

ANÁLISE DAS GARANTIAS E PRINCÍPIOS CONTROVERSOS À UTILIZAÇÃO DOS MEIOS ADEQUADOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS NO DIREITO DO TRABALHO

Letícia TURINO¹
Cristiano LOURENÇO²

RESUMO: O presente trabalho tem por objetivo principal fazer uma análise das principais garantias e princípios estabelecidos pelas doutrinas que geram controvérsia e outros que justificam a aplicação dos meios alternativos de solução de conflito no Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Acesso a justiça. Métodos alternativos de solução de conflito. Garantias fundamentais. Admissibilidade no Direito Processual Trabalhista.

1. INTRODUÇÃO

O assunto deste artigo se delimita a analisar as garantias fundamentais e os princípios tanto controversos quanto a favor da aplicação da mediação, arbitragem e conciliação no direito do trabalho.

O objetivo esperado com este artigo é vislumbrar as posições sobre o tema, ou seja, esclarecer quais são os pros e os contras que se relacionam a este tema.

A relevância social deste artigo seria levar a conhecimento da sociedade de que existem outras possibilidades de resolução da lide no direito do trabalho além da jurisdição e que podem ser utilizadas.

Carolina Tupinambá e Mauricio Godinho, foram os referenciais teórico-metodológico deste artigo.

2. HISTÓRICO

¹Discente do 4º ano do curso de Direito do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. letícia_turino@hotmail.com

² Docente do curso de Direito do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. cdrlourenco@terra.com.br. Orientador do trabalho.

Os meios alternativos de solução de conflito têm fundamento no acesso a justiça, considerado um direito fundamental, previsto no inciso LXXVIII do art. 5º da Constituição Federal, que assim dispõe:

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:

(...)

LXXVIII a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

Desde as ordenações Filipinas (Livro 3º, T. 20, § 1º) já havia previsão da possibilidade de solução amigável dos conflitos. Durante a Constituição Imperial, passa a haver previsão de arbitragem, conciliação e mediação em seu artigo 160 e 161. E finalmente passa a serem previstos os métodos de solução de conflito pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, inciso LXVIII

Foi com a Constituição Federal de 1988 que se iniciou a recepção do Neoconstitucionalismo no Brasil; a partir daí foi dada força excessiva ao Judiciário o que acarretou no enfraquecimento dos outros meios capazes de proporcionar a solução de litígios e a garantia de direitos. O juiz passou a ser adotado a partir de uma ideia paternalista e que diante de uma sociedade infantilizada causou uma “superdependência” do povo em relação ao Judiciário (AFFONSO, 2011).

Diante desse problema foi evidenciada a necessidade de recursos que tivessem a capacidade de solucionar lides e assim foram fortalecidos especialmente pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004, os Métodos Alternativos de solução de conflito.

Hoje, com o movimento universal de “acesso a justiça” há uma grande tendência, ou melhor dizendo, grande influência para utilização destes, sendo estabelecidas cada vez mais normas que vem favorecendo estes meios, como por exemplo o Novo Código de Processo Civil, por meio de seu sistema “multiportas”.

Esses métodos são relevantes ao analisarmos a necessidade de meios que atendam tanto o princípio da celeridade, quanto o acesso à justiça.

3. DISTINÇÕES E CONCEITOS DOS MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Neste artigo, irei apresentar três espécies de Meios Alternativos de solução de conflito, também chamados de meios adequados de solução de conflitos, quais sejam: mediação, conciliação e arbitragem.

Esses métodos são assim chamados por serem meios diferentes da jurisdição, são outros caminhos que podem ser tomados pelo autor, mas que, da mesma forma, resolvem, solucionam, os conflitos de interesses qualificados por uma pretensão resistida.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 1505):

A heterocomposição ocorre quando o conflito é solucionado por meio da intervenção de um agente exterior à relação conflituosa original. Em vez de isoladamente ajustarem a solução de sua controvérsia, as partes (ou até mesmo unilateralmente uma delas, no caso da jurisdição) submetem a terceiro seu conflito, em busca de solução a ser por ele firmada ou, pelo menos, por ele instigada ou favorecida.

São esses os meios que serão apresentados e brevemente conceituados abaixo.

3.1 Conciliação

Neste sistema, o conciliador apenas tentará “conduzir um caminho” para a solução da lide. O conciliador não tomará a decisão final.

Há previsão na CLT da conciliação extrajudicial, conforme artigo 764 da CLT:

Art. 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.

