I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS I

ADRIANA SILVA MAILLART

CAIO AUGUSTO SOUZA LARA

DIEGO MONGRELL GONZÁLEZ

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

F723

Formas consensuais de solução de conflitos I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Adriana Silva Maillart; Caio Augusto Souza Lara ; Diego Mongrell González – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-042-8
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS I

Apresentação

Os artigos contidos nesta publicação foram apresentados no Grupo de Trabalho Formas Consensuais de Solução de Conflitos I durante o Encontro Virtual do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito - CONPEDI, realizado nos dias 23 a 30 de junho de 2020, sob o tema geral "Constituição, Cidades e Crises". O evento foi promovido por esta sociedade científica do Direito em parceria com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES e o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPQ. Trata-se da primeira experiência de encontro virtual do CONPEDI em quase três décadas de existência.

A apresentação dos trabalhos abriu caminho para uma importante discussão, em que os pesquisadores do Direito puderam interagir em torno de questões teóricas e práticas, levando-se em consideração a temática central grupo. Essa temática traz consigo os desafios que as diversas linhas de pesquisa jurídica enfrentam no tocante ao estudo dos referenciais teóricos das mais diversas formas consensuais de solução de conflitos, bem como de uma enorme gama de técnicas e experiências a elas relacionada.

Os temas abordados vão desde a mediação de conflitos, a conciliação e até as práticas de Justiça Restaurativa. Novos trabalhos relacionando as formas consensuais e o Poder Público ganham destaque. A interdisciplinaridade com o Direito Administrativo, o Direito Tributário e o Direito Empresarial foram a novidade deste evento e as discussões se somaram ao estudo tradicional das formas consensuais.

Na coletânea que agora vem a público, encontram-se os resultados de pesquisas desenvolvidas em diversos Programas de Pós-graduação em Direito, nos níveis de Mestrado e Doutorado, com artigos rigorosamente selecionados, por meio de dupla avaliação cega por pares (double blind peer review). Dessa forma, todos os artigos ora publicados guardam sintonia direta com este Grupo de Trabalho.

Agradecemos a todos os pesquisadores pela sua inestimável colaboração e desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Profª. Drª. Adriana Silva Maillart

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara

Prof. Dr. Diego Mongrell González

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Formas Consensuais de Solução de Conflitos I apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista de Formas Consensuais de Solução de Conflitos. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO DA MEDIAÇÃO PARA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS DECORRENTES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

THE NEED TO THE MEDIATION DEVELOPMENT TO REACH THE SOLUTION TO CONFLICTS DUE TO LABOR RELATIONS IN BRAZIL

Lourival José de Oliveira [1]
Giovanna Beatriz Bortoto [2]

Resumo

O presente estudo possui como objeto a mediação como meio alternativo de resolução de conflitos trabalhistas no panorama brasileiro e internacional. Trata-se de um problema atual e relevante, o que justifica o estudo, que objetiva estabelecer panoramas sobre a aplicação e a efetividade da mediação como procedimento alternativo de resolução dos conflitos trabalhistas no Brasil. Para tanto, adotou-se o método dedutivo, a partir de pesquisa bibliográfica e da análise da legislação nacional e estrangeira e dos acordos internacional sobre o tema. Concluiu-se pela necessidade de maior aperfeiçoamento e estímulo na mediação no âmbito trabalhista, principalmente com a atuação dos Sindicatos.

Palavras-chave: Acesso à justiça, Conflito individual, Extrajudicial, Mediação, Relação de trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This article has as its object the mediation as an alternative to solve labor conflicts in brazilian and international scenery. It refers to an actual and relevant problem that justify the study which aims to establish hypotheses about application and effectiveness of mediation as an alternative procedure to solve labor conflicts in Brazil. The deductive method was chosen based on bibliographical research and on national and foreign legislation analysis as well as international agreements analysis about the topic. The understanding was by the need to a better improvement and better incentive in labor related mediation, especially with the Syndicates participation.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Access to justice, Individual conflict, Extrajudicial, Mediation, Labor relation

[1] Graduação em Direito pela (Universidade Estadual de Londrina-UEL). Graduação em História (UEL), Mestrado em Direito das Relações Sociais (UEL) e doutorado em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP.

[2] Graduada em Direito (Universidade Estadual de Londrina-UEL). Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho (EMATRA-IX). Cursando Pós-Graduação em Direito do Estado (UEL). Aluna Especial do Mestrado em Direito Negocial (UEL).

INTRODUÇÃO

Os métodos alternativos de resolução de conflitos têm, gradativamente, ganhado notoriedade nos âmbitos nacional e internacional. Exemplo se dá com a assinatura da "Convenção das Nações Unidas sobre Acordos Comerciais Internacionais Resultante da Mediação", conhecida como "Convenção de Singapura sobre Mediação", que ocorreu em setembro de 2019. Muito embora a referida Convenção afaste expressamente a matéria trabalhista de seu âmbito de aplicação, sua assinatura evidencia uma tendência mundial de aplicação da mediação no comércio internacional, o que poderá reverberar nos regimentos internos das grandes corporações e, em última análise, também nas relações trabalhistas.

De fato, as insuficiências apresentadas pelo Poder Judiciário se contrapõem à velocidade dos negócios do mundo conectado e globalizado, de modo que os meios alternativos pretendem, ao evitar a judicialização dos conflitos, viabilizar e agilizar a resolução destes, com soluções mais rápidas, com custo reduzido e privacidade respeitada, privilegiando a autonomia das partes e possibilitando maior controle e previsibilidade do resultado.

