



**INSTITUTO BRASILENSE DE DIREITO PÚBLICO
PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

VANESSA BORGES LIMA

**ATUAÇÃO DO PREPOSTO PARA A EFETIVIDADE DA CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA
DO TRABALHO**

Brasília – DF

2014

VANESSA BORGES LIMA

**ATUAÇÃO DO PREPOSTO PARA A EFETIVIDADE DA CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA
DO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Coordenação da Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho do Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP, como requisito parcial para obtenção do grau de especialista.

Orientador(a): Dulce Donaire de Mello e Oliveira Furquim.

Brasília – DF

2014

VANESSA BORGES LIMA

**ATUAÇÃO DO PREPOSTO PARA A EFETIVIDADE DA CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA
DO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Coordenação da Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho do Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP, como requisito parcial para obtenção do grau de especialista.

Brasília-DF, junho de 2014.

Prof^a: (Mestre) Dulce Donaire de Mello e Oliveira Furquim
Professora Orientadora

[Nome do membro da Banca com sua titulação e
instituição a qual é vinculado]
Membro da Banca Examinadora

Agradeço a minha família por estar sempre ao meu lado em todos os momentos da minha vida e principalmente a Deus por iluminar e guiar o meu caminho. Com carinho e amor meu eterno agradecimento.

RESUMO

Os direitos fundamentais apresentam como finalidade principal o respeito à dignidade da pessoa humana. Quando esses direitos não são respeitados, a Constituição os garante por meio do acesso à justiça. Para solucionar os conflitos existem diversas alternativas como a autotutela, a autocomposição e a heterocomposição. Um exemplo de heterocomposição é a conciliação. As audiências de conciliação podem ter mais êxito quando a participação dos prepostos é mais efetiva. Para isso, é importante que as empresas treinem seus prepostos e tenham consciência que seu representante não pode comparecer diante do juiz sem qualquer alternativa de solução da demanda. O preposto deve ser uma pessoa que tenha um razoável conhecimento sobre a legislação trabalhista, deve se apresentar em audiência de forma cordial e educado, deve conhecer a empresa e deve indicar testemunhas certas e não instruídas, para que elas não enfrentem situações que levem ao crime de falso testemunho. Com essa atuação o preposto pode contribuir para o interesse da empresa, minimizando os efeitos da condenação, pode demonstrar que o direito fundamental de acesso à justiça da parte adversa foi respeitado, bem como melhorar a imagem da empresa perante o Poder Judiciário.

Palavras-chave: Direito Fundamental. Acesso à Justiça. Conciliação. Justiça do Trabalho. Preposto.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 Conceito e abrangência de direito fundamental	8
1.1 As Gerações dos Direitos Fundamentais	14
1.2 Devido processo legal como direito fundamental	18
1.3 Acesso à justiça como um direito fundamental.....	22
2 Conceito de acesso à justiça	25
3 Meios alternativos de solução de conflitos	30
4 A Conciliação na justiça do trabalho.....	34
5 A importância do preposto na justiça do trabalho.....	37
6 Prejuízo da efetividade da conciliação na justiça do trabalho quando o preposto não tem poderes para negociar	44
7 A importância da conscientização das empresas em preparar seus prepostos – legitimidade e legalidade	49
CONCLUSÃO	52
BIBLIOGRAFIA.....	54

INTRODUÇÃO

Os direitos fundamentais, garantidos pela Constituição Federal de 1988, apresentam como finalidade principal o respeito à dignidade da pessoa humana e condições mínimas de vida e desenvolvimento. Quando esses direitos não são respeitados, a Constituição garante por meio do acesso à justiça, que é um direito fundamental assegurado a todos, que o indivíduo se defenda. Assim, sempre que houver violação dos direitos mediante lesão ou grave ameaça será o Poder Judiciário chamado a intervir para aplicar o direito ao caso concreto.

Entretanto, existem diversas alternativas de resolução de conflitos como a autotutela, a autocomposição e a heterocomposição. Dentro da heterocomposição, há a conciliação, objeto do presente trabalho. Este meio de pacificação de conflitos é confiado a uma terceira pessoa, o conciliador, para ajudar as partes a encontrar uma solução para o litígio. Nas audiências de conciliação na Justiça do Trabalho, o empregador se faz representar por um preposto, e este deverá se apresentar perante o juiz munido de poderes para negociar.

Desta feita, este estudo visa analisar como as audiências de conciliação podem ter mais êxito quando a participação dos prepostos é mais efetiva, ou seja, quando eles têm alçada para resolver a demanda. Isso porque, é comum verificar os prepostos se apresentarem nas audiências de conciliação com a documentação de representação, mas sem poderes para solucionar o litígio.

É importante que as empresas tenham consciência que seu representante não pode comparecer diante do juiz sem qualquer alternativa de solução da demanda, visto que isso frustra o direito fundamental de parte adversa de buscar na justiça a solução de um direito seu violado. A parte pode se sentir lesionada e ofendida ao verificar a falta de respeito diante de seu pleito, já que o representante do reclamado só compareceu à audiência para evitar a revelia.

Diante dos fatos, para evitar tal desrespeito é necessário que as empresas treinem seus prepostos para que eles compareçam às audiências munidos de poderes para tentar solucionar o litígio instaurado no passado entre as partes e, principalmente, sem ofender os direitos sociais do trabalho, pautados dentro dos direitos fundamentais, garantidos constitucionalmente a todos os indivíduos.

1 Conceito e abrangência de direito fundamental

Os Direitos Fundamentais consistem em instrumentos de proteção do indivíduo frente à atuação do Estado e que estão elencados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, principalmente em seu artigo 5º, no qual estão previstos os direitos e deveres individuais e coletivos.

Os direitos fundamentais tiveram sua origem no antigo Egito e a Mesopotâmia, no terceiro milênio a.C., em que se poderiam encontrar alguns mecanismos de proteção individual do cidadão perante o Estado. Segundo Ângelo Aurélio¹, a primeira codificação que consagrou um rol de direitos comuns a todos os homens, tais como a vida, a propriedade, a honra, a dignidade, a família foi o Código de Hammurabi (1690 a.C.). O autor também explica que Buda influenciou os direitos do homem, principalmente em relação à igualdade entre os homens, com a propagação de suas idéias de caráter filosófico-religiosa (500 a.C.).

Também, segundo o autor, estudos sobre a necessidade da igualdade e liberdade do homem surgiram na Grécia, no sentido de se fazer mais presente a participação política dos cidadãos.² Entretanto, foi o direito romano quem tutelou os direitos individuais em âmbito estatal. Nesse sentido, Alexandre de Moraes³ considera a Lei das Doze Tábuas como a origem dos textos escritos consagradores da liberdade, da propriedade e da proteção aos direitos do cidadão.

A concepção religiosa do Cristianismo trouxe a mensagem de igualdade entre todos os homens, independente de origem, raça, sexo ou credo, influenciando, assim, a consagração dos direitos fundamentais como fator necessário à dignidade das pessoas.⁴

Na Idade Média, por sua vez, mesmo com uma organização feudal e uma rígida separação de classes, diversos documentos jurídicos reconheciam os direitos humanos sob uma perspectiva de limitar o poder do Estado. No entanto, o forte

¹ PARIZ, Ângelo Aurélio Gonçalves. **O Princípio do Devido Processo Legal: Direito Fundamental do Cidadão**. Coimbra: Almedina, 2009, p. 54.

² Idem.

³ MORAES, Alexandre de. **Os 10 anos da Constituição Federal**. São Paulo: Atlas, 2000, p.68.

⁴ PARIZ, Ângelo Aurélio Gonçalves, op. cit., p. 55.

desenvolvimento das declarações de direitos humanos deu-se a partir do terceiro quarto do século XVIII até meados do século XX.⁵

Dessa forma, as declarações mais importantes de direitos humanos encontram-se com a Carta Magna Inglesa em 1215, outorgada por João Sem-Terra em 15.6.1215, a *Petition of Rights*, de 1628, o *Habeas Corpus Act*, de 1679, *Bill of Rights*, de 1689, e o *Act of Settlement*, de 12.6.1701. Entretanto, os direitos estabelecidos não visavam garantir uma total liberdade aos indivíduos e sim assegurar os poderes do rei.⁶

A Magna Carta previa a liberdade da Igreja da Inglaterra, restrições tributárias, proporcionalidade entre delito e sanção, previsão do devido processo legal, livre acesso à justiça, liberdade de locomoção e livre entrada e saída do país.⁷

A *Petition of Rights* expressava limitações ao poder estatal de tributar, além da proibição da prisão ou detenção ilegal. O *Habeas Corpus Act*, por sua vez, estipulava multa de 500 libras àquele que voltasse a prender, pelo mesmo fato, o indivíduo que tivesse obtido ordem de soltura.⁸

Já o *Bill of Rights*, decorrente da abdicação do Rei Jaime II, foi outorgada pelo Príncipe de Orange que restringiu o poder estatal e regulamentou o fortalecimento ao princípio da legalidade ao impedir que o Rei pudesse suspender leis ou a execução das leis sem o consentimento do Parlamento, como também regulamentou a criação do direito de petição, a liberdade de eleição dos membros do Parlamento, imunidades parlamentares, vedação à aplicação de penas cruéis, convocação freqüente do Parlamento. Entretanto, o *Bill of Rights* negava a liberdade e igualdade religiosa.⁹

⁵ Idem.

⁶ Idem.

⁷ Idem.

⁸ Ibidem, p. 56.

⁹ Idem.

Por fim, o *Act of Settlement* configurou-se em um ato normativo que afirmava o princípio da legalidade e da responsabilização política dos agentes públicos, prevendo também a possibilidade de *impeachment* de magistrados.¹⁰

Com a Revolução dos Estados Unidos, diante de sua independência frente à Inglaterra em 1776, podem-se verificar diversos documentos históricos, tais como: Declaração de Direitos de Virgínia (1776), Declaração de Independência dos Estados Unidos da América (1776), produzida por Thomas Jefferson, e a Constituição dos Estados Unidos da América (1787). Estes documentos já pronunciavam o direito à vida, à liberdade e à propriedade, como também outros direitos humanos fundamentais como o princípio da legalidade, do devido processo legal, do tribunal do júri, do juiz natural e imparcial, a liberdade de imprensa e a liberdade religiosa.¹¹

Contudo, a consagração da positivação dos direitos fundamentais surgiu com a Revolução Francesa, a partir da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, em 1789. Este documento versava principalmente sobre o princípio da igualdade, da liberdade, da propriedade, da segurança, da resistência à opressão, da associação política, da legalidade, da reserva legal e anterioridade em matéria penal, do princípio da presunção de inocência, da liberdade religiosa e da livre manifestação de pensamento.¹²

A efetivação dos direitos humanos continuou durante o constitucionalismo liberal do século XIX com a Constituição Espanhola ou Constituição de Cádiz (1812), a Constituição Portuguesa (1822) e a Constituição Belga (1831).¹³

A Constituição de Cádiz previa o princípio da legalidade, restrições ao poder do rei, princípio do juiz natural, impossibilidade de tributos arbitrários, direito de propriedade, desapropriação mediante justa indenização e liberdade, menos a religiosa.¹⁴

¹⁰ Idem.

¹¹ Idem.

¹² Ibidem, p. 57.

¹³ Idem.

¹⁴ Idem.