Assim sendo, percebe-se que esta pode e deve ser utilizada no âmbito trabalhista, o grande “problema” deste dispositivo se refere à possibilidade de sobreposição do acordo judicial mesmo após a realização da conciliação extrajudicial, o que implica uma espécie de preferência pela solução judicial e desestímulo à solução consensual obtida extrajudicialmente.

Já judicialmente, a conciliação é muito utilizada. O juiz deve obrigatoriamente, por força de lei, propor conciliação em dois momentos do processo:

- Na abertura da audiência, conforme artigo 846, *caput*, da CLT, que diz que aberta a audiência, o juiz presidente proporá a conciliação.

- Terminada a instrução e após as partes apresentarem suas razões finais, segundo o artigo 850, *caput*, da mesma Consolidação, *in verbis*:

Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

Diante do conceito dado por Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 1508):

A conciliação, por sua vez, é o método de soluções de conflitos em que as partes agem na composição, mas dirigidas por um terceiro, destituído do poder decisório final. Contudo, a força condutora da dinâmica conciliatória por esse terceiro é real, muitas vezes conseguindo implementar resultado não imaginado ou querido, primitivamente, pelas partes.

Podemos concluir que a conciliação seria um ato pelo qual o conciliador guia as partes a entrarem em um acordo em relação à lide e que muitas vezes pode gerar resultados que não foram imaginados no início.

Perante o acima exposto podemos então concluir que existem duas espécies de conciliação, a obrigatória e a facultativa.

3.2 Mediação

A mediação também resulta em solução consensual pelas partes, entretanto, o mediador facilita, aproxima e até mesmo incentiva as partes à solução da lide.

Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 1516) conceitua a mediação como:

... consiste na conduta pela qual determinado agente, considerado terceiro imparcial em face dos interesses contrapostos e das respectivas partes conflituosas, busca auxiliá-las e, até mesmo, instigá-las à composição, cujo teor será, porém, decidido pelas próprias partes.

O mediador, à diferença do árbitro, não assume poderes decisórios perante as partes, as quais preservam toda a autonomia quanto à fixação da solução final para o litígio. Também não se arroga, a partir do instante em que ingressa no litígio, a prerrogativa de formular, isoladamente, a solução para o conflito. Apenas contribui para o diálogo entre as partes, fornecendo-lhes subsídios e argumentos convergentes, aparando divergências, instigando à resolução pacífica da controvérsia.

A mediação é bastante utilizada no direito do trabalho quando se trata de conflitos coletivos do trabalho.

A CLT em seu artigo 616, traz o procedimento que deve ser realizado na mediação, *in verbis*:

Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério de Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º - Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 424, de 21.1.1969)

§ 4º - Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Quem age como mediador são os gerentes regionais do trabalho ou auditores fiscais do trabalho (membros do Ministério do Trabalho).

O Ministério Público do Trabalho também pode atuar como mediador, mediação a ser conduzida pelos Procuradores do Trabalho.

Conforme Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 1415):

Há mediações nos conflitos coletivos, especialmente quando os trabalhadores fazem greve, caso em que qualquer dos interessados poderá comunicar a existência do conflito ao Ministério, que convidará a parte contrária para uma reunião.

Caso reste frustrada a mediação ou a arbitragem para a resolução de conflitos coletivos de trabalho, as partes, de comum acordo, poderão buscar a solução judicial da questão mediante a submissão ao Poder Judiciário do dissídio coletivo, como previsto pelo artigo 114 da Constituição Federal de 1988:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

A Emenda Constitucional nº 45/2004 mitigou o chamado poder normativo da Justiça do Trabalho, o que indica a priorização da busca de uma solução consensual, negociada pelas partes, seja diretamente, seja mediante o auxílio de mediadores ou árbitros, ou até mesmo mediante a conciliação no âmbito processual, o que vai ao encontro dos esforços para evitar a judicialização de conflitos, tendo como única possibilidade a solução dada pelo juiz.

3.3 Arbitragem

Aqui são as partes quem ajustam que, no caso de litígio, quem irá resolvê-lo será um árbitro geralmente técnico naquela determinada área. A arbitragem é prevista pelo mesmo artigo acima citado (artigo 114 da Constituição Federal).

Este meio de solução de conflito é distinto dos outros dois acima citados, pois neste quem toma a decisão sobre o conflito não são as partes envolvidas, mas sim o árbitro a quem as partes concederam este poder de decisão.

