instaura o medo de não obter o resultado esperado e, por conseguinte, esse trabalhador se vê na obrigação de arcar com os ônus sucumbencial.

Nesse sentido, o artigo 790-B da CLT, fugia do proposto em termos de acesso à justiça, ao passo que limitava a prestação da assistência judiciária gratuita, ou seja, mesmo que o indivíduo fosse beneficiário da justiça gratuita, deveria arcar com os honorários sucumbenciais periciais.

Não muito longe estava o entendimento acerca dos honorários advocatícios, que passou, a partir da multicitada Reforma Trabalhista a ser cobrado ao vencido o pagamento de tais honorários, mesmo que o trabalhador fosse beneficiário da justiça gratuita, mas desde que ele tivesse obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa. Aqui, a inserção do art. 791-A passou a inviabilizar não só o acesso à justiça, como o direito à justiça gratuita, conforme o artigo 5º, LXXIV da CF (BRASIL, 1988).

O autor Jorge Luiz de Souto Maior (2017), também entende que o § 4º do art. 791-A da CLT viola o art. 5º, LXXIV, da CF/88. Aponta ainda, que a preocupação do legislador ao elaborar o caput do dispositivo foi de estipular base de cálculo apenas para o advogado do reclamante, por isso não se tem justificativa para a condenação do reclamante ao pagamento de honorários advocatícios.

Nesse contexto, a Lei da Reforma Trabalhista reduziu a extensão dos benefícios da justiça gratuita, sob a perspectiva do trabalhador, comprometendo significativamente o comando constitucional do art. 5º, LXXIV, da CF, além do comando constitucional relativo ao amplo acesso à jurisdição, constante no mesmo artigo, inciso 5º, XXXV (BRASIL, 1988). Não bastando isso, ainda, desconsidera as proteções e prioridades que o ordenamento jurídico determinam às verbas de natureza trabalhista, por seu caráter alimentar, submetendo-as a outros créditos emergentes do processo (DELGADO; DELGADO, 2017).

Ante aos entendimentos abordados por Souto Maior, Maurício Delgado, Gabriela Delgado e tantos outros doutrinadores que refletem de maneira semelhante acerca da inconstitucionalidade de tais artigos da CLT, estudo corrobora com a mesma linha de pensamento, haja vista que os empregados possuem muitas vezes condições financeiras muito menores que a dos empregadores, portanto, devem ser tratados em posição de vulnerabilidade na relação, principalmente se tratando de quem seja beneficiário da justiça gratuita. Desta maneira, a cobrança desses honorários, além de afastarem o trabalhador da procura pelo Poder Judiciário, vai contra princípios constitucionais como o do acesso universal à justiça.

3.3 O QUE MUDOU APÓS A AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 5.766 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL?

A criação da lei nº 13.467/17 ensejou diversas discussões doutrinárias acerca da legalidade de vários dispositivos inseridos por ela à CLT. Desta maneira, foram propostas no Supremo Tribunal Federal (STF) Ações Diretas de Inconstitucionalidade que tratavam sobre o tema. Dentre elas, destaca-se a ADI nº 5.766/DF, que questiona a constitucionalidade dos artigos 790-B *caput* e §4º, 791-A §4º, e 844 §2º.

A ADI nº 5.766/DF foi proposta pela Procuradoria-Geral da República, assinada pelo então Procurador-Geral Rodrigo Janot M. de Barros em 25/08/17 e admitida pelo STF para ser apreciada e julgada pelo plenário da Corte, tendo sido julgada em 20/10/2021, publicada ata de julgamento em 05/11/2021 e publicado o inteiro teor do acórdão em 03/05/2022, portanto norma muito recente. Nela, sustentou-se que os artigos 790-B *caput* e §4º e 791-A §4º, da CLT (alterada pela Lei nº 13.467/17), são materialmente inconstitucionais, vez que impõem ao beneficiário da gratuidade de justiça a obrigação de arcar com os honorários periciais e advocatícios, desde que possuam créditos capazes de suportá-los (BRASIL, 2021).