A Constituição Portuguesa de 1822, por sua vez, foi um grande marco da proclamação dos direitos individuais, pois previa a igualdade, a liberdade, a segurança, a propriedade, a desapropriação mediante prévia e justa indenização, a inviolabilidade de domicílio, a livre comunicação de pensamentos, a liberdade de imprensa (não era absoluta), a proporcionalidade entre o delito e a pena, a reserva legal, a proibição de penas cruéis ou infamantes, o livre acesso aos cargos públicos, a inviolabilidade da comunicação de correspondência.¹⁵

A Constituição Belga de 1931, além de prever os direitos elencados na Constituição Portuguesa, estabelecia a liberdade de culto religioso, como também o direito de reunião e associação.¹⁶

O início do século XX trouxe vários diplomas constitucionais marcados pelas preocupações sociais, tais como: Constituição Mexicana (1917), Constituição de Weimar (1919), Declaração Soviética dos Direitos do Povo Trabalhador e Explorado (1918) e a Carta do Trabalho, editado pelo Estado fascista italiano (1927).¹⁷

A Constituição Mexicana de 1917 garantia direitos individuais com fortes tendências sociais, como os direitos trabalhistas e a efetivação da educação. A Constituição de Weimar previa os direitos e garantias individuais, os direitos relacionados à vida social, à religião e à igreja, à educação e ensino e os à vida econômica.¹⁸

A Constituição de Weimar consagrou também a inviolabilidade da correspondência, a liberdade de expressão, o casamento como fundamento da família e da conservação e desenvolvimento da nação, a igualdade dos direitos dos dois sexos, a proteção da maternidade e a responsabilidade estatal em relação à cura, saúde e desenvolvimento social da família, a liberdade de crença e culto, plena liberdade às artes, às ciências e a seu ensino, incumbindo de protegê-las, a escolaridade obrigatória e gratuita assegurada pelo Estado, igualdade entre os filhos legítimos e ilegítimos, proteção contra a exploração, o abandono moral, intelectual e físico, direito de propriedade, sucessão e liberdade contratual, direitos sociais

¹⁵ Ibidem, p. 58.

¹⁶ Idem.

¹⁷ Idem.

¹⁸ Ibidem, p. 59.

econômicos, como a proteção especial do Império em relação ao trabalho, a liberdade de associação para defesa e melhoria das condições de trabalho e de vida, a obrigatoriedade de existência de tempo livre para os empregados e operários poderem exercer seus direitos cívicos e funções públicas gratuitas, sistema de seguridade social, para conservação da saúde e da capacidade de trabalho, prevenção dos riscos da idade, da invalidez e das vicissitudes da vida.¹⁹

A Declaração Soviética dos Direitos do Povo Trabalhador e Explorado visava suprimir toda exploração do homem pelo homem, abolir a divisão da sociedade em classes, acabar com os exploradores, instaurar a organização socialista da sociedade e fazer triunfar o socialismo em todos os países. Dessa forma, foi abolido o direito de propriedade privada e todas as terras passaram a ser propriedade nacional e entregues aos trabalhadores sem resgate, com uma ideia de repartição igualitária em usufruto.²⁰

A Carta do Trabalho de 1927, editada pelo Estado fascista italiano, trouxe um grande avanço em relação aos direitos sociais dos trabalhadores, pois previa a liberdade sindical, a magistratura do trabalho, a possibilidade de contratos coletivos de trabalho, remuneração especial ao trabalho noturno, garantia de repouso semanal remunerado, previsão de férias após um ano de serviço ininterrupto, indenização em virtude de dispensa arbitrária ou sem justa causa, previsão de previdência, assistência, educação e instrução social.²¹

A Constituição Brasileira de 1988 expressa os direitos e garantias fundamentais, dividindo-os em direitos individuais e coletivos que são os direitos sociais, direito à nacionalidade, direitos políticos e partidos políticos. A Constituição Brasileira assegura, entre outros direitos, o direito à vida, à intimidade, à igualdade, à liberdade, à propriedade.

Pedro Lenza²² reforça que a o art. 5º, *caput*, da Constituição Federal estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza,

¹⁹ Idem.

²⁰ Idem.

²¹ Ibidem, p. 59.

²² LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 12. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 591.

garantindo a todos, seja brasileiro ou estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

A Constituição Brasileira também assegura a todos um direito de acesso à Justiça. Esse acesso, no entanto, não se evidencia somente no fato do cidadão poder ir a um tribunal e impetrar uma ação para que sua irrisignação sobre determinado assunto seja solucionado, ou seja, ter sua lide solucionada.

O direito de acesso à Justiça também se concretiza quando, no caso específico deste trabalho, o cidadão além de poder ter acesso à Justiça para impetrar uma ação, poder ver que no outro pólo há um respeito ao seu pleito. Isso ocorre quando a reclamada vislumbra um preposto, que é o representante da empresa, bem preparado para atuar na lide em questão e que não simplesmente comparece à audiência para evitar a revelia.

1.1 As Gerações dos Direitos Fundamentais

As doutrinas apresentam as classificações de direitos fundamentais de primeira, segunda, terceira, quarta e até de quinta gerações, por causa da ordem cronológica dos acontecimentos históricos.

Os direitos fundamentais são classificados em gerações e foi Norberto Bobbio quem consagrou as gerações/dimensões, ao afirmar que o “desenvolvimento dos direitos do homem passou por três fases”²³, que são as três primeiras gerações/dimensões clássicas dos direitos fundamentais, entretanto, atualmente existem mais duas gerações ou dimensões sobre os direitos fundamentais que são os direitos de quarta e quinta gerações.

Os direitos de primeira geração ou dimensão compreendem as liberdades negativas clássicas que realçam o princípio da liberdade, são os direitos civis e políticos. Surgiram nos finais do século XVIII e representavam uma resposta do Estado liberal ao Absolutista, dominando o século XIX, e corresponderam à fase inaugural do constitucionalismo no Ocidente. Foram frutos das revoluções liberais francesas e norte-americanas, nas quais a burguesia reivindicava o respeito às liberdades individuais, com a consequente limitação dos poderes absolutos do Estado. Oponíveis, sobretudo, ao Estado, são direitos de resistência que destacam a nítida separação entre o Estado e a sociedade. Exige do ente estatal, precipuamente, uma abstenção e não uma prestação, possuindo assim um caráter negativo, tendo como titular o indivíduo. São exemplos de direitos de primeira dimensão o direito à vida, à liberdade, à propriedade, à liberdade de expressão, à liberdade de religião, à participação política, etc.²⁴

Os direitos de segunda geração ou dimensão são as liberdades positivas, reais ou concretas e realçam a igualdade material entre os homens, são os direitos econômicos, sociais e culturais. A Revolução Industrial foi o grande marco dos direitos de segunda geração, a partir do século XIX, implicando na luta do proletariado, na defesa dos direitos sociais, como alimentação, saúde e educação. O

²³ BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 32.

²⁴ JÚNIOR, José Eliaci Nogueira Diógenes. **Gerações ou dimensões dos direitos fundamentais?** Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11750. Acesso em 15/01/2014.

início do século XX é marcado pela Primeira Grande Guerra e pela fixação de direitos sociais. Isso fica evidenciado, dentre outros documentos, pela Constituição de Weimar, de 1919 (Alemanha), e pelo Tratado de Versalhes, 1919 (OIT). O direito de segunda geração, ao invés de se negar ao Estado uma atuação, exige-se dele uma prestação de políticas públicas. Tratando-se, portanto de direitos positivos, impondo ao Estado uma obrigação de fazer, correspondendo aos direitos à saúde, educação, trabalho, habitação, previdência social, assistência social, entre outros.²⁵

Os direitos de terceira geração ou dimensão consagram os princípios da solidariedade e da fraternidade, estão vinculados às formações sociais para proteger interesses coletivos e difusos, não se destinando especificamente à proteção dos interesses individuais de um grupo ou de um determinado Estado, representam uma preocupação com as gerações humanas, presentes e futuras. Possui origem na revolução tecnocientífica (terceira revolução industrial), revolução dos meios de comunicação e de transportes.²⁶

Podem-se citar como direitos de terceira geração: direito ao desenvolvimento ou progresso, ao meio ambiente, à autodeterminação dos povos, direito de comunicação, de propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade e direito à paz, e ainda cuidando de direitos transindividuais, sendo alguns deles coletivos e outros difusos, uma vez que não são concebidos para a proteção do homem isoladamente, mas de coletividades, de grupos.²⁷

Atentando para as particularidades sobre os direitos fundamentais de primeira, segunda e terceira geração, observa-se que eles correspondem ao lema da Revolução Francesa, quais sejam: liberdade, igualdade e fraternidade.

Os direitos de quarta geração ou dimensão são os direitos sociais decorrentes da evolução da sociedade e da globalização, envolvem questões ligada à informática, à biociência, à clonagem, à eutanásia e a estudos de células tronco.

²⁵ Idem.

²⁶ Idem.

²⁷ Idem.

Para Marcelo Novelino²⁸, “tais direitos foram introduzidos no âmbito jurídico pela globalização política, compreendem o direito à democracia, informação e pluralismo. Os direitos fundamentais de quarta dimensão compendiam o futuro da cidadania e correspondem à derradeira fase da institucionalização do Estado social sendo imprescindíveis para a realização e legitimidade da globalização política.”

O marco histórico do direito de quarta geração foi a Declaração Universal sobre o Genoma Humano e os Direitos Humanos, da UNESCO, que reconheceu no artigo 1 que o genoma humano é patrimônio da humanidade; no artigo 2, que ninguém pode ser discriminado em virtude de suas características genéticas; e, no artigo 4, que o genoma não pode ser objeto de negociação financeira.²⁹ Assim, busca-se a preservação da individualidade humana e da diversidade do genoma, proibindo o seu uso se não for de caráter humanístico.

Os direitos de quinta geração ou dimensão estão ligados ao desenvolvimento da Internet nos anos 90, pois houve a necessidade de uma proteção jurídica. São os chamados direitos virtuais ou de quinta geração. Dessa forma, a honra, a imagem e todos os valores que ressaltem a dignidade da pessoa humana, são bens protegidos pela quinta geração frente ao uso de meios de comunicação eletrônica em massa.³⁰

O direito à paz também está elencado no direito de quinta geração ou dimensão. O direito à paz surgiu primeiramente na Declaração das Nações Unidas, sendo depois mencionado na Declaração da Conferência de Teerã sobre os Direitos Humanos 26, de 13 de maio de 1968, que reconheceu que a “paz constitui uma aspiração universal da humanidade, e que para a realização plena dos direitos humanos e as liberdades fundamentais são indispensáveis à paz e à justiça”.³¹

²⁸ NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 2.ed. Rev. Atual. e ampl. São Paulo: Método, 2008. p-229.

²⁹ UNESCO. **Declaração Universal sobre o Genoma Humano e Direitos Humanos**. Disponível em: < <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001229/122990por.pdf>>. Acesso em: 08 jan. 2013.

³⁰ CARIGÉ, Augusto Nascimento. **O Estado Democrático de Direito e as Gerações de Direitos**. Disponível em: www.juspodivm.com.br/.../%7BA8AE3B6F-C5E3-4EC0-97A6-435226FA5C27%7D_Artigocorrigido.doc. Acesso em 16/02/2014.

³¹ FRANCISCHINE, Nadialice. **Análise descritiva sobre as gerações dos direitos fundamentais**. Disponível em: <http://revistadireito.com/analise-descritiva-sobre-as-geracoes-dos-direitos-fundamentais/>. Acesso em 15/01/2014.

