

A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Suelen Maísa Estevão Parente¹
Dandara Christine Alves de Amorim²
Gisley Alves de Faria³

RESUMO

O presente artigo almeja elencar as vantagens do diálogo na justiça do trabalho, mostrando que a conciliação acontece quando as partes litigantes optam por resolver o conflito de uma forma amistosa. Para tanto, partir-se-á de pesquisa bibliográfica, bem como da análise de jurisprudência e, por meio de leis que regulamenta a matéria. Ademais, far-se-á uma análise dos dispositivos legislativos e jurisprudências nacionais que visam tutelar a respeito da homologação do acordo extrajudicial. Por fim, após o levantamento de dados, partir-se-á para a análise de dados coletados por meio de pesquisa supramencionada, visando constatar se os o litígio é a melhor alternativa ou se o acordo é a melhor solução, bem como mostrar se os direitos garantidos pela legislação são de fato mantidos pelo Poder Judiciário, bem como se as partes possuem a plena convicção que o acordo é a melhor solução.

Palavras-chave: Acordo Extrajudicial. Justiça do Trabalho. Pacificação.

ABSTRACT

This article aims to list the advantages of dialogue in labor justice, showing that conciliation takes place when the litigating parties choose to resolve the conflict in a friendly manner. For that, we will start with bibliographic research, as well as the analysis of jurisprudence and, through laws that regulate the matter. In addition, an analysis will be made of the legislative provisions and national jurisprudence that aim to protect the approval of the extrajudicial agreement. Finally, after collecting the data, we will start analyzing the data collected by means of the aforementioned research, aiming at verifying whether litigation is the best alternative or whether the agreement is the best solution, as well as showing whether Rights guaranteed by legislation are in fact maintained by the Judiciary, as well as whether the parties are fully convinced that the agreement is the best solution.

Keywords: Extrajudicial Agreement. Work justice. Pacification.

¹ Advogada inscrita na OAB/GO sob nº 62.526. Professora do Curso de Direito na Faculdade de Jussara (UNIFAJ). Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Legale. Especialista em Direito Processual Civil pela UNIP. Especialista em Direito Empresarial pela Legale. Especialista em Advocacia Extrajudicial pela Legale. Especialista em Direito Previdenciário pela Legale. Graduada em Direito pela Faculdade de Jussara (UNIFAJ). e-mail: suelenmaisaadv@gmail.com.

² Advogada inscrita na OAB/MT sob nº 25.581. Coordenadora do Curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário do Vale do Araguaia (Univar). Professora no Centro Universitário do Vale do Araguaia (Univar). Doutoranda em Ciências Sociais pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Mestra em Desenvolvimento e Planejamento Territorial pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC/GO). Mestranda em Estudos Culturais, Memória e Patrimônio na Universidade Estadual de Goiás (UEG). Especialista em Direito Civil e Processo Civil pelo UniCathedral. Especialista em Gestão Pública pelo IFMT. Graduada em Direito Pelo UniCathedral. e-mail: advdandaraamorim@outlook.com.

³ Advogado incrito na OAB/GO 31.506. Coordenador do Núcleo de Prática Jurídica da Faculdade de Jussara (UNIFAJ). Professor da Faculdade de Jussara. Especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Faculdade de Educação e Ciências Humanas de Anicuns (FECHA). Graduado em Direito pela (FECHA). email: gis.a.faria@hotmail.com.

1. INTRODUÇÃO

Percebe-se que a esfera judicial tem aumentado ano a ano, o que gera uma instabilidade, haja vista a quantidade extenuante de processo. Ocorre, que devido os altos índices de judicialização propostos pela sociedade, acaba por lotar o judiciário, fazendo com que este não preste a função jurisdicional adequada, tendo em vista que a estrutura atual não permite em decorrência dos numerosos processos existentes aguardando julgamento.

Desse modo, com o objetivo de descarregar o judiciário e, também o tornar mais célere e eficaz fora criada os meios alternativos para a solução consensual dos litígios. Sendo a justiça do trabalho a precursora na criação de tais métodos, utilizando da autocomposição para atingir a estimada pacificação social (PACHECO, 2018).