Quanto ao desenvolvimento e aprimoramento da mediação, os Estados Unidos da América (EUA) tem sido ponto de referência. Desde 2001, com a aprovação da *Uniform Mediatin Act*, há a uniformidade da regulamentação da mediação entre os Estados, ainda que cada um crie suas próprias leis. No Brasil, a mediação apenas foi regulamentada no ano de 2010 com a Resolução nº 125 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Após, somente em 2015 foi aprovada a Lei nº 13.140, que dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública.

No âmbito trabalhista, a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), apesar de muito criticada, trouxe a hipótese de acordos extrajudiciais a serem homologados pela Justiça do Trabalho (artigo 652, "f" e artigos 855-A a 855-E da CLT), bem como possibilitou a utilização da arbitragem para a resolução dos conflitos individuais trabalhistas para os empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (artigo 507-A da CLT). Percebe-se, portanto, haver uma tendência de amplificação dos meios alternativos de resolução de conflitos no âmbito do Direito do Trabalho, mesmo diante das dificuldades teóricas e práticas para sua implementação.

Dentre as críticas relacionadas ao Poder Judiciário, a morosidade talvez seja a que mais gera insatisfação e prejuízo. Assim, conceder à iniciativa privada a possibilidade de resolver seus próprios conflitos confere ao cidadão o direito de assumir responsabilidades, dentre as quais se inclui a solução dos seus próprios conflitos, valorizando-se a autonomia de vontade.

Além disso, o emprego das formas extrajudiciais de composição pode ser justificado pela constituição de novas formas de poder, o que se chama desconcentração de poder, de modo que o Estado não mais se constitui o elemento único centralizador das relações comerciais, principalmente.

Neste contexto, o presente artigo justifica-se pelas dificuldades e limitações encontradas na Justiça do Trabalho que apontam a necessidade de aprimoramento da mediação no âmbito das relações trabalhistas, assim como pela desconcentração do poder, ou surgimento de novas esferas de poder capazes de promover a solução de conflitos.

Tem como objeto de estudo o instituto da mediação como meio alternativo de resolução de conflitos no panorama brasileiro e internacional, bem como quais são os mecanismos adequados e necessários para o desenvolvimento da mediação nas relações de trabalho, a sim de viabilizar o direito fundamental de acesso à justiça, tanto no aspecto da celeridade, quanto no aspecto da decisão mais justa.

Assim, no segundo tópico, analisar-se-á a mediação como procedimento para a busca da paz, no contexto dos meios alternativos de resolução de conflitos, ante a necessidade de diminuir a litigiosidade e o esgotamento do Poder Judiciário. O tópico seguinte do estudo trará a perspectiva internacional a partir das legislações alienígenas nas quais já se aplicam a mediação nos conflitos provenientes das relações trabalhistas.

Por fim, no quarto item, serão propostas alternativas de aperfeiçoamento do instituto, considerando a necessidade de regulamentação das práticas de mediação nos conflitos trabalhistas, considerando suas especificidades.

O estudo objetiva, portanto, a partir da pesquisa bibliográfica e da análise da legislação nacional e estrangeira, utilizando-se do método dedutivo, estabelecer possíveis panoramas sobre a aplicação e sobre a efetividade da mediação como procedimento alternativo de resolução dos conflitos trabalhistas no Brasil.

1 MEDIAÇÃO ENQUANTO PROCEDIMENTO PARA A BUSCA DA PAZ

A República Federativa do Brasil, que se constitui na forma de Estado Democrático de Direito (art. 1º da CRFB/1988), tem como um de seus objetivos fundamentais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I da CRFB/1988). No mesmo sentido, o art. 5º, XXXV da CRFB/1988 traz o direito fundamental do acesso à justiça, que em interpretação mais ampla, pode ser compreendida como o acesso à ordem jurídica justa, o que não atrela exclusivamente o acesso ao Poder Judiciário. Abre-se, portanto, possibilidade de se acessar a

justiça através de outros meios de solução de conflitos, sejam eles auto compositivos ou heterocompositivos (LARA, 2014, p. 110).

Esta nova interpretação do princípio da inafastabilidade da jurisdição é bem visualizada pela leitura dos parágrafos do art. 3º do Código de Processo Civil, que consolidam a aplicação das formas alternativas de solução de conflitos no Brasil, trazendo seu estímulo e sua promoção como dever tanto do Estado, quanto dos demais operadores do direito.

No atual panorama de globalização, que requer alternativas céleres e eficazes na solução de controvérsias, nem sempre a pacificação social é encontrada no Poder Judiciário, que apresenta inúmeras dificuldades. Percebe-se, assim, uma tendência de diminuição de burocracias e formalidades desnecessárias, bem como de ampliação de novas procedimentos de acesso à justiça, como uma alternativa à excessiva judicialização dos conflitos.

Neste contexto inserem-se meios alternativos de solução de conflitos, pretende se estabelecer como uma segunda via a ser adotada em face da incapacidade do Estado de suprir a demanda do Judicial de forma rápida e eficiente, a fim de satisfazer as exigências de uma sociedade democrática e globalizada.

Assim, o artigo 3º do CPC, junto à Lei nº 13.140/2015 e demais Leis que regulamentam outros meios alternativos, consagram no Brasil o chamado sistema multiportas de acesso à justiça. Sobre o tema, Vasconcelos (2018, p. 71) afirma que

> A ideia de uma corte multiportas (*multidoor courthouse*), qual seja, um Tribunal comprometido em apoiar e induzir a adoção de métodos mais adequados de resolução de disputas, tais como a mediação, a conciliação, a negociação, a avaliação neutra, a arbitragem e outros, é atribuída ao prof. Frank Sander, de Harvard, em palestra de 1976. Tal conceito e práticas tiveram, inicialmente, maior difusão entre os países da *commom Law* e vêm paulatinamente ganhando expressiva dimensão em outros sistemas de justiça. Percebe-se que esses múltiplos métodos, além de serem vistos como modos que concorrem para a redução da sobrecarga dos mecanismos adjucativos, contribuem para o empoderamento e a satisfação dos vários protagonistas. Enfim, a administração cooperativa do conflito, inclusive em âmbito judicial, passa a ser a questão central, num processo em que o juiz e os demais operadores da justiça contribuem para que as partes e os advogados dialoguem, no campo das suas contradições, contanto com o apoio de mediadores, com vistas ao atendimento das reais necessidades a serem contempladas pela decisão, que deve ser, sempre que possível, consensuada.