No que tange ao §2º do art. 844 da CLT, este também é impugnado sob o argumento de que se onera o reclamante ausente à audiência, condenando-o ao pagamento das custas processuais (nos termos do art. 789, da CLT), mesmo tendo o autor obtido o benefício da gratuidade de justiça, salvo se o trabalhador comprovar, no prazo de 15 (quinze) dias, que o não comparecimento ocorreu por motivo legalmente justificável (BRASIL, 2021).

Na referida ADI aduziu-se que tais dispositivos violariam garantias constitucionais dos trabalhadores ao restringir o acesso à Justiça do Trabalho, alegando afronta aos arts. 1º, incisos

III e IV¹¹, 3º, incisos I e III¹², 5º, caput¹³, incisos XXXV e LXXIV bem como o § 2º e os arts. 7º e 9º da Constituição Federal que tratam acerca dos direitos dos trabalhadores. Assim sendo, a Procuradoria-geral da República pugnou pela declaração de inconstitucionalidade de três expressões dos mencionados artigos: (a) da expressão “ainda que beneficiária da justiça gratuita”, caput, e do § 4º do art. 790-B da CLT; (b) da expressão “ainda que beneficiário da justiça gratuita,” do § 2º do art. 844 da CLT e; (c) da expressão “desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa,” do § 4º do art. 791-A da CLT. (BRASIL, 2021).

Em sede de Decisão colegiada, a Corte julgou a ação parcialmente procedente, por maioria, sendo que declarou inconstitucionais os arts. 790-B, *caput* e § 4º, e 791-A, § 4º, da CLT, vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes, e por maioria, julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber (BRASIL, 2021).

Após a publicação do referido acórdão a Advocacia Geral da União opôs Embargos de Declaração, em 11 de maio de 2022, alegando vício de contradição, sob o fundamento de que a conclusão presente no dispositivo do pronunciamento é contraditória com a fundamentação exposta no voto condutor proferido pelo Ministro Alexandre de Moraes.

Desta forma afirma que remanesce em vigor parcela do caput do artigo 790-B, a qual atribui à parte sucumbente a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais, bem como parte do comando normativo constante do § 4º do artigo 791-A, que define a destinação das obrigações decorrentes da sucumbência, nas hipóteses em que vencido o beneficiário da justiça gratuita.

Além do vício de contradição também foi alegada omissão no acórdão, qual seja: a eventual responsabilidade da União pelo pagamento de honorários periciais e/ou de sucumbência retroativos a beneficiários de justiça gratuita que tenham sido alcançados pelos

¹¹ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

¹² Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; [...] III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

¹³ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:[...] § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

dispositivos invalidados durante o período de sua vigência, pugnando, assim, pela modulação dos efeitos do acórdão recorrido, atribuindo-lhe apenas efeitos prospectivos (*ex nunc*).

Em 21 de junho de 2022 o Tribunal, por unanimidade, rejeitou os embargos de declaração sob o argumento de que ausentes razões de segurança jurídica ou excepcional interesse público (art. 27 da Lei 9.868/1999) a recomendar a atribuição de eficácia *ex nunc* à declaração de inconstitucionalidade da lei impugnada na presente Ação Direta (BRASIL, 2021).

Tendo em vista que a mera publicação da ata já é suficiente para gerar os efeitos *erga omnes* e de vinculação, a partir de 05/11/2021 a decisão do STF já passou a ser considerada nos processos trabalhistas. Contudo, sua aplicabilidade ainda é objeto de muitos debates, seja pela adoção ou não dos magistrados, seja pelo posicionamento do próprio STF nas demandas trabalhistas pós ADI 5.766.

Os autores Victor Martinez, Vinícius Castanheiro e Jair Cardoso (2021) destacam que, após a decisão em controle concentrado de constitucionalidade, houve um aumento percentual nos acórdãos do TRT-15 que afastam a condenação ao reclamante beneficiário da justiça gratuita. No que tange aos acórdãos condenatórios, mais de 63% entenderam que a referida decisão permite a condenação do reclamante beneficiário da justiça gratuita reconhecendo ser indevida a execução imediata com créditos obtidos no processo. Por outro lado, quase 37% não mencionam o precedente ou mencionam e deixam de aplicá-lo.