A dignidade jurídica da paz deriva do reconhecimento universal, já que ela é pressuposto essencial para uma boa convivência humana. A paz é reconhecida assim como condição indispensável ao progresso de todas as nações, grandes e pequenas, em todas as esferas. Diante de tal importância a paz foi elevada ao direito fundamental de quinta geração ou dimensão.³²

Os direitos fundamentais também estão consagrados em um conjunto de valores, direitos e liberdades para cumprir com a função de defesa da sociedade na forma de limitação normativa ao poder estatal. E, considerando a necessidade de concretizar essas garantias, elas foram positivadas em um instrumento que limitou atuação do Estado e, ao mesmo tempo, traçou os parâmetros fundamentais de todo o ordenamento jurídico interno: a Constituição.³³

Diante do exposto, percebe-se que os direitos fundamentais são o pilar para a construção de qualquer constituição porque devem ser pautados em direitos básicos como a vida, a liberdade, a igualdade e a fraternidade, isso configurado sempre pela dignidade da pessoa humana. Dessa forma, sua abrangência é vasta, pois se estende a qualquer pessoa.

³²Idem.

³³PFÄFFENSELLER, Michelli. **Teoria dos direitos fundamentais**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_85/artigos/MichelliPfaffenseller_rev85.htm. Acesso em 23/02/2014.

1.2 Devido processo legal como direito fundamental

O princípio do devido processo legal é de extrema importância no ordenamento jurídico, já que a partir dele surgem outros princípios processuais. Ele é também meio de realização da justiça, além de ser um direito constitucional do cidadão.

O princípio do devido processo legal originou-se no direito inglês, em que a Magna Carta do Rei João Sem Terra (1215) teve o intuito de limitar o poder real, ou seja, era um instrumento protetor dos nobres contra os excessos da Coroa. Mesmo concebida para limitar os poderes reais, a Magna Carta tornou-se a garantia das liberdades fundamentais do indivíduo e da coletividade em face do Poder Público.³⁴

A Magna Carta aparece pela primeira vez no idioma inglês em 1354, quando de sua confirmação no reinado do Rei Eduardo III. Por causa da lei conhecida como *Statute of Westminster of the Liberties of London*, a Magna Carta de 1215, passa a figurar com a expressão inglesa *due process of law*.³⁵

Com o decorrer do tempo a interpretação das cláusulas do devido processo legal evoluiu, porém sem deixar o seu sentido processual, passaram de uma simples garantia de respeito a uma série de liberdades feudais para garantia de prevalência da *commom law*, por obra de Sir Edward Coke, no século XVII e completada por Blackstone, no século XVIII.³⁶

Ângelo Aurélio³⁷ mostra que:

A finalidade e característica do Capítulo 39 da Magna Carta era substituir a força real pela força da lei, reforçando a ideia da supremacia do Parlamento no direito inglês: o *due process of law* era entendido como uma limitação dos poderes do Rei e não sobre os atos do Parlamento. Para que se formasse um reino de justiça, o povo exigiu que o rei afirmasse em documento os seus direitos e limitações. Na Inglaterra, ao lado da doutrina do *due process of law*, evoluíram os princípios da supremacia da *commom law* e do *natural law*, sendo que o sentido da cláusula *due process of law* nunca significou controlo sobre a legislação, mas sim sobre o Rei, já que

³⁴ PARIZ, Ângelo Aurélio Gonçalves, op. cit., p. 76.

³⁵ Ibidem, p. 79.

³⁶ Idem.

³⁷ Ibidem, p. 81.

qualquer ato do Parlamento era considerado lei da terra ou *due process of law*.

As treze colônias inglesas na América do Norte foram as grandes responsáveis pela expansão e longevidade da cláusula do devido processo legal. Isso porque, as expressões *by the law of the land* e *due process of law* foram utilizadas como sinônimos pelos colonos americanos e a expressão *due process of law* era locução corrente ao tempo do *Bill of Rights*.³⁸

A cláusula do *due process of law* visava proibir o Estado de limitar os direitos individuais de propriedade, estando caracterizado pelo trinômio vida-liberdade-propriedade, se espalhando entre as colônias norte-americanas.³⁹

Acredita-se que o *due process of law* teve três fases: a primeira foi com o surgimento da Magna Carta de 1215, por meio do pacto entre João Sem Terra e seus súditos, em que havia ênfase nas garantias processuais penais, tais como o julgamento por um tribunal onde se resguardavam os princípios do juiz natural e da legalidade. A segunda fase da cláusula do *due process of law* é tido como garantia processual ao se constituir como requisito de validade da atividade jurisdicional e por fim a terceira fase do *due process of Law*, considerada a mais importante, se consagrou com a interpretação das Emendas V e XIV pela Suprema Corte Americana em que passou a limitar o mérito das ações estatais, fato marcante a partir da tutela das minorias étnicas e econômicas pela Corte Warren (1950 e 1960).⁴⁰

No Brasil, o princípio do devido processo legal (*due process of law*), já se encontrava consagrado mesmo antes da Constituição de 1988, isto porque estava este princípio consagrado nos artigos 8º e 10º da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948.⁴¹

Com a Constituição de 1988, este princípio ficou ainda mais marcante porque ele é uma expressão das garantias processuais fundamentais do cidadão elencados

³⁸ Idem.

³⁹ Ibidem, p. 83.

⁴⁰ Ibidem, p. 84.

⁴¹ Ibidem, p. 113.

no art. 5º, inciso LIV, da Constituição Federal do Brasil de 1988 que diz: *“ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal”*.⁴²

Para Alexandre de Moraes⁴³, o devido processo legal configura dupla proteção ao indivíduo, tanto no âmbito material de proteção ao direito de liberdade, quanto no âmbito formal quando assegura paridade de condições com o Estado e plenitude de defesa.

O devido processo legal tem como corolários a ampla defesa e o contraditório, que devem ser assegurados aos litigantes tanto em processos judiciais quanto em processos administrativos. Assim, mesmo que no campo administrativo não haja a necessidade de tipificação estrita da conduta à norma, o cidadão tem direito de defesa, pois nenhuma penalidade poderá ser imposta, tanto no campo judicial quanto no campo administrativo ou disciplinar sem a amplitude de defesa, ou seja, é assegurado ao réu condições que lhe possibilitem trazer ao processo todos os elementos que podem esclarecer a verdade.

O princípio do contraditório é inerente ao direito de defesa, é decorrente da bilateralidade do processo: quando uma das partes alega alguma coisa, há de ser ouvida também a outra, dando-lhe oportunidade de resposta. Este princípio supõe o conhecimento dos atos processuais pelo acusado e o seu direito de resposta ou de reação. O princípio do contraditório exige: a notificação dos atos processuais à parte interessada; a possibilidade de exame das provas constantes do processo; o direito de assistir à inquirição de testemunhas e o direito de apresentar defesa escrita.⁴⁴

A garantia do devido processo legal está ligada à noção de justiça. É um sistema de tutela aos litigantes para que o processo ofereça o acesso efetivo à ordem jurídica justa, que é alcançada com o respeito e conformidade ao devido processo legal, ou seja, noção de processo justo (equitativo), de bom senso, equilíbrio, ponderação, equidade, razoabilidade e proporcionalidade.

⁴² Ibidem, p. 114.

⁴³ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 9 ed. Atualizada com a EC nº 31/00. São Paulo: Atlas, 2001, p. 117.

⁴⁴ **Princípio do Contraditório de da Ampla Defesa**. Disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Princ%C3%ADpio_do_contradit%C3%B3rio_e_da_ampla_defesa. Acesso em 22/10/3013.

A garantia fundamental de que o cidadão, ao postular a entrega da prestação jurisdicional, seja protegido por um processo justo tem fundamento na Declaração Universal dos Direitos do Homem. Com isso, o devido processo legal é um direito a serviço do direito, já que constitui um instrumento garantidor de direitos e quando do impedimento desses direitos, permite que o direito subjetivo de ação se manifeste para assegurar a efetividade desses direitos.

Infere-se que no sentido processual, a cláusula do devido processo legal tem a ver com a justiça no processo, ou seja, procedimento adequado e justo. Já no sentido material, o devido processo legal está ligado à justiça no caso concreto que resulta numa decisão razoável e proporcional.

Assim, caso o cidadão não tenha acesso à ordem jurídica justa quando o processo não chegar até o jurisdicionado e como o cidadão não pode ficar sem a tutela jurisdicional, o processo deve servir de instrumento para a realização do direito subjetivo do cidadão, que é efetivado pelo devido processo legal.

Como devido processo legal tem como corolários a ampla defesa e o contraditório, é a partir desses direitos que o cidadão pode pleitear seus direitos à Justiça para que ver sua demanda resolvida. No âmbito da Justiça do Trabalho, quando o reclamante comparece a uma audiência, ele quer ver seus direitos assegurados como trabalhador e cabe à reclamada respeitar esse direito por meio da atuação de seu representante em audiência, que é o preposto.

A atuação do preposto durante uma audiência é muito importante, porque ele pode, com sua desenvoltura, demonstrar “pouco caso” ou “dar importância ao litígio em questão”. Se a atuação do preposto não for adequada pode comprometer a imagem da empresa e caracterizar para o reclamante e para a justiça uma indiferença da empresa em relação às lides e ao judiciário.

1.3 Acesso à justiça como um direito fundamental

O princípio da garantia do acesso à justiça pode ser denominado como princípio da ampla garantia de acesso ao judiciário ou direito de ação ou garantia da via judicial ou da judicialidade ou da inafastabilidade do controle jurisdicional ou, ainda, princípio da universalidade da jurisdição.

Segundo Paulo Bezerra, o acesso à justiça é um direito natural, visto que este direito é inerente ao indivíduo, conferido pela própria natureza do homem. Como direito, o acesso à proteção judicial é um direito formal da pessoa de propor ou contestar uma ação.⁴⁵

O princípio da garantia do acesso à justiça está insculpido no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal de 1988 que garante a todos o acesso ao Poder Judiciário: *“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário qualquer lesão ou ameaça a direito”*.⁴⁶

O princípio do acesso à justiça é um direito público subjetivo exercitável até contra o Estado porque este não pode se recusar a prestar a tutela jurisdicional, visto que o Estado-juiz não está obrigado a decidir em favor do autor, mas sim aplicar o direito ao caso concreto.

A garantia do acesso à justiça é o direito de buscar proteção judiciária, ou seja, é o direito de recorrer ao Poder Judiciário em busca da solução de um conflito de interesses. Isso significa que quando se recorre ao judiciário lhe é confiado o dever de ministrar justiça com valor ou um julgamento justo de conflitos e não simplesmente uma pura solução de lides.

Como um direito fundamental constituído, o acesso à justiça não se resume a se ter um acesso ao processo, é mais que isso. Pela fundamentalidade formal e material do direito de acesso à justiça surgem normas protetoras que podem gerar

⁴⁵ BEZERRA, Paulo Cesar Santos. **Acesso à Justiça: um problema ético-social no plano da realização do direito**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 120.

⁴⁶ **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em : http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_04.02.2010/art_114_.shtm. Acesso em 29/10/2013.

uma indenização pela violação à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem e garantias para se ter um devido processo legal e para a legítima defesa.⁴⁷

Paulo Cesar Santos Bezerra⁴⁸ explica que:

A ordem jurídica-positiva (Constituição e leis) e o labor dos processualistas modernos tem posto em destaque uma série de princípios e garantias que, somados e interpretados harmoniosamente, constituem o traçado do caminho que conduz as partes à ordem jurídica justa. O acesso à justiça é, pois, a ideia central a que converge toda a oferta constitucional e legal desses princípios e garantias.

