

INTRODUÇÃO

Na intenção de preservar e garantir os direitos fundamentais mínimos das relações trabalhistas, muito se tem questionado sob a possibilidade ou não de utilização da mediação enquanto método adequado de tratamento de conflitos e quais os benefícios por ela alcançados.

Neste toar, o presente artigo tem o objetivo de demonstrar a possibilidade de aplicação da mediação enquanto meio adequado de tratamento dos conflitos trabalhistas enquanto política eficaz de pacificação social e efetivação da dignidade da pessoa humana.

É notório o crescimento de demandas judiciais na esfera trabalhista, cujos dados remontam a um número alarmante de processos. De acordo com o relatório Geral da Justiça do Trabalho do ano de 2017 “nas Varas, as ações ajuizadas somadas aos pendentes de anos anteriores e aos Embargos de Declaração interpostos, totalizaram 4.948.321 processos na Fase de Conhecimento para solução.” (COORDENADORIA DE ESTATÍSTICA E PESQUISA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2017, p. 81).

Essas estatísticas, aliadas ao fato de as relações trabalhistas possuírem um campo fértil para origem de conflitos, faz com que o Poder Judiciário não consiga dirimir tais litígios de maneira eficaz e eficiente, resultando em uma cultura de judicialização e por consequência na morosidade do Poder Judiciário. Deste modo, de nada adianta a Constituição da República Federativa do Brasil garantir diversos direitos trabalhistas, como o direito máximo de acesso à justiça, se não possuir meios que possam efetivá-los.

Nesta toada, os meios adequados de resolução de conflitos surgem como métodos eficazes para o escoamento desta imensidão de processos judiciais que se arrastam por anos e anos sem resolução, causando a sensação de injustiça às partes que jamais veem o fim de seus processos.

Como corolário da utilização dos meios consensuais de resolução de conflitos, garante-se às partes a solução efetiva e eficaz de suas controvérsias, propiciando desta maneira não apenas o acesso à justiça, mas também à saída deste.

A mediação, enquanto política pública de pacificação social, busca a autocomposição dos conflitos através de um mediador, pessoa neutra e imparcial que busca a facilitação do diálogo, proporcionando às partes o gerenciamento de seus conflitos e transferindo às partes o poder de decisão, propiciando a decisão mais justa possível para o caso concreto.

Neste diapasão, a mediação, quando utilizada na Justiça do Trabalho como método adequado de resolução de conflitos, busca proteger os direitos de segunda e de terceira dimensão, assegurando não apenas o fim da controvérsia como também a resolução do conflito garantindo e preservando a dignidade dos envolvidos.

A Justiça do Trabalho é a justiça especializada que mais busca a conciliação em seus litígios, sendo que essa deve ser proposta aos litigantes em todas as fases processuais. Contrário a isso, é a justiça que menos se utiliza da mediação, devido a diversos impedimentos que serão abordados no decorrer do presente artigo.

A justificativa do presente trabalho encontra-se sedimentada na necessidade de preservar as relações trabalhistas e de disseminar o conhecimento dos métodos adequados de resolução de conflitos, em especial a mediação, que viabiliza a mudança de paradigmas na comunidade em geral, auxiliando na substituição da cultura litigiosa enraizada em nossa sociedade, possibilitando a ampliação e efetivação do acesso à justiça, pacificação social e a dignidade da pessoa humana. Para a presente pesquisa utilizou-se o método dedutivo e comparativo, e como técnica de pesquisa foi empregada a bibliográfica.

2. DOS CONFLITOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Os conflitos são intrínsecos ao ser humano e este precisa conviver e encontrar meios para administrar os atritos oriundos de suas relações e restabelecer a harmonia entre todos. Segundo Cachapuz (2003, p. 108) “os conflitos fazem parte da sociedade, podendo até dizer-se que lhe são inerentes. Os contrastes existentes entre os seres nem sempre são destrutivos; o que é considerado negativo é a falta de habilidade de lidar com as discórdias”.

Deste modo, ao longo de sua trajetória o ser humano passou a buscar meios para resolução dos mais variados conflitos de ideias, interesses e objetivos que surgissem no seio de sua comunidade, para que a vida coletiva pudesse se fazer possível. Não diferente disso, a Justiça do Trabalho apresenta-se como um campo fértil de proliferação de conflitos.

Conforme BELTRAN (1996, *apud* LEVY, 2009, p.10) “[...] tratando-se de trabalho, que é uma necessidade vital para aquele que o presta, os conflitos tomam uma candência e uma paixão mais exteriorizada do que em controvérsias de outra ordem.”.

Ainda, há de se destacar que a dependência econômica existente entre empregado e empregador, provoca um abismo entre as partes principalmente pelo poderio econômico do empregador, fato que dificulta sobremaneira a resolução de conflitos oriundos desta relação.

Neste aspecto, as questões trabalhistas, quando judicializadas, buscam não apenas a reparação de um dano causado ou de um direito que não lhe foi assegurado, mas também a reaproximação entre dois mundos economicamente separados.