Jaime; Normando (2020) Através da modernização judicial, e o incentivo no uso da autocomposição, ocasionou uma mudança significativa, desmitificando uma cultura litigiosa. O Código de Processo Civil foi o responsável por trazer a resolução consensual dos conflitos, logo veio a justiça trabalhista por meio da Lei 13.467 de 2017, conhecida por Reforma Trabalhista trazendo para o ordenamento jurídico mais uma modalidade de solução de conflitos, qual seja: A homologação do acordo extrajudicial.

Neste contexto, torna questionável, seria a homologação de acordo extrajudicial um procedimento eficaz na seara trabalhista? E uma vez considerado eficaz, esse procedimento traz benefícios a ambas as partes ou se trata de um procedimento prejudicial ao empregado?

Nesse cenário, o estudo em comento tem por objetivo primordial analisar o procedimento de homologação de acordo extrajudicial, suas especificidades, a forma com que tem sido aplicado, com o proposito de verificar se os métodos de solução têm sido realmente eficientes, e se este traz realmente beneficio a ambas as partes, ou caso contrario se tem ocasionado prejuízos ao empregado, ou ainda, se estão tendo seus direitos indisponíveis lesados.

Nesse sentido, a presente pesquisa é de suma relevância, haja vista por se tratar de algo recente, portanto, merece uma minuciosa análise, a fim de verificar se realmente o procedimento em comento pode ser vantajoso.

No mais demonstrar se este procedimento pode ajudar a descarregar o judiciário, ante ao diálogo com as partes.

Nesse diapasão, utilizar-se-á de pesquisa através da leitura, por meio de revisão bibliográfica em livros, artigos, teses, legislação e jurisprudências, a legislação vigente. Desta forma a metodologia aplicada na presente pesquisa é do tipo explicativa.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1. JURISDIÇÃO

Júnior (2018) relata que o Estado a fim de conseguir a ordem e adequar o convívio com a coletividade, o Estado que é soberano, utiliza-se da atividade jurisdicional com o objetivo de cessar com as lides por meio do processo. Nesse contexto, o Estado conhece e julga os conflitos através do processo, instrumento pelo qual atua a jurisdição (poder/dever estatal de solucionar litígios que é igual à aplicação do Direito).

Conceitualmente, entende-se processo como o meio através do qual são os conflitos de interesses pacificados pelo Poder Judiciário. Tem o processo, assim entendido, ser de grande importância na manutenção do pacto social. Sem ele, a harmonia e a convivência pacífica não seriam possíveis. Os homens voltariam ao estado de beligerância existente antes do estabelecimento da sociedade. Não é à toa, que o direito à jurisdição, a ser exercido através do processo, é considerado direito fundamental, devendo estar à disposição de todos. No Brasil, o direito de se buscar apoio perante o Poder Judiciário para resolver conflito e, com isso, restaurar a autoridade do Direito está expressamente garantido no texto constitucional (BRASIL, 1988).

Câmara (2018) relata que a jurisdição é um meio que o Estado tem e utiliza para evitar a autotutela.

Nos ditames de Medina (2017), a jurisdição é destinada para impor a solução mais adequada em cada caso específico, da qual é a responsável por decidir sobre os conflitos existentes e, ainda satisfazer os direitos daqueles que o buscam.

Considerando os ensinamentos de Filho (2018) a jurisdição possui duas frações, quais sejam a contenciosa da qual pode ser resolvida através da sentença e, a voluntária que as partes resolvem entrar em um acordo, do qual resulta em uma sentença homologatória.

2.1.1 Dos prejuízos em decorrência da jurisdição contenciosa

Júnior (2018) leciona que a jurisdição contenciosa pressupõe uma atividade estatal disposta a encontrar a solução jurídica à situação litigiosa.

E que devido à litigiosidade que esta enraizada na coletividade, pois trata de uma cultura que foi passada de geração em geração, acaba que se depara com uma judicialização desenfreada, e sem controle. No entanto, embora do judiciário esteja sempre disponível para resolver a tutela jurisdicional, ele deveria ser requisitado em último caso, ou seja, primordialmente, deveria criar uma forma de cultura na sociedade, qual seja, a tentativa de resolução consensual e amigável dos litígios.