Oferecer a mais ampla admissão de pessoas e causas ao processo (universalidade da jurisdição) garantir a todas elas a obediência ao devido processo legal e à legítima defesa, assim como possibilitar a participação intensa da formação do convencimento do juiz que irá julgar a causa, tem sido o objetivo maior do acesso à justiça nesse seu desidério unicamente formal.

O direito fundamental de acesso à justiça não é somente uma questão jurídico-formal, mas é também um problema econômico-social. É necessário que a justiça seja aplicada de forma igualitária a todos, inclusive para os pobres, caso contrário, ter acesso ao judiciário sem a garantia de um tratamento isonômico significa não participar de um processo justo.⁴⁹

De acordo com Ângelo Aurélio⁵⁰, a igualdade é um elemento comum a toda concepção de justiça, inclusive em sua manifestação mais característica e mais relevante que é a igualdade perante o juiz. Segundo, o autor, é a partir desse momento que a igualdade ou a desigualdade se efetivam concretamente como coisa julgada. Assim, o princípio da igualdade da Justiça só será respeitado se o juiz buscar igualdade real, ou seja, vincular as condições dos desiguais com o postulado da justiça concreta e não só da justiça formal.

O princípio de acesso à justiça igual para todos pode se tornar distante quando há desigualdade de condições materiais entre os litigantes. O litígio entre aqueles mais poderosos e com condições melhores contra os menos afortunados

⁴⁷ BEZERRA, P. C. S. Ob. Cit., p. 121.

⁴⁸ Ibidem, p. 126-127.

⁴⁹ PARIZ, Ângelo Aurélio Gonçalves, op. cit., p. 187.

⁵⁰ Idem.

revela-se patente a impossibilidade destes de exercer seu direito de ação e de defesa. Mais dramático ainda é quando se observa as consequências processuais da revelia consubstanciada nas leis processuais, em virtude das dificuldades que o cidadão pobre tem do acesso às informações que lhe poderiam alertar sobre os efeitos de sua inércia.⁵¹

Pode-se, também, caracterizar como um dos obstáculos do acesso à justiça a desinformação da população em relação a seus direitos e que encontra uma grande contradição no art. 205 da Constituição Federal de 1988 que prevê a promoção do pleno desenvolvimento da pessoa para sua preparação ao exercício de sua cidadania, bem como sua qualificação para o trabalho.⁵²

O fato do Poder Público oferecer serviços de assistência jurídica integral e gratuita aos necessitados para que se efetive o princípio do acesso à justiça não é suficiente para descaracterizar o abismo social entre a população. É importante que haja condições econômicas e sociais indispensáveis ao gozo dos direitos fundamentais.⁵³

O princípio do acesso à justiça não se resume na mera faculdade de recorrer ao Poder Judiciário, porque desse princípio decorre o princípio da proteção judiciária que constitui a principal garantia dos direitos subjetivos.

O princípio do acesso à Justiça é importante para que todos possam ter acesso ao Judiciário para ver suas lides resolvidas. Na Justiça do Trabalho se torna imprescindível para que as empresas tenham consciência que seus representantes, os prepostos, devem atuar de forma respeitosa e ter boa conduta perante o reclamante e perante o juiz.

⁵¹ Ibidem, p. 188.

⁵² Idem.

⁵³ Ibidem, p. 189.

2 Conceito de acesso à justiça

O conceito de acesso à justiça tem sofrido transformações, visto que, de início, o direito ao acesso à proteção judicial significava o direito formal do indivíduo agravado de propor ou contestar uma ação. Acreditava-se que como o acesso à justiça pudesse ser direito natural, este não precisava da ação do Estado para sua proteção, com isso o Estado permanecia passivo em relação aos problemas dos cidadãos em reconhecer seus direitos e defendê-los.⁵⁴

A incapacidade de muitos cidadãos em utilizar plenamente a justiça não era preocupação do Estado. A justiça como no *laissez-faire* só poderia ser obtida por aqueles que conseguissem sustentar seus custos.⁵⁵

A mudança começou quando as sociedades do *laissez-faire* cresceram em tamanho e complexidade e com isso a efetivação do real conceito de direitos humanos. A partir do momento que as ações e relacionamentos assumiram caráter mais coletivo que individual, as sociedades modernas tiveram que mudar sua visão individualista dos direitos. Essa mudança caracteriza-se no sentido de reconhecer os direitos e deveres sociais dos governos, comunidades, associações e indivíduos.⁵⁶

Reconheceu-se, assim, principalmente a partir do preâmbulo da Constituição Francesa de 1946, os direitos aos cidadãos como direito ao trabalho, à saúde, à segurança material e à educação e com isso reforçou que a atuação positiva do Estado é necessária para assegurar o gozo de todos os direitos sociais básicos dos cidadãos. O direito de acesso à justiça ganhou, dessa forma, especial atenção na medida em que as reformas do *welfare state* procuraram assegurar aos indivíduos novos direitos substantivos.⁵⁷

O direito de acesso à justiça deve determinar duas finalidades básicas do sistema jurídico, onde as pessoas podem reivindicar seus direitos e/ou resolver seus litígios sob os conselhos do Estado. Primeiro, o sistema deve ser acessível para

⁵⁴ CAPPELLETTI, Mauro. **Acesso à Justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre, Fabris, 1988. Reimpresso em 2002, p. 9.

⁵⁵ Idem.

⁵⁶ Ibidem, p. 10.

⁵⁷ Ibidem, p. 10 e 11.

todos e segundo o sistema deve produzir resultados que sejam individual e socialmente justos.

De acordo com Cappelletti⁵⁸, o direito de acesso à justiça pode ser entendido como o requisito fundamental de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir e não apenas proclamar os direitos de todos.

Para Bezerra⁵⁹, o direito de acesso à justiça é um direito natural, um valor inerente ao homem por sua própria natureza de propor ou de contestar uma ação.

Mesmo que o acesso à justiça venha se tornando um direito social básico para as sociedades modernas, o conceito de efetividade ainda é vago. Isso porque ainda não existe dentro do direito uma igualdade real entre as partes e a questão a ser resolvida ainda é como quebrar as barreiras e ou obstáculos para que ocorra o efetivo acesso à justiça.⁶⁰

Várias mudanças estão ocorrendo para que a efetividade da prestação jurisdicional melhore. A população mais carente está obtendo assistência judiciária em números cada vez maiores, não apenas para causas de família ou criminal, mas também para reivindicar seus direitos novos, tanto como autores ou como réus.

Todavia, para que o sistema seja eficiente, faz-se necessário a existência de um grande número de advogados, principalmente em países em desenvolvimento. É necessário que esses advogados se tornem disponíveis para auxiliar aqueles que não podem pagar por seus serviços.

O progresso na obtenção de reformas da assistência jurídica e da busca de mecanismos para a representação de interesses públicos é essencial para proporcionar um bom acesso à justiça.

Como dito acima, apesar do acesso à justiça está crescendo no direito social básico nas modernas sociedades, o conceito de efetividade ainda é vago. Isso

⁵⁸ Ibidem, p. 12.

⁵⁹ BEZERRA, Paulo Cesar Santos. op. cit., p. 120.

⁶⁰ CAPPELLETTI, Mauro. op. cit., p. 15.

porque para que a efetividade seja perfeita deveria existir uma plena igualdade entre as partes, o que não acontece.⁶¹

A resolução formal de litígios nos tribunais é muito dispendiosa na maior parte das sociedades modernas. Os litigantes devem suportar pelos custos necessários à solução da lide, incluindo os honorários advocatícios e custas judiciais.⁶²

A exemplo desse impasse são as causas que envolvem somas relativamente pequenas. Caso a lide deva ser resolvida por processos judiciais formais, os custos podem exceder o montante da controvérsia, ou até mesmo consumir o conteúdo do pedido a ponto de tornar a demanda uma futilidade.⁶³

Outro fator inimigo do pleno acesso à justiça é o tempo. A longa demora na espera de uma decisão judicial aumenta os custos para as partes e pressiona os economicamente fracos a abandonar suas causas ou aceitar acordos por valores muito inferiores àqueles a que teriam direito.⁶⁴

Quando, porém, pessoas ou organizações possuem recursos financeiros consideráveis a serem utilizados tem vantagens óbvias a propor ou defender demandas. Elas podem pagar pelas altas custas do processo, podem ter gastos maiores que a parte oposta e como resultado apresentar argumentos de maneira mais eficiente.⁶⁵

Também como fator alheio ao efetivo acesso à justiça está o despreparo ou o desconhecimento por parte da população de seus direitos e como brigar por eles. As pessoas tem limitado conhecimento a respeito da maneira de ajuizar uma demanda e se torna essencial aumentar o grau de conhecimento do público alvo das demandas a respeito dos meios disponíveis e de como utilizá-los.

A falta de conhecimento jurídico da população piora quando muitos não confiam nos advogados, especialmente nas classes menos favorecidas, pois acreditam que podem estar sendo enganados por esses profissionais.

⁶¹ Idem.

⁶² Idem.

⁶³ Ibidem, p. 19.

⁶⁴ Ibidem, p. 20.

⁶⁵ Ibidem, p. 21.

Desta feita, é mais provável que litigantes de baixo nível econômico e educacional não terão a capacidade de apresentar seus próprios casos, de modo eficiente, pois serão mais prejudicados do que beneficiados. Assim, para que haja um efetivo acesso à justiça, há de se verificar as desproporções existentes entre os litigantes e buscar uma solução mais igualitária para que todos possam ter um acesso digno à justiça para ter seu pleito atendido.

Diante desse entendimento afirma Cappelletti⁶⁶:

A operacionalização de reformas cuidadosas, atentas aos perigos envolvidos, com uma plena consciência dos limites e potencialidades dos tribunais regulares, do procedimento comum e dos procuradores é o que realmente se pretende com esse enfoque de acesso à justiça. A finalidade não é fazer uma justiça “mais pobre”, mas torná-la acessível a todos, inclusive aos pobres. E, se é verdade que a igualdade de todos perante a lei, igualdade efetiva – não apenas formal – é o ideal básico de nossa época, o enfoque de acesso à justiça só poderá conduzir a um produto jurídico de muito maior “beleza” – ou melhor qualidade – do que aquele de que dispomos atualmente.

Assim, ainda segundo o autor, o otimismo de tantos países para que seus sistemas jurídicos modernos se tornem mais eficientes para garantir um efetivo acesso à justiça para aqueles que não tiveram possibilidade de reivindicar seus direitos ainda permanece, já que muitos, para garantir esse acesso, fazem reformas sofisticadas e inter-relacionadas em seus sistemas jurídicos com intuito de buscar um efetivo enfoque de acesso à justiça.⁶⁷

Entretanto, para Cappelletti⁶⁸, há, ainda, muito a ser feito, pois essas mudanças refletem só o começo de um longo trabalho a ser feito, para que pessoas comuns sejam efetivamente respeitadas. Devem-se considerar também os riscos e limitações dessas ousadas reformas, porque as reformas judiciais e processuais não são substitutos suficientes para as reformas políticas e sociais. Isso porque, em muitos países o problema do acesso à justiça é mais um problema político e econômico do que institucional.

⁶⁶ Ibidem, p. 165.

⁶⁷ Ibidem, p. 161.

⁶⁸ Idem.

Por fim, essas reformas não podem simplesmente serem transplantadas de seus sistemas jurídicos e políticos. Faz-se necessário um auxílio de pesquisa empírica e interdisciplinar, não apenas em diagnosticar a necessidade de reformas, mas também de monitorar sua implementação.⁶⁹

⁶⁹ Ibidem, p. 162.