As questões trabalhistas, eivadas de uma complexidade não regulamentada em legislação, acabam por não atender às expectativas dos litigantes, uma vez que uma sentença não significa o fim de um processo, e o fim de um processo não significa pacificação social. Neste sentido Robles (2009, p.28) bem destaca:

[...] O escopo social de pacificação dos conflitos não é alcançado apenas através da prolação de decisões quaisquer, nas quais não se encontra o valor da justiça. O escopo social do processo é a eliminação dos conflitos por critérios justos. [...] E, por derradeiro, o escopo jurídico consiste na atuação da vontade concreta do direito. Diz-se vontade concreta do Direito e não da lei. Isso porque, em casos de formar-se um abismo demasiadamente profundo entre o texto da lei e a realidade, e as verdadeiras necessidades dos jurisdicionados perde legitimidade a lei.

Nesta toada, com o intuito de buscar decisões que solucionem de maneira eficaz os conflitos oriundos da justiça do trabalho sem que o reclamante tenha que sujeitar-se à espera do poder judiciário e ao fim receber uma decisão que não atenda aos seus interesses é que surge a necessidade de utilização de meios adequados para tratamento de conflitos oriundos dessa justiça especializada.

3. MÉTODOS ADEQUADOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS.

Diante dessa problemática de alta complexidade o próprio Poder Judiciário vem apresentando à comunidade formas alternativas para que estes solucionem as lides de forma pacífica, protegendo sempre as relações de trabalho, mantendo os vínculos existentes e proporcionando “uma prestação jurisdicional adequada, barata, tempestiva e efetiva diante da enorme quantidade de ações que por ali tramitam e dos insuficientes recursos de que dispõem para fazer frente a essa demanda.” (BRITO, 2010, p.11).

Entre os diversos métodos adequados de solução de conflitos a mediação é um mecanismo ágil e menos formal que busca em sua síntese a pacificação social e preservação dos valores de seus envolvidos.

Faz-se mister apresentar o significado atribuído a esses meios alternativos de solução de conflitos nos países cujo sistema jurídico é o *comow law*: “A sigla ADR (*Alternative Dispute Resolution*) foi, inicialmente, utilizada nos Estados Unidos e, posteriormente, difundida em vários países para designar todos os processos de resolução de disputas sem a intervenção de autoridade judicial” (ROBLES, 2009, p. 30).

Os métodos adequados de tratamento de conflitos existem desde que surgiram os primeiros grupos sociais, nos quais o líder era responsável por harmonizar os conflitos existentes entre seus seguidores, revelando-se como instrumentos mais antigos que a própria Justiça Estatal.

Em uma cultura cronicamente litigiosa, observa-se que a utilização desses métodos adequados de solução de conflitos, tais como a mediação, a conciliação e a arbitragem, apresentam-se ainda de forma tímida, visto que, em regra, o procedimento adotado por esses métodos, em especial na mediação, é a facilitação do diálogo entre as partes e não a perpetuação do conflito, fazendo com que muitos descreditem na eficácia dos acordos resultantes, pois não necessitaram, em geral, da presença de um juiz.

Nesse sentido, é importante destacar o conceito e as características do instituto da mediação. A mediação é uma prática milenar na qual o mediador, imparcial às versões que se apresentam, busca, a partir de dois pontos divergentes, trazer o equilíbrio para as relações.

A mediação, para Warat (1999), não busca identificar entre os litigantes quem é detentor da verdade, mas sim a administração do conflito em sua fonte, de forma consensual e menos traumática possível, com o auxílio de um sujeito neutro e imparcial - o mediador - trabalhando a diferença do outro e enfatizando o valor da palavra, da comunicação, do diálogo, da escuta, da interpretação e da transferência.

Há de se destacar que o mediador conduzirá a mediação de forma imparcial, sem opinar ou propor acordo. Os autores serão as partes, que buscarão através do diálogo identificar quais são seus reais interesses e identificar pontos controversos que sozinhos não seriam capazes de encontrar, favorecendo um ambiente que resulte na realização de um acordo.

Para Robles (2009), a decisão oriunda da mediação apresenta chances maiores de ser cumprida, uma vez que atende às verdadeiras necessidades das partes, que através de mútuas concessões e diálogo atingiram um denominador comum. Veja-se:

Dessa forma, é evidente que a solução resultante de um processo de mediação, alcançada pelas próprias partes, através do diálogo e do concedo, com a ajuda de um mediador, entremostra-se mais eficaz. A mediação é antes de tudo, o lugar da palavra e da alteridade. Mesmo que não se chegue a um acordo, sempre há uma mudança, pois sempre ocorre, ainda que mínima, uma comunicação entre as partes (ROBLES, 2009, p.46).

A mediação, sob esse aspecto, possui a função social de aproximação do reclamante e do reclamado, que muitas vezes encontram-se em polos distintos e incomunicáveis. A

mediação visa humanizar essas relações, possibilitando que as partes compreendam o litígio e analisem o lado do outro, a fim de encontrar um ponto de equilíbrio.

