

**MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO  
TRABALHISTA**

*MEDIACIÓN DE CONFLICTOS: APLICABILIDAD EN EL ÁMBITO  
LABORAL*

**Celisa Rezende Santos Queiroz**

Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Sergipe - UFS. Integrante do grupo de pesquisa “Eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas” da Universidade Federal de Sergipe – UFS, Sergipe (Brasil).

E-mail: celisacrsq@hotmail.com.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1337047520074881>.

**Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva**

Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo – USP. Vice-Presidente da “Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Coordenadora Regional do Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Professora Adjunta IV da Graduação e Programa de Pós-Graduação “*Stricto Sensu*” da Universidade Federal de Sergipe – UFS, Sergipe (Brasil).

E-mail: lucianags.adv@uol.com.br.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2113227493246846>.

Submissão: 28.03.2016.

Aprovação: 06.12.2016.

**RESUMO**

---

O antagonismo de interesses permeia as relações humanas, ensejando o assoberbamento de processos no Judiciário e a consequente problemática no tocante à efetividade dos direitos individuais e coletivos. Desta forma, atualmente, torna-se relevante a busca por outros meios de solução de conflitos, que possibilitem a concretização do princípio do acesso à Justiça, garantia constitucional imersa no inciso XXXV, artigo 5º, de nossa Constituição Federal. Em razão dessa conjuntura, as soluções alternativas de conflitos ganham atenção e chamam os aplicadores do Direito a transformar o cotidiano do Judiciário. Em meio a essas mudanças, na prática jurisdicional trabalhista, a temática da mediação traz a lume defesas e oposições doutrinárias de essencial importância ao aperfeiçoamento da Justiça do Trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Mediação; Aplicabilidade; Trabalhista.

**RESUMEN**

---

*El antagonismo de interés traspasa las relaciones humanas, promoviendo el asoerbamento de procesos en el Judicial y el consecuente problema acerca de la efectividad de los derechos individuales y colectivos. Así, actualmente, resulta relevante la búsqueda por otros medios de*

*solución de conflictos, que posibiliten la concretización del principio de acceso a la Justicia, garantía constitucional constante en el inciso XXXV, artículo 5º, de nuestra Constitución Federal. Em razón de esa coyuntura, las soluciones alternativas de conflictos ganan atención y llaman los aplicadores del Derecho a cambiar el cotidiano del Judicial. En el medio de esos cambios, en la práctica jurisdiccional laboral, el tema de la mediación trae defensas y oposiciones doctrinarias importantes al perfeccionamiento de la Justicia Laboral.*

**PALABRAS-LLAVE:** *Mediación; Aplicabilidad; Laboral.*

---

### INTRODUÇÃO

O ser humano em sua essência, desde o seu estágio primitivo até o presente século XXI, lutou pela própria sobrevivência e pela prevalência dos seus interesses, valendo-se das inúmeras ferramentas das quais dispunha para poder alcançar tal objetivo. Com o crescimento populacional e a dominação do homem sobre a terra, multiplicaram-se as ambições e os desejos.

Obviamente, os variados interesses passaram a se contrapor, surgindo os conflitos e a necessidade de obstá-los, sob o escopo primordial de assegurar a pacificação e a manutenção da própria humanidade. O Direito nasce, nesse contexto, com o propósito máximo de efetivar o ordenamento social e pacificar as controvérsias insurgentes, proporcionando à sociedade os sonhados tempos de paz e igualdade.

O objeto e a finalidade essenciais do Direito, portanto, encontram suas raízes no próprio corpo social. Aquele representa, ao mesmo tempo, o instrumento por meio do qual se viabiliza o controle social e o resultado de uma construção dessa mesma sociedade. Criador e criatura reunidos em um único instituto.

Devido a isso, o Direito passou por diversas fases, acompanhando concomitantemente a evolução da sociedade – desde a fase da barbárie, cuja concepção de Justiça se resumia pela máxima “Olho por olho, dente por dente” da famosa Lei de Talião, até à concepção dos direitos fundamentais que solidificam nossa Constituição democrática.

O Direito assume, portanto, no transcorrer da história, diversas facetas condizentes com a sociedade em construção. Como bem esclarece Gurvitch (1985, p. 30), nas sociedades primitivas há uma “predileção pelo direito como uma forma rígida de distribuição social, em que seu contraventor é imediatamente expulso da comunidade: ou estamos dentro dela e, portanto, com o direito, ou estamos fora dela.”.

## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

Por muito tempo as leis escritas foram a única via de solução para os conflitos sociais. Mas será que a lei, algumas vezes produzida há tantos anos atrás, consegue mesmo ser atual e eficaz para abarcar todas as situações fáticas que envolvem os conflitos? A sociedade está em constante transformação, assim como o Direito, em sua concepção *lato sensu* – direito escrito e direito construído no dia a dia –, também engendra pelo mesmo caminho.

Ocorre uma ruptura significativa quando a concepção de Direito deixa de ser uma simples polarização entre o “bem” e o “mal” e passa a ser concebido propriamente como ciência, ganhando corpo autônomo e independência intelectual, sendo o “ponta pé” inicial proporcionado pelo influxo racionalista decorrente do Iluminismo.

Percebe-se que o Direito e a sua própria construção científica, atualmente, estão muito mais voltados para a busca do bem-estar social e a pacificação desta mesma sociedade do que o simples atendimento aos interesses de determinados grupos ou facções político-econômicas. Este é o escopo máximo do nosso atual Direito, sobremaneira com o advento do Estado Democrático, devendo consubstanciar meta cotidiana na aplicabilidade do ordenamento jurídico.

Podemos concluir, portanto, que da mesma forma que o Direito e seus objetivos evoluíram – e estão em contínua evolução – os meios para sua aplicabilidade e resolução dos conflitos sociais seguem pela mesma trilha. Ao longo da história, surgiram inúmeros mecanismos de contenção dos conflitos sociais.

Hodiernamente, o Ordenamento Jurídico Brasileiro visa, a cada dia, alcançar os intensos e constantes câmbios da sociedade nacional, buscando se adequar às transformações e proporcionar soluções mais adequadas aos conflitos. A sociedade clama por uma Justiça mais célere, eficiente e presente, e este seu desejo urge ser atendido.

Na conjuntura de intensa demanda judicial, há imperiosa necessidade de se executar outros mecanismos de solução, que auxiliem na aplicabilidade do Direito e desobstruam a morosidade inevitável do Judiciário Brasileiro. Em 2015, o Conselho Nacional de Justiça – CNJ, através do seu projeto “Justiça em Números”<sup>1</sup>, chegou à conclusão de que a taxa de

---

<sup>1</sup> Disponível em <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2015/09/ff7463a6fe08604488795034964c0508.swf>  
Acesso em: 15 de outubro de 2015.

## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

congestionamento do Poder Judiciário (ano-base 2014) perfez no percentual de 71,4%<sup>2</sup>, com a chegada de 28,88 milhões de novos processos, números significativos para as proporções de nossa Nação.

Como resposta a essa necessidade, temos os chamados meios alternativos de solução de conflitos, todos eles com o escopo de servir de via à pacificação social.