A arbitragem tem caráter facultativo, uma vez que as partes podem decidir sobre estarem ou não a ela submetidos.

O laudo, ou decisão, dada pelo árbitro, vincula as partes, contudo, a imposição da decisão (sua execução) caberá ao Poder Judiciário, uma vez que o árbitro não tem poder jurisdicional de natureza executiva.

Mauricio Godinho (2014, p. 1516) esclarece que:

A arbitragem no Direito Coletivo resulta de deliberação das partes coletivas trabalhistas, no contexto da negociação coletiva. Autorizado pela negociação coletiva, esse tipo de laudo arbitral ... dá origem a regras jurídicas, isto é, dispositivos gerais, abstratos, impessoais e obrigatórios no âmbito das respectivas bases coletivas representadas.

Tanto a mediação, tratada no item anterior, como a arbitragem, restam tratadas pelo legislador respectivamente nas Leis 13.140/2005 e 9.307/1996 (recentemente modificada pela Lei 13.129/2015). A mediação também foi tratada no

novo Código de Processo Civil, que estimula sua utilização para a resolução adequada de conflitos.

4. PRINCÍPIOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS RELACIONADOS AO TEMA

A doutrina majoritária defende não ser possível a aplicação dos meios alternativos de solução de conflito no direito do trabalho por entenderem que isso pode ocasionar lesões ou ameaça às garantias ou princípios trabalhistas, dos quais os principais seguem abaixo:

4.1. Do Acesso à Justiça

O acesso à justiça é utilizado como fundamento desses meios alternativos, mas ao mesmo tempo é usado por alguns doutrinadores como motivo contrário a esses meios.

O que deve ser aqui destacado é que a não aceitação destes meios implica na restrição do direito fundamental de acesso a justiça, por estes também serem considerados meios de resolução da lide

O acesso a justiça é formado de três ondas:

1ª) A primeira busca assegurar a assistência judiciária aos pobres; é certo que o acesso à justiça aos mais necessitados não se baseia tão-somente na questão da possibilidade de contratação de um advogado, notadamente, no direito processual do trabalho, que convive com a disposição do artigo 791 da CLT, que encerra o princípio do *jus postulandi*.

A barreira econômica vai muito além desta questão, a começar pela necessidade de contar com a ajuda de um profissional preparado e conhecedor das questões jurídicas. No direito do trabalho, o problema maior é a hipossuficiência do trabalhador e a necessidade, a urgência, em receber suas verbas salariais inadimplidas, garantidoras de sua sobrevivência. Assim, a possibilidade da

autocomposição e da utilização de meios outros que não o jurisdicional tradicional para a solução dos litígios implica salvaguarda da sua condição humana.

2ª) A segunda se refere a adequada representação dos interesses coletivos e individuais, e para que haja efetividade, há necessidade de análise do fator tempo, porque muitas vezes não é garantido ao autor satisfação dos seus interesses e direitos devidos em virtude do abarrotamento do Poder Judiciário, tendo como consequência extrema demora na solução das demandas.

3ª) A terceira onda, onde surgem os mecanismos alternativos de solução de conflitos, com “enfoque do acesso à justiça”. Este é o acesso à justiça em sentido integral, que é o próprio acesso às soluções preconizadas pela ordem jurídica. A tutela jurídica pode e deve ser buscada da forma mais célere e efetiva, com a utilização dos meios adequados de resolução de conflitos, no que a autocomposição adquire relevância demasiada.

Todavia, há doutrinadores que entendem que o acesso à justiça se restringe a um sentido: a garantia para que todos tenham direito de ajuizar ação perante o Poder Judiciário, conforme Carlos Henrique Bezerra Leite (2014, p. 154). Entendem esses doutrinadores que o acesso à justiça é a garantia que o indivíduo tem em utilizar da jurisdição para resolução da lide em questão, assim sendo, ainda que resolvida a lide através de um desses métodos alternativos, o indivíduo terá a garantia de rever a questão através do método jurisdicional típico de resolução de conflitos.

4.2. Da Igualdade ou Isonomia

“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (artigo 5º da Constituição Federal de 1988).

Como se sabe, o empregado no Direito Material Trabalhista é considerado hipossuficiente, levando-se em conta o aspecto econômico, e por este motivo há necessidade de serem tomadas medidas protetivas, cujo principal desdobramento é a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, a fim de nivelar a desigualdade intrínseca ao contrato de trabalho, colocando, assim, o empregado e o empregador em pé de igualdade.

