

**XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO
CONPEDI BUENOS AIRES –
ARGENTINA**

**FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE
CONFLITOS I**

ANDREA ABRAHAO COSTA

DANIELA MARQUES DE MORAES

PAULO CEZAR DIAS

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

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

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

F723

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

Coordenadores: Andrea Abrahao Costa; Daniela Marques De Moraes; Paulo Cezar Dias. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-819-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Derecho, Democracia, Desarrollo y Integración

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Formas consensuais. 3. Solução de conflitos. XII Encontro Internacional do CONPEDI Buenos Aires – Argentina (2: 2023 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BUENOS AIRES – ARGENTINA

FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS I

Apresentação

O GT FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS I ocorreu no XII Congresso Internacional do CONPEDI, renomado evento que promove o intercâmbio acadêmico e científico na área do direito, nos dias 12, 13 e 14 de outubro de 2023, na cidade de Buenos Aires, Argentina. Os trabalhos, antes da apresentação no referido Congresso Internacional passaram previamente por no mínimo dupla avaliação cega por pares e em sua maioria são frutos de resultados de pesquisas desenvolvidas em diversos Programas de Pós-Graduação e graduação em Direito, que retratam parcela relevante dos estudos ligados às formas diversas de tratamento de conflitos que têm sido desenvolvidos na temática central do Grupo de Trabalho. Objetivou demonstrar que se pode ter efetividade no tratamento de um conflito, mesmo com a utilização de outros canais para acesso à Justiça efetivo, diverso da maneira tradicional, qual seja, a judicialização. No Grupo de Trabalho procurou-se dar visibilidade para os debates que envolvem a complexidade das experiências dos grupos de estudos e indivíduos que buscam por uma amenização de suas questões conflituosas de uma maneira diferente do “Olho por olho, dente por dente” – Hamurabi. Com efeito, trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas da conhecida forma de jurisdição estatal, cujo resultado é uma decisão que, como discutido durante as apresentações dos trabalhos, nem sempre são a melhor alternativa que a parte envolvida em uma questão aguarda. Por sorte, entre as referidas temáticas foram discutidas as importâncias do papel prestado pelas Serventias Extrajudiciais aos indivíduos; em questão conflituosas e/ou não, foi trazido à baila a importância de negociação para o sucesso das relações entre os indivíduos, inclusive abarcando as tratativas no âmbito da administração pública. Em relação à economia processual ou procedimental, discutiu-se formato de atender direitos coletivos pelas ferramentas da mediação, com apontando, ainda, estudo através de Joint Fact Finding e a mediação Waratana, fazendo com que o leque de subsídios que alicerçam a chamada Justiça Multiportas possa ser ainda mais fortificado. Houve a oportunidade também, de demonstrar a possibilidade de restabelecimento de diálogos na chamada Advocacia Administrativa, com objetivo de garantir um efetivo acesso à justiça para os próprios causídicos, além dos indivíduos que aguardam uma maneira de solução ou tratamento de seu conflito. Os trabalhos foram apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa, o que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes. A coletânea reúne um conjunto de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e

vinculados ao Estado Democrático de Direito, com intuito de garantir uma sociedade, justa fraterna e solidária, com destaque aos temas ligados à Justiça Restaurativa e Direito Fraternal. Destacou-se, neste contexto, a formulação, execução, acompanhamento e avaliação de políticas públicas internacionais, nacionais, regionais ou locais, capazes de proteger e atenuar os impactos dos grupos, em especial, aqueles em situação de vulnerabilidade. Oportuno, ressaltar, que, com a oportunidade de realização do GT, foram realizadas trocas de experiências entre participantes e coordenadores do Grupo de Trabalho, o que permitiu integração entre os pesquisadores, além de os novos conhecimentos apresentados e discutidos terem sido agregados nos ideais de cada um e de cada uma, com intuito de colaborar para a efetividade de uma política pública eficaz, em especial quando se estuda formas consensuais de conflitos. Os coordenadores deste GT, Professores: Dra. Andrea Abrahao Costa, Universidade Federal de Goiás - UFG, Dra. Daniela Marques de Moraes, Universidade de Brasília - UnB, Dr. Paulo Cezar Dias, Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM /SP, externam desejos que todos tenham uma excelente leitura!

Nesse contexto, foram apresentados os seguintes trabalhos:

1. A GESTÃO DE DADOS NA MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO NAS AÇÕES DE FAMÍLIA NO DISTRITO FEDERAL: ESTUDO DA REGIÃO ADMINISTRATIVA DE BRASÍLIA - Eneida Orbage De Britto Taquary , Catharina Orbage De Britto Taquary Berino , Daniel Machado Berino
2. A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO E O RESPEITO À AUTONOMIA DA VONTADE PARA OS EMPREGADOS HIPERSUFICIENTES E A UTILIZAÇÃO DA CLÁUSULA MED-ARB PARA SOLUÇÃO DO CONFLITO - Eduardo Augusto Gonçalves Dahas , Volnei Rosalen , Paula Gomes da Conceição
3. O ACORDO DE NÃO PERSECUÇÃO CIVIL COMO MECANISMO DE TRATAMENTO ADEQUADO DE CONFLITOS NA AÇÃO DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA E AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROMOÇÃO DE DIREITOS HUMANOS - Maria De Lourdes Araújo, Andréa Carla de Moraes Pereira Lago
4. A JUSTIÇA RESTAURATIVA NO CONTEXTO JURÍDICO: ANÁLISE DA EFICÁCIA, VIRTUDES ÉTICAS E DESAFIOS COTEMPORÂNEOS -Jonne Fred Andriotti , Carla Abrantkoski Rister , Valquíria Pereira Tenório

5. A MEDIAÇÃO COMUNITÁRIA ENQUANTO MECANISMO DE TRATAMENTO DE CONFLITOS PARA UMA CULTURA DE PAZ SOB A PERSPECTIVA DA METATEORIA DO DIREITO FRATERNAL - Gabrielle Scola Dutra , Charlise Paula Colet Gimenez , Maria Eduarda Granel Copetti

6. A NEGOCIAÇÃO POR MEIO DE ACORDOS DE NÃO PERSECUÇÃO PENAL E CÍVEL NOS ILÍCITOS DE CORRUPÇÃO - Jose De Oliveira Junior, Wilson Antônio Steinmetz

