



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS III  
CENTRO DE HUMANIDADES “OSMAR DE AQUINO”  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE DIREITO**

**ANDRÉ DA CUNHA FERREIRA**

**A MEDIAÇÃO E SUA APLICAÇÃO NA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS  
DE TRABALHO**

**GUARABIRA  
2017**

**ANDRÉ DA CUNHA FERREIRA**

**A MEDIAÇÃO E SUA APLICAÇÃO NA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS  
DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso em Direito da Universidade Estadual da Paraíba (Centro de Humanidades), como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Esp. Marccela Oliveira de Alexandria Rique

**GUARABIRA  
2017**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

F383m Ferreira, André da Cunha  
A mediação e sua aplicação na solução dos conflitos coletivos de trabalho [manuscrito] / André da Cunha Ferreira. - 2017.  
28 p.

Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em DIREITO) -  
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2017.  
"Orientação: Profa. Esp. Marccela Oliveira de Alexandria  
Rique, Departamento de Ciências Jurídicas".

1. Conflitos coletivos laborais. 2. Mediação. 3. Pacificação Social. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

ANDRÉ DA CUNHA FERREIRA

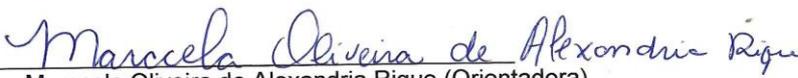
A MEDIAÇÃO E SUA APLICAÇÃO NA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS  
DE TRABALHO

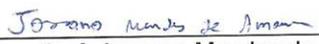
Artigo, apresentado ao Programa de Graduação do curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba (Centro de Humanidades), como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

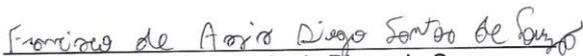
Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovada em: 10/04/2017.

BANCA EXAMINADORA

  
Prof.<sup>a</sup> Esp. Marcela Oliveira de Alexandria Rique (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof. Jossano Mendes de Amorim  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof. Francisco de Assis Diego de Souza  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

A todas as pessoas que, com  
carinho e afeição, emanaram energias positivas,  
fortalecendo minha caminhada até aqui,  
DEDICO.

## AGRADECIMENTOS

Finalizar um Trabalho de Conclusão de Curso-TCC (artigo), após alguns meses de pesquisa, leituras e escrita, dá uma sensação de alívio e satisfação. Destarte, durante esse percurso (de aproximadamente seis meses) – qual seja, o de feitura do aludido TCC –, pessoas muito especiais estiveram presentes em minha vida, a quem eu gostaria de agradecer neste momento.

A Deus, o Pai Eterno, pelo Dom precioso da vida. Obrigado Senhor, por esta etapa vencida, por meu passado, por meu futuro. Que sua constante presença em minha vida ilumine sempre meu futuro... Assim seja!

À professora Marccela Oliveira de Alexandria Rique, que, generosamente, me aceitou como orientando, e, com sua experiência e competência, me deixou à vontade para realizar esse trabalho, e soube nos momentos necessários, orientar, a bom termo, de forma enriquecedora e exitosa esse artigo científico.

Aos professores, Jossano Mendes de Amorim e Francisco de Assis Diego Santos de Souza, membros da Banca Examinadora, agradeço profundamente, pelas sugestões valiosas e profícuas.

Aos meus pais, Rita da Cunha Ferreira e José Augusto Ferreira, pelo amor, apoio generoso, estímulo e pela base familiar que me fortalece em todos os momentos de minha vida. Sem esse arrimo e sem a presença constante deles, nada disso teria sido possível.

Ao meu irmão, Adriano da Cunha Ferreira, pelas palavras de incentivo e apoio, a mim dirigidas, ao longo dessa trajetória acadêmica.

À UEPB (CAMPUS III), aos funcionários e aos meus professores de maneira especial. Quero aproveitar esse momento de agradecimento, para consignar, que, essa “casa acadêmica” foi o abrigo de minhas inquietações e *locus* privilegiado para o exercício da reflexão nos últimos onze anos de minha existência – aproximadamente – (entre 2004 e 2008, quando fiz o curso de Geografia, entre 2009 e 2010, no curso de Especialização em Geografia e Território: Planejamento Urbano, Rural e Ambiental, e, agora, no curso de Direito, entre 2012 e 2017). Assim, esta é a culminância de uma longa jornada. Não há palavras para expressar o meu profundo sentimento de agradecimento a essa Instituição acima referida.

Aos amigos e colegas da turma 2012.1 (Direito/Vespertino/UEPB/CAMPUS III), pelo coleguismo, pela afabilidade no trato e a atenção para comigo.

Aos parentes e amigos de um modo geral pelo estímulo e pelos votos de bom êxito que me foram concedidos ao longo dessa trajetória acadêmica, especialmente, nos últimos meses de elaboração desse trabalho.

Por fim, agradeço a todas as pessoas que, de um modo ou de outro, contribuíram para a construção deste trabalho.

“A cultura do autoentendimento, na qual cada qual reconhece o que lhe é direito, sem a necessidade da intervenção de terceiro, seja o árbitro ou o Estado/Juiz para, afastando a vontade dos contendores, dizer o direito, é o ideal e revela o grau de maturidade, responsabilidade e civilidade de um povo”.

