REVISTA ACADEMICA
Faculdade de Direito do Recife
Vol.91 N.02 - Anno CXXVIII

SOLUÇÕES EXTRAJUDICIAIS AOS CONFLITOS EMPRESARIAIS NA JUSTIÇA DOTRABALHO

EXTRAJUDICIAL SOLUTIONS TO BUSINESS CONFLICTS IN LABOR JUSTICE

Recebimento em 18/09/2020
Aceito em 25/09/2020

Maurício Avila Prazak[1]
Marcelo Negri Soares[2]
Angelo da Silva Souza[3]

RESUMO

O objetivo geral deste trabalho é analisar de forma suscinta como se dão as soluções extrajudiciais na justiça do trabalho, quando existe conflito dentro da empresa entre empregador e empregado. A demanda pela mediação e solução independe da forma em que se deu a ruptura laboral, podendo até, se for declarada a manifestação do reclamante, ocorrer durante a relação de emprego sendo assim, este artigo se justifica por se tratar de um dos temas importantes dentro do ordenamento jurídico e que requer uma análise aprofundada para que haja entendimento sobre as soluções extrajudiciais e como elas podem ser utilizadas. O artigo contou com conteúdo bibliográfico em uma pesquisa qualitativa, fazendo uso, de livros, artigos e as leis que compõe esta temática.

Palavras-chave:Corporação. Direito. Empregador. Empregado. Concordância.

ABSTRACT

The general objective of this work is to analyze in a succinct way how extrajudicial solution sin labor justice occur, when there is conflict with in the company between employer and employee. The demand for mediation and solution does not depend on the way in which the labor break occurred, and i t may even, if the plain tiff's manifestation is declared, occur during the employment relationship, so this article is justified because it is one of the important issues with in of the legal system and that requires an in-depth analysis to understand the out-of-court solutions and how they can be used. The article had bibliographic content in a qualitative research, making use of books, articles and the laws that make up this theme.

Keywords: Corporation.Right.Employer.Employee.Agreement.

[1] Professor e advogado. Presidente do Instituto Brasileiro de Desenvolvimento de Relações Empresariais Internacionais (IBREI). Associado do Instituto dos Advogados de São Paulo (IASP), sendo presidente da Comissão de Estudos de Direito Empresarial

[2] Professor Visitante Coventry University (UK), Faculdade de Direito e Negócios; Professor da UFRJ; Professor Permanente do Programa de Mestrado em Ciências Jurídicas da Unicesumar. Pesquisador ICETI; FAPESP e NEXT SETI. Pós-Doutor. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2013)

[3] Mestrando em direito na EPD (Escola Paulista de Direito), Área de Concentração: Soluções Alternativas de Controvérsias Empresariais Linha de Pesquisa: Princípios e Mecanismos do Sistema Nacional de Soluções Extrajudiciais de Controvérsias; Pós graduado em direito e Processo do Trabalho pela EPD - Escola Paulista de Direito; Pós graduado em Direito Eleitoral pela Faculdade Dom Alberto; Pós graduado em Direito Imobiliário pela EBRADI - Escola Brasileira de Direito; Bacharel em Direito pela Universidade Paulista – UNIP - Alphaville; Formação de Professores - CPS, Centro Paula Souza; Técnico em Transações Imobiliárias - Consultor de Imóveis CRECI SP; Informática - Micro Camp.

1 INTRODUÇÃO

As soluções extrajudiciais na justiça do trabalho são inerentes ao Ministério do Trabalho, que se propõe a solucioná-las, de maneira célere e eficaz, através da intervenção da figura do mediador - servidor público, que tem por objetivo aproximar as partes, empregado e empregador, visando à solução da controvérsia.

Está prevista no artigo 9º da CLT, a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o que implica atenção quanto às limitações do procedimento da negociação, ou seja, nem todos os conflitos podem ser negociados, mas todos os conflitos podem ser mediados, isso se dá em face do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Não pode ser modificada unilateralmente pelo empregador, nenhuma condição de trabalho, regra contida na legislação brasileira, ao dispor que "nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, em prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia." (Art. 468 da CLT.).

Os contratos são feitos para serem cumpridos (pacta sunt servanda), portanto, há de resultar da concordância de ambas as partes qualquer alteração em suas cláusulas, não sendo considerada alteração unilateral a reversão deste ao cargo efetivo, bem como a transferência, para localidade diversa, de empregado que exerça cargo deconfiança.

Pode ensejar a extinção do contrato de trabalho, o descumprimento contratual, tanto por parte do empregador como por parte do empregado. Prevê a CLT, em seus artigos 482, 483 e 484, a justa causa para rescisão do contrato pelo empregado (rescisão indireta), a justa causa para rescisão do contrato pelo empregador e a rescisão por culpa recíproca. Normalmente são encaminhadas ao Judiciário estas hipóteses conflitantes; no entanto, pode ocorrer a tentativa de mediação, sempre com o intento de uma solução consensual e amigável.

Na intenção de dirimir um conflito individual, a reunião das partes é uma oportunidade de inserção da mentalidade compositiva, um indicativo de evolução das relações trabalhistas por meio da implementação do diálogo. Nacondução das relações laborais, essa importante transformação, deve ser reforçada pelo mediador, que tem como objetivo principal a manutenção dos direitos trabalhistas indisponíveis. Nas relações trabalhistas, o conflito de interesses entre o capital e o trabalho, tanto em nível individual como coletivo, é uma realidadequenãopodeserimpedidapeloregimejurídicoatual.