7. JUSTIÇA MULTIPORTAS: MEDIAÇÃO JUDICIAL COMO PRÉ REQUISITO PARA PROCESSOS LITIGIOSOS - Eneida Orbage De Britto Taquary , Catharina Orbage De Britto Taquary Berino , Daniel Machado Berino

8. A TUTELA DE DIREITOS COLETIVOS STRICTO SENSU NA MEDIAÇÃO EM CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS A PARTIR DO PRINCÍPIO DA FRATERNIDADE - Rafaela Vargas Candido Rodrigues Goulart, Luciana de Aboim Machado

9. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO BRASIL: O USO DA ODR (ONLINE DISPUTE RESOLUTION) PARA A RESOLUÇÃO DE CONFLITOS - Andrea Abrahao Costa , Julia Da Costa Ferreira

10. JOINT FACT FINDING COMO SUBSTITUTO ADEQUADO PARA A PRODUÇÃO ANTECIPADA DE PROVA - Daniel Secches Silva Leite, Luciana Costa Estêvão , Suzana Oliveira

11. O DIREITO E A EDUCAÇÃO DE MÃOS DADAS NA APLICAÇÃO DAS PRÁTICAS DA JUSTIÇA RESTAURATIVA - Rubia Spirandelli Rodrigues , Renata Aparecida Follone , Cristina Veloso De Castro

12. O PAPEL DOS CARTÓRIOS NA CONTENÇÃO DO SUPERENDIVIDAMENTO ATRVÉS DOS MEIOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS E O CONSEQUENTE RESGATE DA DIGNIDADE DO DEVEDOR - Anny Caroline Sloboda Anese , Bruno Bastos De Oliveira

Daniel Secches Silva Leite, Camila Pereira Linhares , Ana Carolina de Figueiredo Rodrigues

13. OS MEIOS ADEQUADOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS (ADRS) NO CENÁRIO DA NOVA LEI DE LICITAÇÕES BRASILEIRA: UMA VISÃO SOBRE A ELEIÇÃO DO COMITÊ DE RESOLUÇÃO DE DISPUTAS - Daniel Secches Silva Leite , Camila Pereira Linhares , Ana Carolina de Figueiredo Rodrigues

14. UMA NOVA CONTRIBUIÇÃO AO DEBATE SOBRE AS PERSPECTIVAS E VANTAGENS DA ADVOCACIA COLABORATIVA E DA MEDIAÇÃO NO ÂMBITO EMPRESARIAL. - Jorge Luiz Lourenço das Flores, Sofia Gomes Frese

15. “PARCE QUE C’ÉTAIT LUI, PARCE QUE C’ÉTAIT MOI”; O EXERCÍCIO DA ALTERIDADE E O RECONHECIMENTO DA OUTRIDADE PELA MEDIAÇÃO WARATIANA E SEUS REFLEXOS NO AMBIENTE LABORAL: UM ESTUDO DE CASO - Amilson Albuquerque Limeira Filho, Adriano Costa de Freitas

A TUTELA DE DIREITOS COLETIVOS STRICTO SENSU NA MEDIAÇÃO EM CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS A PARTIR DO PRINCÍPIO DA FRATERNIDADE

THE SAFEGUARDING OF COLLECTIVE RIGHTS STRICTO SENSU IN MEDIATION FOR INDIVIDUAL LABOR CONFLICTS BASED ON THE PRINCIPLE OF FRATERNITY

**Rafaela Vargas Candido Rodrigues Goulart ¹
Luciana de Aboim Machado**

Resumo

Alicerçada na doutrina Humanista, a Fraternidade adquire conteúdo jurídico e, somada à liberdade e igualdade, dá completude à dignidade da pessoa humana. Deste modo, a concretização dos direitos humanos fundamentais exige formas diversas de fazê-la. A Mediação se mostra como o método de solução de conflitos revestido de caráter fraternal, vez que resgata por meio do diálogo a percepção da existência do outro como sujeito detentor de dignidade, além de possibilitar o cumprimento do dever de responsabilidade com a comunidade. Assim, admitida a solução de controvérsias laborais na esfera individual, ao trabalhador se atribui a capacidade de promover a tutela de direitos afetos àquela coletividade vinculada ao mesmo empregador ou tomador de serviços. Utilizou-se do método dedutivo e do método de pesquisa bibliográfica e documental para analisar como a mediação em conflitos individuais na seara laboral, a partir da fraternidade, pode promover a tutela de direitos coletivos. Deste modo, observa-se que a fraternidade como princípio se efetiva, ao mesmo tempo em que, fundamenta a atuação individual por meio da mediação na tutela inibitória de violações a direitos coletivos.

Palavras-chave: Fraternidade, Mediação, Direitos coletivos, Conflitos individuais trabalhistas, Formas consensuais de solução de conflitos

Abstract/Resumen/Résumé

Based on the Humanist doctrine, the concept of Fraternity adds legal substance to freedom and equality, thereby enhancing the dignity of every human being. Consequently, the fulfillment of fundamental human rights necessitates diverse approaches. Mediation emerges as a conflict resolution method imbued with fraternal attributes, as it revives the recognition of others as dignified entities through dialogue. Moreover, mediation facilitates the fulfillment of the communal responsibility. By embracing the resolution of labor disputes at the individual level, workers gain the capacity to champion the safeguarding of rights pertinent to the community associated with the same employer or service provider. The comprehensive research employs both deductive and meticulously thorough bibliographical

¹ Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Direito pela Universidade Federal de Sergipe. Especialista em Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho pela Universidade de Várzea Grande.

/documentary methods to comprehensively examine how fraternity-based mediation in complex individual labor conflicts can robustly uphold essential collective rights. The analysis reveals that fraternity, as a guiding principle, becomes operational, concurrently empowering individual actions through mediation to enforce injunctive protection against violations of collective rights.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Fraternity, Mediation, Collective rights, Individual labor disputes, Consensual forms of conflict resolution

1 INTRODUÇÃO

A problemática dos direitos humanos fundamentais consiste na sua efetivação. A gama de direitos garantidores da dignidade humana enfrenta os desafios de serem implementados. O Estado, organizações internacionais, sociedade civil organizada não são capazes de materializar os direitos (Sarlet, 2021). Daí, então, surge a necessidade de buscar novas formas de concretização.