O artigo 1º, §2º da Lei da Mediação conceitua o instituto objeto do presente estudo, dispondo que "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".

Theodoro Júnior (1997, p. 51) inclui a ideia de pacificação social em sua compreensão de justiça, afirmando que um dos entendimentos do que se denomina "processo justo" é aquele "[...] processo que cumpre a contento a meta da paz. Paz para os particulares envolvidos na lide e, sobretudo, paz para a sociedade como um todo, encontrada na prevalência da ordem jurídica e no acatamento das instituições e medidas cridas para regrar a convivência social".

A morosidade do processo judicial na resolução das controvérsias não se coaduna com o ideal de Justiça e de paz. Deste modo,

> Evidencia-se que os meios extrajudiciais, por facilitarem o diálogo e a negociação entre os conflitantes, principalmente por possuírem procedimentos mais flexíveis e, portanto, mais alinhados à natureza da controvérsia, detém maior probabilidade de êxito de atingir a composição das partes e, por conseguinte, a pacificação entre elas (LARA, 2014, p. 33).

Cumpre salientar que tais procedimentos, embora sejam mais flexíveis às particularidades do caso concreto, a ponto de serem denominados "informais", não são totalmente desprovidos de forma, de modo que tal denominação refere-se à contraposição com o processo judicial, dotado de extrema formalidade (LARA, 2014, p. 33).

Dentre as diversas modalidades de mecanismos alternativos, destaca-se a mediação, que, segundo Muniz (2006, p. 244), difere-se da tradicional visão de justiça que parte de uma perspectiva jurídica, formalista e imutável, "pela qual a sentença traz a finalidade maior da jurisdição, pacificação social, formatado pela litigiosidade e confirmador de uma visão adversarial de solução que gera mais conflitos", o que se denomina litigiosidade residual contida. Entende-se, na realidade, que a pacificação social vai além da prolação de uma sentença, pois deve integrar as partes envolvidas, a fim de que haja uma efetiva intervenção na resolução do conflito. Assim, a medição

> [...] tem a possibilidade de alcançar os objetivos pretendidos, dentro e fora do Judiciário, além de poder ir além, através da busca de consensos e da indução de posturas não adversariais, tem a capacidade de possibilitar a resolução de conflitos cotidianos concretos, que incomodam a vida das pessoas e, com isto, prevenir a instalação efetiva e o aprofundamento dos mesmos, aproximando, ainda mais, a justiça e o direito da sociedade (MUNIZ, 2006, p. 244).

Didier Jr. (2018, p. 319) afirma que a solução negocial (mediação e conciliação) "trata-se de importante instrumento de desenvolvimento de cidadania, em que os interessados passam a ser protagonistas da construção da decisão jurídica que regula as suas relações", de modo que a autocomposição possui forte aspecto democrático, pois compreende o exercício do poder de solução dos litígios com a participação popular. Para o Autor, "o propósito evidente é tentar dar

início a uma transformação cultural – da cultura da sentença para a cultura da paz" (DIDIER JR, 2018, p. 319).

No mesmo sentido, Muniz (2006, p. 245) assevera que, embora os mecanismos extrajudiciais de solução de conflitos estejam presentes no ordenamento jurídico brasileiro, não estão inseridos na cultura de povo, de modo que, "para utilizarmos a mediação como forma de acesso à justiça e pacificação social sua implantação no sistema tem que ir muito além da questão da estrutura oficial de conflitos". Segundo a Autora,

> Os meios alternativos de solução de conflitos, vistos pela ótica da convivência, atuam como um estímulo ao consenso, como geradores de sociabilidade e como tal transformadores da administração do litígio numa oportunidade de exercício de cidadania, no sentido de administração da Justiça e de assunção de responsabilidade em relação à paz na sociedade. (MUNIZ, 2006, p. 246)

Resta evidente, portanto, a necessidade de se estimular o uso da mediação, assim como os demais meios alternativos de solução de conflito, como um modo de combater a litigiosidade e a excessiva judicialização dos conflitos no Brasil.

Outra questão que merece citação diz respeito à desconcentração do poder em relação ao chamado Estado nacional. Toda vez que se estabelece a forma judicial de solução de conflitos, infere-se na aplicação da justiça por um poder central capaz de efetivamente produzir a paz social. Ocorre que esse poder central se apresenta desatualizado, com rituais burocráticos não capazes de atender a intensa demanda de transformações sociais.

Assim, o Estado nacional está limitado ao seu espaço territorial, contudo, as relações comerciais (e consequentemente as trabalhistas) não estão mais limitadas a este espaço. Demonstra-se, deste modo, a progressiva perda de capacidade do poder ou função jurisdicional para a pacificação dos conflitos, o que aqui relaciona-se às relações de trabalho.

Celso Fernandes Campilongo (2011, p. 117-118) leciona que o "processo de institucionalização do conflito" nas sociedades avançadas apresenta sinais nítidos de exaurimento. A incapacidade de representação dos interesses coletivos por meio do poder jurisdicional tem dificultado a defesa e sua garantia, bem como a aplicação dos direitos sociais pelos tribunais pátrios. Explica melhor o autor dizendo que a "institucionalização do conflito", que tinha um leito tranquilo nos tribunais, na lei e na ordem, passa a ser questionada, politizada e transformada em agitado instrumento de expansão da cidadania. Portanto, a crise do poder jurisdicional é a crise do próprio Estado nacional.