Os meios autocompositivos pretendem proporcionar uma maior amplitude de acesso à justiça, permitindo que outros mecanismos, além do Poder Judiciário, possam responder adequadamente ao anseio social supramencionado. Nessa mesma linha intelectual estão as famosas “ondas de acesso à justiça”, vislumbradas por Mauro Cappelletti e Bryant Garth, as quais permitiram que o Judiciário fosse enxergado de uma maneira mais aberta e flexível, no intuito de garantir, cada vez mais, o efetivo e justo exercício dos direitos.

Os referidos autores propuseram as chamadas “três ondas renovatórias de acesso à justiça”, em que cada proposta trata de aspectos distintos. Em linhas gerais, elas versam sob a seguinte maneira: a primeira pretende desconstruir o obstáculo econômico, possibilitando que os pobres possam efetivamente levar suas demandas ao Judiciário; a segunda, o propósito é valorizar a defesa dos interesses difusos, facilitando a proteção dos direitos metaindividuais; e, por fim, a terceira onda tem a pretensão de aprimorar as técnicas processuais e, assim, viabilizar a ampliação do acesso à justiça. (CAPPELLETTI E GARTH, 1988)

Porém, questionamentos pairam acerca do cabimento e eficácia dos meios alternativos de resolução de conflitos, especialmente na seara trabalhista. O Direito do Trabalho traz essencialmente direitos considerados indisponíveis o que torna duvidosa, para alguns, a aplicação dos métodos autocompositivos e extrajudiciais.

Adotando o entendimento que defende essa aplicação, outros entraves surgem no tocante aos parâmetros dessa aplicabilidade e se existem normas jurídicas capazes de solidificar a prática destes mecanismos.

Além disso, dentro dos meios alternativos de conflitos, a mediação ganha destaque especial. Qual será o porquê desse fenômeno?

---

<sup>2</sup> Disponível em <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/80431-numero-de-processos-baixados-no-poder-judiciario-cresce-pelo-4-ano-seguido> Acesso em: 15 de outubro de 2015.

## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

Enfim, todos esses aspectos serão analisados ao longo das próximas linhas, sem pretensão de esgotar a temática referente a mediação e sua aplicabilidade na seara trabalhista – ponto factual de nossas reflexões.

### 1. SOLUÇÕES ALTERNATIVAS DE CONFLITOS

As soluções alternativas de conflitos, também conhecidas como *ADR's (Alternative Dispute Resolution*<sup>3</sup>), vêm proporcionar à sociedade novas formas de pacificação das lides. Ao exemplo da arbitragem, da conciliação e da mediação, outros mecanismos – que não somente a tutela jurisdicional – surgem a fim de garantir a efetivação dos direitos individuais e coletivos.

Antes de prosseguirmos na análise proposta pelo presente artigo, faz-se oportuna uma pequena anotação sobre o mecanismo da arbitragem e da conciliação.

A arbitragem encontra-se no rol das soluções alternativas de conflitos, porém, se distingue tanto da conciliação quanto da mediação, por ser um mecanismo heterocompositivo – a lide será resolvida por um terceiro (árbitro), no qual as partes do conflito depositaram suas expectativas acerca da resolução do problema.

A opção pela arbitragem pode se dar em sede contratual, por meio da cláusula compromissória, sob a qual as partes se comprometem a resolver os futuros conflitos por meio dessa via alternativa; ou se dar no momento em que surgir o conflito em si próprio, através do compromisso arbitral, o qual visa à mesma finalidade da cláusula compromissória, entretanto, o fato ensejador do problema já existe.

Em 27 de julho de 2015 entrou em vigor a chamada Nova Lei de Arbitragem (Lei nº 13.129/2015, sancionada em 26 de maio do mesmo ano), na qual são determinadas alterações importantes para essa via heterocompositiva. Dentre as modificações, encontra-se, por exemplo, a utilização da arbitragem nos contratos com a Administração Pública, que versam

---

<sup>3</sup> Resolução Alternativa de Disputa (tradução livre)

A referida sigla é internacionalmente conhecida para indicar o uso dos métodos alternativos de solução de conflitos, apesar de, em cada país, o termo receber traduções gramaticais diferentes. (ALMEIDA, Tania. **Mediação de Conflitos**: um meio de prevenção e resolução de controvérsias em sintonia com a realidade. Disponível em: < [http://www.mediare.com.br/08artigos\\_13mediacaodeconflitos.html](http://www.mediare.com.br/08artigos_13mediacaodeconflitos.html)> Acesso em: 21 de janeiro de 2016).

sobre direitos patrimoniais disponíveis (autorizada pelos §§ 1º e 2º do art. 1º e pelo §3º do art. 2º da referida Lei), e a previsão de interrupção da prescrição (constante no §2º, art. 19 da Lei).

Já a conciliação, da mesma forma que a mediação, se insere no rol dos métodos autocompositivos, em que as partes terão oportunidade de transigir acerca do seu embate de pretensões (em outras palavras: lide), sob a orientação da figura do conciliador, sendo que a este também caberá sugerir soluções. Portanto, o conciliador possui uma função ativa dentro da conciliação, diferente, como veremos mais adiante, da postura a ser adotada pelo mediador.

Assim, em meio a essas novas alternativas, a mediação também se propõe a figurar como uma alternativa de solução e acaba por merecer especial análise, tendo em vista o seu propósito de facilitar a comunicação entre as partes, por meio do diálogo, e reestabelecer, pacificamente, as relações eivadas pelos conflitos, conforme será explicitado nas próximas linhas.

### **1.1. Mediação: sentido e características**

Ser integrante de uma comunidade não é um fato simples de se administrar na vivência do cotidiano, especialmente em pleno século XXI, cujo benefício das tecnologias ocasiona o contato de opiniões e interesses conflitantes.

Por diversas vezes nos deparamos com propósitos distintos dos nossos, que, quando não podem conviver pacificamente, geram conflitos e que pela cultura do litígio acabam sendo levados ao Judiciário.

Para adentrarmos na reflexão acerca da mediação, precisamos definir, inicialmente, o significado da palavra “conflito”, bem como a sua extensão social.

Em elucidativa observação, Antonio Rodrigues de Freitas Júnior (2013, p. 33) explica que “não existe um, nem apenas um fenômeno que comporte, com propriedade, ser denominado conflito”. Desta forma, a palavra “conflito” pode ser utilizada em diferentes contextos, desde para nomear disputas desportivas, problemas familiares, até as demandas jurídico-processuais.

Apesar desta instabilidade nominal, o referido autor chega à conceituação do que sejam os conflitos intersubjetivos de justiça, portanto, a espécie de conflito que interessa à

## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

nossa reflexão e que constitui o objeto-alvo do Judiciário. Desta feita, o ilustre autor explica que:

Denominam-se conflitos intersubjetivos de justiça as situações em que estejam presentes, simultaneamente, (1) no plano objetivo, um problema alocativo incidente sobre bens tidos por escassos ou encargos tidos por inevitáveis, sejam tais bens e encargos de natureza material ou imaterial; (2) no plano comportamental: consciente ou inconsciente, intencional ou não, a contraposição no vetor de conduta entre dois ou mais sujeitos e; (3) no plano moral: percepções não convergentes, sobre como tratar o problema alocativo, sob o ângulo dos valores de justiça.