3 Meios alternativos de solução de conflitos

Existem meios alternativos de tentar solucionar conflitos, como a autotutela, a autocomposição e a heterocomposição. A autotutela ocorre quando o próprio sujeito busca afirmar seu interesse impondo-o à parte contestante e a própria comunidade que o cerca. No direito do trabalho, a greve constitui um exemplo da utilização da autotutela.

A autotutela consiste na solução do litígio pela imposição da vontade de um dos interessados sobre a vontade do outro. Trata-se de solução egoísta e parcial de conflitos, vedada em nosso ordenamento jurídico, como regra geral. Se exercida por particular é tipificada como crime de exercício arbitrário das próprias razões, conforme o art. 345 do CP e se executada pelo Estado, configura abuso de poder.⁷⁰

A autocomposição é um meio de solução de conflito em que as partes sozinhas ou com a ajuda de um terceiro vão buscar a solução do conflito. São exemplos de meios autocompositivos de solução de conflitos: a negociação, a conciliação e a mediação.

A autocomposição é a solução do conflito pelos próprios conflitantes. Na autocomposição os próprios sujeitos envolvidos no litígio criarão o preceito jurídico que o regulará. A autocomposição não se confunde com a autotutela, porque inexistente imposição de vontade, mas concessões mútuas ou unilaterais.⁷¹

A negociação é um mecanismo da autocomposição que trata do diálogo direto entre as partes envolvidas no problema com intuito de falar sobre ele e procurar solução através de um trabalho criativo e cooperativo que culminaria num acordo mutuamente satisfatório. Há uma negociação para buscar a solução do conflito. Ambas as partes podem sair satisfeitas.

Na mediação, por sua vez, surge a figura do mediador, que é escolhido de comum acordo pelas partes em litígio, cuja função é servir de canal de comunicação

⁷⁰ DONIZETTI, Elpídio. **Curso Didático de Direito Processual Civil**. 16. ed. rev. ampl. E atual. Especialmente de acordo com as Leis nº 12.424/2011 e 12.431/2011 – São Paulo: Atlas, 2012. p. 31.

⁷¹ *Ibidem*, p. 32.

entre os litigantes visando a uma decisão em que prevaleça a vontade das partes, e nunca a sua, porquanto não promove sugestões como o conciliador.

Para Amauri Mascaro Nascimento pode-se definir mediação como uma técnica de composição dos conflitos caracterizada pela participação de um terceiro, suprapartes, o mediador, cuja função é ouvir as partes e formular propostas.⁷²

Elpídio Donizetti entende que a mediação é uma técnica de estímulo à autocomposição. Um terceiro, que é o mediador, munido de técnicas adequadas, ouvirá as partes e oferecerá diferentes abordagens e enfoques para o problema, aproximando os litigantes e facilitando a composição do litígio.⁷³

A mediação é um meio extrajudicial de resolução de conflitos, podendo ocorrer antes ou depois de instalada a controvérsia, ou seja, de caráter preventivo ou resolutivo. A característica marcante da mediação é a rapidez e eficácia de resultados, a redução do desgaste emocional e do custo financeiro, garantia de privacidade e sigilo, redução da duração e reincidência de litígios, facilitação da comunicação, a formulação dos pedidos não requer o formalismo da justiça comum e não há custas a serem pagas.

O resultado positivo da mediação faz com que resolver um conflito, transforme adversários em colaboradores, estimulando a comunicação entre os indivíduos em conflito, de modo a proporcionar aquilo que a jurisdição pública não possui condições de oferecer.

A mediação tem a propriedade de educar e ajudar a identificar as diferenças promove a tomada de decisões sem que seja necessário um terceiro que decida o conflito pelos indivíduos, caracterizando, assim um exercício da cidadania. A mediação se distingue da conciliação porque esta busca o acordo entre as partes, enquanto que a mediação objetiva debater o conflito, surgindo o acordo como mera consequência.

⁷² NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 13.

⁷³ DONIZETTI, Elpídio. **Curso Didático de Direito Processual Civil**. op. cit., p. 33.

A conciliação, por sua vez, é um meio alternativo de resolução de conflitos em que as partes confiam a uma terceira pessoa, o conciliador, a função de ajudá-las a encontrar uma solução para o conflito instaurado no passado. O conciliador é uma pessoa que atua de forma voluntária como facilitador de acordo entre as partes envolvidas para buscar uma aproximação de interesses e a harmonização das relações.⁷⁴ A conciliação é a forma mais rápida, barata e eficaz para se resolver um conflito pacificamente. As partes, auxiliadas pelo conciliador, tentam solucionar o conflito de forma justa e assim não há ganhador e nem perdedor, mas um acordo amigável na solução do litígio.

É imperioso destacar que a conciliação é extremamente útil para muitos tipos de demandas e partes, especialmente quando se considera a importância de restaurar relacionamentos prolongados, em vez de simplesmente julgar as partes vencedoras ou vencidas. Mesmo que o objetivo da conciliação seja reduzir o congestionamento do judiciário, deve-se certificar que o resultado acarreta verdadeiros êxitos e não apenas remédios para desafogar o sistema judiciário.

Cappelletti evidencia que existem vantagens tanto para as partes quanto para o sistema jurídico, se o litígio é resolvido sem necessidade de julgamento. Isso porque a sobrecarga dos tribunais e as despesas excessivamente altas com os litígios podem tornar benéficas para as partes as soluções rápidas e mediadas.⁷⁵

A heterocomposição é um meio de resolução dos conflitos realizado por um sujeito estranho a relação conflitual, ou seja, a decisão é conferida a um agente alheio ao conflito. Trata-se de forma indireta de solução de conflitos porque a decisão que põe fim a controvérsia é originária de um terceiro estranho à relação conflitual.

Para Nascimento, a heterocomposição é a “solução dos conflitos trabalhistas por uma fonte suprapartes que decide com força obrigatória sobre os litigantes, que, assim, são submetidos à decisão”.⁷⁶

⁷⁴Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. **O que é conciliação?** Disponível em: <http://portal.tjpr.jus.br/web/conciliacao>. Acesso em 23/08/2012.

⁷⁵ CAPPELLETTI, Mauro. **Acesso à Justiça**. op. cit., p. 83.

⁷⁶ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 41.

A arbitragem e a jurisdição são exemplos de heterocomposição. A arbitragem foi consolidada na denominada Lei Marco Maciel (Lei 9.037/96) e é um meio alternativo de solução de conflitos, através do qual as partes elegem uma terceira pessoa, cuja decisão terá o mesmo efeito que a solução jurisdicional, por ser impositiva às partes.⁷⁷

A arbitragem traz vantagens não só para o empregador, mas também para o empregado, porque a lide por meio da arbitragem é resolvida com maior rapidez, menos burocracia e de forma sigilosa, sem publicidade. A sentença proferida por meio da arbitragem não está sujeita a um gama infundável de recursos ou mesmo a homologação do Judiciário, tendo *status* de título executivo extrajudicial e podendo ser executado, caso reste descumprido.⁷⁸

As partes é quem escolhem o árbitro e o procedimento a ser adotado, e determinam o prazo para a conclusão da arbitragem. O processo é sigiloso e só as partes podem quebrar esse sigilo.

A arbitragem não impede a apreciação do Judiciário em caso de alguma irregularidade. A parte pode utilizá-la, o que faz de livre e espontânea vontade e obedecendo aos preceitos da lei de arbitragem, sob pena de nulidade. Assim, o princípio da inafastabilidade não resta preterido e constitui uma garantia fundamental, presente no artigo 5º, XXXV da Constituição Federal.⁷⁹

A arbitragem pode ser aplicada aos conflitos individuais trabalhistas, pois, sendo esta, conduzida nos ditames da lei, não haveria prejuízos às partes. O trabalhador não estaria abdicando de seus direitos ao optar por este meio, estaria exercendo-os ao escolher este método de resolução de conflito.⁸⁰

⁷⁷ ALMEIDA, Denise Coelho. **Arbitragem nos Dissídios Individuais Trabalhistas**. Disponível em <http://www.fiscosoft.com.br/a/3i8u/arbitragem-nos-dissidios-individuais-trabalhistas-denise-coelho-de-almeida>. Acesso em 22/02/2014.

⁷⁸ Idem.

⁷⁹ Idem.

⁸⁰ Idem.

4 A Conciliação na justiça do trabalho

O Código de Processo Civil explica que o juiz ao despachar a inicial tem três opções: indeferi-la, determinar a emenda ou designar audiência de conciliação. Se for designada audiência de conciliação, esta será para os próximos trinta dias, citando-se o réu com antecedência mínima de dez dias a contar da citação.⁸¹

Em dia e hora designados o juiz mandará apregoar as partes e os seus respectivos advogados e na sala de audiência a declarará aberta.

Se o réu, injustificadamente, deixar de comparecer à audiência e não constituir advogado com poderes para transigir, reputar-se-ão verdadeiros os fatos alegados na petição inicial e isto autoriza desde logo o juiz a proferir a sentença, salvo se o contrário resultar da prova dos autos.

Entretanto, não se considera o réu ausente quando estiver representado por preposto com poderes para transigir, conforme o art. 277, § 3º do CPC⁸²:

Art. 277. O juiz designará a audiência de conciliação a ser realizada no prazo de trinta dias, citando-se o réu com a antecedência mínima de dez dias e sob advertência prevista no § 2º deste artigo, determinando o comparecimento das partes. Sendo ré a Fazenda Pública, os prazos contar-se-ão em dobro.

.....

§ 3º As partes comparecerão pessoalmente à audiência, podendo fazer-se representar por preposto com poderes para transigir.

Ainda, de acordo com o Código de Processo Civil, ausente o autor ou o preposto com poderes para transigir, que pode ser o próprio advogado, a conciliação fica prejudicada.

Na audiência presente as partes, o juiz propõe a conciliação. Obtida a conciliação, esta será reduzida a termo e homologada por sentença. O processo será, então, extinto com resolução do mérito, segundo o art. 269, III do CPC⁸³:

Art. 269. Haverá resolução de mérito:

⁸¹ DONIZETTI, Elpídio. **Curso Didático de Direito Processual Civil**. op. cit., p. 432.

⁸² **Código de Processo Civil**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869.htm. Acesso em 14/01/2014.

⁸³ Idem.

- I - quando o juiz acolher ou rejeitar o pedido do autor;
- II - quando o réu reconhecer a procedência do pedido;
- III - quando as partes transigirem;
- IV - quando o juiz pronunciar a decadência ou a prescrição;
- V - quando o autor renunciar ao direito sobre que se funda a ação.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada pelo Decreto Lei nº 5.452/43 e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas durante o período do Estado Novo, unificando toda a legislação trabalhista existente no Brasil. Em 1932, Vargas criou as Juntas de Conciliação e Julgamento (não faziam parte do Poder Judiciário) com a função de pacificar os conflitos trabalhistas e aplicar a CLT. Elas eram a primeira instância na Justiça do Trabalho, composto por um magistrado federal, um representante dos empregados e um dos empregadores. Hoje, as Juntas de Conciliação de Julgamento são chamadas de Varas do Trabalho e a jurisdição é exercida por um juiz singular.⁸⁴

A conciliação judicial trabalhista é do tipo endoprocessual muito importante no Direito do Trabalho, ela acontece nas Varas e nos Tribunais Regionais do Trabalho, sob a direção do Juiz do Trabalho, nos processos judiciais postos a seu exame. □ Na Justiça do Trabalho, a conciliação é tratada nos artigos 764, 831, 850 e 852-E da CLT. Os momentos legais previstos para a tentativa de conciliação pelo magistrado resultam na consagração do Juiz do Trabalho como pacificador social e não somente como aplicador da lei.⁸⁵

Em sua estrutura a CLT torna obrigatória a proposta da conciliação em dois momentos processuais conforme os arts. 846 e 850. Assim, a conciliação é proposta após a abertura da audiência de instrução e julgamento e depois de aduzidas as razões finais pelas partes. No processo trabalhista, a conciliação ganha eficácia e produz efeitos jurídicos após a homologação do juiz. Com esse posicionamento,

⁸⁴ **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Consolida%C3%A7%C3%A3o_das_Leis_do_Trabalho. Acesso em: 24/08/2012.