Ao mesmo tempo, talvez contribuindo com essa mesma crise, o Poder Judiciário tem se constituído em um processo dogmático, racionalizado e acima de tudo desatualizado em se comparando com a dinâmica de uma sociedade global.

Tudo isso contribui sobremaneira para a crise da representação política tradicional e consequentemente para o surgimento e ou fortalecimento, aqui no caso, de outras formas de soluções de conflitos de interesses.

Assim, considerando que os conflitos oriundos das relações de trabalho compõem grande parte dos litígios submetidos ao Poder Judiciário, cumpre analisar a viabilidade de se utilizar a mediação, ora analisada, como procedimento pacificador em tais conflitos, o que se verá nos próximos itens do presente estudo.

2 A MEDIAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO DIREITO COMPARADO

Os EUA são considerados referências no que se refere à solução extrajudicial dos conflitos, inclusive em matéria penal. Não há em sua organização judiciária órgão especializado em matéria trabalhista, de modo que os litígios oriundos das relações laborais são comumente solucionados pela arbitragem ou pela Justiça Comum. Assim, a Justiça Comum processa e julga as causas que não foram solucionadas por negociação entre as partes ou, de modo frequente, aos processos de responsabilidade civil (FARIAS, 2015, p. 114-115).

Lara (2014, p. 34), sobre a questão da litigiosidade cultural norte-americana, afirma que

> A experiência americana merece vir à baila, preponderantemente pelo fato de que as soluções negociadas, através dos meios informais de ‘soft judices’, representam elementos de uma ‘contracultura’, dado grau de litigiosidade daquela litigiosidade. Como estímulo e desenvolvimento das soluções negociadas, já que não são naturalmente típicas da cultura americana, as práticas de mediação são ensinadas como disciplinas nas escolas [...].

Campos (2006, p. 46) aponta a mediação como um dos procedimentos utilizados na negociação extrajudicial, no qual o mediador é uma pessoa neutra que promove a discussão entre as partes e sugere uma solução ao conflito, a qual não é imposta. A mediação pode ocorrer de forma autônoma como precedendo outro procedimento, como a arbitragem.

Pode-se citar, ainda, outros métodos utilizados nos EUA: a técnica do *fact-finding* e a figura do *ombudsman*. A primeira técnica pode ser definida como uma mediação obrigatória que mescla a mediação e a arbitragem. Trata-se de um procedimento obrigatório, já que não há direito de greve no sistema americano. Campos (2006, p. 46) afirma que

> Assim, o *fact-finding* é o último recurso legal nas relações laborais. Nesse caso, não há sanção alternativa para os empregados, para os quais não há outras opções, além do que não há obrigatoriedade nas suas decisões por parte dos empregadores. Apesar desta dificuldade este procedimento continua existindo como uma técnica de solução dos conflitos, em particular nos setores públicos. Atualmente, a discussão sobre o *fact-finding* não se limita à sua aplicação ou não, mas em torná-lo mais efetivo. Inclui a designação de um terceiro neutro, distinguindo-se dos acordos de conciliação que são tripartites. Apesar das críticas, o *fact-finding* continua sendo praticado e goza de prestígio por sua contribuição para a solução dos conflitos.

Já a figura do *ombudsman* se trata de uma pessoa que possui "função de investigar queixas e prevenir litígios ou facilitar a sua solução dentro da própria instituição. Dentro de suas prerrogativas, inclui investigações, publicações e recomendações", função este relevante nas grandes empresas (CAMPOS, 2006, p. 47). Seria uma espécie de facilitador de *complience* nas relações de trabalho.

Farias (2015, p. 115) aponta que os EUA possuem grande êxito na resolução dos conflitos trabalhistas sem a existência de uma justiça especializada, afirmando que

> O modelo norte-americano de composição de conflitos trabalhistas tem uma facilidade extra: segundo Antônio Álvares, dos 115 milhões de trabalhadores, 30 milhões têm seus contratos regidos por 150 mil convenções coletivas, das quais 95% contêm cláusulas regulando o processo de solução dos dissídios individuais, em caso de controvérsias sobre seu conteúdo. Isto acaba por reduzir os custos do Estado, que elimina os gastos com a manutenção de um órgão judicial.

Ressalta-se, neste sentido, que embora a Justiça Comum americana seja considerada eficiente, seu sistema sindical é fraco, quando comparado aos sindicatos da Europa ou da América Latina. Tal situação faz com que as soluções das causas de pequeno vulto econômico, nos dissídios individuais, frequentemente ocorrem dentro das próprias empresas (FARIAS, 2015, p. 115).

A Espanha, por sua vez, além de possuir uma justiça especializada em matéria trabalhista, tem a mediação prevista no ordenamento jurídico como uma das formas de solução de conflitos. Há um órgão específico para tal finalidade, chamado Instituto de Mediação, Arbitragem e Conciliação (IMAC), que se constitui em um órgão autônomo, de composição tripartite e, embora seja adstrito ao Ministério do Trabalho, não possui ligação com quaisquer dos poderes, atuando de modo independente, a fim de complementar os órgãos da Justiça do Trabalho (CAMPOS, 2006, p. 54).

Farias (2015, p. 114) cita a existência na Espanha das chamadas Juntas de Conciliação Sindical, de natureza administrativa, que precedem os litígios antes de serem submetidos à

primeira instância poder judiciário. O Autor afirma que "o ponto forte do modelo espanhol, sem dúvida, é a atuação de seus sindicatos, o que torna muito usual a forma de composição dos conflitos via arbitragem ou mediação, fazendo com que a discussão seja levada à Justiça somente após o esgotamento das tentativas de conciliação".