Assim, concluímos que os conflitos, no que importa à seara jurídica, serão concepções/preensões contrapostas, defendidas por diferentes sujeitos acerca de um determinado problema e que resultam em soluções distintas de justiça.

Atualmente, o resultado justo – ou que pelo menos ponha fim ao impasse – é buscado preponderantemente através da atividade jurisdicional do Estado, representado na figura do juiz, por meio de uma relação “ganha-perde” consolidada em uma sentença judicial.

Além da possibilidade da sentença judicial, o cidadão passa a ter a faculdade de valer-se dos métodos autocompositivos, no propósito de lograr a resolução de seu conflito e, assim, garantir o exercício efetivo de seus direitos. Acerca do tema, Rosa M. González de Patto (2015, p. 666) explica:

El condicionante reside em la voluntariedad de la solución al conflicto: ésta se adopta por la voluntad conjunta de las partes, tanto em los procedimientos de mediación como de conciliación, sin que sea obligatorio el logro del acuerdo, de modo que si este no se consigue queda disponible la via judicial<sup>4</sup>.

O próprio CNJ<sup>5</sup>, através da “Justiça em Números”, conclui que, apesar da elevada taxa de congestionamento acima mencionada, o ritmo de crescimento processual tem decaído em razão, justamente, dos métodos alternativos de conflitos, especialmente da mediação e da conciliação.

---

<sup>4</sup> O condicionante reside na voluntariedade da solução do conflito: esta se adota através da vontade conjunta das partes, tanto nos procedimentos de mediação como de conciliação, sem que seja obrigatório o alcance de acordos, de modo que se este não for alcançado, a via judicial pode ser acionada. (Tradução livre)

<sup>5</sup> Disponível em <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/80431-numero-de-processos-baixados-no-poder-judiciario-cresce-pelo-4-ano-seguido> acesso em: 15 de outubro de 2015.

## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

Dessa feita, cabe frisar a tênue – porém, importante – diferença entre a conciliação e a mediação, bem como expor seus respectivos conceitos.

A conciliação é espécie do gênero autocomposição. Este último é o meio pelo qual as partes processuais da lide, em conjunto, buscam ajustar uma solução para seu conflito. O processo de conciliação é provocado pelo conciliador e/ou magistrado, que direcionará o processo conciliatório e proporá alternativas de solução para o conflito.

Nesse aspecto, com vistas ao Direito Processual Trabalhista, merece destaque os artigos 846 e 850, ambos da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, cuja norma dispõe que nas lides processuais o juiz proporá a conciliação, tanto no início do processo, quanto ao seu final. Portanto, há um prestígio para conciliação na busca da solução da lide – fazendo com que as partes cheguem a um acordo entre si, ainda que sob a influência do conciliador ou juiz.

Visando corroborar essa perspectiva, oportuno gizar o teor do artigo 764 da CLT, cujo teor estabelece que “os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação”. O relevo da conciliação na resolução dos conflitos trabalhista é de tal monta que o não cumprimento a este dispositivo legal pode engendrar nulidade dos próprios atos processuais. Todavia, não pode haver – ou pelo menos será proibido – qualquer tipo de constrangimento ou intimidação que force as partes a conciliarem.

Dessa forma, evidencia-se que a conciliação já se encontra bem posta no ordenamento jurídico-laboral brasileiro, cuja realidade prática dos Tribunais ratifica a sua aplicabilidade.

Por outro lado, faz-se necessário expor as peculiaridades da mediação, cujas sutilezas fazem com que este mecanismo se destaque dentre os demais meios alternativos de solução de conflitos e ganhe espaço no ordenamento jurídico brasileiro. Malvina Ester Muszkat (2005, p. 75-76) define que a mediação:

(...) deve estimular a reflexão, criar espaço para uma maior consciência de si mesmo e ampliar a consciência a respeito das necessidades e dos pontos de vista do outro. Deve garantir, também, que a deliberação quanto ao interesse de cada indivíduo seja protagonizada por ele mesmo, dando-lhe um sentido de compromisso e autodeterminação em relação ao próprio destino.



## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

O objetivo da mediação é, portanto, estimular a autocomposição da mesma forma que a conciliação, porém, com a preocupação essencial – e talvez seja este o principal diferencial da mediação – em restabelecer o vínculo entre as partes, buscando não só solucionar a lide factual – como todos os outros métodos de resolução de conflitos buscam –, mas o verdadeiro dissenso existente entre os integrantes da lide, visando, inclusive, impedir que desentendimentos futuros venham a ocorrer. Muszkat (2005, p. 75-76) ainda afirma que,

diferentemente da forma tradicional de dirimir conflitos, que se baseia na lógica adversarial onde um ganha e o outro perde, a mediação de conflitos se funda na lógica da parceria, buscando uma solução onde não haja um perdedor e um vencedor, mas onde os dois saiam ganhando.

Oportuna a atual diferenciação entre mediação e conciliação disposta no bojo do Novo Código de Processo Civil – NCPC. A distinção principal é trazida por meio do artigo 165, §§ 2º e 3º, os quais definem, *in litteris*:

§2.º O conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem.

§3.º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos.

O autor Fredie Didier Júnior (2015, p. 275) – um dos elaboradores do NCPC – admite que “a diferença entre a conciliação e a mediação é sutil”. Conclui, porém, que a diferença básica resume-se ao papel do conciliador e do mediador, conforme se pode extrair do acima transcrito NCPC, onde o primeiro atua como ativador, tendo a palavra final na solução da problemática, e o segundo como auxiliador das partes, estas as verdadeiras “juízas” de sua própria lide.

Verifica-se, portanto, que tanto a mediação, quanto a conciliação são meios positivos de resolução de conflitos. Com a evolução da concepção processual do ordenamento pátrio, a aplicabilidade destes mecanismos tornaram-se mais presentes, minimizando, assim, os obstáculos de acesso a uma ordem jurídica justa.

## 1.2. Normas jurídicas referentes à mediação

Na onda de valorização dos meios autocompositivos de resolução de conflitos, começam a surgir normas a respeito desta temática.

A Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, já estabelecia no bojo de seu artigo 83<sup>6</sup>, dentre outras importantes funções, que o Ministério Público do Trabalho atuaria, junto aos órgãos da Justiça do Trabalho, na promoção da conciliação dentro das lides processuais trabalhistas, bem como desenvolvendo as soluções mediante arbitragem. Portanto, era o princípio da adoção dos métodos alternativos de solução de conflitos dentro da seara trabalhista e, especialmente, com a atuação do Órgão Ministerial.

Em consonância com as novas perspectivas dos meios autocompositivos, em 1º de dezembro de 2014, o Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP publicou a Resolução nº 118, na qual é proposta política de incentivo à autocomposição – incluindo, expressamente, a mediação – dentro de todos os Órgãos Ministeriais.