É uma realidade decorrente das exigências da modernidade, a flexibilização das normas trabalhistas, não dependendo somente da flexibilidade da legislação vigente, mas, principalmente, da mudança de pensamento de empresários e trabalhadores, na busca do desfecho nas negociações, e do fim da inflexibilidade nas posturas e posicionamentos nos conflitos.

Diferenças são expostas para a busca de soluções, na transação, instituto do Direito Civil, tendo como prognostico a igualdade das partes; tem-se premissa contrária, no Direito do Trabalho, resultado da desigualdade entre as partes, colocando-se o empregador em posição de superioridade em relação ao trabalhador, o que prejudica o alcance de equitativa autocomposição de suas divergências.

Surgiu a necessidade da gestão de um terceiro elemento no auxílio à composição do conflito, em decorrência destas dificuldades, buscando entendimento entre as partes, sem que o trabalhador tenha seus direitos subtraídos: é o mediador público, funcionário do Ministério do Trabalho. Faz-se mister um enfoque maior na solução das controvérsias trabalhistas individuais, decorrendo dessa premissa, seja através do entendimento direto, seja por mediação, transação, arbitragem ou jurisdição.

Nas composições trabalhistas individuais, de acordo com o ministério dotrabalho, a mediação através das Delegacias Regionais do Trabalho, vem alcançando resultados positivos, na ordem de 75% (setenta e cinco por cento) dos casos. Altamente positivos estes resultados, confirmam a ampla aceitação e importância do sistema para a solução pacífica e negociada dos conflitos e, principalmente, para auxiliar as partes a estabelecerem convivência mais harmônica para o futuro.

Nesse contexto, a presente pesquisa tem por finalidade, indagar: Os conflitos são de qual natureza? Quais são as estratégias utilizadas para a solução desses conflitos? E quais são as soluções extrajudiciais que auxiliam na solução desses conflitos? Essas soluções extrajudiciais relamente tem eficácia?

Verifica-se que os conflitos individuais podem ser tanto de direito provenientes da inobservância de normas legais ou convencionais, como de interesses advindos das necessidades e anseios específicos do trabalhador.

2 CONCEITO DE CONFLITOS

Os conflitos surgiram desde o início da humanidade, como forma de sobrevivência entre os primeiros habitantes, depois foram encarados como forma de expansão territorial, através de guerras entre povos de natureza e de origem diferentes, onde se podem encontrar alguns casos que estão presentes na era contemporânea.(AGUIAR,2010).

As formas de conflitos são passadas de gerações em gerações, podendo ser encontrados em todas as formas de sociedades, pois o conflito é desenvolvido pelo desentendimento de pessoas que habitam um determinado ambiente: como no trabalho, dentro do ambiente familiar e na sociedade como um todo.

A palavra conflito é de origem latina "conflictio" que significa em uma tradução ampla: discordância, incongruência, também competição em relação a atos, dizeres, opiniões, entre outras manifestações da razão humana (LIMA, 2007).

Os conflitos podem surgir a partir da insatisfação pessoal, podendo apresentar um pequeno valor ou uma proporção maior, casos esses que podem ser levados a um acordo entre as partes de forma amigável e direta, mas quando não é possível a negociação entre elas, necessita-se então de uma terceira pessoaparaajudarnaresolução.

Vasconcelos (2008) afirma que nos últimos anos, com a Revolução Industrial, o comercio se ampliou, a cultura escrita se expandiu por intermédio da imprensa, ao lado de atividades terciárias que fomentaram uma crescente concentração das populações em cidades cada vez maiores, numerosas e complexas. Ampliando-se, substancialmente, a complexidade e a conflituosidade das relações interpessoais e interinstitucional.

Como é da natureza própria e das tradições culturais dos indivíduos, desde sua infância, possuem a tendência natural de transformar qualquer conflito em uma disputa passando a tratar a outra parte como adversária, e concentra todo o seu raciocínio para procurar construir novos argumentos e destruir os argumentos da parte adversária. Não havendo espaço para reflexões, ninguém pensa na ideia colaborativa a compartilhar com a outra parte. O que comumente está presente na discussão de um conflito é a argumentação mais forte, não importando o que o outro fala. Por isso mesmo, enquanto um fala o outro prepara uma nova argumentação. Ao identificar que não estão sendo ouvidas, cada vez mais as partes se exaltam de forma irracional e improdutiva, impossibilitando a resolução do conflito. É claro que, se cada uma das partes escutasse de verdade o que a outra tem a dizer,com certeza chegariam mais rapidamente à pacificação do conflito (WANDERLEY,2004).

Como pode ser visto no parágrafo acima os conflitos são naturais das pessoas, por tanto

não estamos livres desses fenômenos que na maioria das vezes apresentam rivalidades continuas entre as partes, possibilitando rixas que podem prejudicar a interação das pessoas. No caso das empresas esses tipos de desentendimentos podem ser relacionados ao baixo rendimento dos funcionários podendo refletir na estrutura organizacional da empresa e a postura de determinadas empresas que não valorizam seus funcionários.