É imperioso estabelecer uma breve diferenciação entre os tipos de mediação de acordo com a fase em que pode ser realizada.

A mediação Pré-Processual é a mediação extrajudicial, aquela realizada antes da propositura do processo judicial e que busca a resolução do conflito sem a necessidade de provocar a tutela estatal.

Por mediação Pré-Instrutória, tem-se aquela realizada após a propositura da ação, contudo, antes da fase de produção de provas na instrução processual. Desse modo, no momento em que se realiza a mediação, o mediador pouco sabe sobre o litígio em questão, ficando restrito à narração fática das partes. Contudo, a mediação pode ser proposta em qualquer fase do processo, uma vez que o objetivo primordial é o consenso entre as partes e o restabelecimento do diálogo.

Assim, apresentada uma breve conceituação da mediação bem como a diferença entre os tipos de mediação no que diz respeito ao momento em que é proposta, passa-se à análise da viabilidade e possibilidade jurídica da utilização deste meio compositivo nos conflitos trabalhistas.

4. BREVE HISTÓRICO DA MEDIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O Direito do Trabalho, para o doutrinador Sergio Pinto Martins, “é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado [...] visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas” (MARTINS, 2013, p.18).

O século XX foi o século do trabalho, foi o período em que o trabalho passou a ser considerado como fonte permanente de riqueza e os indivíduos passaram a ser vistos como trabalhadores. Em um momento de fortes mudanças e embates, a Constituição Federal de 1934 instituiu a Justiça do Trabalho, a qual foi regulamentada no ano de 1941, tendo como corolários os Decretos 1.237/1939 e 1.346/1939, que organizaram essa justiça Especializada e atribuíram-lhe a estrutura organizacional hoje conhecida (FRANCO, S.D).

No ano de 1932 foram criadas as Comissões Mistas de Conciliação (Decreto nº 21.369) - que funcionavam como órgão de conciliação de ações coletivas - e as Juntas de Conciliação e Julgamento (Decreto nº 22.132) - órgão de conciliação de ações individuais (BRITO, 2010).

No ano de 1939 as Juntas de Conciliação e Julgamento tornaram-se órgão da Justiça do Trabalho, momento em que “deu-se a separação da atividade de mediação, enquanto prerrogativa do Ministério do Trabalho, da obrigatoriedade de tentativa de conciliação e a arbitragem judicial enquanto competência exclusiva da Justiça do Trabalho.” (BRITO, 2010, p. 19).

Pode-se observar, nesse breve relato histórico, que a mediação faz parte da gênese da Justiça do Trabalho no Brasil, uma vez que era prerrogativa do Ministério do Trabalho e atualmente das Varas do Trabalho a função mediadora/conciliadora.

Desse modo, não se trata de uma novidade jurídica a possibilidade de aplicação da mediação como método de tratamento de conflitos trabalhistas, muito embora o que se tem utilizado e incentivado em todas as fases do processo trabalhista é a conciliação.

A mediação no direito comparado, especificamente no Canadá, apresenta dados expressivos no que diz respeito à conscientização da população em buscar e utilizar os *ADRs* na composição de seus litígios (ROBLES, 2009).

Diferentemente do Canadá e de muitos outros países, no Brasil ainda não existe uma cultura consolidada em torno da utilização da mediação, mesmo esta já possuindo legislação específica que estimula a sua utilização em diversos momentos, a fim de que seja apresentada às partes para buscar a composição da lide. Ainda, pesquisadores brasileiros não mediram esforços em estudar a mediação com a intenção de comprovar os benefícios de sua utilização enquanto instrumento capaz de desafogar o judiciário e auxiliá-lo a proporcionar uma resposta efetiva a quem a ele se socorre (BRITO, 2010).

Segundo Levy (2009), o direito do trabalho é fundado na indisponibilidade de direitos ou na irrenunciabilidade destes, previstos nos artigos 9º, 444 e 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Ainda, apresenta o corolário da indisponibilidade dos direitos trabalhistas:

O Fundamento da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, está radicado em duas ordens de argumento: 1) Os direitos trabalhistas são, na maior parte das vezes, de ordem pública e 2) se permitida a livre disposição de direitos por parte do empregado haveria pressão por parte dos empregadores para que abrissem mão de vantagens que em outras circunstâncias não renunciariam (LEVY, 2009, p. 72-73).

Desse modo, a irrenunciabilidade significa a impossibilidade de renunciar uma ou mais vantagens concedida pelo direito do trabalho em benefício próprio sob pena de nulidade de pleno direito do ato, isso ocorre devido à autonomia restrita do empregado que se encontra em uma posição de inferioridade em relação ao empregador (MORAES, 2012).

A indisponibilidade de direitos dos trabalhadores assenta-se na sua hipossuficiência na relação de trabalho, uma vez que o trabalhador é considerado incapaz de administrar seus atos e, portanto, deve ter proteção total do ordenamento jurídico. Contudo, esses direitos podem ser flexibilizados, como é o caso das ações coletivas, bem como das formas previstas em lei que autorizam a flexibilização dos direitos trabalhistas.