O Ministério Público do Trabalho – MPT já vem adotando essa postura ao instaurar administrativamente procedimentos de mediação, nos quais o próprio Procurador do Trabalho atua como mediador, ratificando os acordos logrados através dos Termos de Ajustamento de Conduta – TACs. A solicitação para abertura do procedimento de mediação ocorre de forma fácil, seja pessoalmente ou através do *site* nacional do MPT<sup>7</sup> ou do *site* específico da localidade, a título de exemplo, o do MPT da 20ª Região<sup>8</sup>.

Por meio da Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010, o Conselho Nacional de Justiça estabeleceu, nos Tribunais de todo o país, a criação de Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos, visando ressaltar a importância da conciliação

---

<sup>6</sup> Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: [...] IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal; [...] XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho.

<sup>7</sup> Disponível em:

[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/servicos/mediacao!/ut/p/z1/jZDLDoIwEEW\\_hi0zFRR0V9EQJD4TFbsxYGolAUpKld8XcKmis5vJOZmbCwwiYEX8SEWsu1nEWbOf2OhsjYcema4xdN3dDOnyYK32YySINhw7gPhoBy3ghxsH6ZYs54FPBqE9BPp3wO0Pn4Zio3POuRLAi9w-oEu4q8nC2Aik8mrD1okliuAKX7liivzrprzTeuymhhoYF3XppBSZNY8yNxMIIGfrJusNERvMJT5PsJ0kx\\_dij4Bk6QQGQ!!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/servicos/mediacao!/ut/p/z1/jZDLDoIwEEW_hi0zFRR0V9EQJD4TFbsxYGolAUpKld8XcKmis5vJOZmbCwwiYEX8SEWsu1nEWbOf2OhsjYcema4xdN3dDOnyYK32YySINhw7gPhoBy3ghxsH6ZYs54FPBqE9BPp3wO0Pn4Zio3POuRLAi9w-oEu4q8nC2Aik8mrD1okliuAKX7liivzrprzTeuymhhoYF3XppBSZNY8yNxMIIGfrJusNERvMJT5PsJ0kx_dij4Bk6QQGQ!!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/) Acesso em: 21 de janeiro de 2016.

<sup>8</sup> Disponível em: <https://peticionamento.prt20.mpt.mp.br/mediacao/> Acesso em: 21 de janeiro de 2016.

## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

e da mediação como instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios. Conforme sua própria redação,

[...] cabe ao Judiciário estabelecer política pública de tratamento adequado dos problemas jurídicos e dos conflitos de interesses, que ocorrem em larga e crescente escala na sociedade, de forma a organizar, em âmbito nacional, não somente os serviços prestados nos processos judiciais, como também os que possam sê-lo mediante outros mecanismos de solução de conflitos, em especial os consensuais, como a mediação e a conciliação.

Além da respectiva disposição acima colacionada, a Resolução nº 125 do CNJ elucida, na edição dos “considerandos”, os aspectos contributivos do processo mediatório, afirmando:

[...] que a conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios, e que a sua apropriada disciplina em programas já implementados no país tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses, a quantidade de recursos e de execução de sentenças.

Como resultado empírico do projeto de pesquisa que ensejou a elaboração do presente artigo, verifica-se que no Judiciário Trabalhista há uma maior preponderância para utilização da conciliação ao invés da mediação. Propondo uma reflexão crítica, podemos considerar que este fato decorre do próprio asoberbamento dos Tribunais, aos quais são impostos um quantitativo de demandas numeroso e, conseqüentemente, um número também intenso de audiências a serem realizadas, dificultando, assim, a implementação da mediação – cuja finalidade requer um tempo de audiência maior do que os demais mecanismos, pois o objetivo principal é recompor os laços entre as partes. Dessa maneira, a criação dos Núcleos de Mediação é imprescindível para concentrar, em um órgão específico, o exercício desse método, principalmente em ações nas quais há a reintegração do trabalhador na empresa, a exemplo de discriminação no emprego de minorias.

Entretanto, o ponto-chave para a solidificação normativa da mediação no ordenamento jurídico brasileiro foi recentemente proporcionada pelo sancionamento de duas novas leis: a Lei 13.105 de 16 de março de 2015 (Novo Código de Processo Civil – NCPC), que traz como marco as *ADR's* e inclui em seu corpo normativo a mediação, e a Lei 13.140 de 26 de junho de 2015, a qual dispõe sobre a mediação.

## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

Em relação ao NCPC, a mudança significativa trazida pelo mesmo, determina, em seu art. 165 que:

Os tribunais criarão centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.

Extraí-se dessas linhas a obrigatoriedade de implementação dos métodos de conciliação e mediação por parte dos Tribunais do país – ratificando aquilo que já tinha sido proposto na Resolução nº 125 do CNJ –, configurando uma nova forma de enxergar a sociedade e o Judiciário, na expectativa de alcançar novas alternativas à justiça e à paz social.

Interessantíssima inovação é acerca da audiência preliminar de conciliação ou de mediação, prevista no art. 334 do NCPC. A respectiva audiência ocorrerá se ambos os litigantes, expressamente, manifestarem interesse pela sua realização e, a partir do consentimento – e não sendo hipótese de improcedência liminar do pedido –, o juiz designará a data da audiência. Caso o acordo não seja possível, o processo observará seu curso normal, sendo reaberto o prazo de resposta do réu a partir da data em que foi realizada a audiência (NCPC, art. 335, inciso I). Cabe observar que essa audiência preliminar ocorrerá antes mesmo do réu apresentar sua contestação.

O NCPC, portanto, tem a tarefa primordial de ratificar aquilo que já vinha sendo posto em prática, admitindo, assim, que o exercício do Direito seja viabilizado por outros mecanismos, sem enfraquecer a segurança jurídica ou lesionar direitos.

Apesar da grande importância do NCPC, o destaque de maior relevância deve ser dado à novíssima Lei da Mediação, que entrou em vigor em 26 de dezembro de 2015, cujas linhas preveem a mediação extrajudicial e a mediação judicial, inclusive tratando dos casos nos quais pessoas jurídicas de Direito Público estão envolvidas na lide, ou seja, abrangendo direitos indisponíveis.

Já em seu artigo 1º, a respectiva Lei resume de forma clara conceito e proposta deste método autocompositivo, conforme se extrai de sua necessária transcrição:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a mediação como meio de solução de controvérsias entre particulares e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública.

## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

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

Além disso, princípios importantes são traçados no bojo da nova Lei, quais sejam: a imparcialidade do mediador, pois este não possuirá função decisória, mas sim o papel de auxiliar a autocomposição volitiva das partes; a confidencialidade e a isonomia das partes, imprescindível para garantir a lisura do procedimento e impedir abusos de poder; a oralidade e a informalidade, com as quais se proporciona maior celeridade ao método; a autonomia de vontade das partes, para o caso das mesmas optarem em acionar a via jurisdicional; a busca do consenso, objetivo que será alcançado pelos próprios litigantes através do auxílio do mediador; e por fim, a boa fé, necessária em qualquer relação, seja processual ou autocompositiva, possibilitando a transparência e lealdade no diálogo.