Embora esquecido, o ideário da fraternidade compõe junto com a liberdade e a igualdade o rol de valores necessários à existência humana digna. Mais que isso. Como categoria jurídica é o ponto de unidade entre tais valores (Britto, 2003). A fraternidade compreendida como princípio implica no reconhecimento da responsabilidade mútua entre os indivíduos e, portanto, um dever jurídico (Jaborandy, 2016).

A mediação é um método alternativo de solução de conflitos, no qual os atores da controvérsia, vinculados anteriormente a uma relação existente, são, por um terceiro imparcial sem poder decisório, auxiliados e estimulados a compreender os aspectos e interesses em disputa, a restabelecer o diálogo, bem como, a identificar a solução adequada capaz de gerar benefícios mútuos (Brasil, 2015). Observa-se, pois, que neste modelo o cerne é a aproximação e a promoção do diálogo social entre os envolvidos.

No âmbito laboral, devido à visão protecionista ao trabalhador, costumou-se transferir a resolução dos conflitos individuais ao poder estatal, resistindo quanto à adoção de métodos alternativos à jurisdição. Esta resistência vem, contudo, sendo removida a partir dos avanços sociais e jurídicos, bem assim, da superação da visão protetiva.

Dentre os métodos de resolução de controvérsias, a mediação, por seu conceito, é o que mais se aproxima da fraternidade. Nela, há o resgate da percepção da existência do outro (Warat, 2004), uma das dimensões evocadas pela fraternidade. Ainda, do princípio da fraternidade denota-se a corresponsabilidade do indivíduo junto ao Estado pela efetivação dos direitos fundamentais, bem como, o dever para com a coletividade. Deste modo, mostra-se possível que o indivíduo no decorrer da resolução de um conflito individual trabalhista possa tutelar interesses da coletividade.

Assim, utiliza-se do método dedutivo e método de pesquisa bibliográfica e documental para analisar como a mediação em conflitos individuais na seara laboral, a partir do princípio da fraternidade, pode promover a tutela de direitos coletivos. Especificamente, compreender a fraternidade como categoria de direito e, posteriormente, como princípio constitucional; examinar a mediação como método de solução de conflito individual na seara laboral; analisar

a partir do princípio da Fraternidade a tutela de direitos coletivos *stricto sensu*; compreender a mediação em conflitos individuais trabalhista como mecanismo do direito fraterno para garantir e efetivar a tutela dos direitos coletivos.

2 FRATERNIDADE

A fraternidade como categoria de direito se esteia na doutrina humanista. O humanismo possui raízes cristã e filosófica. Os traços humanistas se evidenciam na civilização desde a antiguidade.

2.1 FRATERNIDADE COMO CATEGORIA DE DIREITO

É a partir dos ensinamentos de Jesus Cristo, que Tomás de Aquino elaborou a doutrina Humanismo Cristão, fundamentada na concepção da fraternidade universal existente entre os homens, já que são filhos do mesmo Deus celestial (Sayeg; Balera, 2020). Muito embora, o Humanismo Teocêntrico tenha consagrado o gênero humano estendendo a todos os seres humanos, rompendo com a ideia aristotélica de que apenas cidadãos seriam considerados sujeitos de direito, ainda, resultou em interpretações que excluía aqueles que não comungavam com o cristianismo.

Posteriormente, em resposta, instaurou-se o Humanismo Antropocêntrico baseado nos pensamentos iluministas do século XVIII, nos quais a concepção humanista distancia-se da ideia fraternal e aproxima-se da liberal e individualista. Pois, uma vez que o homem é o centro, não há espaço para a religião. Todavia, a doutrina elaborada por Jacques Maritain, retoma a ideia da fraternidade universal dotada de forte influência teocêntrica, porém sem deixar de considerar todos os homens, independentemente da fé que se comunga, bem como, se a comunga, de modo a considerar a existência da vida humana e a própria essência.

No Humanismo Integral de Jacques Maritain, o homem é visto como um ser integral dotado de complexidades, cuja dignidade deve ser respeitada e promovida nas diversas dimensões, não se olvidando do fato de que se situa numa comunidade fraterna, na qual todos são filhos de um mesmo pai celestial (Machado, 2014). Podendo ser traduzida na expressão “*de todo el hombre y de todos los hombres*” (Encíclica, 1967).

O Humanismo Antropofílico decorre do Humanismo Integral e não se classifica teocêntrico tampouco antropocêntrico. Este humanismo insere o homem entre tudo e todos sociabilizando-o em nome da fraternidade cristã, conforme explica Sayeg e Balera (2020)

Cunhado sob o manto da antropofilia, este Humanismo entende que cada qual há de se situar junto ao próximo (do irmão) e dele cuidar com fraternidade, tal como cuida de si mesmo, em linha com a máxima kantiana do imperativo categórico, aliás, positivista. E que o agir do próximo tenha reciprocidade no trato fraterno, de modo que entre todos haja verdadeira e racional solidariedade e proporcionalidade, com vistas à dignidade da família humana.

O Humanismo Integral, como concretizador da dignidade da pessoa humana, reconhece a fraternidade como elo entre a liberdade e a igualdade.

São três as dimensões primárias dos Direitos Humanos: a liberdade inata; a igualdade inata e a fraternidade inata. Esta tríade conforma os elementos estruturantes de um só núcleo, – o feixe essencial, indissociável e interdependente que constitui a Humanidade imanente ao Homem e a todos os Homens, e que atribui objetivamente à pessoa humana valor por si, ou seja, Dignidade. (Sayeg; Balera, 2020).

Observa-se no decorrer da evolução histórica que a fraternidade transpôs os campos religioso e filosófico. Deixou de ser compreendida apenas como um ideal de natureza ético-moral ou cristão, para ser reconhecida juridicamente como um valor - e, posteriormente, princípio – estruturante da dignidade da pessoa humana.

Prova disso é a adoção da fraternidade no art. 1º da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 (Geral, 1948). No cenário internacional, os Estados soberanos estabeleceram que “os indivíduos devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”. Há, pois, a difusão em âmbito internacional do reconhecimento da fraternidade como categoria jurídica positivada em instrumento normativo, bem como, da atribuição de responsabilidade a cada indivíduo, indo além do dever público.