A Itália, cujo modelo inspirou a criação da Justiça do Trabalho no Brasil, aboliu esta justiça especializada, de modo que desde 1928 as causas de matéria trabalhista são de competência da Justiça Comum (FARIAS, 2015, p. 115). A mediação é um dos quatro principais modos de resolução de conflitos e possui uma peculiaridade, que é a execução principalmente por meio de organismos estatais, embora o termo "mediação" não seja encontrado de maneira expressa no ordenamento jurídico da Itália. Há, assim, indeterminação no conteúdo normativo dos termos, de modo que surgiram "inúmeros documentos formais e informais (documentos, cartas, circulares, pareceres ministeriais) na tentativa de preencher as 67 Ibidem, p.7 68 Ibidem p. 364 60 60 lacunas deixadas pelo legislador e sugerindo os contornos da atividade compositiva do terceiro" (CAMPOS, 2006, p. 59).

Já a Alemanha, adepta de um modelo judicial muito parecido com o modelo brasileiro, possui uma justiça especializada em conflitos trabalhistas que é considerado célere. Ao mesmo tempo, o modelo alemão traz os chamados "Conselhos de Empresa" ou "Comissões de Fábrica", que de modo eficiente solucionam os conflitos no âmbito da própria empresa empregadora, composto por representantes internos. Deste modo, apenas os conflitos não resolvidos pelos conselhos internos são levados ao Poder Judiciário. (FARIAS, 2015, p. 114)

Sobre o modelo alemão, Campos (2006, p. 47) discorre que

> Há uma cultura de democracia participativa implementada desde o pós Segunda Guerra, imposta pelos vencedores, em particular na indústria do carvão e do aço (fornecedores de matéria-prima para a indústria bélica alemã), consubstanciada nos direitos de participação e co-gestão na empresa que são exercidos por uma Comissão de Trabalhadores e similares (delegados sindicais), previsto na Lei Constitucional de Empresas. Além do que há a participação dos representantes dos trabalhadores e suas entidades de classe nos órgãos de gestão das empresas, através das leis de co-gestão empresarial, configurando-se, dessa forma uma verdadeira justiça coexistencial [...]

Por fim, cita-se a experiência da Argentina na resolução dos conflitos trabalhistas, na qual a mediação é um procedimento extrajudicial que obrigatoriamente deve ser instituído antes da submissão do conflito ao poder judiciário. O país, desde 1995, adotou medidas que objetivaram a desjudicialização das controvérsias trabalhistas individuais que abarrotavam o Poder Judiciário e geraram morosidade nos processos (CAMPOS, 2006, p. 51).

O modelo argentino concede força executiva à mediação, como se coisa julgada fosse. É realizada pelo Ministério do Trabalho, de modo que os mediadores são funcionários públicos estáveis, e abrange tanto os conflitos coletivos como os individuais (LORENTZ, 2002, p. 42).

> Além disto, a Argentina, apesar de admitir a conciliação extrajudicial, não exclui o direito de ação, ao contrário: para ter validade, deve-se submete-la a aprovação (homologação) da Justiça ou da Administração do Trabalho (órgão do governo). Destarte, também na Argentina a mediação é feita por um órgão público ou, posteriormente, a ela submetida (Justiça ou Administração do Trabalho) (LORENTZ, 2002, p. 42).

Outros países adotam a mediação como modelo de solução dos conflitos trabalhistas, tais como o Chile, Uruguai, Portugal (FARIAS, 2015, p. 117), bem como na Austrália e no Japão (LORENTZ, 2002, p. 43).

3 AS PRÁTICAS DE MEDIAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL: OS TERMOS DE AJUSTE DE CONDUTA E A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

Os métodos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas não são uma novidade no ordenamento jurídico brasileiro. As Comissões de conciliação prévia (CCP's) são um exemplo. Introduzidas na CLT pela Lei nº 9.958/2000, as CCP's constituíram-se em meios privados de mediação nos conflitos trabalhistas, com de composição paritária, formada por representantes dos empregados e dos empregadores. O artigo 625-D da CLT obrigava o trabalhador a se submeter primeiramente à CCP para, somente se infrutífera a mediação, entrar com reclamação trabalhista. No julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 2139, 2160 e 2237 foi dada interpretação conforme a Constituição Federal ao referido artigo, de modo que o Supremo Tribunal Federal estabeleceu que a CCP é uma faculdade do empregado, que pode ingressar diretamente com ação perante o Poder Judiciário. Tal decisão, na prática, esvaziou a existência das CCP's (GUNTHER, 2016, p. 98).

Não se trata de contrariar a decisão do STF. No entanto, tal decisão serviu para o desestímulo da forma criada de composição, que por certo acabo caindo no desuso. Talvez a questão fosse perquirir se efetivamente as CCP contrariam ou contrariavam o direito de acesso ao judiciário, o que, em uma análise perfunctória, parece não acontecer, considerando que bastaria o insucesso perante as CCP's para tornar possível o acesso ao judiciário, ainda pela mera indisposição de qualquer das partes em negociar.

No que tange a mediação, o artigo 42, parágrafo único da Lei de Mediação dispõe que "a mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria", afastando, portanto, sua

aplicabilidade nos conflitos trabalhistas. O artigo 3º da referida Lei estabelece que "Art. 3º Pode ser objeto de mediação o conflito que verse sobre direitos disponíveis ou sobre direitos indisponíveis que admitam transação".