Na intenção de conceder maior efetividade ao direito laboral é que muitos autores defendem a impossibilidade de se flexibilizar os direitos positivados. Há, porém, aspectos que corroboram com a possibilidade de flexibilização desses direitos através da renúncia ou da transação.

Não se pode falar em irrenunciabilidade absoluta dos direitos trabalhistas quando eles podem ser atingidos pela prescrição, também reconhecida como renúncia tácita da exigibilidade de direitos, bem como nas negociações coletivas em meio à crise econômica em que as empresas podem realizar adaptações e modificações necessárias para a criação de novas formas de manutenção e contratação da vasta gama de empregados que se encontram desempregados ou na eminência do desemprego. Aliada a essas possibilidades de flexibilização, tem-se ainda a questão dos honorários advocatícios quando da condenação em honorários sucumbenciais, em que a parte se vê obrigada a utilizar parte da remuneração ou indenização para custeá-los, uma vez que não possuem conhecimento jurídico suficiente para defender seus direitos sem advogado na Justiça do Trabalho (SANTOS, 2017).

Como se pode vislumbrar, um dos principais motivos da discussão da possibilidade da utilização da mediação enquanto instrumento alternativo na resolução de conflitos trabalhistas paira exatamente sobre a indisponibilidade dos direitos dos trabalhadores, bem como na possível afronta ao princípio da igualdade, haja vista a inferioridade do empregado em relação ao empregador.

Não se pode optar pela inaplicabilidade da mediação nos conflitos trabalhistas com base nesses critérios que facilmente foram superados, uma vez que são imensuráveis os benefícios de um litígio trabalhista composto pela mediação. Faz-se imperioso considerar que se as relações entre sujeitos em pé de desigualdade não comportassem a intervenção da mediação ela não teria lugar em nenhum tipo de relação.

Desse modo, resta demonstrada a possibilidade de aplicação da mediação enquanto instrumento adequado de tratamento de conflitos trabalhistas, uma vez que não existe uma irrenunciabilidade absoluta de direitos, e também a possibilidade de mediar conflitos trabalhistas concede às partes o espaço adequado para exercitar todos seus direitos enquanto pessoa humana.

A alegação de indisponibilidade absoluta dos direitos trabalhistas não deve constituir um obstáculo à utilização da mediação e da arbitragem nesse campo porque tal indisponibilidade tem natureza relativa e depende do tipo de direito envolvido na disputa do momento em que o conflito surge e do grau de independência do empregado. Da mesma forma a condição de hipossuficiência do trabalhador não o incapacita para tomar decisões sobre o método de resolução do conflito trabalhista e a participação do sindicato profissional durante esse procedimento ou a sua realização perante o Ministério Público do Trabalho constitui uma garantia de que haverá igualdade efetiva entre as partes (BRITO, 2010, p. 92).

Neste palmilhar, o papel da mediação enquanto mecanismo adequado de tratamento de conflitos é favorecer o diálogo entre as partes, visando encontrar uma solução satisfatória. No momento em que se encontra uma solução para um conflito trabalhista, reclamante e reclamado reconhecem seus direitos, deveres e obrigações, uma vez que encontraram a almejada justiça para o caso em questão através do exercício de cidadania e da busca incansável da pacificação social. Ademais,

Sendo, portanto, a mediação aplicável a situações de conflito nas relações trabalhista, mas, ressalvando o exposto, que tudo deve ocorrer obedecendo os princípios e técnicas da mediação, para que haja realmente a solução do conflito e não se deixe lesar uma ou ambas as partes. Outrossim, a mediação mostra-se uma maneira bastante eficaz para solução de conflitos, através do diálogo, os envolvidos, empregado e empregador, estarão em “pé de igualdade” e poderão debater sobre as questões relevantes que levaram ao conflito. Afirma-se que: A mediação vai se apresentar como uma forma de efetivação de direitos humanos, seja porque a sua própria utilização é o exercício de um direito humano, seja porque através dela, especialmente na área trabalhista, onde grande parte dos direitos assegurados aos trabalhadores findou elevados aos status de direitos fundamentais, esses direitos podem ser efetivamente implementados (SANTOS, 2017).

A Justiça do Trabalho nasceu com o espírito conciliatório e é nela que a mediação encontra solo fértil para se desenvolver e auxiliar as partes na busca da concretização de seus direitos e da valorização da pessoa humana.

A mediação no direito brasileiro foi regulamentada pela Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, que em seu parágrafo único do artigo 1º define o que é mediação: “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.” (BRASIL, 2015).

Desse modo a mediação será regida, de acordo com a legislação em vigor, pelos princípios da imparcialidade do mediador; isonomia entre as partes; oralidade; informalidade; autonomia da vontade das partes; busca do consenso; confidencialidade e boa-fé (BRASIL, 2015).