Na era do Constitucionalismo Fraternal, o direito tem como compromisso a concretização dos direitos humanos fundamentais. Diversas Cartas constitucionais reconheceram a fraternidade como uma categoria jurídica capaz de nortear as demais normas, seja expressa ou implicitamente. Da Constituição italiana, espanhola, argentina e boliviana é possível extrair a proteção e consagração da fraternidade através do princípio da solidariedade expressamente previsto, que atribui, em síntese, aos indivíduos a corresponsabilidade pela concretização dos direitos humanos fundamentais (Jaborandy, 2016).

No Brasil, somente com a Constituição Federal de 1988 que a fraternidade foi abordada. A inovação, contudo, foi situada na parte preambular e a referenciou como uma característica da sociedade que se comprometiam a construir naquele momento (Brasil, 1988). Todavia, o Supremo Tribunal Federal adotou o entendimento de que o preâmbulo não está dotado de força cogente, tampouco, possui valor normativo, nos termos da ADI 2.076-05 AC/DF (STF, 2002).

Discute-se, no entanto, na doutrina sobre a força normativa do preâmbulo, com vistas a reconhecer os efeitos do pensamento fraterno, enquanto, valor axiológico, na orientação dos

poderes, interpretação e aplicação das normas. Coaduna-se com este raciocínio alguns posicionamentos de Ministros do próprio STF, que aventaram a ideia da fraternidade como vetor interpretativo (Machado, 2014).

De todo modo, certo é que desde a Emenda Constitucional nº 45/2004 (Brasil, 2004), a Constituição Federal garantiu juridicidade à fraternidade. Tal conclusão decorre da leitura conjunta dos parágrafos 2º e 3º do art. 5º, os quais, em apertada síntese, permitiram a integração de outros direitos e garantias fundamentais oriundos da adoção de regime, princípios e tratados internacionais em que o Brasil seja signatário. Inclusive, quanto aos tratados internacionais de direitos humanos, terão equivalência a normas constitucionais, caso sejam, no rito de internalização - submissão à apreciação do Congresso Nacional, aprovados com as exigências de quórum e aprovação das emendas constitucionais.

Assim, embora a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 tenha sido internalizada antes da EC 45, o entendimento da Corte Suprema, no julgamento do RE nº 466.343/2008 (STF, 2008), é de que referido diploma possui caráter supralegal, se situando abaixo das normas constitucionais, porém acima dos diplomas legais. Portanto, admite-se a fraternidade ali prevista como valor dotado de juridicidade e capaz de irradiar seus efeitos na atuação dos poderes públicos e sociedade civil.

2.2 FRATERNIDADE COMO PRINCÍPIO

Como visto anteriormente, a fraternidade adquire além do cristão e filosófico, caráter jurídico. Nesse sentido, revela-se seu valor axiológico, pois pode ser concebida como um equilíbrio entre o individual e o coletivo. Ao evidenciar que o indivíduo na mesma medida é detentor do direito de ser visto de forma integral pela comunidade, bem assim, do dever social para com o outro, de enxergá-lo como a si mesmo, uma pessoa que detentora de dignidade.

Tal raciocínio implica na ideia de completude proposta pela tríade revolucionária francesa, da qual se extrai a fundamentação dos direitos humanos. Portanto, a dignidade da pessoa humana congrega a liberdade, igualdade e a fraternidade (Machado, 2014). Daí, a fraternidade retira sua força normativa de preceito fundamental, que irradia nas demais normas gerando efeitos jurídicos.

Ainda, observa-se uma aproximação entre a fraternidade e a solidariedade. Na acepção filosófica, correlaciona-se inicialmente com a ideia aristotélica de justiça distributiva, atrelada divisão de recursos a fim de garantir a proporcionalidade (Barreto, 2006). Já na perspectiva

cristã, a solidariedade relaciona-se com a caridade, compreendida como uma assistência àqueles que se encontram na condição de desassistido.

Na perspectiva jurídica, entendeu-se como solidariedade a partilha de interesses, direitos ou obrigações entre membros de um grupo ou comunidade. Dos ensinamentos da doutrina italiana, a solidariedade pode ser compreendida a partir das dimensões horizontal e vertical (Pizzolato, 2012, apud Jaborandy, 2016). A vertical implica no dever prestacional do Estado quanto aos direitos sociais com a finalidade de reduzir desigualdades sociais e promover o desenvolvimento. Já a dimensão horizontal, abrange o comportamento individual, como sujeito de responsabilidades na esfera coletiva.

Entretanto, a fraternidade não se confunde com a solidariedade, sendo esta última, parte integrante da concepção do princípio da fraternidade (Barzotto, 2018). A fraternidade adentra na dimensão subjetiva do indivíduo para buscar a reconstrução do reconhecimento do outro e a percepção de pertencimento à comunidade. Para tanto, se vale do conceito de alteridade, que promove, ainda, a conscientização da responsabilidade para com o outro e a noção de bilateralidade. Descolando, portanto, do pensamento de ser apenas sujeito de direitos (Barzotto, 2018).

Entende-se o princípio da fraternidade como um mecanismo capaz de nortear tanto as normas jurídicas como as condutas humanas em suas relações individuais, coletivas e estatal, a partir da reconstrução do sentimento de reciprocidade e coparticipação. Jaborandy (2016) entende que a

fraternidade é princípio fundamental introduzido de maneira expressa ou implícita no texto constitucional que atua como vetor interpretativo na construção de significado de outros enunciados, além de fomentar no indivíduo o reconhecimento da dignidade humana e realizar o princípio da responsabilidade no âmbito estatal, individual e coletivo. Além disso, o princípio da fraternidade é fonte direta de direitos e deveres transindividuais na medida em que constitui fundamento jurídico-normativo de tais direitos.

Diante do exposto, identifica-se no princípio da fraternidade as dimensões do reconhecimento, da responsabilidade e de vetor interpretativo. A primeira consubstancia-se na ideia da alteridade, como função socializadora e conscientizadora sobre a existência digna do outro, a necessidade de diálogo e respeito, mútua compreensão da diversidade e, da ponderação pacífica das divergências.

Na dimensão interpretativa, a fraternidade é valor que irradia seus efeitos na interpretação das normas jurídicas relativas aos direitos, deveres e garantias fundamentais e, ainda, da atuação estatal, sociedade civil e indivíduos (Jaborandy, 2016). Finalmente, a dimensão da responsabilidade desloca a ideia do sujeito como mero titular de direitos

fundamentais e institui a de detentor de deveres perante a comunidade, decorrente da noção de coparticipação, corolário da democracia e exercício da cidadania.