No Brasil, os direitos trabalhistas são pautados pelo princípio da indisponibilidade, o que se "traduz na inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato" (DELGADO, 2017, p. 217). Ao mesmo tempo, o processo do trabalho tem como um dos mais relevantes princípios o da conciliação, tanto que a sentença somente poderá ser proferida se as propostas de conciliação forem rejeitadas pelas partes, estabelecendo estas como uma condição intrínseca de validade da sentença trabalhista (LEITE, 2017, p. 117).

Resta evidente, portanto, que os direitos trabalhistas se enquadram na categoria dos direitos indisponíveis que admitam transação, tanto que o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) tem como meta estabelecida para a Justiça do Trabalho estimular a conciliação, estabelecendo índices anuais a serem cumpridas pelos magistrados. No ano de 2020, diferente do que era previsto nos anos anteriores, o CNJ trouxe para Justiça do Trabalho a Meta 9, que objetiva "Realizar ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltadas aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), da Agenda 2030" (CNJ, 2020). Nota-se, portanto, que o movimento de desjudicialização, que engloba os meios alternativos de solução de conflitos, têm ganhado força inclusive dentro do Poder Judiciário.

A jurisprudência tem admitido os meios alternativos no âmbito das resoluções dos conflitos coletivos de trabalho, sob o argumento da igualdade entre as partes, quais sejam, os empregadores e seus sindicatos representativos, e os sindicados dos trabalhadores.

Cita-se, ainda, os Termos de Ajuste de Conduta (TAC) firmado entre o Ministério Público do Trabalho (MPT) e os empregadores. Neste caso, embora exista controvérsia doutrinária quanto à natureza jurídica do TAC, Rocha (2017, p. 522) afirma que

> Independentemente desse debate, o que se impõe é a utilidade do TAC pela possibilidade de execução judicial e, mesmo aqueles que negam caráter contratual ou transacional, reconhecem o aspecto negocial envolvido. Este, por sua vez, alinha-se à noção de administração ou gestão de conflitos perante o Estado de forma consensual. Dentro dessa perspectiva, o Ministério Público não impõe soluções, mas trabalha no âmbito do consenso, tornando desnecessária dirimir judicialmente as controvérsias.

O Autor defende uma postura resolutiva e negocial, "focado na prevenção de violações e lesões a direitos sob sua guarda, bem como na expedita resolução de controvérsias e pacificação social por meio de mecanismos autocompositivos" (ROCHA, 2017, p. 529)

Nos conflitos individuais, em contrapartida, a mediação, assim como os demais métodos alternativos, não tinha grande aceitação, considerando a hipossuficiência do empregado, que gera uma situação de desigualdade entre as partes negociantes, bem como a indisponibilidade dos direitos do trabalhador, protegidos por normas de ordem pública.

Tal panorama foi brandamente modificado com a edição da Lei nº 13.467/2017, que inovou em dois pontos: a homologação dos acordos extrajudiciais (artigo 652, "f" e artigos 855-A a 855-E da CLT) e a possibilidade da cláusula compromissória de arbitragem para os empregados que percebem remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (artigo 507-A da CLT).

A possibilidade de adoção de cláusula compromissória de arbitragem foi conferida para os denominados "hiperssuficientes"[1], isto é, aqueles que possuem remuneração superior ao determinado pelo artigo 507-A da CLT. Assim, a novidade foi a possibilidade de utilização da arbitragem para a solução de conflitos individuais, remetendo-se ao conteúdo da Lei 9.307/1996 (Lei de arbitragem), o que até então não era permitido pela Jurisprudência majoritária. A arbitragem (meio heterocompositivo de solução de conflitos, alternativo à jurisdição, no qual o poder de decisão é conferido a terceiro por convenção das partes) não é objeto do presente estudo, de modo que não serão feitas maiores considerações sobre o tema.

O artigo 652, "f" e os artigos 855-A a 855-E da CLT, por sua vez, trouxeram ao Processo do Trabalho uma hipótese de jurisdição voluntária, na qual empregador e empregado possuem a faculdade de realizar um acordo extrajudicial, durante ou após a vigência do vínculo empregatício, a fim de pôr fim às questões conflituosas que possuem, através do consenso. Para tanto, cada parte deve estar representada por seu próprio advogado, inadmitindo-se que as partes estejam representadas pelo mesmo patrono. Uma vez que se chegue ao consenso, as partes submetem o acordo ao Poder Judiciário para homologação, quando irá gerar coisa julgada material.

Pode-se afirmar que tanto o TAC como o acordo extrajudicial podem ser precedidos de práticas de mediação, a fim estimular o consenso e evitar a judicialização do conflito. No caso do TAC, evita-se o ajuizamento de uma ação coletiva, considerando que "o objetivo central é a alteração dos padrões de conduta para o cumprimento ótimo da ordem jurídica, levando em

[1] O termo "hiperssuficiente" foi utilizado pelos meios de comunicação após a edição da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. Trata-se de um termo que, além de não ter sido utilizado pela Lei, não pode ser considerado um termo jurídico técnico. Assim, é passível de críticas, principalmente por dar a conotação de que o valor superior da remuneração retira a condição de desigualdade e hipossuficiência do empregado perante o empregador.

consideração os múltiplos efeitos sociais do comportamento da parte compromissória" (ROCHA, 2017, p. 529).

Já no caso do acordo judicial, embora a submissão ao Judiciário seja inevitável, pois depende de homologação judicial, o procedimento evita a instauração de processo de conhecimento, partindo-se para a jurisdição voluntária. Não são executados, desse modo, os atos processuais que, além de demandarem mais tempo, também geram desconforto entre as partes, o que acaba por não atingir o objetivo maior, que é a pacificação social. Cita-se como exemplo, a audiência de instrução, com a oitiva de testemunhas, eventual acareação entre elas, a interposição de recursos, entre outros atos.