No mesmo sentido, verifica-se que o alto índice de processos pendente de julgamento tem

gerado prejuízos, o que enseja a necessidade de estimular e impulsionar a resolução consensual dos conflitos, como forma de mudar o cenário judicial contemporâneo, ao passo que muitos processos poderiam ser resolvidos por meio de métodos alternativos de solução dos conflitos. Partindo deste pressuposto é que se buscou, através do estímulo à solução consensual dos conflitos, promover uma mudança estrutural no corpo do judiciário, a fim de torná-lo, como um todo, pacificador e não como meio de potencializar a litigiosidade. Desse modo, proporcionando a adequada e célere prestação jurisdicional, bem como mudando a concepção da sociedade quanto à necessidade de desconstruir a cultura litigiosa arraigada na mesma desde os primórdios, estimulando o uso da jurisdição voluntária para tanto (SANTOS, 2017).

2.1.2 A jurisdição voluntária e o estímulo do novo CPC para a resolução consensual de conflitos

Gonçalves (2017) relata que a jurisdição contenciosa visa beneficiar somente uma pessoa, ao contrário da jurisdição voluntária que a sentença homologatória beneficia ambas as partes. O Código de Processo Civil de 2015, trouxe uma mudança significativa para o ordenamento jurídico brasileiro, qual seja, a possibilidade de resolver o litígio por meio do acordo.

Nas palavras de Câmara (2018):

As soluções consensuais são, muitas vezes, mais adequadas do que a imposição jurisdicional de uma decisão, ainda que esta seja construída democraticamente através de um procedimento em contraditório, com efetiva participação dos interessados. E é fundamental que se busquem soluções adequadas, constitucionalmente legítimas, para os conflitos, soluções estas que muitas vezes deverão ser consensuais (CÂMARA, 2018, p. 5)

Rodrigues (2016) preconiza que os meios alternativos de solução de conflitos na atualidade devem se valer da forma mais adequada e eficiente possível, concedendo às partes litigantes a opção de resolver o problema de uma forma amigável.

Nesta perspectiva, percebe-se que é possível solucionar o conflito ora existente, onde ambas as partes optam por um acordo, evitando os riscos de uma sentença que possa ocasionar prejuízos e, ainda concede as partes de saírem insatisfeitas (WAMBIR, 2016).

3.3 Da Possibilidade da Resolução Consensual dos Conflitos

Em primeiro plano, insta informar que o direito indisponível não é passível de abdicação, ao passo que o direito disponível é totalmente viável a abdicação do mesmo conforme os ditames de Silva (2016). Nesse contexto, Cassar (2018) conceitua os direitos disponíveis como sendo os que são passíveis de ceder, ao contrário

do direito imponível, já que este é inviável ser passível de autocomposição.

Wambier e Talamini preceitua que:

Em 1994, quando se introduziu no processo civil brasileiro a audiência de conciliação- depois transformada, por nova reforma do CPC/1973, em audiência preliminar-, o legislador comentou o equívoco de prever que ela só seria cabível se estivessem envolvidos “direitos disponíveis”. A doutrina criticou essa solução normativa, pois há pretensões que, embora indisponíveis comportam autocomposição. É o que se tem, por exemplo, na pretensão a alimentos, nas disputas relativas à guarda de menores, nos conflitos envolvendo interesses difusos que comportam termos de ajuste de conduta. (WAMBIER & TALAMINI, 2016, p. 130).

Diante do acima exposto, percebe-se que o acordo celebrado entre os litigantes, acaba que resulta em mais celeridade no procedimento, vez que não se trata de um processo dispendioso, pois evita os gastos com perícia e, ainda custos do judiciário.

3.4 Considerações Gerais acerca dos Métodos de Resolução de Conflitos Trabalhistas

Medina (2017) relata que embora possua o direito material, que é competente pela imposição da harmonia social, nota-se que este não é suficiente, pois, mesmo diante dos ditames legislativos, ocorre, os descumprimentos das regras de conduta.

Nas palavras de Delgado (2015, p. 1535), “a diferenciação essencial entre tais grupos encontra-se nos sujeitos envolvidos e na sistemática operacional do processo de solução do conflito”. Diante disso, é nítido a importância dos métodos de solução de conflitos trabalhistas.

Nascimento (2014) ensina que autocomposição é o meio em que as próprias partes, mesmo com a participação de um terceiro, chegam à composição do litígio prevalecendo a vontade de ambas as partes.