Esse dogma trabalhista, se sobrevalorizado, pode caracterizar-se como obstáculo intransponível à utilização de meios alternativos de resolução dos conflitos, com prejuízo ao empregador e ao empregado, que dependerão sempre de uma solução a ser dada pelo Estado-Juiz, desestimulando soluções consensuais e mais efetivas.

Lembro ainda aqui que a proteção excessiva também gera desigualdade perante o entendimento de que devemos tratar os iguais igualmente e os desiguais desigualmente NA MEDIDA EM QUE SE DESIGUALAM.

Apesar dos empregados serem sempre hipossuficientes, nem sempre são todos iguais, ou melhor dizendo, nem sempre possuem o mesmo nível de hipossuficiência e portanto a proteção deve ser também de forma desigual na medida em que se desigalam.

4.3. Da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

Esta regra tem como base o artigo 468 da CLT, que prescreve:

Art. 468 - 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, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

O objetivo desta indisponibilidade é garantir que o empregado receba tudo que lhe é devido, não podendo em um acordo, ocasionalmente, ser prejudicado, haja vista a desigualdade entre as partes. Entende-se ser necessária essa garantia para que o empregado possa desfrutar de seus direitos e não seja vítima da preponderância conferida ao empregador em virtude do *jus variandi*.

A projeção desta indisponibilidade no âmbito processual está vinculada ao acesso à justiça em sentido restrito, ou seja, será nula a cláusula que prever a impossibilidade ou o impedimento do empregado ajuizar ações judiciais se não concordar com o que for pactuado extrajudicialmente, o que mais uma vez se torna obstáculo à utilização dos meios alternativos.

4.4. Da Imparcialidade do Órgão Julgador

De acordo com essa garantia, deve o juiz ser imparcial, ou seja, que não possua tendências a favorecer uma ou a outra parte. Esta garantia está muito ligada com a descrita acima, levando-se em conta a necessidade de preservação da igualdade das partes no âmbito processual. Se no processo judicial, o envolvimento do juiz com o aspecto conciliatório pode levar à busca de uma solução imaginada pelo juiz como a mais adequada e correta (pré-julgamento), no caso dos meios alternativos, na mediação e na conciliação conduzida por terceiros que não o juiz, este risco resta afastado, porque as partes se tornam protagonistas, sem que haja parcialidade daquele que ali está somente para buscar uma solução consensual e querida pelas partes. A imparcialidade resta muito mais garantida.

O princípio/garantia da imparcialidade do juiz segue de previsão estabelecida no Pacto de San Jose da Costa Rica, em seu artigo 8º:

Artigo 8º - Garantias judiciais:

Toda pessoa terá o direito de ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por **um juiz** ou Tribunal competente, independente e **imparcial**, estabelecido anteriormente por lei, na apuração de qualquer acusação penal formulada contra ela, ou na determinação de seus direitos e obrigações de caráter civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza” (grifamos).

E este é considerado garantia fundamental com base na previsão estabelecida no artigo 5º, §2º, da Constituição Federal de 1988:

§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.

Assim sendo, deve o juiz ser imparcial, mas como acima especificado, muitas vezes, por conta da projeção da proteção no âmbito processual, o juiz assume uma posição de parcialidade em prol do empregado, o que gera insatisfação para o empregador, parte contrária, que aquiesceu com uma proposta do juiz que perdeu a sua imparcialidade.

4.5. Da Duração Razoável do Processo

Esta garantia se encontra no artigo 5^o da Constituição Federal de 1988, que prevê:

Art. 5^o 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:

(...)

LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

A demora na entrega da prestação jurisdicional é fato notório, que causa profundos prejuízos àqueles que se socorrem do Poder Judiciário.

O não atendimento a essa garantia gera muitos problemas especialmente ao analisarmos a natureza das verbas trabalhistas, qual seja, alimentícia.

Afirma Carolina Tupinambá (2014, p.320) que o processo detém o relógio do tempo do Direito, é ele quem aplaca a angústia da espera e diminui a distância entre o fato e a resposta jurisdicional. É preciso que o prazo razoável não seja ultrapassado, para que a parte seja satisfeita da maneira adequada.