Considerando os inúmeros benefícios trazidos pela mediação e a existência de poucos mecanismos que viabilizam sua aplicação no âmbito trabalhista, parece evidente a necessidade de se aperfeiçoar o instituto da mediação na solução dos conflitos trabalhistas, tanto os individuais como os coletivos. Em tal sentido, Gunther (2016, p. 76) afirma que

> A mediação, portanto, procura responder a um conjunto de desígnios distintos. Por um lado, busca atenuar um congestionamento alarmante conducente ao descrédito do Poder Judiciário, por outro vem a ser um mecanismo ágil e simples que leva à resolução de conflitos. De forma satélite, visa corrigir o comum desequilíbrio entre os conflitantes. Enfim, chega o momento em que se faz mister a mudança de cultura, vendo-se com melhores olhos os mecanismos alternativos de solução de conflitos.

Do estudo feito, no próximo tópico, serão elencadas algumas propostas de aperfeiçoamento e promoção da medição na resolução dos conflitos trabalhistas no Brasil, com inspiração nos modelos estrangeiros já exemplificados.

4 PROPOSTAS DE APERFEIÇOAMENTO DAS PRÁTICAS DE MEDIAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

Entende-se que os meios compositivos de solução de conflitos são métodos adequados para a solução de controvérsias, incluindo aquelas decorrentes da relação de trabalho e do vínculo empregatício. Como exposto, a própria Lei de Mediação, aprovada em 2015, abre a possibilidade de se aplicar este meio alternativo na resolução dos conflitos oriundos das relações de trabalho, dependendo, para tanto, da edição de uma lei específica.

Uma hipótese que pode conferir força à mediação, bem como servir de estímulo para as partes é conceder força executiva ao instrumento que materializa a mediação, como se fosse coisa julgada material, dispensando a homologação judicial neste caso. Tal modelo é adotado,

como visto, pela Argentina. Para tanto, a fim de se evitar fraudes, deveria ser necessária a intervenção de órgão idôneo como mediador do conflito.

Assim, propõe-se a edição de uma lei específica que regulamente de modo claro e eficiente a mediação nas relações de trabalho, autorizando que órgãos públicos (ligados à Justiça do Trabalho ou ao Ministério Público do Trabalho no âmbito de suas competências) ou por órgãos privados (sindicatos, associações ou empresas especializadas) atuassem como mediadores nos conflitos individuais ou coletivos.

A criação de órgãos públicos específicos relacionados a finalidade de promover a mediação pode ser verificada na experiência da Espanha na solução dos conflitos trabalhistas, tal como ocorre no Instituto de Mediação, Arbitragem e Conciliação (IMAC), que é ligado ao Poder Público.

No mesmo sentido, cumpre citar a Recomendação 92 da OIT Sobre a Conciliação e a Arbitragem Voluntárias, não ratificada pelo Brasil, que dispõe

> 1. Devem ser criados organismos de conciliação voluntários, adequados às condições nacionais, com objetivo de contribuir para a prevenção e solução de conflitos trabalhistas entre empregadores e trabalhadores.
> 2. Todo órgão de conciliação voluntária, estabelecido em bases mistas, deve compreender uma representação igualitária de empregadores e trabalhadores.
> 3) (1) O procedimento deve ser gratuito e rápido; o prazo fixado pela legislação nacional deve ser fixado previamente e reduzido ao mínimo.
> (2) Devem ser tomadas medidas para que o procedimento possa ser iniciado por iniciativa de uma das partes no conflito, ou de ofício pelos órgãos de conciliação voluntários.
> 4. Se um conflito tiver sido submetido a um procedimento de conciliação com o consentimento de todas as partes interessadas, eles devem ser incentivados a se abster de greves e bloqueios durante o procedimento de conciliação.
> 5. Todos os acordos que as partes forem celebrados durante o procedimento de conciliação ou ao término do mesmo devem ser escritos e considerados equivalentes aos contratos celebrados normalmente (OIT, 1951, tradução nossa).[2]

[2] 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 uma representación igual de empleadores y de trabajadores.
3. (1) El procedimiento debería ser gratuito y expeditivo; todo plazo que prescriba la legislación nacional debería fijarse previamente y reducirse al mínimo.
(2) Se deberían adoptar disposiciones para que el procedimiento pueda entablarse a iniciativa de una de las partes en conflicto, o de oficio por organismos de conciliación voluntaria.
4. Si un conflicto ha sido sometido a un procedimiento de conciliación con el consentimiento de todas las partes interesadas, debería estimularse a las mismas para que se abstengan de recurrir a huelgas y a lockouts mientras dure el procedimiento de conciliación.
5. Todos los acuerdos que pudieren celebrar las partes durante el procedimiento de conciliación o a la terminación del mismo deberían redactarse por escrito y considerarse equivalentes a contratos celebrados normalmente.

Entende-se que tais disposições adequadas, não apenas para viabilizar a conciliação, como também a mediação entre as partes.

De qualquer forma, entende-se que não há vedação legal que impeça sua utilização, embora seja pouco usual verificar tal prática nas empresas. Assim, outra possibilidade que se verifica é de conferir à comissão de representantes dos trabalhadores nas empresas, prevista no art. 510-A da CLT, a autonomia de estipular a mediação no âmbito interno das corporações. Constitucionalmente, fundamenta-se no art. 11 da CRFB/1988, que dispõe "nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores".

Verifica-se que próprias atribuições das comissões de representantes já previstas no artigo 510-B da CLT englobam responsabilidades que podem ser colocadas em práticas a partir do uso da mediação entre empregador e a comissão. Exemplifica-se com as atribuições de "promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos" e de "buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais", previstas nos incisos III e IV, respectivamente. Parte-se, neste caso, da experiência alemã dos "Conselhos de Empresa" ou "Comissões de Fábrica".