Após esta regulamentação a mediação passa a ter um papel fundamental como meio de tratamento de conflitos entre particulares; sendo um método que, quando utilizado em

conjunto com os demais meios tradicionais, visa desafogar o Poder Judiciário, pois se torna uma importante ferramenta para efetivação de princípios constitucionais trazidos no bojo do atual Código de Processo Civil, especificamente em seu artigo 4º que prevê que “as partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral da lide, incluída a atividade satisfativa.” (BRASIL, 2015).

Imperioso se faz destacar que é praticamente nula a existência de limitações quanto à utilização da mediação pré-processual, uma vez que a sua aplicabilidade se faz possível em todas as esferas do judiciário. Diferentemente da mediação pré-instrutória, que possui diversas limitações e críticas quanto a sua aplicação, principalmente nos conflitos da especializada trabalhista, seja por falta de previsão expressa, seja por regular direitos indisponíveis.

Nesta senda, a Resolução 125 do Conselho Nacional de Justiça possibilitou a utilização da mediação enquanto instrumento de resolução de conflitos em todas as esferas da justiça, não mencionando nenhuma exceção aos conflitos trabalhistas. De outra banda, a Lei de Mediação, em seu artigo 42, parágrafo único, estipulou que as relações de trabalho serão regulamentadas por legislação própria (SAPIÊNCIA, 2016).

A fim de se evitar um vazio normativo que seja utilizado como pretexto para não utilização da mediação nos conflitos trabalhistas, alguns atos vêm sendo editados pelo Tribunal Superior do Trabalho, como é o caso do Ato 168/TST.GP, que regulamentou o procedimento de mediação e conciliação pré-processual em dissídio coletivo. Veja-se:

A audiência de mediação pode ser requerida por qualquer uma das partes interessadas e será realizada na sede do TST, e será conduzida pelo vice-presidente do TST. Podem ser submetidas à mediação as demandas judiciais passíveis de dissídios coletivos de natureza econômica, jurídica ou de greve. A regulamentação tem como base o artigo 764 da CLT, que estabelece a valorização da conciliação como forma de solução de conflitos, e a Resolução 125 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário (FONTENELE, 2016).

Pode-se observar que, embora tímidos, alguns atos vêm sendo editados com a intenção de autorizar de forma expressa a utilização da mediação judicial, bem como para uniformizar e consolidar uma política pública permanente de incentivo e aperfeiçoamento da mediação no âmbito da Justiça do Trabalho.

Seguindo a iniciativa do Tribunal Superior do Trabalho, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, através da Resolução n. 174, de 30 de setembro de 2016, resolveu que, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho fossem criados os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT), no prazo de seis meses, bem

como Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT) (BRASIL, 2016).

Essa nobre iniciativa possibilitou a utilização da mediação judicial em litígios trabalhistas em primeira instância, uma vez que:

[...] a conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO prevenção de litígios e que a sua apropriada disciplina em programas já implementados no país tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses, bem como a quantidade de recursos e também de execução de sentenças (BRASIL, 2016).

No artigo 1º II da Resolução n. 174, de 30 de setembro de 2016, se estabelece uma conceituação diferencial entre mediação e conciliação, considerando-se mediação:

“Mediação” é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio (BRASIL, 2016).

Contudo, a Resolução n. 174, de 30 de setembro de 2016, restringiu à atuação de mediadores e conciliadores dos CEJUSC-JT aos servidores ativos, bem como aos servidores e magistrados togados inativos, como é possível observar abaixo:

Artigo 6º

[...]

§ 2º. Os CEJUSC-JT serão coordenados por um magistrado da ativa, e os magistrados supervisores deverão realizar as pautas iniciais das unidades jurisdicionais a estes vinculadas, inclusive precatórios e requisições de pequeno valor, podendo realizar pautas temáticas, objetivando a otimização dos trabalhos.

[...]

§ 8º. Fica vedada a realização de conciliação ou mediação judicial, no âmbito da Justiça do Trabalho, por pessoas que não pertençam aos quadros da ativa ou inativos do respectivo Tribunal Regional do Trabalho (BRASIL, 2016).

Como se pode observar, a presente resolução trouxe a figura de um mediador/conciliador, pois este poderá interferir na mediação em busca de uma solução do conflito, podendo até mesmo adiantar algumas propostas para as partes. A resolução não trouxe uma mediação pura, mas um misto entre esta e a conciliação. Porém, embora possuam técnicas diferentes, o objetivo é o mesmo: a composição da lide.

Concluindo, o uso da mediação para o tratamento dos conflitos trabalhistas, sejam coletivos ou individuais, é perfeitamente admissível e adequado tanto na esfera judicial como extrajudicial; naquela, realizada pelos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas CEJUSC-JT, e nesta, pelas Comissões de Conciliação Prévia, como acima registrado (LETTERIELLO, 2017).