Logo, a fraternidade como princípio supera a ideia de caridade e passividade para transformá-la no exercício de alteridade e corresponsabilidade.

3 MEDIAÇÃO EM CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTA

No âmbito laboral, os conflitos de natureza coletiva negocial são aqueles provenientes da disputa de categorias (econômica, diferenciada e profissional), entre a força do capital e o trabalho (Delgado, 2018). Assim, os interesses se limitam a questões econômicas e normativas, com vistas a melhoria de condições de trabalho, bem assim, de vida do trabalhador. A resolução decorre de negociação coletiva entre os representantes de cada categoria, na hipótese, as entidades sindicais (sindicato, federação e confederação) e a própria empresa. Tradicionalmente, a pacificação é obtida por meio de métodos alternativos à via judicial, que priorizam o diálogo social e autonomia dos atores, como a mediação e arbitragem (Pereira, 2016).

No entanto, existem conflitos que são provenientes de violações dirigidas à coletividade. Seja para evitar decisões conflitantes ou pela indeterminação dos sujeitos afetados, estas controvérsias exigem que a tutela seja realizada por um rol de legitimados imbuídos do dever de proteção dos direitos transindividuais, o que comumente fazem pela adoção da via judicial (Pereira, 2016). A finalidade, então, destes conflitos é a reparação das lesões causadas a coletividade e a inibição de novas violações.

Portanto, na esfera coletiva negocial devido o fomento do diálogo social, o emprego de métodos pacíficos autocompositivos encontra-se sedimentado. Contudo, na esfera individual e transindividual, observa-se certa resistência ao implemento da autocomposição entre os divergentes. Especificamente na individual, a resistência decorre de uma visão paternalista do Direito do Trabalho e, por conseguinte, protetiva do trabalhador (Schiavi, 2020).

A assimetria entre os envolvidos no conflito individual é evidente. Oriunda da própria dinâmica laboral, a fragilidade do trabalhador, por vezes, se mostra frente ao poder econômico, intelectual, e jurídico do empregador ou tomador de serviços. Diante disso, não se observou o estímulo à autocomposição nas relações individuais de trabalho, convencendo-se buscar junto ao poder estatal a imposição da solução do conflito.

Nesse diapasão, constata-se que o sistema estatal de resolução de conflitos, especialmente o laboral, não se mostra efetivo para a promoção da pacificação social e nem

atende satisfatoriamente as controvérsias provenientes da violação de direitos transindividuais. Se antes os conflitos individuais se contentavam com as soluções impostas pela atuação jurisdicional, hoje, não mais. Há crescente sensação de impunidade e injustiça decorrentes da falta de humanização do conflito pela via judicial, fator que impede a promoção da paz (Ghisleni; Spengler, 2011).

No entanto, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, observa-se o incentivo ao desenvolvimento da autonomia e emancipação dos indivíduos e o fomento ao exercício da cidadania. Esse movimento irradia seus efeitos no âmbito laboral, sobretudo na mitigação do princípio da proteção promovendo a liberdade negocial entre os sujeitos da relação de trabalho, instituindo a crença emancipatória e o respeito à autonomia de vontades (Alves, 2020).

A respeito, a Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017) - Reforma Trabalhista, dispôs no art. 611-A, sobre a prevalência da convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho em relação à lei naquelas matérias enumeradas nos incisos de I a XV. Não bastasse, inseriu o parágrafo único ao art. 444 da CLT, que garantiu à livre estipulação realizada pelo empregado e empregador a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos. Para tanto, o empregado deve possuir diploma superior e que receba salário mensal igual ou superior ao dobro do valor máximo estabelecido para os benefícios previdenciários. Como se vê, o pensamento jurídico evoluiu para a predominância do negociado sobre o legislado.

Infere-se, ainda, um arrefecimento das normas processuais trabalhistas, especialmente aquelas capazes de atingir o trabalhador e seu direito de ação. Buscou-se, então, instituir normas que tornam o acesso à jurisdição mais dificultoso, em verdade, mais custoso para o trabalhador. Este diploma a um só tempo dispôs sobre a liquidação obrigatória dos pedidos iniciais, a adstrição da decisão aos valores pedidos, a condenação ao pagamento de honorários sucumbenciais e periciais, bem assim, nas hipóteses descritas em lei, das custas processuais. Neste último caso, como condição da propositura de nova reclamatória.

A par disso, a 2ª onda do acesso à justiça proposta por Cappelletti e Garth (1988), buscou estimular a escolha por métodos alternativos à jurisdição para solucionar as controvérsias. Diante disso, a Lei nº 13.105/2015 (Brasil, 2015), estabeleceu que o Estado promoverá as soluções consensuais de conflitos, permitiu a arbitragem e o dever de os atores processuais estimularem, inclusive no decorrer do processo, a conciliação, a mediação e outros métodos. Do mesmo modo, a CLT admitiu a arbitragem na resolução de conflitos individuais que envolva empregados considerados hiper suficientes (Brasil, 2017).

Quanto à mediação, o avanço decorre de uma série de normativos editados pelo poder público para trazer segurança jurídica e fomentar sua difusão. No âmbito jurisdicional, o Conselho Nacional de Justiça, como órgão administrativo central, editou a Resolução nº 125/2010, dispondo sobre as regras para o uso da mediação processual, quando já existente no âmbito judicial, bem assim, o incentivo à criação de Centros Judiciários de Solução de Conflitos (CNJ, 2010). A lei específica sobre a matéria apenas surgiu em 2015, sob o nº 13.140, instituiu diretrizes gerais, regulamentou o procedimento a ser observado, os requisitos para a formação e atuação na função de Mediador, direitos e deveres etc. (Brasil, 2015).

No âmbito laboral, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho regulamentou a mediação pré-processual e processual através da Resolução nº 174/2016 (Do Trabalho, 2016) e nº 288/2021 do CSJT (Do Trabalho, 2021), em que mencionou a mediação em conflitos individuais, inclusive pré-processual. Outrossim, o Conselho Nacional do Ministério Público buscou fomentar o emprego de métodos autocompositivos, nos termos da Resolução nº 118/2014 (CNMP, 2014), bem como, o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho instituiu o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição (Resolução nº 157/2018), e estabeleceu diretrizes para a mediação realizada no âmbito do MPT (2019).