Desta maneira, nem todos os desembargadores do trabalho aguardam a publicação da ata de julgamento para conferir eficácia à decisão. Outros, contudo, não a seguem mesmo após a publicação da ata. Assim, revela-se não só possível atraso na conformação da jurisprudência no TRT-15, como também incerteza a respeito de qual seria a extensão da decisão do STF (MARTINEZ; CASTANHEIRO; CARDOSO, 2021).

Os percentuais apresentados por Victor Martinez, Vinícius Castanheiro e Jair Cardoso (2021) a respeito do TRT-15 são um exemplo de como o julgamento da ADI nº 5.766 vem sendo visto e aplicado nos tribunais do trabalho. Contudo, em razão da recente publicação do inteiro teor do acórdão, e deste ter sido embargado, ainda não é possível ter uma conclusão do índice de adoção desta decisão a partir de então.

Quanto aos demais TRT's, ressalta-se que ao longo dessa pesquisa foram aplicados questionários às ouvidorias destes, a fim de buscar informações sobre a aplicação do entendimento do STF pelos desembargadores. Todavia, os dados obtidos não foram suficientes para embasar a metodologia de estudo de caso, já que alguns TRT's não apresentaram respostas e outros apresentaram respostas genéricas, apenas fazendo referência às jurisprudências no

geral. Dos retornos adquiridos, quatro serão apresentadas a título de amostragem, visto que os demais seguem a mesma linha de raciocínio.

O TRT da 4ª Região informou que em virtude do pouco tempo transcorrido desde o julgamento da mencionada ADI ainda não foi possível constatar seus efeitos nos julgados dos colegiados. Entretanto, o referido TRT já havia se declarado sobre a matéria, observando a cláusula de reserva de plenário, no sentido de acolher as arguições de inconstitucionalidade dos termos "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa", constante do § 4º do art. 791-A da CLT e "ainda que beneficiária da justiça gratuita" do caput do art. 790-B da CLT e do respectivo parágrafo 4º.

O TRT da 9ª região, por sua vez, destacou que de forma geral entendem que após a decisão prolatada pelo STF, a parte autora, beneficiária da justiça gratuita, mesmo que tenha auferido créditos na própria demanda ou em outros processos, não deve suportar as despesas com os honorários advocatícios sucumbenciais de imediato, os quais devem ficar em condição suspensiva de exigibilidade. Não obstante ao entendimento aplicado pós ADI, registram que anteriormente, via de regra, as Turmas deste Regional vinham entendendo que mesmo que houvesse concessão do benefício da justiça gratuita à parte autora, a parte seria condenada a pagar honorários de sucumbência, nos termos do art. 791-A, § 4º, da CLT e, também, do art. 98, § 2º, do CPC. No que tange ao artigo 790-B, caput, da CLT, as Turmas do referido TRT, de forma unânime, entendem que o beneficiário da justiça gratuita deve ser isento do pagamento dos honorários periciais.

Com efeito, o TRT da 16ª região também assevera que os dados acerca da aplicabilidade do acórdão em comento não se encontram ainda qualificados em razão da recente decisão, e da pendência do julgamento dos embargos, no momento em que apresentaram a resposta, mas presumidamente afirmam que aplicam os efeitos da ADI por conta do disposto no art. 927, I, do CPC, segundo o qual os juízes e os tribunais observarão "as decisões do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade" .

O Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, em ambas as Turmas de Julgamento que o compõem, aduz que, atualmente, adota posicionamento em consonância com o decidido no julgado em questão em todos os temas nela discutidos envolvendo a gratuidade de justiça, seja no que toca aos honorários periciais, aos honorários advocatícios e custas processuais impostas ao autor que injustificadamente não comparece à audiência inaugural.

Em observância, por amostragem, às respostas e dados obtidos acima, a despeito da aplicabilidade da decisão proferida na aludida ADI, nos referidos TRT's, pode-se observar que

apesar do acórdão já ter sido publicado, por tal normativa apresentar-se recente, não se têm dados que confirmem a completa adoção jurisprudencial de tal deliberação.