Há de se destacar que a presente resolução é um marco para o instituto da mediação, principalmente para superar opiniões contrárias quanto a sua aplicação no âmbito desta especializada. Observa-se uma preocupação da Justiça do Trabalho, em todas as suas esferas, em promover e incentivar a utilização de meios adequados para a resolução de conflitos trabalhista. Por tratar-se de um pilar da sociedade, estas relações necessitam de um tratamento adequado a fim de zelar pelos direitos humanos e restabelecer a paz social.

5. A UTILIZAÇÃO DA MEDIAÇÃO NO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO COMO RECURSO PARA EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O princípio da dignidade da pessoa humana, valor estruturante do ordenamento jurídico brasileiro, visa o reconhecimento do valor intrínseco da pessoa humana, de forma que possibilite a esta, o exercício de seus direitos fundamentais, bem como o respeito de seus semelhantes e do próprio Estado.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1998 assegura em seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana enquanto fundamento do Estado Democrático de Direito, devendo proteger e assegurar essa garantia a todos indistintamente.

O princípio da dignidade da pessoa humana, enquanto princípio solar deve ser respeitado em toda e qualquer relação social que venha a se estabelecer, sendo que suas raízes remontam ainda ao pensamento clássico.

A concepção de dignidade da pessoa humana passa a ser vista com base na autonomia ética do ser humano através de Immanuel Kant, o qual construiu sua percepção a partir da natureza racional do ser humano, assim, a autonomia da vontade, assim entendida como a capacidade de agir em conformidade com a representação de certas leis, é um fenômeno encontrado apenas nos seres racionais, entendendo-se estes, como o fundamento da dignidade da pessoa humana. Dessa forma, Kant sustenta que:

O homem, e duma maneira geral, todo o ser racional, existe como um fim em si mesmo, não simplesmente como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade. Pelo contrário, em todas as suas ações, tanto nas que se dirigem a ele mesmo como nas que se dirigem aos outros seres racionais, ele tem sempre de ser considerado simultaneamente como um fim... Portanto, o valor de todos os objetos que possamos adquirir pelas nossas ações é sempre condicional (KANT *apud* SARLET, 2010, p.37-38.).

Denota-se que não é a pessoa que existe em função do Estado, mas sim, que este somente existe em função daquela, pois é este valor fonte que justifica a existência de todo ordenamento jurídico.

O ser humano visto a partir de sua complexidade desencadeia uma grande dificuldade de definir o que é dignidade da pessoa humana. Contudo, inegável é o fato, que a sua compreensão deve ser feita de forma individual, ou seja, seu significado é atribuído por cada ser humano.

Assim, pode-se conceber a dignidade da pessoa humana, intrínseca a este, que não pode ser concedida aos demais, sendo apenas reconhecida e protegida pelo ordenamento brasileiro.

Consoante ao exposto, Thomé (2010, p.48) bem destaca,

A dignidade da pessoa humana, como qualidade intrínseca do ser humano é irrenunciável, inalienável, intransferível e irrevogável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado, de tal sorte que não se pode cogitar na possibilidade de determinada pessoa ser titular de uma pretensão a que lhe seja concedida a dignidade.

Este princípio macro, como bem se observa, é de difícil conceituação, por ser um valor atribuído por cada ser humano, e este define-a levando em consideração um mínimo que busca ser protegido e respeitado. Conceituá-la seria padronizar ou restringir sua amplitude e abrangência. E essa busca de conceituação da dignidade da pessoa humana acomete os mais diversos órgãos estatais, que ao tentar conceituá-la ou apenas limitá-la, deparam-se com um conceito em permanente evolução e desenvolvimento.

A dignidade, vista enquanto valor, não pode ser reduzida a um determinado preço, uma vez que esta é uma disposição de espírito que cada indivíduo tem, assim, quando um valor passa a ser reduzido a preço, perde seu caráter intrínseco, inerente, visto a possibilidade de ser substituído, por algo de valor igual ou equivalente. Desse modo, a dignidade, firma-se como um valor sem preço, revelando a impossibilidade de substituir a pessoa humana por determinado preço (SARLET, 2010).

Constata-se que as tentativas de conceituação são infinitas, por tal fato traz-se a conceituação elaborada por Ingo Wolfgang Sarlet, que aborda uma concepção multidimensional, aberta e inclusiva do que é dignidade da pessoa humana. Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana:

A qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida (SARLET, 2010, p. 70.)

Enfim, percebe-se que a presente conceituação está em constante reconstrução, sendo praticamente impossível conceituá-la, sob pena de restringi-la. A dignidade da pessoa humana é o valor fonte de todo ordenamento jurídico, que visa a promoção do bem comum e do ser humano, nesse escopo, o Estado deve favorecer condições para o desenvolvimento dos diversos valores e instrumentos que visam a materialização da dignidade da pessoa humana.

Por assim dizer, o trabalho recebe ampla e especial proteção do Estado, ao passo que os direitos dos trabalhadores são direitos sociais consubstanciados no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, por ser o espaço onde o ser humano se desenvolve, estabelece relações interpessoais e busca sua realização.