3.5 Da Heterocomposição

Nas palavras de Martinez:

A jurisdição é uma fórmula heterônoma de solução dos conflitos por meio da qual o Estado-juiz, no exclusivo exercício do seu poder-dever de dizer o direito quando invocado a tanto, soluciona uma disputa, atendendo à iniciativa de um dos litigantes. Ao contrário do que ocorre com a arbitragem, 21 em que os próprios litigantes escolhem quem decidirá o conflito, a jurisdição é caracterizada pelo princípio do juiz natural. (MARTINEZ, 2019, p. 123).

No mesmo sentido, heterocomposição nos ditames de Martins (2017) é a decisão do litígio proferida por um terceiro, seja este um árbitro ou juiz de direito, da qual deve ser acatada.

No mais Saad (2004) leciona que tanto nos dissídios individuais, quanto nos dissídios

coletivos a decisão heterocompositiva é aquela proferida por um terceiro.

3.6 Da Homologação do Acordo Extrajudicial

Antigamente a justiça do trabalho tinha uma certa resistência acerca dos títulos executivos extrajudiciais, quais sejam os criados pelas partes em vez de uma decisão judicial. Permaneceu deste modo, até que foram surgindo alterações com relação aos costumes, onde a justiça do trabalho angariou para si uma alternativa para a solução dos litígios, que é a Comissão de Conciliação Prévia (PEREIRA, 2017).

Historicamente, em 1932, o Decreto Legislativo nº 21.396 criou as Comissões Mistas de Conciliação, anteriores ao surgimento da Justiça do Trabalho. Sua finalidade era a de conciliar as questões individuais e coletivas, fora do âmbito judicial. Neste mesmo ano, foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento, também com natureza extrajudicial. (CASSAR, 2018, p. 227).

Nesse diapasão, o Novo Código de Processo Civil – NCPC de 2015, desenvolveu a ideia já trazida pelo Código de Processo Civil de 1973, passando a tornar como jurisdicional a atividade extrajudicial (MEDINA, 2017).

No mesmo sentido Meireles leciona:

Salvo quando não se está diante de uma omissão absoluta ou relativa, toda e qualquer regra do CPC que busca ampliar o acesso à Justiça do Trabalho, seja compatível com a celeridade processual e busque ampliar a

efetividade das decisões judiciais, ela será aplicável ao processo do trabalho. (MEIRELES, 2016, p. 113).

A lei 13.467/2017, popularmente conhecida por Reforma trabalhista, trouxe uma novidade, qual seja das partes antes do ajuizamento da ação poderem prover um acordo prévio, no entanto o mesmo deve ser analisado pelo juiz, para que este decida sobre a possível homologação, trazendo com isso mais celeridade e menos judicialização, estimulando a autocomposição. Faz-se presente o procedimento acerca da homologação nos artigos 855-B e 855-E da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 2017).

3.5 Do Procedimento de Homologação de Acordo Extrajudicial

A lei 13.467/2017, mais precisamente os artigos 855-B ao 855E tiveram agregados o procedimento de jurisdição voluntária, a homologação do acordo extrajudicial (BRASIL, 2017). Verifica-se que durante um período duradouro a questão da possibilidade da homologação do acordo extrajudicial trabalhista era limitada ao FGTS, o que atualmente não é mais corriqueira. Nesse sentido, nos ditames do artigo 725, inciso VIII, da CLT, a inclusão do 855-B da CLT, pacificou e positivou a questão do acordo extrajudicial no âmbito trabalhista.

Nessa perspectiva preceitua o artigo abaixo:

Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

Percebe-se após a análise do artigo supracitado, houve uma mudança considerável, pois, a partir de então os juízes do trabalho puderam decidir sobre a homologação do acordo extrajudicial (BRASIL, 2017).

Partido do explicitado acima, atualmente, na justiça trabalhista faz-se necessária a presença de advogado assessorando as partes para a realização do procedimento constante no artigo 858-B da Consolidação das Leis do Trabalho, que deve ser realizado através de uma petição.

3.6 Aspectos Gerais

Preceitua o artigo 3º, §3º do Código de Processo Civil:

Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.

§ 1º É permitida a arbitragem, na forma da lei.

§ 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.

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

Mediante do acima exposto, verifica-se que há uma colaboração, justamente em busca de uma solução que produza solução para ambas

as partes, desse modo, tende a tirar a cultura arraigada da “ganha”. A Mediação e a Conciliação são métodos eficazes de chegar à autocomposição.

Partido desse pressuposto, os métodos alternativos é um meio de resolução de conflitos, que tem suma importância para o nosso ordenamento jurídico, pois finalmente chegamos a uma mudança cultural considerável, assim chegando a solução.