Propõe-se, ainda, a efetiva participação dos sindicados, seja como parte, seja como órgão mediador, utilizáveis tanto nos conflitos individuais como nos conflitos coletivos, a fim de promover a discussão saudável e a resolução pacífica das controvérsias surgidas da contraposição entre capital e trabalho. Lembre-se que o art. 8º da CRFB/1988 consagra a liberdade sindical, e junto às Convenções da OIT (a exemplo da Convenção 98 sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, a Convenção 154 sobre Fomento à Negociação Coletiva, bem como a Recomendação 163 Sobre a Promoção da Negociação Coletiva, já ratificadas pelo Brasil), que evidenciam a relevância da participação nas negociações coletivas de trabalho, o que pode ser estendidos aos conflitos individuais.

CONCLUSÃO

Evidencia-se que a mediação é um instrumento adequado para a busca da pacificação social, considerando a intensa litigiosidade que permeia a sociedade brasileira, levando ao esgotamento do Poder Judiciário. A partir das legislações estrangeiras aqui analisadas, que utilizam de alguma forma a mediação nos conflitos provenientes das relações trabalhistas, foi

possível elencar algumas propostas que pretenderam viabilizar seu aperfeiçoamento e maior estímulo.

A experiência que os países aqui estudados, bem como os demais que adotam a mediação no âmbito trabalhista e as Convenções e Recomendações da OIT sobre o tema, pode servir de parâmetro para as medidas mais adequadas a serem aqui aplicadas.

O uso da mediação é, no Brasil, uma faculdade das partes, não condicionando nem afastando o direito de ação. A experiência das CCP's no Brasil serviu para demonstrar que conferir obrigatoriedade a um meio extrajudicial de solução de conflito não é a forma mais adequada de estimulá-lo, muito embora possa ser adotado sem que para tanto infrinja-se o direito de ação.

Considerando a ausência de cultura do consenso no país, onde há intensa litigiosidade que, de uma forma ou outra, acaba por abarrotar o Poder Judiciário, bem como pelas próprias mudanças nas relações de trabalho e do centro de gravitação de poder, conclui-se pela necessidade de empreender esforços para que as partes optem por tal prática. Tais esforços devem se iniciar com a regulamentação da mediação nos conflitos trabalhistas, considerando suas especificidades.

Apresentou-se, neste sentido, as seguintes hipóteses: conceder força executiva ao instrumento que materializa a mediação, como se fosse coisa julgada material; edição de lei específica que regulamente a mediação nas relações de trabalho; autorizar que órgãos públicos ou órgãos privados atuasse como mediadores nos conflitos individuais ou coletivos; a criação de órgãos públicos específicos relacionados promoção da mediação; conferir à comissão de representantes dos trabalhadores nas empresas (art. 510-A da CLT) autonomia de estipular a mediação no âmbito interno das corporações; e a efetiva participação dos sindicados, seja como parte, seja como órgão mediador.

Com práticas pautadas na ética e na boa-fé objetiva, a mediação é um instrumento eficaz na pacificação das controvérsias, capaz de valorizar a autonomia de vontade de empregadores e empregados, empoderando-os e colocando-os na direção de seus próprios conflitos.

REFEFÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 01 mar. 2020.

_____. Decreto-Lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: Acesso em: 08/08/2019.

_____. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em 01 mar. 2020.

_____. Lei nº 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.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm>. Acesso em 01 mar. 2020.

CAMPOS, Ângelo da Costa. **A composição dos conflitos individuais trabalhistas***:* uma perspectiva tutelar. 2006. 157f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Fluminense, Campos dos Goytacazes, 2006. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp035982.pdf>. Acesso em 01 mar. 2020.

CAMPILONGO, Celso Fernandes. **O Direito na sociedade complexa**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Metas nacionais aprovadas pela justiça do trabalho para 2020**. 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/gestao-e-planejamento/metas/justica-do-trabalho/>. Acesso em 01 mar. 2020.

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

DIDIER JR, Fredie. **Curso de direito processual civil:** introdução ao direito processual civil, parte geral e processo do conhecimento. V. 1. 20. ed. Salvador: Jus Podivm, 2018.

FARIAS, James Magno Araújo. Jurisdição e mediação: a atuação da justiça do trabalho para garantir a proteção dos direitos laborais e a possibilidade de mediação trabalhista no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 81, n. 2, p. 107-120, abr./jun. 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95931>. Acesso em 01 mar. 2020.

GUNTHER, Luiz Eduardo. A aplicabilidade do instituto da mediação aos conflitos. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 5, n. 53, p. 93-103, ago. 2016. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/98138>. Acesso em 01 mar. 2020.

LARA, Fernanda Corrêa Pavesi. **Os meios consensuais de solução de conflitos:** caminhos para o desenvolvimento de uma cultura de paz. 2014. 119f. Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2014. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.uel.br/document/?code=vtls000207586>. Acesso em 01 mar. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho.** 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **Métodos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2002.

MUNIZ, Tânia Lobo. Mediação – um instrumento de pacificação social: educar para a paz. **Scientia Iuris.** v. 10. Londrina: UEL, 2006. p. 243-270. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/4134/3547>. Acesso em 18.mar.2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92).** Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092>. Acesso em 18.mar.2020.

ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro. Ministério público do trabalho negocial e termos de ajustamento de conduta. *In:* CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson (org.). **Estudos aprofundados: Ministério Público do Trabalho.** v. 3. Salvador: Jus Podivm, 2017. p. 517-530.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Direito e processo:** direito processual ao vivo. V. 5. Rio de Janeiro: Aide, 1997.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo. **Mediação de conflitos e práticas restaurativa***s*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.