Ressalta-se ademais, que apesar do STF recentemente firmar o entendimento acerca da inconstitucionalidade dos artigos objeto de críticas desta pesquisa, há de se questionar também acerca das decisões dos processos trabalhistas julgados entre 2017 e 2021, sob a égide da Reforma de 2017 e anteriores ao referido precedente, uma vez que o próprio acórdão não destaca acerca da retroatividade dos seus efeitos.

Pode-se constatar, portanto, que o julgamento da ADI nº 5.766 foi um grande avanço no que se refere ao acesso à justiça do trabalhador, visto que declarou inconstitucionais artigos inseridos pela nova lei trabalhista que violavam direitos constitucionais desses indivíduos. Contudo, até então, não é visível a total adesão jurisprudencial por parte dos magistrados e desembargadores, cenário este que deverá ser mais favorável em decorrência dos efeitos da publicação do acórdão.

Diante da atual falta de aplicabilidade completa da decisão em apreço por parte das varas e tribunais do trabalho, e de tantas outras restrições advindas da reforma trabalhista, bem como considerando a celeridade da mediação adotada frente aos conflitos trabalhistas ante ao abarrotamento judicial, é que vislumbra-se que a mediação é o método mais adequado para resolução das controvérsias nesse contexto.

3.4. A MEDIAÇÃO COMO MEIO ADEQUADO PARA GARANTIR O ACESSO À JUSTIÇA FRENTE ÀS LIMITAÇÕES DA REFORMA E À APLICAÇÃO DA ADI Nº 5.766

Face às considerações já feitas sobre as vias de acesso à justiça no âmbito trabalhista, pode-se perceber que o excessivo congestionamento processual, o elevado custo e a burocratização para resolução das demandas laborais em juízo, nos mostram cada vez mais a necessidade de se utilizar de meios mais adequados a fim de garantir bons resultados frente ao conflito existente.

Ademais, as limitações que a Reforma Trabalhista trouxe, como a respeito do benefício da justiça gratuita e dos honorários periciais e advocatícios, em caso de sucumbência, tornaram o trâmite processual mais oneroso para o empregado. Entretanto, em razão do julgamento da ADI nº 5.766/DF, que declarou a inconstitucionalidade de tais mudanças acrescentadas pela nova lei, pode-se perceber que o judiciário está caminhando, neste aspecto, para a manutenção de tais direitos aos trabalhadores.

Porém, como se viu, a mudança advinda do precedente vinculante ainda não vem sendo aderida completamente pelos magistrados e tribunais, o que gera uma insegurança jurídica a esse respeito, até então.

Por tais razões, a mediação se mostra uma das melhores formas de resolução do conflito existente na seara trabalhista, uma vez que ajusta questões que envolvem os direitos disponíveis e indisponíveis passíveis de transação, garantindo, assim, o acesso à justiça de forma ampla. Outrossim, como apresentado na pesquisa, a mediação como sistema multiportas traz a oportunidade da manutenção da relação de convivência entre as partes.

Desta forma, com a vigência da Reforma Trabalhista, a busca por alternativas à justiça comum cresceu, o que se comprova com a queda do número de ações nas varas do trabalho e o crescimento das Homologações de Transações Extrajudiciais, isso porque apesar da mediação extrajudicial ser realizada nos conflitos trabalhistas, para a efetividade de seus resultados é necessário que o acordo seja homologado. É o que nos mostra também o art. 7º, parágrafo 6º da resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT nº 174/2016¹⁴, ao dizer que a mediação realizada no âmbito trabalhista só terá validade se estiver de acordo com as normas previstas na CLT e nas orientações dos órgãos superiores (NORMANDO, 2020).

Outro ponto de grande relevância a respeito do uso da mediação nos conflitos trabalhistas é o fato de que esta poderá ser utilizada como técnica autocompositiva, tanto face às relações individuais, quanto no segmento juscoletivo. Contudo, o mediador terá que ter especial atenção principalmente em relação ao direito individual do trabalho, no sentido de zelar pela manutenção dos direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis, uma vez que estes são inegociáveis (SPENGLER NETO; BECK, 2014).