⁸⁵ **Conciliação na Justiça do Trabalho.** Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/conciliacao-na-jt>. Acesso em 23/02/2014.

verifica-se que a Justiça do Trabalho, desde a criação de suas leis, prioriza o acordo para solucionar os conflitos existentes entre o indivíduo e seu empregador.⁸⁶

Nas audiências proferidas na Justiça do Trabalho, a CLT, no seu art. 843, § 1º, confere faculdade ao empregador de fazer-se substituir por um gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações lhe serão obrigadas. Entende-se por preposto o indivíduo que irá representar a empresa, junto ao Poder Judiciário, seja por nomeação, delegação ou incumbência⁸⁷. Essa faculdade, dada ao empregador, de fazer-se representar durante as audiências, também pode ser vislumbrada nas audiências de conciliação.

⁸⁶ COSTA, Paulo Roberto Sifuentes. **A Conciliação no Processo do Trabalho**. Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/conciliarConteudoTextual/anexo/A_conciliacao_no_processo_do_trabalho. Pdf. Acesso em 24/08/2012.

⁸⁷ GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário Técnico Jurídico**. 6a ed. rev. e atual. São Paulo: Rideel, 2004. p. 437

5 A importância do preposto na justiça do trabalho

Segundo Sérgio Pinto Martins⁸⁸, preposto vem do latim *proepostus*, ou seja, pessoa colocada adiante, posta à frente de um negócio ou uma operação, para conduzi-la e dirigi-la.

O preposto tem uma responsabilidade muito grande na audiência trabalhista. Além de representar a empresa na audiência, o preposto prestará depoimento pessoal.

O depoimento pessoal é o meio de prova pelo qual o juiz interroga a parte, com vistas ao esclarecimento de certos pontos controvertidos da demanda, ou mesmo para obter a confissão.⁸⁹

Segundo o art. 347 do CPC, a parte não é obrigada a depor sobre fatos criminosos ou torpes, que lhe forem imputados, ou de fatos, que por estado ou profissão, deva guardar sigilo.

É de suma importância para aquele que for exercer a função de preposto ter uma noção de como funciona a justiça do trabalho quando da apreciação das ações trabalhistas, para que ele não fique perdido na audiência.

O fato de existir uma justiça própria para julgar questões trabalhistas está vinculado à ideia de que o empregado está à mercê do empregador e por isso necessita de atenção especial. Essa ideia surgiu com a Revolução Industrial e teve bastante influência quando da elaboração da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943.⁹⁰

A jornada de trabalho em meados do século XVIII chegava a quinze horas, sem intervalo e não existia distinção entre o trabalho masculino, feminino e infantil.

⁸⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005. p. 250.

⁸⁹ DONIZETTI, Elpídio. **Curso Didático de Direito Processual Civil**. op. cit., p. 564.

⁹⁰ MALTA, Rodrigo Ghessa Tostes. **O preposto e a justiça do trabalho: breves considerações**. São Paulo: LTr, 2007. p. 10.

Começou, assim, uma luta por condições de trabalho mais humano e uma discussão sobre a proteção aos trabalhadores por meio da garantia de direitos básicos.⁹¹

Como direitos básicos estão às férias, o repouso semanal remunerado, o intervalo para repouso e a alimentação e para que esses direitos fossem assegurados fez-se necessário a intervenção do Estado.⁹²

Com a Emenda Constitucional n. 45 a Justiça do Trabalho teve sua abrangência ampliada de modo a apreciar demandas sobre quaisquer matérias atinentes às relações de emprego e não somente a vínculo de emprego. Com isso, os assuntos com os quais o preposto deve lidar também foram ampliados.⁹³

O art. 114 da Constituição Federal⁹⁴ mostra a abrangência da Justiça do Trabalho. *In verbis*:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

- I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;
- III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
- IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
- V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
- VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
- VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
- VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
- IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 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

⁹¹ Idem.

⁹² Idem.

⁹³ Ibidem. p. 12.

⁹⁴ **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_04.02.2010/art_114_.shtm. Acesso em 29/10/2013.

Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

O reclamado configura-se, quase sempre, como o empregador e este é definido pela CLT em seu art. 2º⁹⁵:

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

O réu para que possa apresentar sua defesa em juízo deve se fazer presente e sendo pessoa jurídica deve estar representado pela figura do preposto, para que não configure revelia.⁹⁶

O preposto na audiência trabalhista é a representação da empresa. O resultado do processo, muitas das vezes, depende de suas declarações em audiência e por isso é considerado de extrema importância.⁹⁷

O art. 843 da CLT⁹⁸ mostra a figura do preposto, veja:

Art. 843 - Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria. (Redação dada pela Lei nº 6.667, de 3.7.1979)

§ 1º - É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.

§ 2º - Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado

⁹⁵ **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 29/10/2013.

⁹⁶ MALTA, Rodrigo Ghesa Tostes. **O preposto e a justiça do trabalho: breves considerações.** op. cit. p. 17.

⁹⁷ Ibidem. p. 18.

⁹⁸ **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 29/10/2013.

comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato.

Assim, se a parte ré for pessoa física deverá se apresentar pessoalmente ou se fazer substituir, porém em raras exceções, ou jurídica, quando deverá estar representada por sócio ou empregado, o qual será representado na qualidade do preposto.⁹⁹

A Súmula 377¹⁰⁰ do Tribunal Superior do Trabalho esclareceu que o preposto deverá ser empregado do reclamado e não qualquer pessoa como do entendimento do § 1º do art. 843 da CLT:

SN. 377. Preposto. Exigência da Condição de Empregado (Nova Redação. Resol. n. 146, de 24.4.08, DJ 5.5.08)

Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar n. 123, de 14 de dezembro de 2006. (ex-OJ n. 99 – Inserida em 30.5.97).

A figura do preposto nas audiências trabalhistas é de suma importância para a obtenção de sucesso nas demandas. É necessário que o preposto conheça os fatos e os acontecimentos da qual ele irá se pronunciar. Deve ser, de preferência, uma pessoa desenvolvida, de uma boa cultura e entendimento para perceber situações de risco no momento de sua participação nas audiências. Isso porque, o preposto é a própria empresa em audiência e deve, assim, defendê-la de forma segura e objetiva.¹⁰¹

Dessa forma, observa-se que o preposto é a personificação da reclamada, pois atua em nome desta e à mesma obrigando. A principal obrigação do preposto é estar ciente dos fatos relacionados com o que se discute no processo. Assim também determina o art. 843, § 1º da CLT¹⁰²:

⁹⁹ MALTA, Rodrigo Ghessa Tostes. **O preposto e a justiça do trabalho: breves considerações**. op. cit. p. 19.

¹⁰⁰ COSTA, Armando Casimiro. MARTINS, Melchíades Rodrigues. CLARO, Sonia Regina da S. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 41 ed. São Paulo: LTr, 2013.

¹⁰¹ FURTADO, Ricardo. **A Importância do Preposto no Desenvolvimento do Processo Trabalhista**. Disponível em: <http://www.humus.com.br/news/juridico5.HTM>. Acesso em 24/08/2012.

¹⁰² **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 29/10/2013.

Art. 843 - Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria. (Redação dada pela Lei nº 6.667, de 3.7.1979).

§ 1º - É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.

Pela sua importante missão faz-se necessário que o preposto se apresente de forma condizente com sua função, isso porque ele representa a parte ré, devendo se apresentar de modo compatível com a atribuição. Do mesmo modo, também deve ser evitado o envio de prepostos com vestimentas ou acessórios que possam impressionar negativamente o julgador.

Segundo George de Oliveira Nobre¹⁰³, citado por Melchíades Rodrigues Martins, o preposto:

... deverá ser alguém comprometido com os interesses da empresa, ter ambição em conseguir buscar a inocência do seu empregador, habilidade na coleta de informações e provas para a solução dos fatos; é imprescindível que o Preposto seja conhecedor dos fatos sobre os quais será o dissídio. Sua atuação junto ao advogado é de suma importância, tem que haver sinergia entre ambos, para se conseguir o resultado esperado. Não estaríamos dizendo que o Preposto tem que ser obrigatoriamente alguém com conhecimentos profundos em Direito do Trabalho, mas que seja interessado sobre o assunto.

É importante que o preposto tenha um conhecimento da legislação trabalhista, mesmo que básica; bem como o conhecimento dos assuntos da empresa, para que possa atuar de forma coerente durante a audiência.

Também é importante que o preposto se apresente à audiência de forma cordial e educado em relação à parte, advogado, juiz e auxiliares. Ele deve exercer sua função de preposto com muito zelo e diligência, porque sendo um representante da empresa se compromete por suas declarações.

¹⁰³ NOBRE, George de Oliveira. **O preposto do Empregador no Processo do Trabalho**. 3º Ed. São Paulo: LTr, 1995, p. 16. Apud. MARTINS, Melchíades Rodrigues. **O preposto e a representação do empregador em juízo trabalhista e órgãos administrativos**. São Paulo: LTr, 2001, p.16.

O preposto quando questionado, seja pelo juiz, por terceiros, pelo conciliador, pelo advogado da parte contrária ou por qualquer outra pessoa, deve estar apto a prestar os esclarecimentos necessários de forma clara e objetiva.

O preposto, como representante da empresa, só não prestará depoimento em audiência se a matéria for de direito, se houver dispensa pela parte contrária ou quando o juiz entender que não há necessidade de ouvi-lo.

É muito relevante que o preposto saiba do assunto a ser tratado durante a audiência, porque o seu não conhecimento dos fatos pode resultar em pena de “confissão”. Até mesmo quando utilizadas expressões como: “não sei”, “desconheço”, “não lembro”, “não tenho certeza”, porque mostram o desconhecimento do assunto por parte do preposto.¹⁰⁴

A relação com o advogado da causa deve ser amigável; assim, qualquer detalhe que o preposto julgar relevante, ele deve informar ao advogado para que essa informação possa ajudar na defesa do reclamado.

É importante também que o preposto tenha conhecimento dos depoimentos dos reclamantes que foram testemunhas em outros processos para verificar se há alguma inconsistência nos depoimentos.

O preposto deve indicar as testemunhas e informá-las ao advogado. As testemunhas devem depor para solução do conflito e devem dizer a verdade sobre os fatos, caso contrário evidencia crime de falso testemunho.

Caso o preposto tenha conhecimento que as testemunhas indicadas pelo reclamante estão comprometidas, por exemplo, por caso de parentesco, amizade, namoro, inimizade em relação ao empregador, entre outras, deve levar esses fatos ao conhecimento do advogado, para que ele possa requerer a contradita da testemunha.

¹⁰⁴ MALTA, Rodrigo Ghesa Tostes. **O preposto e a justiça do trabalho: breves considerações.** op. cit. p. 35.