Diz Boulding:

> O conflito é como uma situação de concorrência onde as partes estão conscientes da incompatibilidade de futuras posições potenciais e na qual cada uma delas deseja ocupar uma posição incompatível com os desejos da outra [...]. As qualidades humanas mais exigidas nesse mundo globalizado do futuro serão a habilidade para administrar e resolver conflitos (WANDERLEY,2004 p. 23).

Conflito pode-se dizer que é a base do desenvolvimento humano, está intimamente relacionado à mudança e serve como alicerce para melhorar os relacionamentos interpessoais, bem como dá nova razão a vida (LIMA, 2007).O desenvolvimento de métodos de relacionamento e solução de conflito podetrazerbenefíciosàorganizaçãopossibilitandoocrescimentonoambientede trabalho, estabelecendo um convívio de bom agrado entre os funcionários. O conflito é fonte de ideias novas, podendo levar a discussões abertas sobre determinados assuntos, o que se revela positivo, pois permite a expressão e exploração de diferentes pontos de vista, interesses e valores (NASCIMENTO;EL SAYED,1993,p.47).

Para Wanderley (2004) os elementos componentes do conflito podem ser divididos em três partes: a pessoa; o problema e o processo. No elemento das pessoas são encontrados dilemas como emoções, sentimentos, percepções próprias possuindo os seus próprios padrões de comunicação, e o mais importante para a maioria dos indivíduos é manter a dignidade e atender suas necessidades. O segundo elemento é o problema, que surge a partir dos interesses aparentes ou posições, desenvolvido por um desentendimento entre as partes. A terceira e última parte é referente ao processo, nessa parte deve ser analisado a origem do conflito, de que forma aconteceu.

2.1 Estratégia de Conflitos

O sistema proativo é o utilizado e segue um processo sequencial onde se observa a relação interpessoal e contextual da organização, este sistema atua na prevenção na área

trabalhista, prevenindo acidentes ou danos à saúde, na relação do clima de trabalho e produtividade.

Primeiro método da estratégia de conflitos, segundo Aguiar (2010), é a análise dos conflitos que supõe a utilização de diferentes mapas para a identificação, tanto dos elementos estruturais, como identificadores, permitindo assim avançar em seus componentes: pessoas envolvidas, assuntos ou problemas, objetivos, interesses, atitudes, comportamento e estratégias ou processos a serem utilizados para atingir possíveis soluções.

Segundo método da estratégia de conflitos, segundo Aguiar (2010), é o diagnóstico que pode ser utilizado por meio de diversos instrumentos que em função do contexto cultural e estrutural serão mais confiáveis para medir o clima organizacional.

> Por último se encontra o desenho de sistema de gestão que parte de uma concepção de abordagem estratégica e atua em dupla vertente: por um lado, preventivamente, quanto a dotar a organização de conhecimentos, técnicas e protocolos necessários para evitar a manifestação de conflitos desnecessários (AGUIAR,2010).

Assim, a organização poderá criar uma cultura própria que propicia o conflito abordado como uma oportunidade de melhoria, sendo gerenciado de forma mais positiva e eficaz, tanto em relação dos custos e percas de tempo, quanto por desgaste relacional dos funcionários envolvidos, ou até mesmo entre funcionário e empresa (LIMA,2007).

2.2 Conflito Empresarial

O conflito empresarial como também acontece em outras áreas pode ser afirmado como algo funcional e inerente às relações humanas. Sendo um fenômeno social, aparece frequentemente implicando em várias consequências de diferentes níveis, afetando no âmbito do trabalho, tanto as questões psicológicas, trabalhistas ou econômicas.

São encontradas algumas dificuldades de relação em equipes profissionais da mesma área, entre pessoas de diferentes responsabilidades na organização e até mesmo com os clientes. O modo de enfrentar estas situações influinas condições de trabalho, nos possíveis lucros da empresa e também na qualidade e nasaúde da própria estrutura empresarial.

> O entendimento do conflito nas organizações implica na consideração de

> uma série de fatores de máxima atualidade que alteram sua dinâmica e funcionamento. Estes fatores são, dentre outros: a globalização, que exige das organizações a compreensão e a adaptação às dinâmicas transculturais; o ritmo acelerado e constante da mudança que rodeia as organizações; grande diversidade entre as pessoas trabalhadoras; estrutura organizacional mais igualitária em contraste com a tradicional hierarquia; aumento da comunicação eletrônica, especialmente o correio eletrônico, que reduz o contato pessoal direto, com o consciente aumento da probabilidade de que a relação possa ser hostil e confrontativa (AGUIAR, 2010, p.22).

As organizações têm como características suas transformações e dinâmicas frequentes, tendo como realidades vários tipos de conflitos e acabam manifestando - se como fruto de diferentes causas ou motivos, que deve ser identificado antes de tentar abordá-los. Os conflitos podem acarretar mais custos à organização levando em alguns casos a prejuízos, tendo uma intervenção construtiva, nas atividades funcionais.

3 SOLUÇÕES EXTRAJUDICIAIS, MEDIAÇÃO ECONCILIAÇÃO

3.1 Mediação

A mediação trata-se de um processo eficaz onde busca-se o entendimento e solução das divergências de forma mais rápida e amistosa, mesmo que para isso seja necessário utilizar-se de um mediador, como já explanado, um terceiro alheio à causa e interesses debatidos, sem poder de decisão, com a única e exclusiva missão de sintonizar os interesses das partes.