3.7 Da Possibilidade de Homologação do Acordo

Em determinados casos, há a possibilidade de homologação do acordo efetuado entre as partes, e nesse sentido Medina (2017) assevera que não somente incumbe ao magistrado papel de propor o acordo para as partes litigantes, mas é um papel que deve ser desenvolvido pelo judiciário como um todo.

Embora, apesar de todos os esforços que devem ser realizados para a resolução mais amigável possível do litígio, o magistrado possui o dever de cautela, tendo em vista que é responsável por zelar dos direitos dos empregados, evitando assim que estes sofram prejuízos. Dessa forma verifica-se no artigo 855-B da Consolidação das Leis do Trabalho:

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

Desse modo, percebe-se que o juiz possui o prazo de 15 (quinze) a contar da distribuição da petição, onde, o juiz poderá homologar o acordo ou designar audiência caso entenda necessário (BRASIL, 2017).

3.8 A efetividade da homologação de acordo extrajudicial e os benefícios trazidos para o empregado e para o empregador diante das concessões mútuas

No tocante ao judiciário encontra-se sobrecarregado, verifica-se que não se trata de um problema interno do Brasil em específico, mas de algo que tem alcance internacional, ou seja, tem afligido outros países. No entanto, a população encontra-se ciente de que o procedimento mais célere e eficaz seja em lides de forma extrajudicial, até nos dissídios trabalhistas coletivos e individuais (SAAD, 2004).

Diante do acima exposto, nota-se que o entendimento de que o acordo extrajudicial poderia ter o pressuposto de que haveria uma coação ao aceite do acordo. Todavia, tal afirmativa não condiz com a realidade, haja vista que o acordo deve passar pela homologação, esmiuçando, pela chancela do poder judiciário, onde o magistrado decidirá se é a favor do acordo, ou se não concorda com o mesmo, já que caso o acordo seja prejudicial ao empregado, o

juiz rejeitará o acordo, nos termos da sumula 418 do Superior Tribunal do Trabalho.

Conforme o julgado abaixo, extrai que o acordo extrajudicial é totalmente pautado na legalidade, assim, este somente será homologado se atendido corretamente todos os requisitos legais, com o objetivo de proteger os direitos dos empregados, evitando assim que ocorra dolo, coação por parte do empregador:

RECURSO ORDINÁRIO.
HOMOLOGAÇÃO TOTAL DE
ACORDO EXTRAJUDICIAL APÓS
A LEI 13.467/2017. A alínea f, do art.
652, da CLT, introduzida pela Lei
13.467/17, atribui às Varas do Trabalho
a competência para decidir quanto à
homologação de acordo extrajudicial
trabalhista, passando esse procedimento
a ser regulamentado pelos arts. 855-B a
855-

E. O acordo extrajudicial tem natureza jurídica de transação, e, por isso, quando preenchidos os requisitos relativos a este instituto, e, também, aqueles estabelecidos no art. 855-B, da CLT, só deve ser anulado nos casos em que seja comprovada a existência de dolo, coação, ou erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa, segundo inteligência do art. 869, do Código Civil, aplicado subsidiariamente à Justiça do Trabalho. Dessa forma, havendo concessões recíprocas, sem a constatação de vícios, e atendidas as exigências do art. 855-B, da CLT, como ocorreu na hipótese, o acordo extrajudicial deve ser totalmente homologado, respeitando-se, assim, o princípio da autonomia das partes. Recurso das partes a que se dá provimento. (Processo: ROT - 0001249-03.2018.5.06.0021, Redator: Eduardo Pugliesi, Data de julgamento: 28/08/2019, Primeira Turma, Data da

assinatura: 29/08/2019) (BRASIL, 2019).

Neste diapasão, cabe mostrar que a homologação do acordo extrajudicial contemporaneamente, almeja ceifar com a cultura arraigada do litígio. Assim, mostrando cada vez mais que a melhor alternativa é buscar uma solução amigável, pois seus consequentes acabam por se livrar de uma decisão imposta por parte do magistrado, que pode ser favorável ou desfavorável para ambas às partes. Ocorre que um acordo pode resultar em benefícios para ambas as partes e, estas ainda podem ficar tranquilas no tocante ao acordo, já que o mesmo terá que passar pelo procedimento da homologação.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do estudo em epígrafe possibilitou relevante análise da possibilidade da homologação do acordo extrajudicial na justiça do trabalho, outrossim, verifica-se que o cenário do judiciário atual não é dos melhores devido a cultura litigiosa arraigada. Verifica-se que a possibilidade da homologação do acordo trabalhista tem ganhado cada vez mais notoriedade, dessa forma, tende a cada vez mais diminuir os autos índices dos processos judiciais pendentes de julgamento.