O preposto quando questionado deve oferecer respostas objetivas e seguras, porque assim demonstrará conhecimento dos fatos abordados e transmitirá segurança e domínio das questões debatidas.

O conhecimento dos fatos que serão debatidos em audiência, bem como uma linguagem corporal decente contribuirá para que a imagem e os depoimentos do preposto durante a audiência seja respeitada e transmitam uma veracidade sobre suas palavras.

Além das atribuições mencionadas, caso o advogado se atrase, ou até mesmo não compareça para a audiência, pode o preposto participar da mesma e apresentar a defesa escrita ou oral. Poderá também fazer perguntas ao reclamante, às testemunhas, para que assim possa assegurar o exercício da ampla defesa e do contraditório em prol do empregador, evitando, assim, uma condenação antecipada.

6 Prejuízo da efetividade da conciliação na justiça do trabalho quando o preposto não tem poderes para negociar

Ajuizada a ação trabalhista ocorre a distribuição do processo, por sorteio, para uma das Varas do Trabalho. Após esta distribuição e definida a Vara do Trabalho, é emitida uma notificação para a empresa, informando a data e o horário da audiência.¹⁰⁵

No horário e data estipulados, a empresa deve estar presente à audiência representada por meio de seu sócio ou preposto e acompanhada de advogado, devendo apresentar sua defesa. O preposto deve ter a responsabilidade de agendar o dia e o horário da audiência.¹⁰⁶

Para que o preposto seja reconhecido como representante da empresa é indispensável que esteja portando sua carteira de trabalho, devidamente anotada pela reclamada, bem como estar portando a carta de preposto.¹⁰⁷

A carta de preposto é um documento simples, em que o representante legal da empresa confere poderes de representação ao empregado que atuará como preposto. Também é importante que o contrato social da empresa seja anexado à documentação porque ela confere poderes ao subscritor da carta de preposto.¹⁰⁸

Apesar da Lei não exigir expressamente a Carta de Preposição, é normal a apresentação carta, que muitos juízes entendem ser necessária. Entretanto, parte da doutrina entende o contrário. *“Se a jurisprudência se orienta no sentido de que o preposto tem que ser empregado, não importa se ele trouxe ou não a carta de preposição à audiência, mas sim se é empregado, provando-se esta condição pela exibição de sua CTPS”*.¹⁰⁹

¹⁰⁵ Ibidem, p. 26.

¹⁰⁶ Ibidem, p. 27.

¹⁰⁷ Idem.

¹⁰⁸ Idem.

¹⁰⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos**. São Paulo: LTr, 1996. p. 219. Apud. MARTINS, Melchíades Rodrigues. **O preposto e a representação do empregador em juízo trabalhista e órgãos administrativos**. São Paulo: LTr, 2001. p. 21.

Quando o primeiro gestor atua como preposto, deve apresentar a procuração ou substabelecimento, sendo dispensável a carta de preposição, salvo se exigida na audiência.

Caso a reclamada não compareça à audiência, representada por seu preposto, a mesma é considerada revel. A revelia, por sua vez, não é pena, mas a constatação de que a ré não apresentou sua defesa no momento oportuno. Não se confunde com a confissão, que é ato voluntário, implicando no reconhecimento dos fatos narrados na inicial como verdadeiros.¹¹⁰

A ausência do preposto pode trazer consequências desastrosas, na medida em que a empresa fica impossibilitada de se defender. Um exemplo prático é quando o reclamante pretenda o recebimento de um número enorme de horas extras. A empresa entendendo indevida tais horas extraordinárias, apresenta testemunhas para demonstrar que o reclamante não faz jus ao que pretende. O preposto, contudo, esquece da audiência e não comparece, sendo declarada a revelia e a empresa sofre condenação sem que sequer tenha podido ouvir suas testemunhas que estavam presentes.¹¹¹

Se, no entanto, a ausência do preposto for justificada, pode ser marcada uma nova audiência. Casos de força maior, como enchentes ou acidentes de graves proporções que bloqueiem as vias de acesso ao local da audiência, são justificativas aceitáveis desde que sejam situações públicas e notórias. Já doenças que impeçam o deslocamento do preposto só são excludentes quando acometerem o mesmo em horário próximo ao da audiência e forem comprovadas por atestado médico, pois considera que o preposto sabendo de sua enfermidade poderia avisar a empresa para que ela possa garantir outro preposto a tempo para participar da audiência.¹¹²

¹¹⁰ MALTA, Rodrigo Ghessa Tostes. **O preposto e a justiça do trabalho: breves considerações.** op. cit. p. 27.

¹¹¹ Ibidem, p. 28.

¹¹² Idem.

O preposto tem o compromisso de dizer a verdade. A verdade, no entanto, é um compromisso das partes conforme o art. 14¹¹³, incisos I e II do Código de Processo Civil, que dispõe:

Art. 14. São deveres das partes e de todos aqueles que de qualquer forma participam do processo:

I – expor os fatos em juízo conforme a verdade;

II – proceder com lealdade e boa-fé;

Porém, conforme o art. 5º, inciso II, da Carta Magna, ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei, a parte não seria obrigada a dar declarações ou produzir provas que a prejudicasse.¹¹⁴

Os defensores desse entendimento acreditam que se não há determinação expressa para o réu agir em seu prejuízo, produzindo prova que possa levar a sua condenação, estaria, então resguardado pela Constituição.¹¹⁵

No entanto, se o juiz entender que a parte faltou com a verdade poderá declarar litigância de má-fé e multá-la, além de estipular indenização em favor da parte contrária, incluindo o reembolso de honorários advocatícios e despesas judiciais. Assim, cabe multa à parte e não ao preposto.¹¹⁶

Para evitar constrangimentos, a empresa deve apresentar uma boa defesa e o preposto deve estar bem informado. Mesmo que o preposto não concorde com a tese adotada pela empresa em sua defesa, não deve discordar em juízo, caso contrário pode prejudicar em muito seu empregador.¹¹⁷

O preposto pode e deve conversar com a empresa e seu advogado para obter explicações satisfatórias sobre a defesa e se mesmo assim discordar declinar, com antecedência, e encargo, mesmo que seja uma situação difícil.

¹¹³ **Código de Processo Civil.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15869compilada.htm. Acesso em 22/02/2014.

¹¹⁴ MALTA, Rodrigo Ghessa Tostes. **O preposto e a justiça do trabalho: breves considerações.** op. cit. p. 33.

¹¹⁵ Idem.

¹¹⁶ Idem.

¹¹⁷ Ibidem, p. 34.

É da competência do preposto acompanhar e controlar o processo judicial desde o recebimento da notificação ou citação, durante a coleta, preparação e destinação da documentação e informações necessárias à elaboração da defesa, bem como participar das audiências.

A citação ou notificação vem acompanhada de cópia da reclamatória trabalhista. Assim, é importante que o preposto tenha conhecimento por uma boa leitura da inicial, porque ali estão contemplados os pedidos e os fundamentos.

Um bom estudo, por parte do preposto, sobre a inicial é de suma responsabilidade, na medida em que prestar informações equivocadas, imprecisas ou insuficientes, aliadas à falta de documentos, pode resultar em uma defesa deficiente e fraca e por consequência causar prejuízos financeiros e à imagem do empregador.

Na prática o preposto com suas declarações nada pode fazer para melhorar a situação da empresa, já que sua defesa está completamente discriminada na contestação. Por isso, a oitiva das partes tem o objetivo de obter a confissão quanto à matéria objeto do litígio.

O preposto, no entanto, não pode ser contraditório em relação à contestação apresentada pela empresa, caso contrário, o reclamante se sentirá vitorioso, pois estará configurada uma confissão parcial. Dessa forma, cabe ao preposto evitar divagações e responder estritamente ao que lhe for perguntado.

É muito importante que o preposto esteja informado sobre o teor da contestação da empresa e quanto ao trabalho desenvolvido pelo reclamante e quando questionado pelo juiz jamais poderá responder “não sei”, porque tal afirmação implica em imediata confissão quanto à matéria questionada.¹¹⁸

O preposto, mesmo tendo que ter conhecimento da matéria fática sob o prisma da demanda, não precisa ter presenciado os fatos ou sequer ter sido

¹¹⁸ Ibidem, p. 35.

contemporâneo do reclamante na empresa. Isso pode ser comprovado no art. 843 da CLT¹¹⁹:

Art. 843. Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independente do comparecimento de seus representantes, salvo nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria.

Na audiência, como regra, o juiz primeiro escuta o reclamante e o preposto é orientado a aguardar do lado de fora da sala de audiência ou na Secretaria da Vara. Tal procedimento acontece para que o representante da empresa não mude seu depoimento se ficasse prevenido quanto às declarações do reclamante.¹²⁰

Por outro lado, o reclamante pode ouvir o depoimento do preposto, porém deve manter-se em silêncio ou comunicar-se com seu advogado de forma discreta. O advogado do reclamante pode elaborar perguntas para o preposto que serão encaminhadas para o juiz, que considerando-as pertinentes as direcionará ao preposto devendo respondê-las diretamente para o magistrado.¹²¹

Diante do exposto, a empresa deve ter a consciência que a pessoa que irá representá-la, em audiência, não pode comparecer perante o juiz, desprovida de poderes para decisão. O preposto comparece à audiência com a carta de preposição, mas não apresenta qualquer poder para decisão. A partir do momento que o preposto se mostra sem alternativas para propor uma solução para o litígio, é frustrante para a parte contrária perceber que todo seu esforço, na busca da defesa de seu direito, foi, de certa forma, desrespeitado. Daí o questionamento, a falta de poder dos prepostos durante as audiências de conciliação pode atingir ou violar o direito fundamental de acesso à justiça da parte adversa?

¹¹⁹ **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt843a852.htm. Acesso em 13/01/2014.

¹²⁰ MALTA, Rodrigo Ghesa Tostes. **O preposto e a justiça do trabalho: breves considerações.** op. cit. p. 36.

¹²¹ Idem.

7 A importância da conscientização das empresas em preparar seus prepostos – legitimidade e legalidade

As empresas com intuito de melhorar a atuação do preposto nas audiências trabalhistas criou a figura do preposto profissional, que é aquele empregado da empresa especializado no comparecimento às audiências trabalhistas. O preposto profissional também pode ser o empregado da área de recursos humanos deslocado com frequência para a atividade de preposto.¹²²

A vantagem da figura do preposto profissional é o distanciamento emocional que o mesmo tem com o reclamante e o amplo conhecimento que o mesmo adquire em relação à legislação trabalhista quanto às questões específicas relacionadas aos processos da empresa devido ao comparecimento usual às audiências.¹²³

Como já relatado, o preposto, quando bem preparado, pode, durante o depoimento das testemunhas, se comunicar com seu advogado, de forma discreta, de modo a esclarecer algum aspecto técnico das atividades do reclamante ou da testemunha, garantindo um interrogatório mais eficiente.

O representante da empresa também pode prestar relevante serviço em prol de sua empregadora quando alerta o advogado quanto a qualquer situação que possa desqualificar as testemunhas da parte contrária, como por exemplo, alertar sobre o fato de troca de favores entre o reclamante e suas testemunhas, quando todos tem ação contra a reclamada.¹²⁴

É relevante destacar que o TST abordou na Súmula 357 que não torna suspeita a testemunha que litigou ou está litigando contra o mesmo empregador. Entretanto, deve-se analisar caso a caso porque o testemunho pode estar maculado.¹²⁵

A atuação do preposto diante de provas documentais e periciais não é tão direta, mais se a empresa tiver a consciência na escolha de um preposto bem preparado, este pode ajudar o advogado sobre detalhes dos documentos a serem

¹²² Ibidem, p. 37.