Ademais, o artigo 8º do Código de Processo Civil assegura a participação democrática dos envolvidos na busca de soluções para suas controvérsias. A solução negociada, passa a ter maior efetividade do que a imposta pelo Estado-juiz, uma vez que resolve o processo em uma única oportunidade, impedindo sua ramificação e prevenindo conflitos futuros, uma vez que satisfaz os interesses dos envolvidos, preservando os direitos fundamentais (SCHMIDT, 2017).

Dessa forma, cabe ao Estado disponibilizar aos litigantes trabalhista, meios adequados para tratar seus conflitos de modo que atendam e garantam a efetivação dos princípios constantes na Constituição da República Federativa do Brasil.

As fórmulas de solução de conflitos, no âmbito do Direito Individual do Trabalho, submetem-se, é claro, aos princípios nucleares desse segmento especial do Direito, sob pena de a mesma ordem jurídica ter criado mecanismo de invalidação de todo um estuário jurídico-cultural tido como fundamental por ela mesma. Nessa linha, é desnecessário relembrar a absoluta prevalência que a Constituição confere à pessoa humana, à sua dignidade no plano social, em que se insere o trabalho, e a absoluta preponderância deste no quadro de valores, princípios e regras imantados pela mesma Constituição (DELGADO, 2017, p. 1659-1660)

Por assim dizer, a mediação, preserva o ser humano dos conflitos negativos, e afasta a possibilidade da pessoa humana ser objeto da coação de uma ordem jurídica. A mediação humanizada prevê uma decisão das partes e para as partes, elevando a pessoa humana como merecedora de ampla proteção jurídica.

Neste toar, a mediação representa uma ferramenta de concretude do princípio da dignidade da pessoa humana, trazendo para solução dos conflitos familiares resoluções próprias dos envolvidos, inserindo-se nesta forma de solução de conflitos os princípios da solidariedade, da pluralidade, da isonomia, da liberdade e da autonomia da vontade nas relações de cooperação, colaboração mútua, sem hierarquia entre as pessoas, com liberdade para escolherem, se responsabilizarem e se vincularem a ajustes próprios para suas famílias no momento da ruptura (THOMÉ, 2010)

Ademais a mediação apresenta-se como um espaço em que a pessoa busca a concretização de sua dignidade, extinguindo o vínculo relacional que deu origem ao conflito, de forma pacífica, sem necessitar enfrentar um embate judicial que desgasta as partes e rompe definitivamente a estrutura familiar. Neste palmilhar, Schmidt (2017) destaca que a mediação quando utilizada nos conflitos trabalhistas possibilita uma oportunidade aos envolvidos de transcender e transformar, veja-se:

[...] o direito é essencialmente dinâmico e um novo padrão de resolução de conflitos pela Justiça do Trabalho se impôs, já com respaldo normativo, sem prejuízo das formas clássicas (julgamento e conciliação), mas com atuação mais voltada à participação democrática dos envolvidos na busca da ordem jurídica justa, com preservação dos direitos fundamentais e do Estado Democrático de Direito. A mediação pode se tornar instrumento valioso para o Judiciário Trabalhista, porque coloca no palco da apresentação do conflito uma variedade de soluções. Mas para verdadeiramente entender a mediação, é preciso explorá-la com empatia, criatividade, boa-fé, não violência, otimismo e adequada formação dos mediadores (SCHMIDT, 2017, p. 318).

Sabe-se que a morosidade do poder judiciário, proporciona uma solução tardia ao conflito, podendo ser proferida em um momento que as partes não a necessitem mais. Levando-se em consideração também que as sentenças emanadas de forma coativa, não solucionam o conflito em sua fonte, desencadeando sua ramificação, diverso a isso, a mediação diferencia-se das formas tradicionais de resolução de conflitos, por evitar que o litígio se instaure.

Deste modo, a mediação, assim considerada como um instrumento adequado de tratamento de conflitos traz em sua gênese a busca pela pacificação social, demonstrando-se de forma quantitativa e qualitativa um meio alternativo ao poder judiciário, adequado no tratamento de conflitos. Esse “novo” método busca uma solução democrática aos conflitos trabalhistas ao passo que assegura a eficácia da normas sociais, a preservação dos direitos fundamentais e do Estado Democrático de Direito.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mediação trata-se de um novo paradigma cuja finalidade é efetivar o acesso à justiça e propiciar a efetividade na justiça do trabalho. Muitas são as correntes existentes contrárias à utilização da mediação nesta justiça especializada, devido aos direitos indisponíveis e pela situação de hipossuficiência dos trabalhadores na relação de trabalho.

Contudo, a irrenunciabilidade absoluta de direitos, por vezes, não é benéfica ao trabalhador, pois este se vê obrigado a socorrer-se a um Poder Judiciário moroso, que lhe garante apenas o acesso à justiça, e não a sua saída e muito menos a resolução efetiva de seu litígio.

Neste contexto, desde que presentes os requisitos que lhes são inerentes, a mediação possibilita o diálogo entre as partes na busca na composição da lide, favorecendo o reconhecimento de direitos e deveres das partes e para as partes, não precisando aguardar o burocrático e moroso trâmite do judiciário, haja vista que através da mediação obtém-se uma resposta rápida e efetiva para o caso.