Quanto a morosidade da Justiça apresenta também Zuleica Meurer que por conta desta morosidade a sociedade a cada dia fica mais insatisfeita e descrente que terá seu direito garantido ao recorrer a justiça

A partir do momento que se entra em um consenso de que há necessidade da duração razoável do processo (que afeta até mesmo o devido processo legal), estabelece-se que há, na mesma medida, necessidade de priorizar outros meios de solução dos conflitos, meios que atendam mais rapidamente aos direitos do empregado, bem como ajude a desafogar o Judiciário.

É certo que esta não é a única justificativa para acolhimento da arbitragem, mediação e conciliação no direito do trabalho em relação aos direitos

individuais e coletivos, de forma que se assegure respeito absoluto aos acordos realizados, sem possibilidade de rediscussão.

4.6. Da Efetividade Processual

Toda pessoa que exerce o direito fundamental de ação espera por celeridade, adequação e efetividade.

Estabelece o artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal que:

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:
(...)
XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

Assim sendo, o Poder Judiciário não poderá deixar de apreciar as ações que lhe forem submetidas. Para ser alcançada a efetividade, não podem ser desprezadas as soluções consensuais a serem obtidas por outros meios que não o jurisdicional.

Há varias partes do mundo, como por exemplo, o Reino Unido, que adota esses meios alternativos (adequados) de solução de conflitos no direito do trabalho. Isso só prova que há possibilidade destes meios serem utilizados neste ramo, ainda que de forma a proteger o empregado hipossuficiente.

É certo que a nossa cultura se encontra enraizada no colonialismo e por conta disso a população ainda tem a necessidade de ir até o Estado para que este resolva seus problemas, sem pensar primeiramente em tentar resolvê-lo mediante um acordo. Diante do quadro crítico que se encontra o nosso Poder Judiciário (elevadíssimo número de processos), há necessidade em se levar a efeito profunda reflexão, especialmente na seara trabalhista. Mesmo diante da controvérsia que cerca a aplicação destes meios, mostra-se possível estabelecer mecanismos que venham a proteger o empregado na medida adequada para que possamos ter o principio da proporcionalidade efetivado no direito trabalhista.

A jurisdição continua sendo o único meio coercitivo para o cumprimento de um acordo ou de uma decisão estabelecida pelos meios alternativos, entretanto, no momento em que se admite que estes meios para a resolução de conflitos de direitos individuais e coletivos trabalhistas devem ser aplicados, há que primar pela força coercitiva.

Os meios adequados de solução de conflito já são utilizados no direito do trabalho de forma significativa em relação aos direitos coletivos, todavia, no que se refere aos direitos individuais esses sequer são reconhecidos como meios possíveis.

Buscar um acordo ou decisão através destes meios poderá implicar a ausência de validade, com a rediscussão pela via jurisdicional, o que novamente gera um obstáculo a utilização desses meios.

6. CONCLUSÃO

Conclui-se que há posições e garantias fundamentais que justificam tanto a não aplicação quanto a aplicação dos meios adequados de solução de conflitos na seara trabalhista.

O que cabe a cada um de nós é sopesar essas garantias, com o fim de se concluir quais delas devem ter maior peso, ou maior importância, para que com essa análise conclua-se se o método neste artigo apresentado deve ou não ser utilizado.

Ante todo o exposto, finaliza-se este artigo com um ar de “dúvida”, evidentemente, mas é este o objetivo.

Cabe a cada um de nós refletir e tirar as conclusões necessárias para, no mínimo, conhecer as controvérsias relacionadas aos direitos trabalhistas decorrentes do princípio da proteção e a aplicação dos métodos alternativos (adequados), quais sejam, conciliação, arbitragem e mediação no direito do trabalho.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AFFONSO, Larissa Mayer. Métodos alternativos de resolução de conflitos sob a ótica do direito contemporâneo. **Monograficas.com**. Juiz de Fora , 2011. Disponível em :<<http://br.monografias.com/trabalhos3/metodos-resolucao-conflitos-direito-contemporaneo/metodos-resolucao-conflitos-direito-contemporaneo2.shtml>> Acesso em 19 abr. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**,1988.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. 1536p. ISBN 978-85-361-2817-7.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2014. 1525 p. ISBN 9788536128146.

MEURER, Zuleica Maria. Mediação: uma proposta de solução de conflitos a ser implantada no Brasil. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 54, jun 2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2987>. Acesso em 19 abr. 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos fundamentais trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008. 258 p. ISBN 978-85-224-5231-6.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011. 1469 p. ISBN 9788502110168.

TUPINAMBÁ, Carolina. **As Garantias do Processo do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2014. 412p. ISBN 9788536128221.