No entanto, o certo é que, na prática das relações trabalhistas no âmbito individual, esta pode ser perfeitamente utilizada para determinados conflitos resultantes de interpretação, falta de conhecimento ou de problemas de comunicação ou desinteligência (DANIEL, 2012).

Desta forma, temos que a mediação administrativa para conflitos individuais busca, precípua e fundamentalmente, a solução possível e adequada, de conformidade com a legislação aplicável, a razoabilidade e a correta aplicação da norma ao caso concreto, aceito pelos litigantes, sem perquirir desistência de direitos irrenunciáveis.

As reclamações individuais que se defrontam para o mediador público solucionar são normalmente complexas e requerem exame prévio do direito reclamado, dos fatos e dos documentos que indicarão ao mediador os caminhos a serem tomados, (VEZZULLA,2001):

3.1.1 Inexistindo o direito reclamado, orienta-se odenunciante;Existindo o direito

reclamado, convida-se o empregador, por qualquer meio, para o cumprimento da obrigaçãotrabalhista;

3.1.2 Frustradaamediaçãopelafaltadecomparecimentodoempregador, enseja-se à abertura de procedimento administrativo fiscal;

3.1.3 Frustrada a mediação pela recusa de atendimento por parte do empregador, orienta-se ao reclamante das medidas administrativas e/ou judiciais cabíveis no respectivo casoconcreto.

Continua o autor, retratando que nesse aspecto, não haverá preocupação com o possível choque ou invasão da competência jurisdicional, uma vez que o serviço de mediação é caracterizado pela imparcialidade, voluntariedade, orientação técnica e a explicitação do direito incorporado ao patrimônio do trabalhador, em face da prestação de serviços.

Não é obrigatório o procedimento administrativo, afastando-se deste a compulsoriedade. Ao contrário, é caracterizado como um serviço orientador, estimulador do diálogo e educativo, além de informativo, no sentido do conhecimento, pelas partes, das normas trabalhistas, suas causas, efeitos e a solução mais adequada (TORREGO, 2003).

"No conflito individual o papel do mediador, consiste em dirigir a sua atividade à composição, evitando o conflito aberto sem, contudo, comprometer direitos irrenunciáveis do trabalhador" (OLIVEIRA, 2009).

Com isso o fundamental é o trabalhador não ter de recorrer, sistematicamente, ao Judiciário para dirimir suas controvérsias com o empregador. A história recente das legislações ocidentais mostra que, inicialmente, os conflitos de trabalho foram resolvidos através dos órgãos da administração pública (VEZZULLA, 2001).

A respeito da mediação, o professor Marcelo Negri Soares, em seu artigo intutulado "A mediação e a conciliação: um diálogo entre a lei 13.140/2015 e o novo código de processo civil" ressalta que:

> Nesse sentir, parece mais eficaz a mediação, pois, em essência, há menor interferência externa, na busca de uma solução quase que totalmente proposta pelas próprias partes. Há, por natural, uma maior satisfação das partes e, em contrapartida, diminuição do risco de descumprimento do que fora acordado. Todavia, segundo o que pensamos, essas técnicas não são e não podem ser estanques. Diante do caso o profissional poderá se aproximar mais de uma forma ou de outra, sem, contudo, invadir totalmente uma ou outra técnica".

A criação do Patronato Agrícola em 1911surgiu como parte das medidas administrativas

governamentais de proteção ao imigrante; já em 1920, vieram a Instituição das Juntas Industriais, com competência para disciplinar questões trabalhistas; em 1922, os Tribunais Rurais, entretanto, todos fadados ao insucesso. Em 1926 a Revisão Constitucional introduziu na Constituição Federal de 1891 a competência do Congresso Nacional de legislar sobre o trabalho, como justificativa do Tratado de Versalhes que o Brasil havia firmado, encerrou o período de permissibilidade aos estados deregularema matéria por força de leis locais (AMC,2020).

Com o Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930 houve o surgimento do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, decorrente da reforma administrativa, e para conciliar os conflitos coletivos de trabalho, originários das convenções coletivas, foram instituídas as Comissões "Mistas" de Conciliação, pelo Decreto nº 21.396, de 12 de maio de 1932, dirigidas por presidente nomeado pelo Ministro do Trabalho (TORREGO, 2003).

A primeira tentativa de constituição de órgãos encarregados de decidir conflitos no Brasil veio com o Decreto nº 1.637, de 05 de janeiro de 1907, que em seu artigo 8º previa os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, formados por representantes sindicais para dirimir as divergências e contestações entre o capital e o trabalho, mas não tiveram expressividade histórica por impossibilidade de união devido a interesses opostos (CHRISPINO, 2007).

Pelo Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932, foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento, órgão administrativo do Ministério do Trabalho, com o objetivo de dirimir litígios individuais; isso se constitui como marco significativo que refletiu o êxito desses juizados, não só pelo crescimento numérico, como também pela sistemática adotada, célere e despojada, com resposta rápida, concentrada em única audiência e obedecendo-se ao princípio da oralidade.

Anexas às Delegacias de Trabalho Marítimo, as Juntas de Conciliação e Julgamento foram instituídas pelo Decreto nº 24.743, de 14 de julho de 1934, e tinham competência para: "Dirimir os dissídios oriundos do trabalho no porto, na navegação ou na pesca, tanto os de natureza individual como os de interesse coletivo, que sejam da alçada do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, excluídos os da competência do Conselho Nacional do Trabalho." (BRASIL, 1934).