Superadas as previsões normativas, imperioso se faz destacar a dimensão fraterna da mediação como método de pacificação e transformação social.

A mediação é, por excelência, um método fraterno de solução dos conflitos. É um modelo que visa através do diálogo entre os envolvidos promover a transformação do conflito e a pacificação social (Warat, 2004). Assim, a perseguição pela resolução do conflito torna-se secundária. A mediação não tem como objetivo primordial a elaboração de um título executivo. Se assim for, não é mediação.

Para Alves (2020, p.140)

fica clara a necessidade da mediação para as relações de trabalho, inclusive não apenas como meio de resolução de conflito, mas, principalmente, como um canal de comunicação adequado e respeitoso para os sujeitos da relação de trabalho. Ou seja, um meio em que os empregados e os empregadores podem resolver seus pequenos conflitos diários entre si, ou empregados e chefes, a fim de manter a boa convivência no emprego.

Nesse sentido, é o restabelecimento da comunicação entre os atores divergentes a primeira função da mediação. Entre as características necessárias ao mediador encontra-se a habilidade para aproximar os envolvidos e os estimular a se comunicarem. Um processo que envolve o momento de fala e de escuta, bem como, de aproximação humana (Ghisleni; Spengler, 2011). Há, neste ponto, o resgate da percepção de que “do outro lado” existe um ser

humano, composto de um conjunto complexo de sentimentos, vontades, visões de mundo e, sobretudo, dignidade. O reconhecimento do outro, a “alteridade” (Abbagnano, 2007, p. 34).

Em razão da própria dinâmica da mediação, a aproximação inicial ocorre de forma voluntária. Isto é, de comum acordo os divergentes removem a prévia resistência gerada pela latência do conflito que impede o encontro com o outro (Ghisleni; Spengler, 2011). Assim, a resistência aos poucos sucumbe à disposição. O desfazimento da controvérsia requer, do mesmo modo, o tempo utilizado para a escalada do conflito. Muito embora, a mediação apresente maior celeridade para dissipar as animosidades e dirimir a disputa. A potência humanista e fraterna da mediação se consubstancia na transformação dos sujeitos envolvidos e, por conseguinte, do conflito (Warat, 2004).

Identifica-se, ainda, a característica educacional e, conseqüentemente, emancipatória. Uma vez que oportuniza aos envolvidos desenvolver habilidades sociais e conhecer técnicas negociais para que no futuro possam, por si mesmos, compor seus próprios conflitos (CNJ, 2016).

O “problema” assimetria, um dos argumentos utilizados a fim de impossibilitar a adoção da mediação em conflitos individuais trabalhistas, é superado pelo conjunto de garantias procedimentais previstas para impedir o abuso de direito e a injustiça. Inicialmente, a definição da mediação pelo art. 165, §3º do CPC (Brasil, 2015), impõe como requisito a geração de benefícios mútuos. Ora, não se vê e, portanto, não se admite o sacrifício integral dos interesses de um dos envolvidos.

Da autonomia de vontades decorre a liberdade de escolha para permanecer no método e pelo Mediador, bem como, sua recusa, observado o comum acordo entre os envolvidos (Brasil, 2015). Ainda, não se impõe na mediação a obrigatoriedade de resultado. As sessões visam, sobretudo, a interrupção da latência do conflito a partir da aproximação e restabelecimento do diálogo.

Do mesmo modo, o Mediador detém independência e autonomia para atuar, garantindo-se o poder de recusa, suspensão e interrupção nas hipóteses de desrespeito à ordem jurídica, inexequibilidade ou abusividade da composição, e, de inexistir condições mínimas para o desenvolvimento da mediação (Brasil, 2015).

Quanto ao objeto, a mediação pode versar sobre direitos disponíveis ou indisponíveis, que admitam transação. Uma vez indisponíveis, porém transigíveis, garante-se a oitiva do Ministério Público, como órgão interveniente. Neste particular, é necessário recordar que os direitos trabalhistas, embora fundamentais e indisponíveis, podem ser transacionados, desde

que respeitada as disposições constitucionais, bem como, as limitações legais trazidas no art. 611-B da CLT (2017).

Por fim, na mediação permite-se aos envolvidos a assistência por advogado ou defensores públicos. Entretanto, não se admite a assimetria assistencial, razão pela qual o procedimento será suspenso até que todos estejam acompanhados e devidamente assistidos.

Na mesma linha, a mediação em conflitos individuais trabalhistas se sustenta por proporcionar a efetivação de direitos laborais e garantir o acesso à justiça. Além de garantir equilíbrio aos atores do conflito e evitar a imposição de soluções que não gerem benefícios mútuos e que não foram criadas pelos próprios envolvidos (Alves, 2020).

Portanto, admite-se que os conflitos individuais trabalhistas sejam dirimidos através da mediação, judicial ou extrajudicial, pré-processual ou processual, em ambiente público ou privado. O que importa é que haja a difusão; que os sujeitos se conscientizem da existência do modelo e seus benefícios; que promova o reconhecimento do outro, a emancipação para a solução de conflitos e o empoderamento do indivíduo para efetivar o dever com a comunidade; que pacifique por meio do diálogo e respeito às diferenças; e, finalmente, que transforme em fraterna a sociedade.

4 TUTELA DE DIREITOS COLETIVOS NA MEDIAÇÃO EM CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTA COMO EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FRATERNIDADE

Importante se faz ressaltar que a mediação é um espaço social que possibilita os envolvidos a concretização da fraternidade. Desta, extrai-se a superação do pensamento individualista, construído pelo fortalecimento da liberdade, igualdade e os direitos que delas decorreram. Assim, a mediação, como instrumento, e a fraternidade, como princípio norteador, se associam na busca pela efetivação dos direitos fundamentais, inclusive aqueles de natureza transindividual (Jaborandy, 2016).

Embora, inicialmente o caminho para a resolução destes conflitos tenha percorrido a via judicial, por meio da atuação majoritária do Ministério Público como autor de inúmeras Ações Cíveis Públicas, já, no âmbito do órgão, se promovia a resolução de conflitos ou a prevenção deles através da via extrajudicial com a assinatura de Termos de Ajuste de Conduta. Observa-se que no momento atual, a instituição caminha para a transformação da cultura adversarial e a promoção da cultura de paz, por meio da atuação ministerial de forma extrajudicial e, até mesmo na função de Mediador (Costa, 2022).