¹²³ Idem.

¹²⁴ Ibidem, p. 41.

¹²⁵ Idem.

juntados ou até mesmo sobre esclarecimento sobre os documentos, já que este tem conhecimento da organização e estrutura da empresa.¹²⁶

A empresa, na escolha de prepostos, deve considerar também o elemento humano, ou seja, há certos indivíduos, que por suas características próprias e pessoais, estão mais aptos ao exercício da atividade de preposto, a qual exige capacidade de comunicação e adaptabilidade a diversas situações.

É importante considerar que qualquer pessoa que seja designada como preposto, seja o profissional ou um simples empregado da empresa da qual tenha conhecimento dos fatos, a sua escolha deve estar cercada de uma enorme cautela, tendo em vista a responsabilidade que lhe é confiada.

O preposto para que atenda as finalidades que a audiência de conciliação se propõe é necessário que a empresa ao treinar seus prepostos mostre a essencialidade dos mesmos em conhecerem o conflito, para que estejam aptos a negociar uma solução pacífica para o litígio. Para tanto, as empresas devem entender que seus prepostos devem ser pessoas investidas de poderes para negociar.

O preposto, como representante da empresa, quando bem preparado e conhecendo os argumentos do conflito, pode ajudar sua empregadora a flexibilizar possíveis acordos, mostrando as vantagens de um acordo amigável tanto para a empresa quanto para o empregado, já que nem sempre a empregadora visualiza ou percebe as vantagens da conciliação.

Desta feita, é importante que as empresas se proponham a realizar um trabalho forte de preparação de seus prepostos, por meio de treinamentos. O envolvimento dessas pessoas, junto com os advogados, na seara trabalhista é necessário para que elas possam perceber as variantes existentes dentro do processo trabalhista e a preocupação que esse ramo do direito tem de defender os interesses sociais do trabalho pautados dentro dos direitos fundamentais, constitucionalmente garantidos.

¹²⁶ Ibidem, p. 42.

Assim, quando um cidadão pleiteia um direito junto ao poder judiciário para ver sua demanda atendida, percebe-se que a ideia de justiça está no sentimento individual do ser humano quando se depara com um conflito, porque espera uma solução justa para o problema enfrentado, ou seja, vislumbra um sentimento de satisfação para todos os envolvidos na lide. Essa ideia de justiça está voltada para uma melhora nas relações sociais e pessoais e esse senso de justiça buscado pela maioria das pessoas está voltado em uma valorização de sua própria existência.¹²⁷

¹²⁷ SALES, Lilia Maia de Moraes; LIMA, Martônio Mont'Alverne Barreto; ALENCAR, Emanuela Cardoso Onofre de. **A Mediação como Meio Democrático de Acesso à Justiça, Inclusão e Pacificação Social - A Experiência do Projeto Casa de Mediação Comunitária da Parangaba.** Disponível em: www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/brasil/07_182.pdf. Acesso em 23/02/2014.

CONCLUSÃO

Os direitos fundamentais são garantidos pela Constituição Federal de 1988. Dentro dessas garantias está o acesso à justiça. Para que esse direito seja respeitado pela parte que busca junto à justiça laboral que sua demanda seja garantida faz-se necessário uma boa atuação dos prepostos nas audiências de conciliação trabalhista.

A conciliação é um meio alternativo de resolução de conflitos em que as partes confiam a uma terceira pessoa, o conciliador, a função de ajudá-las na busca de um acordo amigável para o litígio. A conciliação é a forma mais rápida, barata e eficaz para se resolver um conflito pacificamente.

O direito de acesso à justiça dos cidadãos, sendo um requisito fundamental e que pode ser concretizado, também, por meio de uma conciliação, não se resume simplesmente em impetrar uma demanda ao poder judiciário, é mais do que isso, é o direito de poder ver sua demanda analisada e estudada pela outra parte e quando da realização da audiência haja fundamentos e argumentos para uma pacífica discussão e com a possibilidade de um acordo amigável.

O preposto como representante da empresa deve ser uma pessoa que tenha um razoável conhecimento sobre a legislação trabalhista para entender as pretensões do reclamante em sua petição inicial e as razões opostas pela empresa em sua contestação.

O preposto deve se apresentar em audiência de forma cordial e educado com todas as partes, sejam o juiz, o advogado da parte adversa e com o próprio reclamante. Também é importante, que o preposto conheça a empresa e indique testemunhas certas e não instruídas, para que elas não enfrentem situações que levem ao crime de falso testemunho.

Essas qualidades podem contribuir para o interesse da empresa, minimizando os efeitos da condenação, bem como respaldando o direito do reclamante de discutir em audiência seu pleito laboral.

O preposto pode e deve colaborar diretamente com o advogado da empresa, colhendo todas as informações possíveis que possam auxiliar o advogado durante a audiência e que podem ser perguntadas ao reclamante e suas testemunhas.

No entanto, para que haja uma atuação respeitosa e digna do preposto durante as audiências trabalhistas, é importante que as empresas tenham a consciência de preparar seus representantes, por meio de treinamentos, para que estes sintam a importância da responsabilidade que lhes é confiada quando atuam como prepostos.

Os prepostos devem entender que sua atuação não se configura, somente, em ir a mais uma audiência e se fazer presente, para evitar a revelia. Da maneira como se portarem pode melhorar, até mesmo, a imagem da empresa frente o Poder Judiciário.

Quando um preposto bem preparado e orientado pela empresa atua em uma audiência trabalhista é mais certo que o direito fundamental de acesso à justiça da parte adversa não resta frustrada, porque o reclamante pode perceber que seu pleito não foi tratado de forma desrespeitosa e sim com importância. A questão não é a realização do acordo em si, mas a imagem que a empresa passa, ou seja, que analisou a demanda com cuidado e não de qualquer forma.

Assim, verifica-se que se o preposto não tem poderes ou não tem habilidades para conduzir uma audiência e também não tem capacidade de construir um acordo, configura, sim, uma violação do direito fundamental da parte adversa conforme questionado.

Por último, percebe-se que a ideia de justiça internalizada no ser humano, quando se depara com um conflito, está associada na possibilidade e pretensão de melhorar as relações sociais e pessoais existentes entre as pessoas e este sentimento está insculpido na valorização da própria existência do ser humano.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Denise Coelho. **Arbitragem nos Dissídios Individuais Trabalhistas**. Disponível em <http://www.fiscosoft.com.br/a/3i8u/arbitragem-nos-dissidios-individuais-trabalhistas-denise-coelho-de-almeida>. Acesso em 22/02/2014.

BEZERRA, Paulo Cesar Santos. **Acesso à Justiça: um problema ético-social no plano da realização do direito**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CAPPELLETTI, Mauro. **Acesso à Justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre, Fabris, 1988. Reimpresso em 2002.

CARIGÉ, Augusto Nascimento. **O Estado Democrático de Direito e as Gerações de Direitos**. Disponível em: [www.juspodivm.com.br/.../%7BA8AE3B6F-C5E3-4EC0-97A6-435226FA5C27%7D_Artigo corrigido.doc](http://www.juspodivm.com.br/.../%7BA8AE3B6F-C5E3-4EC0-97A6-435226FA5C27%7D_Artigo_corrigido.doc). Acesso em 16/02/2014.

Código de Processo Civil. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869.htm. Acesso em 14/01/2014.

Conciliação na Justiça do Trabalho. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/conciliacao-na-jt>. Acesso em 23/02/2014.

Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Consolida%C3%A7%C3%A3o_das_Leis_do_Trabalho. Acesso em: 24/08/2012.

Consolidação das Leis do Trabalho. DJI. Índice Fundamental do Direito. Disponível em: http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt843a852.htm. Acesso em 13/01/2014.

Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em : http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_04.02.2010/art_114_.shtm. Acesso em 29/10/2013.

COSTA, Armando Casimiro. MARTINS, Melchíades Rodrigues. CLARO, Sonia Regina da S. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 41 ed. São Paulo: LTr, 2013.

COSTA, Paulo Roberto Sifuentes. **A Conciliação no Processo do Trabalho**. Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/conciliarConteudoTextual/anexo/A_conciliacao_no_processo_do_trabalho.pdf. Acesso em 24/08/2012.

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 29/10/2013.

DONIZETTI, Elpídio. **Curso Didático de Direito Processual Civil**. 16 ed. rev. ampl e atual. Especialmente de acordo com as Leis nº 12.424/2011 e 12.431/2011 – São Paulo: Atlas, 2012.

FRANCISCHINE, Nadialice. **Análise descritiva sobre as gerações dos direitos fundamentais**. Disponível em: <http://revistadireito.com/analise-descritiva-sobre-as-geracoes-dos-direitos-fundamentais/>. Acesso em 15/01/2014.

FURTADO, Ricardo. **A Importância do Preposto no Desenvolvimento do Processo Trabalhista**. Disponível em: <http://www.humus.com.br/news/juridico5.HTM>. Acesso em 24/08/2012.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário Técnico Jurídico**. 6a ed. rev. e atual. São Paulo: Rideel, 2004.

JÚNIOR, José Eliaci Nogueira Diógenes. **Gerações ou dimensões dos direitos fundamentais?** Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11750. Acesso em 15/01/2014.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 12. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2008.

MALTA, Rodrigo Ghessa Tostes. **O preposto e a justiça do trabalho: breves considerações**. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Melchíades Rodrigues. **O preposto e a representação do empregador em juízo trabalhista e órgãos administrativos**. São Paulo: LTr, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos**. São Paulo: LTr, 1996. p. 219. Apud. MARTINS, Melchíades Rodrigues. **O preposto e a representação do empregador em juízo trabalhista e órgãos administrativos**. São Paulo: LTr, 2001. p. 21.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 9. ed. Atualizada com a EC nº 31/00. São Paulo: Atlas, 2001.

MORAES, Alexandre de. **Os 10 anos da Constituição Federal**. São Paulo: Atlas, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 2.ed. Rev. Atual. e ampl. São Paulo: Método, 2008.

PARIZ, Ângelo Aurélio Gonçalves. **O Princípio do Devido Processo Legal: Direito Fundamental do Cidadão**. Coimbra: Almedina, 2009.

PFÄFFENSELLER, Michelli. **Teoria dos direitos fundamentais**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_85/artigos/MichelliPfaffenseller_rev85.htm. Acesso em 23/02/2014.

SALES, Lilia Maia de Moraes; LIMA, Martônio Mont'Alverne Barreto; ALENCAR, Emanuela Cardoso Onofre de. **A Mediação como Meio Democrático de Acesso à Justiça, Inclusão e Pacificação Social - A Experiência do Projeto Casa de Mediação Comunitária da Parangaba.** Disponível em: www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/brasil/07_182.pdf. Acesso em 23/02/2014.

SARAIVA, Renato. **Processo do Trabalho. Série Concursos Públicos.** Coordenação Misael Montenegro Filho. São Paulo: Editora Método, 2008.

Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. **O que é conciliação?** Disponível em: <http://portal.tjpr.jus.br/web/conciliacao>. Acesso em 23/08/2012.

UNESCO. **Declaração Universal sobre o Genoma Humano e Direitos Humanos.** Disponível em: < <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001229/122990por.pdf>>. Acesso em: 08 jan. 2013.

WAGNER, Giglio D. CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. **Direito Processual do Trabalho.** 16 ed. ver., atual. e adaptada. São Paulo: Saraiva, 2007.