A Justiça do Trabalho foi instituída pela Constituição Federal de 1934, mas somente em 1939 as Juntas de Conciliação e Julgamento tornaram-se seus órgãos. Deu-se a partir de então a separação da atividade de mediação, prerrogativa do Ministério do Trabalho, da

obrigatoriedade de tentativa de conciliação e a arbitragem judicial, ambas da competência exclusiva da Justiça doTrabalho.

Tem relevante importância a solução administrativa do conflito de trabalho quando a intervenção da autoridade pública se faz a título preventivo (por meio da inspeção do trabalho) ou depois de desencadeada a controvérsia, a título conciliatório.

A instituição do Sistema Nacional de Relações do Trabalho pelo Decreto nº 88.984, de 10 de novembro de 1983 (DOUde11.11.83), criou o Serviço Nacional de Mediação e Arbitragem - SNMA, cuja competência encontrava-se estabelecida no artigo 4º (BRASIL,1983):

> I - Manter um serviço gratuito de mediação, para auxílio àspartes;
>
> II - Manter um serviço de arbitragem, com árbitros independentes, remunerados pelas partes interessadas na solução de conflito, conforme especificar o respectivo compromisso arbitral;
>
> III - Promover o melhor desenvolvimento danegociação coletiva.

Com a Portaria MTb nº 3.097, de 17 de maio de 1988 (DOU de 19.05.88) foi criada a regulamentação do procedimento de Mediação Pública e em 05 de julho de 1988, ocorreu alteração desta pela Portaria MTb nº 3.122 (DOU de 06.07.88), que ampliou o disciplinamento aos procedimentos para composição dos conflitos individuais e coletivos de trabalho (BRASIL, 1988).

A reorganização e o funcionamento dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios vieram com o Decreto nº 99.244, de 10 de maio de 1990 e estabeleceu que: "À Secretaria Nacional do Trabalho compete: I - harmonizar as relações entre empregados e empregadores." (BRASIL, 1990).

Seguiu-se a Portaria nº 3.311, de 22 de novembro de 1990, estabelecendo os princípios norteadores do programa de desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, cujo artigo 5º, item VII, dispôs:

> O artigo 8º do referido Diploma Legal dispôs: Os Delegados Regionais do Trabalho, enquanto o Serviço Nacional de Mediação e Arbitragem- SNMA não dispuser de quadro de mediadores, selecionados e contratados em regime trabalhista, mediante critérios a serem estabelecidos pelo Conselho Federal de Relações do Trabalho, indicarão servidores do quadro de pessoal do Ministério do Trabalho com reconhecida experiência no campo das relações de trabalho, para o desempenho das referidas funções de mediadores (BRASIL,1990).

"Serviços de orientação otimizados e agilização das providências para o atendimento das reclamatórias formuladas pelos trabalhadores" (DANIEL,2020). O Regimento Interno do Instituto Nacional de Seguro Social–INSS foi aprovado pela Portaria nº 3.194, de 12 de abril de 1991 e instituiu a Coordenação de Relações do Trabalho e a Divisão de Orientação Trabalhista voltada especificamente para as atividades relativas à orientação e acompanhamento dos conflitos individuais e coletivos, em fase administrativa (DANIEL,2020).

A classificação das Delegacias Regionais do Trabalho nos estados e a estrutura organizacional do Ministério do Trabalho foram adotadas pelas Portarias Ministeriais nºs 712 e 714, de 05 de agosto de 1992, e publicadas no DOU de 06 de agosto de 1992 (BRASIL, 1992).

Foi instituída a Seção de Conciliação dos Conflitos Individuais–SCCI pela Portaria nº713, de 05 de agosto de 1992 no Regimento Interno das Delegacias Regionais do Trabalho, dispondo que a esta compete (BRASIL,1992):

> I – Compor os conflitos entre o trabalhador e empregador sobre direitos controversos denunciados; -Propor soluções para composição da controvérsia;
>
> II - Colocar à disposição dos conflitantes os recursos técnicos disponíveis e informá-los sobre as consequências jurídicas, sem vinculação a ato administrativo punitivo;- Orientar o trabalhador quanto ao direito pretendido, preservando os de natureza trabalhista quando líquidos e certos;
>
> III – Atender às solicitações internas e externas relativas às informações pertinentes ao acompanhamento do sistema de conciliação dos conflitos individuais.

"Conflito" nos remete à ideia de contenda, controvérsia, confronto entre as partes que apresentam versões diferentes ou têm pretensões contrapostas ou incompatíveis. Poderá ocorrer por autocomposição ou heterocomposição a solução dos conflitos trabalhistas. Na autocomposição, serão as próprias partes que buscam o término da controvérsia, prevalecendo as suas vontades e encontramos o ajuste direto (ou negociação direta) e a mediação; na hetero composição, recorrem a um terceiro, que não é parte, para impor solução e temos a Justiça do Trabalho e a arbitragem.Verificamos, ainda, a renúncia e a transação, na busca da solução direta dos conflitos trabalhistas individuais. A renúncia é ato unilateral da parte, através do qual ela se despoja de um direito de que é titular, sem correspondente concessão pela parte beneficiada pela renúncia; a transação é ato bilateral e conjunto, pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes acordantes, mediante concessões recíprocas, envolvendo questões fáticas ou

jurídicas duvidosas (OLIVEIRA,2020).