Nesse sentido, observa-se que a solução de controvérsias pela via judicial, especialmente a laboral, apresenta dificuldades para pacificar a sociedade, tampouco é capaz de atender as controvérsias delineadas pelos direitos transindividuais. A par disso, a mediação se mostra como método de solução de controvérsias mais adequado para atingir a pacificação e, ainda, promover a tutela de direitos transindividuais.

Para tanto, Jaborandy (2016) sugere desenvolver uma rede de proteção destes direitos. Deste modo, defende que o rol de legitimados seja ampliado e facilitado, inclusive com a criação de grupos ocasionais, a fim de permitir que a representação coletiva seja fortalecida, bem assim, a criação de núcleos de mediação extrajudicial responsáveis pela pacificação dos conflitos. Ainda, dispõe que as mediações que tenham por objeto direitos fundamentais transindividuais sejam acompanhadas pelo Ministério Público ou, realizadas pela própria instituição por meio de núcleo especializado e com membros capacitados para atuar na função de Mediador.

Do raciocínio defendido por Jaborandy (2016), é possível extrair a ideia de que o indivíduo, na condição de detentor de deveres com a comunidade – uma das dimensões da fraternidade, possui a capacidade e, portanto, a legitimidade para tutelar direitos transindividuais.

Não bastasse isso, a capacidade do indivíduo, na condição de cidadão, de agir na promoção de interesses transindividuais, é objeto da Lei nº 4.717/1965 (Brasil, 1965), sobre a Ação Popular e, expressamente prevista como um direito fundamental pela Constituição Federal. No art. 5º, LXXIII (Brasil, 1988), o poder constituinte originário consagrou a legitimidade do cidadão para, em juízo, propor ação popular com vistas à defesa de interesses transindividuais, tais como o meio ambiente, patrimônio histórico e cultural, moralidade administrativa e, até mesmo, patrimônio público ou de entidade da qual o Estado faça parte. A legitimidade, no entanto, tem por finalidade a tutela reparadora com a declaração de nulidade ou anulação do ato lesivo.

Pela lógica argumentativa *maiori, ad minus*, então, o trabalhador detém legitimidade para atuar na defesa de direitos coletivos *stricto sensu* na esfera laboral. Todavia, advoga-se, desde que guarde pertinência e conexão com o direito individual objeto do conflito e pertença à coletividade de trabalhadores vinculados ao mesmo empregador ou tomador de serviços - relação de trabalho.

É a partir deste pensamento, que se aventa a possibilidade de que o trabalhador se valendo da mediação para a resolução de próprio conflito laboral, possa atuar na prevenção e

inibição de violações a direitos do grupo ao qual pertence, propondo e ajustando condutas e pactuando obrigações de fazer ou não fazer em benefício daquela coletividade de trabalhadores.

Nos mesmos moldes do Termo de Ajuste de Conduta, instrumento previsto na Lei nº 7.347/1985, a atuação do indivíduo se limitaria ao estabelecimento de obrigações capazes de impedir que outros trabalhadores e normas laborais sejam lesionados pelo mesmo empregador ou tomador de serviços (Brasil, 1985). É dizer, consistiria na pactuação de diretrizes comportamentais e de forma alguma suplantaria, tampouco impediria, a atuação dos demais legitimados.

Inclusive, sobre a celebração de TAC por outros legitimados,

Provavelmente, pretensões de tomar um TAC por outro legitimado seriam levadas ao conhecimento do Ministério Público do Trabalho, para fins de acompanhamento ou mesmo de celebração conjunta. Por certo, quanto maior o número de legitimados em condições de exigir o cumprimento dos interesses e direitos coletivos, maior a proteção e a efetividade, o que está de acordo com a Constituição e a lei (Pereira, 2016, p. 183).

Ademais, como o TAC, a atuação individual fraterna se justifica por se tratar de uma reação diante da ocorrência de uma violação a direitos humanos fundamentais. Assim, uma empregada vítima de assédio sexual no ambiente laboral pode ressignificar a própria dor, empoderando-se com a mediação. E, através dela ter a oportunidade de pactuar com o empregador ou tomador de serviços o implemento de ações destinadas a conscientizar e coibir o assédio no ambiente laboral; bem assim, impedir a violação a direitos de outros trabalhadores integrantes daquele grupo, transformando o conflito mediado num espaço social de tutela dos direitos coletivos.

Deste modo, a atuação individual, como exercício da fraternidade sob a dimensão de responsabilidade, e empoderada pela mediação do conflito individual, como método essencialmente fraterno, complementaria a rede de proteção a direitos coletivos *stricto sensu* e, portanto, transindividuais. Portanto, a um só tempo, o princípio da fraternidade é motriz e é garantia.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Fraternidade, alicerçada na doutrina Humanista, transpõe o campo teológico e filosófico, e se reveste de juridicidade. Do Humanismo Integral, elaborado por Jacques Maritain, extrai-se a fundamentação dos direitos humanos e, portanto, da dignidade da pessoa humana. Logo, compreende-se o homem de forma integral, cuja dignidade deve ser respeitada por todos os homens e, assim o será, ao situá-lo como parte integrante da comunidade fraterna.

Como princípio, a Fraternidade em completude à liberdade e igualdade, confere equilíbrio entre o indivíduo e a coletividade. Caracteriza-se por resgatar a percepção da existência digna do outro, da necessidade de diálogo e respeito, da mútua compreensão da diversidade e ponderação das divergências. Ainda, compreende a noção de corresponsabilidade com o Estado e sujeito de deveres com a comunidade, superando a visão de mero titular de direitos. E, finalmente, a função interpretativa, na qual a Fraternidade irradia seus efeitos na interpretação e criação das normas jurídicas e orientação da atuação estatal, coletiva e individual.

A mediação consubstancia-se no modelo pacífico de resolução de controvérsias, que resulta na composição do conflito pelos próprios envolvidos. Todavia, tem como objetivo a aproximação dos indivíduos e o restabelecimento do diálogo entre eles, para que juntos possam criar a solução adequada àquela realidade concreta e capaz de gerar mútuos benefícios. Há, portanto, a humanização do conflito.