Isto posto, tendo em vista que a mediação prevê maior autonomização do cidadão, tal fato gera maior desconfiança na extensão da mediação aos conflitos trabalhistas. Por isso e em virtude do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas acaba-se por reduzir consideravelmente o alcance da mediação, no que tange aos direitos individuais. Já em relação ao Direito Coletivo do Trabalho, a mediação é mais utilizada, pois está revestida por proteções coletivas sindicais (SPENGLER NETO; BECK, 2014).

Entende-se, portanto, que a aplicabilidade da autocomposição, em especial a mediação, no âmbito trabalhista vem sendo uma ótima oportunidade para garantia de acesso à justiça dos

¹⁴ Art. 7º [...] § 6º. As conciliações e mediações realizadas no âmbito da Justiça do Trabalho somente terão validade nas hipóteses previstas na CLT, aí incluída a homologação pelo magistrado que supervisionou a audiência e a mediação pré-processual de conflitos coletivos, sendo inaplicáveis à Justiça do Trabalho as disposições referentes às Câmaras Privadas de Conciliação, Mediação e Arbitragem, e normas atinentes à conciliação e mediação extrajudicial e pré-processual previstas no NCPC.

empregados, uma vez que além de ser uma via mais célere, também é uma opção menos onerosa face à algumas modificações que a lei nº 13.467 de 2017 passou a exigir, mesmo após o julgamento da ADI nº 5.766. Ademais, é inegável que a mediação como método consensual de resolução de conflitos estimula nos envolvidos um sentimento de afago para com o argumento alheio e, por conseguinte, a manutenção das relações interpessoais entre os conflitantes.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo o exposto, esse trabalho evidenciou a aplicação dos métodos adequados de solução de conflitos às disputas trabalhistas, como vias de acesso à justiça mais céleres, menos onerosas e que buscam convergir para a harmonia entre as partes, portanto, mais adequadas que a judicialização. Neste ínterim, a lei 13.467/17, conhecida como lei da Reforma Trabalhista, concedeu maior espaço para a aplicação de tais métodos.

Como se pôde constatar, a arbitragem passou a ser legislada na CLT a partir da inserção do artigo 507-A ao possibilitar que seja pactuada cláusula compromissória de arbitragem nos contratos individuais de trabalho. Igualmente, em se tratando de autocomposição, a nova lei trabalhista acrescentou o artigo 652, alínea “f”, prevendo que a competência das Varas do Trabalho para homologar acordos extrajudiciais e o artigo 611-A, que dispõe que o acordo tem prevalência sobre o legislado em determinados casos.

Não obstante a evolução da CLT na adoção dos MASC's, outros dispositivos decorrentes da nova lei surgiram como um verdadeiro retrocesso aos direitos do trabalhador. Aqui cabe mencionar, especificamente, o direito de acesso à justiça. Nesse cenário, destacam-se os artigos 790-B *caput* e §4º, 791-A §4º que passaram a estabelecer, respectivamente, em síntese, a responsabilidade do beneficiário da justiça gratuita pelo pagamento dos honorários periciais e advocatícios, em caso de sucumbência, sendo que somente no caso da não obtenção em juízo de créditos capazes de suportar a despesa, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo, em se tratando de honorários periciais e desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade em se tratando de honorários advocatícios.

Nesse sentido, analisando os artigos inframencionados constatou-se que eles violam diretamente o direito constitucional de acesso à justiça, previstos no artigo 5º, incisos XXXV e LXXIV da CF/88. Isso porque passaram a limitar a prestação da assistência judiciária gratuita,

e, por conseguinte, o amplo acesso à justiça, ou seja, mesmo que o indivíduo fosse beneficiário da justiça gratuita, deveria arcar com os honorários sucumbenciais periciais e advocatícios.

Ainda que a lei traga que o pagamento de tais honorários estejam condicionados à obtenção em juízo de créditos capazes de suportar a despesa, este fato não afasta o descumprimento aos preceitos constitucionais, visto que o trabalhador, enquanto indivíduo vulnerável na relação laboral, não pode se abster dos créditos obtidos para arcar com um dever que é do Estado, dada a sua condição de hipossuficiente.