Também em âmbito internacional, os métodos autocompositivos de solução de conflitos ganham cada vez mais importância, a exemplo da Recomendação nº 92 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que estabelece o seguinte dispositivo:

*I. Conciliación Voluntaria 1. Se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. 2. Todo organismo de conciliación voluntaria, establecido sobre una base mixta, debería comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores<sup>9</sup>.*

Percebe-se, portanto, que os mecanismos autocompositivos de solução de conflitos são de extrema relevância, não só para o Direito do Trabalho e para o Direito Processual Trabalhista, como para todo o ordenamento jurídico brasileiro. É por isso que tantos pesquisadores e operadores do direito se debruçam sobre a temática em busca de contribuir com a efetividade de nossa Justiça.

---

<sup>9</sup> I. Conciliação Voluntária 1. Deverão ser estabelecidos organismos de conciliação voluntária, apropriados às condições nacionais, com o objetivo de contribuir para a prevenção e solução dos conflitos de trabalho entre empregadores e trabalhadores. 2. Todo organismo de conciliação voluntária, estabelecido em uma base mista, deveria compreender uma representação igual de empregadores e de trabalhadores.

## 2. MEDIAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

### 2.1. Aplicabilidade

Antes de adentrarmos na análise da aplicabilidade da mediação, é importante trazer à reflexão a subdivisão da jurisdição trabalhista, pensada pelo doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite, de acordo com cada tipo de direito que se pretende tutelar.

A Justiça do Trabalho se constitui por três subsistemas: a jurisdição trabalhista individual (na qual são defendidos os direitos individuais de cada trabalhador), a jurisdição trabalhista normativa (na qual são tutelados os direitos dos trabalhadores em âmbito coletivo) e a jurisdição trabalhista metaindividual (na qual ocorre a defesa dos direitos metaindividuais, quais sejam, os interesses difusos, coletivos *stricto sensu* e individuais homogêneos). (LEITE, 2013, p. 155)

Os direitos individuais – objetos da jurisdição individual – são aqueles pertencentes ao homem em sua individualidade, somente cabendo a ele o gozo e o exercício desse direito, podendo ser pleiteado por meio das tradicionais reclamações individuais ou das reclamações plúrimas, nas quais são pleiteados direitos de indivíduos distintos e em face do mesmo empregador/reclamado.

Os direitos coletivos – alvos da jurisdição normativa – representam os direitos destinados a mais de um ser, imerso em uma coletividade, “nos quais se busca, por intermédio do poder normativo exercido originalmente pelos Tribunais do Trabalho (CF, art. 114, §2º), a criação de normas trabalhistas aplicáveis às partes figurantes deste tipo específico de ação e seus representados.” (LEITE, 2013, p. 155)

Por fim, na jurisdição metaindividual – onde estão imersos os interesses difusos, os coletivos *stricto sensu* e os individuais homogêneos – se objetivará a tutela dos direitos pertencentes a uma coletividade.

É nesse contexto de classificação que surge o impasse para o exercício da mediação na seara trabalhista. Há aqueles que defendem a aplicabilidade da mediação em qualquer situação, podendo versar sobre todos os tipos de direitos acima classificados, e, em contrapartida, há aqueles que admitem a sua aplicação apenas nas ações em que são discutidos os direitos da coletividade. Passemos, portanto, ao tema.

## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

O Direito do Trabalho tem por escopo disciplinar as relações no âmbito laboral, com vista a conciliar a dignidade do trabalhador e o desenvolvimento da livre iniciativa do empregador.

É por isso que as normas trabalhistas – tanto as regras como os princípios – são tidas, em sua maioria, como normas de ordem pública. As normas que se enquadram nessa categoria expressam a tamanha importância da matéria que regulamentam, a qual possui cunho social significativo e que não pode, em regra, ser passível de disponibilidade.

São, portanto, normas imperativas, cujo caráter especial se vincula ao fato de tratarem sobre matérias de extrema relevância social. É devido a isto que princípios como o da proteção, irredutibilidade salarial, da irrenunciabilidade de direitos e da continuidade da relação de emprego norteiam a elaboração e a execução das normas trabalhistas.

Ao tratar do princípio da proteção, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2014, p. 94), explica que,

o princípio da proteção insere-se na estrutura do Direito do Trabalho, que surgiu, de acordo com a história, inicialmente, como forma de impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano, em seguida, visando a melhorar as condições de vida dos trabalhadores e, por fim, possibilitando aos trabalhadores adquirir status social, noção máxima de cidadania.

Além disso, as normas do direito do trabalho possuem uma característica especial: sua natureza alimentar. É por meio da relação de trabalho – ou melhor, da contraprestação de serviços – que o trabalhador percebe subsídios capazes de viabilizar a sua sobrevivência e a de seus familiares. Realça-se, sobremaneira, a relevância e a indisponibilidade dos direitos do trabalhador.

É de se ressaltar, ainda, que as normas trabalhistas possuem intuito de preservar a saúde do trabalhador, a sua interação social e a sua condição psíquica, protegendo-o de possíveis abusos dentro da relação de trabalho.

Como consequência, as lides trabalhistas devem ser analisadas com cautela, sendo-lhe permitidas exceções a sua aplicação de acordo com disposto em lei. Objetiva-se, portanto, evitar condutas negativas aos direitos dos trabalhadores.

## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

Sendo assim, raras são as exceções que permitem a flexibilização dos direitos trabalhistas. Nesta perspectiva, alguns doutrinadores criticam a aplicabilidade da mediação na seara trabalhista.

Ou seja, pelo fato das lides laborais, em regra, envolverem direitos indisponíveis do trabalhador, defende-se que a mediação – por possibilitar a solução de conflito fora do poder jurisdicional do Estado – torna vulnerável a lesões de importantes direitos do empregado.

Alguns defensores vislumbram a aplicabilidade da mediação somente quando a lide versa sobre direitos coletivos, pois, atuando em coletividade, os trabalhadores estariam menos frágeis e remotas seriam as lesões aos seus direitos.

Necessária se faz a transcrição *in litteris* do que estabelece o artigo 444, da CLT, que diz: “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”. Percebe-se a extrema restrição imposta a quem se propõe transigir dentro da temática.

Maurício Godinho Delgado (2010, p. 216) elucida importante esclarecimento acerca do referido impasse. O renomado autor destaca a existência de diferença entre a indisponibilidade absoluta e a indisponibilidade relativa dos direitos laborais, cuja distinção irá fundamentar a aplicabilidade da mediação na seara trabalhista, consoante transcrito abaixo:

A indisponibilidade de direitos trabalhistas pelo empregado constitui-se em regra geral no Direito Individual do Trabalho do país, estando subjacente a pelo menos três relevantes dispositivos celetistas: arts. 9º, 444, 468, CLT. Isso significa que o trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral negociado com o empregador (transação), não pode dispor de seus direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a esse despojamento. Essa conduta normativa, geral, no plano concreto da relação de emprego, a um só tempo, tanto o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, como o princípio da imperatividade da legislação do trabalho. A indisponibilidade inerente aos direitos oriundos da ordem juslaboralista não tem, contudo, a mesma exata rigidez e extensão. Pode-se tecnicamente, distinguir entre os direitos imantados por indisponibilidade absoluta ao lado de direitos imantados por uma indisponibilidade relativa.



## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

A indisponibilidade absoluta, a qual o autor se refere, estaria associada a direitos que envolvessem o interesse público, a exemplo do registro formal do trabalho, do disposto ao valor nacional do salário mínimo, da obrigatoriedade do descanso semanal remunerado.

Já a indisponibilidade relativa se relacionaria a direitos particulares do trabalhador e a condições próprias de sua relação de trabalho, a exemplo da compensação de jornada, da própria modalidade de salário e de sua respectiva forma de percepção.

Evidencia-se, portanto, que a aplicabilidade da mediação não poderia ser refutada de um todo, sendo plenamente cabível a sua aplicação no que se resigna aos direitos trabalhistas, conceituados, por Maurício Godinho Delgado, de indisponibilidade relativa. Ora, se a preocupação principal da mediação concentra-se no restabelecimento pacífico das partes, a sua aplicação só pode somar aspectos positivos à solução do conflito.

Rosa M. González de Patto (2015, 668), doutrinadora espanhola, adota semelhante concepção, em cujos termos dispõe:

*Com todo, y por lo que aqui interesa respecto a la mediación, es preciso distinguir entre un acto de disposición sobre un derecho cierto y no controvertido y un acto de transacción sobre un derecho incierto, como lo es todo aquél sometido a controversia judicial. Por otra parte, siempre existe la posibilidad de impugnar la renuncia prohibida. Buena prueba de que el principio de indisponibilidad requiere de una interpretación flexible que lo haga compatible con la mediación (y demás métodos autocompositivos de conflictos laborales), es que la LRJS reconoce la posibilidad de transacción y avenencia entre las partes (...) Logrado el acuerdo transaccional, el juez o Tribunal laboral queda como una instancia que homologa el acuerdo y ante la que se puede finalmente impugnar si se entendiere que se há producido una renuncia prohibida<sup>10</sup>.*

Caem por terra, assim, os argumentos taxativos quanto à rigidez das normas juslaboralistas. Não será somente no âmbito dos direitos coletivos que a mediação poderá ser aplicável. Os direitos individuais, principalmente, poderão se beneficiar das virtudes da mediação, pois é justamente no conflito individual – empregado litigando face a face com o empregador – que a mediação poderá agregar vantagens na resolução do conflito, pois ela

---

<sup>10</sup> Com todo o exposto, é preciso distinguir entre um ato de disposição sobre um direito certo e incontroverso e um ato de transação sobre um direito incerto, como o é aquele submetido a controvérsia judicial. Por outro lado, sempre existe a possibilidade de impugnar a renúncia proibida. Boa prova de que o princípio de indisponibilidade requer interpretação flexível que o faça compatível com a mediação (e demais métodos autocompositivos de conflitos laborais), é que a LRJS reconhece a possibilidade de transação e acordo entre as partes... Alcançado o acordo de transação, o juiz ou Tribunal trabalhista fica como uma instância que homologa o acordo diante da qual pode haver impugnação, caso se entenda que houve renúncia proibida. (Tradução livre).

## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

atuará de forma setorizada e circunstancial no “âmago” da lide, proporcionando o restabelecimento do convívio pacífico entre os litigantes. É salutar a sua aplicação quando há a continuidade da relação de emprego, a exemplo de ações que visam a reintegração ou inserção do trabalhador na empresa.

Em verdade, os aspectos favoráveis da mediação podem contribuir, inclusive, antes mesmo do surgimento de qualquer conflito entre empregado/empregador e antes do rompimento do contrato de trabalho. A mediação, neste caso, agiria de forma preventiva, aplicada no curso da relação empregatícia e beneficiaria as partes, pois os prováveis conflitos seriam dirimidos, o empregado manteria seu trabalho e o empregador teria a oportunidade de ter um trabalhador efetivamente integrado nos interesses da empresa.

Essa mediação preventiva é de tamanha importância e traz tantos benefícios concretos para o futuro das relações laborais que seria válido a implantação de incentivos para sua implementação pelas empresas, a fim de que estas pudessem adotar soluções extrajudiciais. Muitas vezes os empregadores, tendo conhecimento da morosidade do Judiciário, suprimem propositadamente direitos dos seus trabalhadores na expectativa de só cumpri-los por ordem judicial, isso se o obreiro acionar os procedimentos jurisdicionais.

Para a implementação da mediação preventiva, subsídios poderiam ser oferecidos aos empregadores, a fim de incentivar as empresas na adoção dessa via alternativa que proporciona maior efetividade aos direitos trabalhistas.

Cabe lembrar que as lides processuais, em si, já são um processo desgastante para as partes, sendo esse fator potencializado pela morosidade do Judiciário, além de requerer dos conflitantes um elevado dispêndio econômico. Daí a valorização no sistema jurídico processual civil atual da mediação com o intuito da satisfação integral das partes e o restabelecimento do vínculo entre as mesmas – baluarte da mediação.

Percebe-se, desta feita, que o procedimento da mediação, extra ou intrajudicial, possui regramentos. A previsão do preparo do mediador, o qual será submetido a cursos acerca dessa nova função, vislumbra a solidez deste procedimento.

Conforme doutrina de Domingos Sávio Zainaghi (2013, p. 228),

um bom mediador deve ter: i) a ausência de preferência em determinar o conteúdo do que for acordado pelas partes; ii) ausência de autoridade para

## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

impor uma decisão vinculante às partes; e iii) saber que as partes não chegam a um acordo completo até que cada parte aceite todos os termos do acordo.

Insiste-se quanto à aplicabilidade do Código de Processo Civil na seara trabalhista devido ao fato do Processo Laboral não disciplinar acerca da matéria, mas, em contrapartida, permitir, nos casos omissos e relevantes, a utilização subsidiária das disposições legais do ordenamento jurídico, conforme se extrai do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho. Sendo assim, as disposições do NCPC serão de extrema relevância para oxigenar as leis juslaboralistas e o próprio processo do trabalho.

É de se ressaltar que um entrave para aplicação e desenvolvimento da mediação, consoante salientado pelo doutrinador português João Leal Amado (2013, p. 285), encontra-se no fato dessa via alternativa ser pouco atraente para os advogados, cuja participação não é tão rentável financeiramente quanto no processo judicial.

Notam-se, todavia, mudanças nesta forma de pensar diante da maior celeridade do procedimento e satisfação dos envolvidos na lide. Assim, muitos operadores do direito já abraçaram a causa dos mecanismos alternativos de solução de conflitos.

A aplicação da mediação pelo Ministério Público do Trabalho – MPT e Ministério do Trabalho e Emprego – MTE<sup>11</sup>, por meio de suas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego – SRTE, tem levado a promoção da mediação, quando põem em práticas as chamadas Mediações Coletivas.

Para exemplificar os relatos, Rildo Albuquerque Mousinho de Brito (2010, p.20) menciona:

Em relação ao conflito individual, essa função mediadora tem se restringido praticamente a problemas relacionados à falta de anotação e/ou retenção da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS. (...) Já no caso de conflito coletivo de trabalho, envolvendo sindicatos das categorias profissional e econômica, e que tem por objeto a fixação de novas condições de trabalho para reger os contratos individuais de trabalho, tornaram-se famosas as chamadas “mesas redondas”, em que o representante do MTE estimula a negociação em busca de uma solução pacífica para a disputa através da celebração de uma convenção coletiva de trabalho (...) a ser registrada na própria SRTE.