Na seara laboral, admite-se a possibilidade da adoção da mediação nos conflitos de natureza individual. Pois, o sistema estatal de resolução de conflitos - jurisdição, não atende com efetividade a necessidade da pacificação social. Ao contrário, promove a cultura adversarial e paternalista. Nesse sentido, observa-se o fomento ao emprego de métodos alternativos à jurisdição, bem como, a tendência de promover a autonomia dos atores da relação de trabalho, a partir da mitigação do princípio da proteção e do endurecimento de normas processuais, que acabam por dificultar a via judicial.

Não se olvida o caráter empoderador da mediação, tampouco que a fraternidade implica a corresponsabilidade do indivíduo com a comunidade e, por conseguinte, o dever de agir. Nessa linha de raciocínio, a mediação em conflitos individuais trabalhistas oportuniza ao trabalhador o poder de, neste espaço de diálogo social, tutelar direitos transindividuais, especialmente, os direitos coletivos *stricto sensu*.

Assim, de forma inibitória, o trabalhador pode atuar para impedir que os demais integrantes daquela coletividade vinculada ao mesmo empregador ou tomador de serviços, tenham direitos fundamentais violados. Essa atuação, contudo, por se tratar de uma reação fraterna à lesão sofrida por ele próprio, exige que o direito coletivo tutelado seja conexo ao direito individual objeto da mediação. Ainda, a capacidade de agir deve se limitar às pretensões inibitórias de modo a ajustar condutas e implementar políticas capazes de prevenir novas lesões. Por fim, a atuação individual não impede a complementação das medidas tampouco pretensões reparatórias promovidas pelos demais legitimados para a defesa de direito transindividuais.

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. Tradução da 1ª edição brasileira coordenada e revista por Alfredo Bossi; revisão da tradução e tradução dos novos textos Ivone Castilho Benedetti. 5ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

ALVES, Rebecca Falcão Viana. **A mediação e sua aplicação nos conflitos individuais trabalhistas**. 2020.

BARRETO, Vicente de Paulo et al. Dicionário de filosofia do direito. **São Leopoldo: Unisinos**, 2006.

BARZOTTO, Luis Fernando. **Fraternidade: uma aproximação conceitual**. Direito e fraternidade: em busca de concretização. Aracaju: EDUNIT, p. 79-89, 2018.

BRASIL. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 jun. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm. Acesso em: 9 jun. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 10 jun. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113140.htm. Acesso em: 09 jun. 2023.

BRASIL. Presidência da República. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 9 jun. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 10 jun. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 4.717, de 29 de junho de 1965**. Regula a ação popular. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14717.htm. Acesso em: 10 jun. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7347orig.htm. Acesso em: 10 jun. 2023.

BRITTO, Carlos Ayres. **Teoria da constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 2003.
CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant G.; NORTHFLEET, Ellen Gracie. **Acesso à justiça**. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Manual de Mediação Judicial**. 6. ed. Brasília, DF: CNJ, 2016b. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/07/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf>. Acesso em: 10 junho 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 125, DE 29 DE NOVEMBRO DE 2010.** Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_comp_125_29112010_19082019150021.pdf#:~:text=RESOLU%C3%87%C3%83O%20N%C2%BA%20125%2C%20DE%2029%20DE%20NOVEMBRO%20DE,%20uso%20de%20suas%20atribui%C3%A7%C3%B5es%20constitucionais%20e%20regimentais%2C. Acesso em: 11 junho 2023.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (BRASIL). **Resolução n. 118, de 1º de maio de 2014.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-n-166-de-10-de-maio-de-2019-169788688>. Acesso em: 11 junho 2023.

COSTA, Márcio Dutra da. **O Ministério Público do Trabalho e a mediação enquanto política pública de acesso à justiça a partir da metateoria do direito fraterno.** 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 17. Ed. São Paulo: LTr Editora, 2018.

DO TRABALHO, Conselho Superior da Justiça. 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.** Brasília, DF: CSJT, 2016.

DO TRABALHO, Conselho Superior da Justiça. Resolução CSJT n. 288, de 19 de março de 2021. **Dispõe sobre a estruturação e os procedimentos dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho – CEJUSCJT, altera a Resolução CSJT nº 174/2016 e dá outras providências.** Brasília, DF: CSJT, 2021.

ENCÍCLICA, Carta. Populorum Progressio. **Papa Paulo VI Encíclica Laudato si**, v. 14, 1967. Disponível em: http://miguelez.cl/Documentos/Papas/Enciclicas/Pablo_VI/POPULORUM_PROGRESSIO.PDF. Acesso em: 11 jun. 2023.

GERAL, A. Assembleia. Declaração Universal dos Direitos do Homem. **Centro de Informação Das Nações Unidas Em Portugal.** http://www.fpce.up.pt/sae/pdfs/Decl_Univ_Direitos_Homem.pdf [02-21-2016], 1948. Disponível em: https://apcrsi.pt/legislacao_old/19481210_declaracao_universal_dos_direitos_humanos.pdf. Acesso em: 11 jun. 2023.

GHISLENI, Ana Carolina; SPENGLER, Fabiana Marion. **Mediação de conflitos a partir do direito fraterno.** 2011.

JABORANDY, Clara Cardoso Machado. **A fraternidade no direito constitucional brasileiro: um instrumento para proteção de direitos fundamentais transindividuais.** 2016.

MACHADO, Carlos Augusto Alcântara. **A garantia constitucional da fraternidade: constitucionalismo fraternal.** 2014.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (BRASIL). **Resolução n. 166, de 10 de maio de 2019.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-n-166-de-10-de-maio-de-2019-169788688>. Acesso em: 11 junho 2023.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de. **Ação Civil no Processo do Trabalho.** Salvador: JusPODIVM, 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** Livraria do Advogado editora, 2021.

SAYEG, Ricardo; BALERA, Wagner. **Fator Caph: capitalismo humanista a dimensão econômica dos direitos humanos**. Editora Max Limonad, 2020.

SCHIAVI, MAURO. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. CEP, v. 1224, p. 003, 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI nº 2.076-5 AC/DF, de 15 de agosto de 2002**.

Relator: Ministro Carlos Velloso. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=375324>. Acesso em: 10 jun. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE n. 466.343 SP/DF, 2008**. Relator: Ministro Cezar Peluso. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2343529>. Acesso em: 10 jun. 2023.

WARAT, Luis Alberto. **Surfando na pororoca: ofício do mediador**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2004.