Com efeito, em outubro de 2021 foi julgada a ADI nº 5.766/DF que declarou inconstitucionais os arts. 790-B, *caput* e § 4º, e 791-A, § 4º, da CLT, sob o argumento, em síntese, que restringem o acesso à Justiça do Trabalho. Após, foram opostos Embargos de Declaração, em 11 de maio de 2022, que foram rejeitados, por unanimidade.

Considerando a decisão em sede de controle concentrado é possível afirmar que ante a clara inconstitucionalidade dos artigos citados confirmou-se a sua necessária exclusão da lei em vigor. Assim, graças ao precedente firmado, já é possível visualizar um grande avanço no direito do empregado. Todavia, é primordial que a aplicação de tal acórdão seja adotada por todos os tribunais.

Portanto, após apurar-se o posicionamento de alguns TRT's do país, têm-se que ainda não é possível deter todos os dados sobre a aplicabilidade da decisão em comento, pois verifica-se muito recente. Mas, em termos gerais, já é possível identificar um avanço no afastamento das condenações ao reclamante beneficiário da justiça gratuita, após a ADI.

Ainda que a ADI nº 5.766/DF tenha decretado a inconstitucionalidade dos artigos mencionados, as concessões feitas pela Reforma Trabalhista somada a incompleta aplicabilidade do aludido precedente e a omissão acerca da retroatividade de tal decisão aos casos já transitados em julgado, confirma que a adoção dos métodos adequados de solução de conflitos é o melhor caminho frente à disputa trabalhista.

Menciona-se especialmente a aplicação da mediação como meio adequado na resolução de controvérsias laborais, pois como meio autocompositivo, oportuniza às partes que cheguem a um consenso de forma a manter as relações interpessoais harmônicas e garantido a manutenção dos direitos do trabalhador.

Por fim, conclui-se que se deve atribuir especial observância à manutenção dos direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis. Nesse sentido, a mediação deve ser aplicada aos conflitos desde que assegure a autonomia da vontade e a isonomia das partes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico:** elaboração de trabalhos na graduação. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 112 p.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 28 set.2020.

BRASIL. **Lei no 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 no 9.469, de 10 de julho de 1997. [S. l.], 26 jun. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113140.htm. Acesso em: 20 ago. 2021.

BRASIL. **Lei no 13.129, de 26 de maio de 2015.** Altera a Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, e a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, para ampliar o âmbito de aplicação da arbitragem e dispor sobre a escolha dos árbitros quando as partes recorrem a órgão arbitral, a interrupção da prescrição pela instituição da arbitragem, a concessão de tutelas cautelares e de urgência nos casos de arbitragem, a carta arbitral e a sentença arbitral, e revoga dispositivos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. 26 mai.2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113129.htm. Acesso em: 15 fev. 2022

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** [S. l.], 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº 5.584/70, de 26 de junho de 1970.** Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15584.htm. Acesso em: 03 jun. 2022

BRASIL, Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.766/DF.** constitucional. ação direta de inconstitucionalidade. lei 13.467/2017. reforma trabalhista. regras sobre gratuidade de justiça. responsabilidade pelo pagamento de ônus sucumbenciais em hipóteses específicas. alegações de violação aos princípios da isonomia, inafastabilidade da jurisdição, acesso à justiça, solidariedade social e direito social à assistência jurídica gratuita. margem de conformação do legislador. critérios de racionalização da prestação jurisdicional. ação direta julgada parcialmente procedente. Relator: Min. Roberto Barroso. 20 de outubro de 2021. Lex: jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Distrito Federal. 2021.

CAMARA, Alexandre F. **O Novo Processo Civil Brasileiro**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. 9788597027952. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597027952/>. Acesso em: 04 jul. 2022.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. Acesso à Justiça. Porto Alegre: Fabris, 1988.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. 382 p

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019. Bibliografia ISBN 978-85-361-9973-3

FARIA, José Eduardo. **O Poder Judiciário no Brasil**: paradoxos, desafios e alternativas. Brasília: Conselho de Justiça Federal, 1995. 88 p.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios e periciais do beneficiário da justiça gratuita após a Lei n. 13.467/2017**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, [S. l.], p. 8-29, 10 out. 2018. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/147799/2018_gaspar_danilo_responsabilidade_pgto.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 14 mar. 2022.