---

<sup>11</sup> O MTE disponibiliza em seu sítio da web possibilidade de pleito de mediação coletiva. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Mediacao>> Acesso em: 21 de janeiro de 2016.

## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

A mediação – reitere-se – objetiva solucionar os conflitos em sua raiz, não se preocupando somente com a solução factual do conflito, mas objetivando restabelecer o relacionamento dos polos conflitantes.

A finalidade da mediação, portanto, seria de grande valia dentro da seara trabalhista, pelo propósito de visar uma relação harmônica e solidária entre trabalhador e empresa, de sorte a possibilitar a pacificação e eficácia sociais dos direitos nas relações trabalhistas.

Ainda que incipientes as experiências brasileiras acerca da mediação dentro da seara trabalhista, acredita-se que, com a chegada do Novo Código de Processo Civil e, especialmente, a Lei da Mediação – cujas apostas são as mais positivas possíveis – novos horizontes serão traçados no ordenamento jurídico brasileiro, cujas experiências gradativamente se somarão no intuito de facilitar o acesso à Justiça e à cidadania.

### 2.2. Experiências estrangeiras

A busca por mecanismos alternativos e eficazes de solução de conflitos não é somente uma preocupação brasileira. Internacionalmente possuímos muitos exemplos práticos da aplicabilidade da mediação no processo de resolução dos conflitos, com destaque às lides trabalhistas, a exemplo do “Sistema de Mediação Laboral – SML” desenvolvido em Portugal.

O referido sistema busca programar a mediação como uma espécie de via administrativa de solução das lides trabalhistas, facilitando o acesso a este mecanismo e possibilitando resoluções mais céleres. Para melhores esclarecimentos acerca do SML, faz-se oportuna a explicação do Doutor João Leal Amado (2013, p. 285) acerca da temática:

Situando-se num outro plano, o plano das relações trabalhistas individuais, emergentes da celebração de um contrato de trabalho entre entidade empregadora e o trabalhador, veio a ser criado o chamado “Sistema de Mediação Laboral” (SML), através de um protocolo promovido pelo Ministério da Justiça de Portugal, o qual logrou amplo (e, acrescente-se, raro) consenso, sendo assinado por todos os “parceiros sociais” de relevo [...], em 5 de maio de 2006.

O SML visa, fundamentalmente, permitir que trabalhadores e empregadores utilizem a mediação laboral para resolver litígios trabalhistas, por acordo e sem necessidade de intervenção de um tribunal.

## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

A sistemática do SML objetiva os três pontos de necessária reivindicação social: custeio baixo, celeridade e confidencialidade. Ao optarem por tal via, as partes pagam, em média, apenas 50 Euros em troca de um processo de resolução célere (em média, os conflitos são solucionados em apenas três meses) e, acima de tudo, confidencial. Além disso, proporciona a desobstrução do Judiciário para apreciação de conflitos com gravames de maiores proporções.

Com finalidade similar à adotada em Portugal, a Espanha também se propõe a promover e integrar ao seu ordenamento jurídico formas de autocomposição assistida, em especial a mediação.

Com propostas já desenvolvidas no âmbito do direito de família e do direito comercial, os doutrinadores e a legislação espanhola vislumbram a aplicabilidade da mediação nas relações laborais, através da Lei nº 36/2011<sup>12</sup>. Conforme verifica a professora espanhola Rosa M. González de Pato (2015, p. 663), tal fenômeno ocorre em razão da lentidão e rigor das formas processuais tradicionais, sobre as quais se opõe a celeridade e flexibilidade dos novos procedimentos de solução de conflitos.

A flexibilidade proporcionada pela via autocompositiva favorece uma melhor ponderação de interesses, além de garantir interessante fluxo negocial, obtido através do reestabelecimento dos enlaces das relações em jogo. Desta forma, evidencia-se a total similiariedade dos problemas encontrados na realidade brasileira e na dos demais países, inclusive em Nações Europeias.

Da experiência espanhola vale ressaltar, ainda, que vários projetos-pilotos de mediação trabalhista intrajudicial foram implantados, com apoio coletivo dos Juizados Sociais e das instituições ou associações sem fins lucrativos, na busca de por em prática as previsões da “*Directiva 52/2008/CE*”<sup>13</sup>, elaborada em 21 de maio de 2008 por atuação conjunta do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia, cujos dispositivos preveem a

---

<sup>12</sup> Disponível em: <[https://e-justice.europa.eu/content\\_mediation\\_in\\_member\\_states-64-es-pt.do?member=1](https://e-justice.europa.eu/content_mediation_in_member_states-64-es-pt.do?member=1)> Acesso em: 22 fev. 2016.

<sup>13</sup> Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:136:0003:0008:Es:PDF> Acesso em: 22 fev. 2016.

## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

aplicação da mediação. Como exemplo destes programas, podemos mencionar: “*Proyeto piloto País Vasco*”, “*Proyeto piloto Comunidad de Madrid*” e “*Proyeto piloto Cataluña*”<sup>14</sup>.

Apesar destas iniciativas, a mediação em âmbito civil e penal conseguiu lograr melhores resultados do que na seara trabalhista. Isso se deve a uma ainda existente objeção das partes em optar por esta nova via de resolução, cuja reação prejudica a adoção efetiva da mediação trabalhista. Em contrapartida, Rosa M. González de Patto (2015, p. 688) observa que, quando há a presença de advogados representando as partes, a mediação torna-se uma opção palpável e o êxito da autocomposição alcança saldos positivos.

No ordenamento jurídico italiano, a mediação já era prevista, legalmente, desde o Código de Processo Civil Italiano de 1886. Ao longo dos anos, a mediação desenvolveu-se principalmente no âmbito comercial, recebendo incentivos de setores econômicos importantes – a exemplo da “Associação dos Bancos Italianos” e da “Associação Nacional das Empresas de Seguro” – em razão da preferência que as empresas possuem por métodos de baixo custo e que não prejudique a sua visibilidade no mercado de consumo.

A principal característica da mediação italiana é a sua obrigatoriedade. Em que pese divergências contrárias a essa imposição legal (prevista no Decreto Legislativo nº 28, de 4 de março de 2010, o qual foi suspenso nos findos do ano de 2012 e voltou a ser aplicado em 20 de setembro de 2013), os resultados são positivos, pois procedem uma diminuição do quantitativo processual no Judiciário Italiano<sup>15</sup>.

Já na América Latina, além da iniciativa brasileira, o Chile contempla a “*Negociación Colectiva*”, cujo propósito visa aplicar a mediação fora da alçada judicial, abarcando não somente a seara trabalhista, como também as lides familiares. Além disso, contempla ainda os chamados “*Buenos Oficios*” e “*Mediación en Derechos Fundamentales*”, cuja característica principal resume-se na aplicabilidade obrigatória do processo mediatório.