Noutro giro, a dignidade da pessoa humana é intrínseca ao ser humano, de difícil conceituação, não podendo ser alienada ou renunciada, sendo a máxima de todo o ordenamento jurídico que é voltado para a sua preservação e promoção.

A mediação por assim dizer, proporciona um espaço para que a dignidade dos envolvidos seja alcançada, ao passo que evita o rompimento dos vínculos trabalhistas e busca a autonomia das partes em decidir os conflitos em consonância a seus interesses.

O uso da mediação pode ser visto como uma ferramenta de oxigenação do direito processual trabalhista, com intenção de compor os litígios que lhes são apresentados devido a sua finalidade conciliadora. Assim, a mediação encontra na justiça do trabalho espaço adequado para sua difusão e aprimoramento das práticas já adotadas no sentido de retirar do conflito seu caráter adversarial e devolver às partes a possibilidade de resolver suas controvérsias pelos seus próprios meios e de forma consensual.

Finalmente, pode-se dizer que a mediação apresenta-se como um mecanismo adequado de tratamento de conflitos no direito do trabalho proporcionando a efetivação de uma justiça capaz de atender aos interesses dos trabalhadores, garantindo, preservando e efetivando a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília/DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292p.

_____. Lei n.13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Planalto, Brasília/DF, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 06 nov. 2017.

_____. Lei n.13.140, de 26 de junho de 2015. **Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública**; altera a Lei no 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto no 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei no 9.469, de 10 de julho de 1997. Planalto, Brasília/DF, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm>. Acesso em: 06 nov. 2017.

_____. Resolução CSJT n.174, de 30 de setembro de 2016. **Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências**. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. 2016. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023>. Acesso em: 06 nov. 2017.

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

CACHAPUZ, Rozane da Rosa. **Mediação nos Conflitos e Direito de Família**. Curitiba: Juruá, 2003.

COORDENADORIA de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório analítico**. 2017. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/26682/0/Relat%C3%B3rio+Anal%C3%ADtico+e+Indicadores+Reduzido.pdf/04476e8c-2f5b-9d81-e6c9-de581099b8e2>>. Acesso em: 04 abril. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

FONTENELE, Augusto. **TST regulamenta a mediação, que permite tentativa de acordo antes de ajuizamento de dissídios coletivos**. Tribunal Superior do Trabalho, 2016. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/20323714>. Acesso em: 04 abr. 2019.

FRANCO, Raquel Veras. **A justiça do trabalho entre dois extremos**. Do Conselho Nacional do Trabalho (CNT) ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) [entre 1998 e 2017]. S.D. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 04 nov. 2017.

LETTERIELLO, Rêmoló. A mediação nos conflitos trabalhistas. **A Crítica**, 2017. Disponível em: <<http://www.acritica.net/mais/opiniao-dos-leitores/a-mediacao-nos-conflitos-trabalhistas/204545/>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

LEVY, Maurício Rodrigo Tavares. **Mediação de Conflitos trabalhistas e promoção de direitos humanos**. 2009. 143f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em:<[file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/Mauricio_Rodrigues_Tavares_L Levy_Dissertacao%20\(16\).pdf](file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/Mauricio_Rodrigues_Tavares_L Levy_Dissertacao%20(16).pdf)>. Acesso em: 03 nov. 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29.Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MORAES, Jéssica Becker. **A medição em conflitos individuais trabalhistas**. 2012. 86f. Monografia (Graduação em Bacharel em Direito). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/67370/000871953.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 05 out. 2017.

ROBLES, Tatiana. **Mediação e direito de família**. 2.ed. São Paulo: Ícone, 2009.

SANTOS. Jeeferson de Vasconcelos. Mediação de Conflitos individuais Trabalhistas. **Jurídico Certo**, 2017. Disponível em: <<https://juridicocerto.com/p/jeeferson-de-vascon/artigos/mediacao-de-conflitos-individuais-trabalhista-3805>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

SAPIÊNCIA, Vanessa. A Mediação na Justiça do Trabalho. **LBCA**, São Paulo/SP, 2016. Disponível em: <<http://lbca.com.br/index.php/lbca-na-midia/a-mediacao-na-justica-do-trabalho/>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8.Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Mediação no Direito Individual e na Justiça do Trabalho. **Revista Fonamec**, Rio de Janeiro, v.1, n.1, maio, 2017. p.303-320. Disponível em: <http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistas/fonamec/volumes/volumeI/revistafonamec_numero1volume1_303.pdf>. Acesso em: 04 abr. /2019.

THOMÉ, Liane Maria Busnello. **Dignidade da pessoa humana e mediação familiar**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010, p. 45.

WARAT, Luis Alberto. Ecologia, Psicanálise e mediação. In: WARAT, Luis Alberto (Org.). **Em nome do acordo: A mediação no Direito**. 2.ed. Argentina: alMED, 1999.