O Direito Individual do Trabalho tem na indisponibilidade de direitostrabalhistas por parte do empregado um dos princípios mais destacados, sendo que a indisponibilidade absoluta dos direitos trabalhistas é a regra geral e a indisponibilidade relativa a exceção (TORREGO,2003). Cabe distinguir algumas figuras correlatas de despojamento de direitos trabalhistas. Trata-se, além da renúncia e da transação, já mencionadas, da composição e da conciliação.

Quando não solucionados diretamente entre as partes, de forma autônoma, os conflitos individuais, são submetidos à apreciação do órgão jurisdicional ou arbitral (AMC, 2020).

Como ato bilateral pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes acordantes, mediante o reconhecimento da respectiva titularidade de tais direitos e obrigações pelas partes, a composição difere da transação, haja vista que se reconhece a titularidade de um direito, assumindo-se a respectiva obrigação, ao passo que na transação produzem-se concessões recíprocas sobre situações de fato e de direito duvidosas com o objetivo de alcançar solução à controvérsia. Por sua vez, a conciliação, é ato judicial, através do qual as partes litigantes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial.

Na Justiça trabalhista, o Direito do Trabalho pode ser definido como o conjunto de normas e princípios que buscam a melhoria da condição social do trabalhador. Esse conjunto é formado de partes ou categorias coordenadas, tendo sempre em algumas delas seu ponto nuclear (CHISPINO, 2020).

Ressalta-se, no sistema jus trabalhista individual o princípio da “norma mais favorável” como nuclear de todo sistema. Informa esse princípio que, no processo de interpretação e aplicação do direito, o operador jurídico situado perante um quadro de normas deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do Direito do Trabalho (DANIEL, 2020).

> O intérprete deve buscar a norma mais favorável, enfocando globalmente o conjunto de normas componentes do sistema, discriminando no máximo os preceitos em função da matéria, de modo a não perder, ao longo desse processo, o caráter sistemático da ordem jurídica e os sentidos lógico e teleológico básicos que sempre devem informar o fenômeno do Direito (VEZZULA,2001).

Coexistem as normas elaboradas pelo Estado (leis) e as produzidas pela vontade das partes (contratos) em nosso ordenamento jurídico, é a chamada dualidade jurídica do Direito do Trabalho, não significando duplo ordenamento, mas um só: o que o Estado faz e o que o Estado reconhece (AMC, 2020). Estão inclusas na legislação trabalhista, leis dispositivas, que estabelecem limites mínimos ou máximos, conforme o caso, dentre os quais as partes podem ajustar, por exemplo, salário-mínimo, adicional mínimo de 50% sobre a hora de trabalho extraordinário, a duração máxima de jornada de trabalho, alteração do período de descanso intrajornada dentro dos limites legais; e leis proibitivas, que não permitem composição direta entre empregados e empregadores, Previdência Social, a proibição do trabalho noturno,perigosoou insalubre aos menores de dezoito anos, etc. e, portanto, devem ser observadas tal como foram estatuídas, como, por exemplo, a anotação do contrato de trabalho na CTPS (OLIVEIRA, 2020).

O campo de atuação da transação é aquele indicado pela lei, ou aquele que, mesmo não indicado expressamente pela lei, resulte de critérios determinados pelo artigo 444 da CLT (PEDROSA, 2006). No Brasil, os direitos trabalhistas são transacionáveis, mas irrenunciáveis (art. 9º da CLT). Pode-se, tecnicamente, distinguir os direitos imantados por indisponibilidade absoluta dos direitos imantados por uma indisponibilidade relativa (DANIEL,2008). Daniel (2008) ainda complementa dizendo que:

> Absoluta será a indisponibilidade quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo formado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que ocorre com o direito ao registro do contrato de trabalho na CTP Se à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Conforme a regra geral adotada, tudo pode ser contratado, desde que não contrarie as leis proibitivas e as de ordem pública e relativa será a disponibilidade quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que passa com a modalidade de salário paga ao empregado ao longo da relação de emprego, que pode ser alterada, licitamente, desde que a alteração não produza prejuízo efetivo ao trabalhador. Outro exemplo que pode ser citado é a faculdade que possui o empregado em converter em abono pecuniário, um terço do período de férias a que tiver direito. Todavia, o direito a férias após doze meses de vigência do contrato de trabalho é um direito indisponível do empregado, respeitada a proporcionalidade prevista nos incisos do artigo130 da CLT

(DANIEL,2008).

Para a negociação trabalhista individual direta, inclusive a renúncia e a transação em um conflito empresarial, os requisitos estão previstos no Direito Civil: capacidade do agente, higidez da manifestação da vontade, objeto válido e forma prescrita ou não proibida em lei e para dar validade ao ato jurídico, é papel do mediador público a verificação destes requisitos. Tratando-se derenúncia de direitos, o operador jurídico deve repelir qualquer ato que se enquadre nos moldes dos artigos 9º e 444 da CLT.

O operador jurídico no tocante à transação, deve se direcionar ao exame do requisito jurídico formal do objeto da transação e somente será passível de transação lícita, parcela juridicamente que não implique em indisponibilidade absoluta, independentemente do respeito aos demais requisitos jurídicos formais do ato.