GEMIGNANI, Daniel; GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. **A ARBITRAGEM NO DIREITO TRABALHISTA**: um desafio a ser enfrentado. Revista CEJ, Brasília, ano Ano XXI, n. 75, p. 7-17, 1 maio 2018. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-CEJ_n.75.01.pdf. Acesso em: 16 dez. 2021.

LEITE, Carlos Henrique B. **CURSO DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2021. 9786555593983. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555593983/>. Acesso em: 28 jun. 2022.

LORENCINI, Marco Antônio Garcia Lopes. **“SISTEMA MULTIPORTAS”: OPÇÕES PARA TRATAMENTO DE CONFLITOS DE FORMA ADEQUADA**. In: DA SALLES, Carlos Alberto D.; LORENCINI, Marco Antônio Garcia L.; SILVA, Paulo Eduardo Alves. Negociação, Mediação, Conciliação e Arbitragem. 4ª. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. cap. 2, p. 59-87. ISBN 978-65-596-4007-2. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640089/>. Acesso em: 28 maio 2022.

MARTINEZ, Victor Dantas de Maio; CASTANHEIRO, Vinícius Luiz Peternelli; CARDOSO, Jair Aparecido. **A JURISPRUDÊNCIA DO TRT-15 ANTES E DEPOIS DA ADI Nº 5.766: UMA ANÁLISE EMPÍRICA DOS EFEITOS DA DECISÃO EM SEDE DE CONTROLE CONCENTRADO DE CONSTITUCIONALIDADE NO PROCESSO TRABALHISTA**. Anais do III Congresso Internacional da Rede Ibero-americana de Pesquisa em Seguridade Social, [s. l.], p. 182-205, 2021. DOI ISSN 2675-889X. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/rede/article/view/2677> Acesso em: 26 maio 2022.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. **A MEDIAÇÃO E A ARBITRAGEM COMO MEIOS EXTRAJUDICIAIS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - REFORMA TRABALHISTA**. *Juris Síntese*, [S. l.], n. 129, p. 1-9, dez/jan. 2018. Disponível em: http://www.esamg.org.br/artigo/MEDIA%C3%87%C3%83O%20E%20A%20ARBITRAGEM%20COMO%20MEIOS%20EXTRAJUDICIAIS%20DE%20RESOLU%C3%87%C3%83O%20DE%20CONFLITOS%20TRABALHISTAS_52.pdf. Acesso em: 20 jan. 2022.

NORMANDO, Thiago Edirsandro Albuquerque. **A Mediação como meio alternativo de solução de conflitos trabalhistas no âmbito do TRT22**. *Âmbito Jurídico*, [S. l.], 1 fev. 2020. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-mediacao-como-meio-alternativo-de-solucao-de-conflitos-trabalhistas-no-ambito-do-trt22/>. Acesso em: 17 fev. 2022.

ODAR, Reynaldo Mario Tantaleán. **TIPOLOGÍA DE LAS INVESTIGACIONES JURÍDICAS**. *Derecho y Cambio Social*. 2016. ISSN: 2224-4131. Depósito legal: 2005-5822

SPENGLER NETO, Theobaldo; BECK, Augusto Reali. **CONDIÇÕES E POSSIBILIDADES DE APLICAR A MEDIAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE REDUÇÃO DOS CONFLITOS LABORAIS**. *In: SPENGLER, Fabiana Marion; SPENGLER NETO, Theobaldo. Acesso à Justiça, Jurisdição e Mediação*. Curitiba: Multideia, 2014. cap. 4, p. 127-144. ISBN 978-85-86265-86-0.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista**. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região*. Belo Horizonte, p. 289-332, nov. 2017.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos Conflitos Cíveis**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2020. 9788530992330. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530992330/>. Acesso em: 2021 ago. 27.