De forma explicativa, o advogado e professor da “*Universidad de Chile*”, Héctor Humeres Noguera (2013, p. 322), esclarece que

---

<sup>14</sup> DE PATTO, Rosa M. González. La mediación intrajudicial em la Jurisdicción Social. In: DE PATTO, Rosa M. González; MARTÍN, Antonio M. Lozano (Coord). **Tratado de mediación en la resolución de conflictos**. Madrid: Tecnos, 2015, p. 663 – 690.

<sup>15</sup> BEER, Veronica. **O avanço da mediação na Itália**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 19, 2 ago. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/30577>>. Acesso em: 24 fev. 2016.

## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

*el Título IV del Libro IV del Código del Trabajo, que trata de la Negociación Colectiva, señala que en cualquier momento de la negociación las partes podrán acordar la designación de un mediador, el que en su actuar debe ajustarse al procedimiento que le señalen las partes, o en subsidio, al que se explicita en su articulado consiguiente<sup>16</sup>.*

Na América do Norte, o exemplo-paradigma a ser apreciado é o processo mediatório desenvolvido no Canadá. Nesse país, em razão de sua colonização, existem dois sistemas de mediação: o *Labour Relations Board* (LRB), adotado no plano federal e nas nove províncias regidas pela *common law*, e o *Labour Court*, adotado pela província de Quebec. De acordo com David Elliott, citado por Mousinho de Brito (2010, p. 26), no tocante às matérias passíveis de apreciação pela via da mediação,

não parece haver limitação imposta por lei. Na Província de Alberta, por exemplo, a mediação tem sido usada para resolver conflitos sobre dispensa, suspensão, horas extras e promoções. Já na Província de Manitoba, ela tem resolvido, dentre outras, disputas a respeito de tais questões e ainda assédio, anúncios de emprego, horas de trabalho, tempo de serviço e férias.

O sistema canadense destaca-se também em razão do foco às resoluções extrajudiciais, as quais, no Brasil, poderiam ser intensificadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e pelo Ministério Público do Trabalho. Além disso, a prática canadense permite que os respectivos sindicatos das partes possam incluir, nos acordos firmados pelos mesmos, cláusulas que prevejam a mediação como a alternativa para dirimir os futuros conflitos que possam advir da relação laboral.

Após um breve relato sobre as experiências em algumas partes do mundo e sem a pretensão de esgotar, verifica-se que muitos são os aprendizados postos em prática em âmbito internacional, os quais, sem dúvida, servem de paradigma para que a mediação se desenvolva forte e eficaz em solo brasileiro.

---

<sup>16</sup> “O título IV do Livro IV do Código do Trabalho, que trata da “Negociación Colectiva”, assinala que em qualquer momento da negociação as partes poderão requerer a designação de um mediador, o qual deverá ajustar-se ao procedimento escolhido pelas partes, ou em subsídio, ao que se explica em seu artigo seguinte.”. (Tradução livre)

### CONCLUSÃO

Ao proporcionar o restabelecimento do diálogo entre as partes, a mediação demonstra-se como importante ferramenta para as relações trabalhistas e seus possíveis conflitos.

Além disso, vem somar imprescindível contribuição ao Judiciário, possibilitando que este desenvolva naturalmente as suas atribuições nas lides de maiores complexidades, permitindo que as partes transijam – com o direcionamento do facilitador/mediador – quando lhes forem possível. A sociedade encontra-se em constante transformação e o Direito deve acompanhar seu ritmo, fornecendo-lhe meios céleres de soluções de seus conflitos, permitindo que os indivíduos restabeleçam seus vínculos de forma pacífica.

Apesar dos entraves salientados por alguns teóricos, a mediação é, sim, uma ótima via alternativa capaz de proporcionar a solução dos problemas decorrentes das relações de trabalho. Com as iniciativas desenvolvidas no Brasil, bem como através do respaldo das recentes normatizações, iminente é a transformação do ordenamento jurídico brasileiro e a inclusão deste meio autocompositivo de forma contundente na rotina do Judiciário.

As experiências estrangeiras assinalam um novo rumo, no qual no Brasil está apenas iniciando sua jornada. Os aplicadores do direito devem estar dispostos e preparados à prática das novas iniciativas e, assim, a construção e transformação do Judiciário será apenas uma sequência lógica desse processo.

### REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Tania. **Mediação de Conflitos**: um meio de prevenção e resolução de controvérsias em sintonia com a realidade. Disponível em: <[http://www.mediare.com.br/08artigos\\_13mediacaodeconflitos.html](http://www.mediare.com.br/08artigos_13mediacaodeconflitos.html)> Acesso em: 21 de janeiro de 2016.

AMADO, João Leal. Tópicos sobre a mediação trabalhista em Portugal. In: SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. (Org.). **Mediação de Conflitos**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 285 – 306.

BEER, Veronica. **O avanço da mediação na Itália**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 19, 2 ago. 2014. Disponível em:<<https://jus.com.br/artigos/30577>>. Acesso em: 24 fev. 2016.



## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de. **Mediação e arbitragem de conflitos trabalhistas no Brasil e no Canadá**. São Paulo: LTr, 2010.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1988.

CERQUEIRA, Dheborá Mendonça de. Aspectos teóricos da mediação no processo trabalhista. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 110, mar 2013. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=13016&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13016&revista_caderno=25)>. Acesso em jul 2014.

DE PATTO, Rosa M. González. La mediación intrajudicial em la Jurisdicción Social. In: DE PATTO, Rosa M. González; MARTÍN, Antonio M. Lozano (Coord). **Tratado de mediación en la resolución de conflictos**. Madrid: Tecnos, 2015, p. 663 – 690.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil: Teoria Geral do Processo e Processo de Conhecimento**. 12. Ed. Salvador: JusPODIVM, 2010, v. I.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil: Conforme novo CPC 2015**. 17. Ed. Salvador: JusPODIVM, 2015, v. I.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. Conflitos intersubjetivos e apropriações sobre o justo. In: SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. (Org.). **Mediação de Conflitos**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 33 – 41.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. **Curso de direito do trabalho**. 8. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 11. Ed. São Paulo: LTr, 2013.

MACHADO, Anna Catharina Fraga. A mediação como um meio eficaz na solução do conflito. In: SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. (Org.). **Mediação de Conflitos**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 23 – 32.

MUSZKAT, Malvina Ester. **Guia prático de mediação de conflitos em famílias e organizações**. São Paulo: Summus, 2005, p. 75 – 76.

NOGUER, Héctor Humeres. Los medios alternativos de resolución de conflictos en ámbitos laboral y familiar. In: SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. (Org.). **Mediação de Conflitos**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 322 – 336.

SOUZA, Luciane Moessa de. **Mediação de conflitos coletivos**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

## MEDIAÇÃO DE CONFLITOS: APLICABILIDADE NO ÂMBITO TRABALHISTA

TARGA, Maria Inês Corrêa de Cerqueira César. **Mediação em juízo**. São Paulo: LTr, 2004.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Mediação de conflitos: mecanismo eficaz na resolução de conflitos trabalhistas. In: SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. (Org.). **Mediação de Conflitos**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 228 – 232.