Cabe verificar a presença dos demais requisitos, configurado o objeto passível de transação; por um lado, a capacidade das partes, como previsto no artigo 402 da CLT, emerge aos dezoito anos, devendo o menor praticar atos de disponibilidade relativa de direitos com a assistência de seu responsável legal.

Deve ser tratado de forma especial, o requisito da manifestação da vontade. A ordem jus trabalhista atenua o papel da vontade obreira como elemento determinante das cláusulas e alterações contratuais, antepondo a ela os princípios da imperatividade das normas laborais e da indisponibilidade de direitos, a análise deve se concentrar nos vícios de vontade (erro, dolo ou coação) e a forma será sempre escrita e a interpretação restritiva.

AOIT-Organização Internacional do Trabalho, desde 1949, por ocasião da 3ª Conferência dos Estados-Membros das Américas, baixou Resolução recomendando a instituição de organismos administrativos de conciliação e de arbitragem voluntários (DANIEL,2008).

Se seguiram outras recomendações, preconizando a constituiçãodesses organismos em base mista composta por representação paritária de empregados e empregadores, nos conflitos empresarias, podendo esses organismos funcionarem na própria empresa, através dos chamados mecanismos internos de solução dos conflitos trabalhistas. Na América do Sul, dois exemplos significativos ocorridos, para a conciliação dos conflitos trabalhistas, podem ser citados: a criação do Centro de Assessoramento e Assistência Trabalhista no Chile e a iniciativa do governo do Uruguai em conjunto com as representações sindicais de subscreverem acordo criando instância administrativa tripartite de conciliação, mediação e arbitragem voluntárias.

No entanto, as questões relativas à solução administrativa têm gerado discussões e

debates sobre as vantagens e desvantagens e o contraste talvez resida na falta de uma prática tendente ao comportamento autônomo de solução dos conflitos de trabalho(DANIEL,2008).

No ordenamento jurídico Brasileiro, há iniciativas com objetivo de conciliar as partes em litígio antes do ajuizamento de reclamatórias, que funcionam desvinculadas do Estado, apresentando resultados surpreendentes, especialmente pela rapidez das soluções, como a mediação e a conciliação nos conflitos empresarias trabalhistas, tratadas de forma sucinta neste artigo.

3.2 Conciliação

Conciliação é uma conversa que conta com a participação de uma pessoa imparcial para favorecer o diálogo e, se necessário, apresentar ideias para a solução do conflito. Segundo o Código de Processo Civil, o conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem (art.165,§2º). Brasil, CNJ–ConselhoNacionaldeJustiça.

Para Soares (2016), a conciliação é:

> "Assim, quando pensamos em conciliação, podemos facilmente enquadrá-la numa classe maior, chamada transação. Isso porque a conciliação pressupõe concessões recíprocas na firme vontade das partes finalizarem o litígio. Mas é obvio que transação pertence a um conjunto maior, envolve compensação, acordo, troca, dentre outros, não somente o objeto aqui em estudo.

A diferença entre a mediação de conflitos a e conciliação é a seguinte, a mediação de conflitos tem como fundamento a negociação do acordo, pode ser utilizada em qualquer tipo de grupo formado por indivíduos, nas empresas, dentro do ambiente familiar, entre outros. Já a conciliação é o acordo fundamentado na lei do Estado facilitando a agilidade dos processos judiciais formulado por um método extrajudicial, mas com valor jurídico, pode-se observar a afirmação de Wanderley (2004), a conciliação como a negociação de um conflito com a participação de uma terceira pessoa neutra (conciliador), que utiliza as mesmas técnicas da mediação para aproximar e restaurar o diálogo entre elas foca o seu trabalho na esfera avaliativa do conflito para chegar à composição do acordo. O conciliador deve entender da matéria objeto do conflito para negociar e encontrar conjuntamente a solução que mais satisfaça às partes. No Brasil, a conciliação é utilizada na forma judicial com o instrumento processual obrigatório, na forma extrajudicial obrigatória inserida nos procedimentos arbitrais de resolução de conflitos e na

forma voluntária (WANDERLEY, 2004 p.67).

A conciliação desde que bem conduzida, tem grande praticidade e oportuniza soluções rápidas e efetivas para disputas pontuais entre pessoas sem vínculos continuados de convivência (VASCONCELOS,2008).

3.3 Bases Jurídicas para Aplicação da Conciliação

A conciliação judicial é conduzida por uma terceira pessoa neutra que é indicada pelo Estado, e o acordo negociado entre as partes é homologado pelo juiz por sentença, tem força de título executivo judicial e tornou-se comum por estar prevista na CLT, no Código de Processo Civil, na Lei nº 10.259/01 – que dispõe sobre os Juizados Especiais Federais, na Lei nº 6.947/81 – que dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e na Lei nº 9.958/00 (WANDERLEY,2004).

A previsão de conciliar às partes atualmente está em diversas disposições legais, como exemplo, no Código de Processo Civil nos artigos 139, 335 e 359. Esses artigos nos traz o passo a passo de como o juiz dirigirá o processo, sempre tomando os cuidados de assegurar igualdade às partes, velar pela duração razoável do processo, prevenção da dignidade da justiça, entre outros. Direciona como devem ser as audiências de conciliação e mediação, e como proceder quando houver autocomposição.Com previsão também no Código civil 2002, art. 840 é lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas.Com previsão também no Código de defesa do consumidor em seus artigos 5º, 6º e 107.