Nota-se que embora existam a autocomposição, da qual estimula a o acordo entre as partes, percebe-se ainda uma

persistência da população em busca do litígio. Porém veja bem, os pontos positivos do acordo: ambas as partes saem ganhando, pois não terá uma decisão imposta que possa prejudicar uma parte, ou mesmo ambas. No mais, o acordo celebrado passará pela chancela do magistrado, disso extrai-se que caso seja maléfico, o acordo não será homologado por parte do magistrado.

Restou consolidado que a homologação de acordo é um instrumento utilizado, onde podem ocorrer concessões múltiplas entre as partes que aderem ao procedimento em debate.

É importante ressaltar que por mais que exista um rol de leis que tutelem os interesses da sociedade, as maiorias destas não estão sendo eficazmente aplicadas, pois infelizmente o judiciário nacional e internacional não possui estrutura o suficiente. Mas, cumpre ressaltar que mesmo diante de uma estrutura capaz de cumprir com as demandas que lhe são impostas, acaba que esta não é a melhor solução, porque o acordo evita uma briga, um terceiro não precisará decidir e, é melhor que uma sentença promulgada, que na verdade só faz com que o conflito seja levado a um novo contexto.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988.

Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 06 mai. de 2020.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 06 mai. de 2020.

BRASIL. Código de Processo Civil (2015). Código de Processo Civil Brasileiro. Brasília, DF: Senado, 2015. Acesso em: 15 de out.2020.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília,DF, Out. 2017. Acesso em 15 de out. de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Sumula nº 418. Nº 418 **MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO** (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017, DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017.

CÂMARA, Alexandre Freitas. O novo processo civil brasileiro. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

_____. **Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato201

5-2018/2017/lei/113467 .htm>. Acesso em: 15 out. 2020.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito processual do trabalho. 40. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

MEIRELES, Edilton. O novo CPC e sua aplicação supletiva e subsidiária no processo do trabalho. 2016.

Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/146193/2016_meireles_edilton_novo_cpc.pdf?sequence=1>. Acesso em: 12 set. 2019.

MEDINA, José Miguel Garcia. Direito processual civil moderno. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

GONÇALVES, Marcus Vinicius Rios. Direito processual civil esquematizado. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

JAIME, Deborah Chistina Moreira Santos; NORMANDO, Thiago Edirsandro Alburquerque. A Mediação como meio alternativo de solução de conflitos trabalhistas no âmbito do TRT22. 2020. disponível em:
[tps://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-mediacao-como-meio-](https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-mediacao-como-meio-)

alternativo-de-solucao-de-conflitos trabalhistas-no-ambito-do-trt22/. Acesso em: 15 de out.2020.

PACHECO, Rodrigo da Paixão. **Desjudicialização: Conciliação E Mediação No Novo Código De Processo Civil**. 2018. disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67536/desjudicializacao-conciliacao-e-mediacao-no-novo-codigo-de-processo-civil>. Acesso em: 15 de out.20210.

PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2004.

SANTOS, Christiane Rosa. Conciliação pré-processual: mudando paradigmas como nova forma de aplicação do direito. 2017. disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-processual-civil/conciliacao-pre-processual-mudando-paradigmas-como-nova-forma-de-aplicacao-do-direito/>. Acesso em: 15 de out.2020.

SILVA, De Plácido e, 1892-1964. **Vocabulário jurídico** / atualizadores Nagib Slaibi Filho e Priscila Pereira Vasques Gomes. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Recurso ordinário - 0001249-03.2018.5.06.0021**. Relator Desembargador Eduardo Pugliesi, da 1ª Turma. Data de julgamento: 28/08/2019. Acesso em: 11 set. 2019.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil**. 59. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

WAMBIER, Luiz Rodrigues. **Curso avançado de processo civil: cognição jurisdicional (processo comum de conhecimento e tutela provisória)**. 16. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.