4 CONCLUSÃO

Foi feito neste trabalho uma breve exposição sobre as soluções Extrajudiciais aos conflitos empresariais na justiça do trabalho, com alguns conceitos sobre os conflitos, mediação, e conciliação no brasil, de forma que com a aplicação das técnicas aqui apresentadas, as empresas podem evitar disputas entre os empregados e empregadores, verificando-se que a melhor forma de resolver os conflitos é através da mediação,com isso possibilitar ao empregador melhor aproveitamento de tempo, bem como a angustias que seguem esses longos, duradores e onerosos processos judiciais.

Através deste artigo é esperado que as empresas, que utilizem as técnicas de mediação possam beneficiar os trabalhadores e a si próprias, buscando à realização de um ambiente

organizacional satisfatório e bem estruturado, por ser um mecanismo de boa convivência democrática e com as técnicas abordadas neste trabalho pode-se verificar também que como entendimento e a negociação nos conflitos fica mais fácil lidar com problemas futuros, de forma que os indivíduos estarão habilitados a buscar e a facilitar o acordo nos desentendimentos empresariais entre trabalhador e empregador.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Carla Zamith Boin. **Mediação Empresarial**: Aspectos Jurídicos Relevantes. 2. ed.São Paulo: Quartier Latin, 2010.

AMC. **A mediação**. Disponível em: http://mediadoresdeconflitos.pt/a-mediação. Acesso em: 28 abr. 2020.

BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça**. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/o-que-e-conciliacao/. Acesso em: 17maio2020.

CHALVIN,Dominique;EYSSETTE,François.**Comoresolverpequenosconflitos notrabalho.**SãoPaulo:Nobel,1989.

CHRISPINO, A. **Gestão do conflito escolar**:da classificação dos conflitos aos modelos de mediação, fev. 2007.Disponível em:http://www.scie lo.br/pdf/ensaio/v15n54/a02v1554.pdf. Acesso em: 14 maio 2020.

CRIANÇA, S. **SOS criança**. 1988. Disponível em: http://www.soscrianca.pt/index.php?option=com_content&view=article&id=3&Itemid=3&lang=pt. Acesso em: 20abr. 2020.

DANIEL, A.SantosF.; OLIVEIRA, S. **Cidadania e mediação comunitária**, abr. 2008. Disponível em: http://www.ua.pt/ieua/PageText.aspx?id=7620. Acesso em: 23maio2020.

LIMA,AnaPaula.**Mediação**:ConstruçãodePontes,SãoPaulo,2006.Disponível em:http://www.multiculturas.com/textos/. Acesso em: 27maio2020.

LIMA, Jean Carlos. **Meios Alternativos de Resolução de Disputas**: Conciliação, Negociação, Arbitragem e Mediação. Londrina: Ampla, 2007.

MANDELBAUM, Helena Gurfinkel. **Mediação**: Caminho para Conversas Transformadoras. São Paulo, 2009. Disponível em: http://www.jusar bitragem.com.br. Acesso em: 25 maio 2020.

MONETTE, Pierre-Yves. **Mediação de Conflitos**. São Paulo, 2006. Disponível em:httphttp://www.forum-mediacao.net. Acesso em: 23 maio 2020.

NASCIMENTO, Eunice; EL SAYED, Kassem. **Administração de Conflitos**. São Paulo: Coleção Gestão Empresarial, 1993.

NEPOMUCENO,E.S.P.;SCHMIDT,E.I.2006.**MediaçãodeConflitos**.SãoPaulo, 2006. Disponível

em: http://www.cetrans.com.br. Acesso em: 20 maio 2020.

OLIVEIRA,M.,Aldenucci,L.;FLOR,A.**Resoluçãoalternativadeconflitos**: Mediação. 2009.Disponível em: http://imap.pt/artigo/mediacaodeconflitos/resolucao- alternativa-de-conflitos/. Acesso em: 29mar.2020.

PEDROSA, A.;FILHO, A.;FRANÇA, J. **Curso de formação de agentes sociais para a prevenção da violência, promoção e garantia dos direitos humanos**. 2006.Disponível em: http://pt.scribd.com/doc/50648021/revista-fidem. Acesso em: 27maio2020.

RODRIGUES,WilliamCosta.**MetodologiaCientífica**.Paracambi,2007.Disponível em: http://www.ebras.bio.br/autor/aulas/metodologiacientifica.pdf.Acesso em: 23 mar.2020.

SOARES, Marcelo Negri; BEZERRA, Eudes Vitor. A mediação e a conciliação:
um diálogo entre a Lei 13.140/2015 e o novo Código de Processo Civil. *In*:CONGRESSO DO CONPEDI, 25., 2016, Curitiba. **Anais** [...]. Curitiba, 2016.

TORREGO Seijo, J. C.**Mediação de conflitos em instituições educativas**. 1. ed. Lisboa: Edições ASA, 2003.

VASCONCELOS. Carlos Eduardo de. **Mediação de conflitos e práticas restaurativas**. São Paulo: Método, 2008.

VEZZULLA, J. C. (2001). **Mediação**: Teoria e prática guia para utilizadores e professores. 1.ed.Barcelos: Agora Publicações, Lda, 2001.

WANDERLEY, Waldo. **Mediação**. Brasília: Editora MSD, 2004.