Joselita Nepomuceno Borba

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>08</b>
<b>2</b>	<b>SINOPSE HISTÓRICA SOBRE O INSTITUTO DA MEDIAÇÃO.....</b>	<b>11</b>
2.1	No contexto mundial.....	11
2.2	Florescimento no Brasil.....	14
<b>3</b>	<b>NOÇÃO CONCEITUAL DA MEDIAÇÃO.....</b>	<b>15</b>
3.1	Conceito.....	15
3.2	Objetivos.....	16
3.3	Princípios.....	17
3.4	Formas de Mediação.....	17
3.5	Diferenças entre mediação, conciliação e arbitragem.....	17
3.6	Judiciário e Mediação: convergência em objetivos comuns.....	19
<b>4</b>	<b>A MEDIAÇÃO E SUA APLICAÇÃO NA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO.....</b>	<b>19</b>
4.1	Ocorrência da Mediação na solução dos conflitos coletivos de trabalho.....	20
4.2	A Figura do mediador e sua importância na seara laboral.....	22
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>23</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>26</b>

## A MEDIAÇÃO E SUA APLICAÇÃO NA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

André da Cunha Ferreira<sup>1</sup>

### RESUMO

O presente artigo objetiva-se analisar a mediação e sua aplicação na solução dos conflitos coletivos de trabalho. Para tanto, utiliza-se da pesquisa bibliográfica como técnica de pesquisa. Nesse caso, são analisadas doutrinas jurídicas, acerca do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho, além da análise de documentos eletrônicos, bem como teses, dissertações e artigos publicados na internet atinentes à matéria ora posta em questão. Neste diapasão, vê-se que no Brasil – ao contrário de alguns outros países, como por exemplo, Canadá, França, Estados Unidos, etc. –, o instituto da mediação ainda é pouco aplicado, principalmente, na área trabalhista, apesar dessa prática está na gênese de instituições como a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho. No entanto, no que diz respeito a aplicação da mediação na solução dos conflitos laborais, quando bem utilizada, pode trazer grandes benefícios para as partes interessadas, para o judiciário e para a sociedade em geral, haja vista que, tal instituto representa um importante mecanismo de pacificação social, cujos resultados trazem, na maioria das vezes, uma maior satisfação social às partes envolvidas no conflito laboral, conseguindo preservar as relações interpessoais. Infelizmente, sua aplicação prática ainda não é plenamente efetiva nos tribunais brasileiros. Ou seja, por ora, no Brasil, a implementação efetiva do instituto da mediação na Justiça do Trabalho ainda é um processo incipiente e que tem um longo caminho a percorrer até a sua plena aplicação.

**Palavras-Chave:** Conflitos Coletivos Laborais. Mediação. Pacificação Social.

### 1 INTRODUÇÃO

Os tempos hodiernos exigem cada vez mais rapidez e agilidade na solução dos conflitos sociais. Nessa perspectiva, “[...] avulta a percepção de que o que

---

<sup>1</sup> Bacharelado do curso de Direito na Universidade Estadual da Paraíba (CAMPUS III).  
E-mail: andregeografo2010@yahoo.com.br

realmente importa é a pacificação social, sendo irrelevante se alcançada por meio da ação do poder público ou por meios alternativos. [...]”. (ANDRIGHI, 2008, p. 263).

A temática dos meios alternativos de solução de conflitos – mediação, negociação, conciliação e arbitragem – tem ganhado espaço nos dias atuais, tendo em vista a grave crise por que passa o Poder Judiciário (detentor do monopólio da jurisdição estatal), no sentido de entregar uma prestação jurisdicional adequada, barata, tempestiva e efetiva, em face da enorme quantidade de ações e demandas que por ali tramitam.

Neste contexto, no que toca em especial a mediação – objeto da presente pesquisa –, conforme entendimento de Inês Molina Jazzar (2008), tal instituto representa um importante mecanismo de pacificação social, cujos resultados trazem, na maioria das vezes, uma maior satisfação social às partes envolvidas, configurando, assim, um novo modo de regulação social, que prioriza a reconstrução das relações futuras e o respeito às suas necessidades especiais.

A escolha do tema se deu em virtude da notícia amplamente divulgada pela imprensa brasileira após propositura do governo do presidente Michel Temer<sup>2</sup>, vir à baila (no mês de dezembro do ano de 2016), no que tange ao encaminhamento da proposta de reforma trabalhista para à apreciação do Congresso Nacional, à qual propunha em determinado ponto que “o negociado passa a valer mais do que o legislado<sup>3</sup>”, prestigiando, portanto, os meios apropriados de solução de conflitos acima citados. Como se vê, trata-se de um assunto atual e importante, sobretudo, no que concerne às relações trabalhistas.

Em que pese à importância de todas as formas de solução de conflitos, o presente artigo objetiva analisar tão somente o instituto da mediação e sua aplicação na solução dos conflitos coletivos de trabalho, em face da recente vigência da norma processual (Novo Código de Processo Civil-NCPC, Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015) e da sua aplicação subsidiária ou supletiva (consoante os arts. 769 da

---

<sup>2</sup> “Michel Temer assumiu definitivamente a Presidência da República em 31 de agosto de 2016, após o Senado Federal aprovar o processo de impeachment e afastar a presidente Dilma Rousseff do cargo. Durante o período de afastamento temporário de Dilma, Temer permaneceu como presidente interino por 111 dias. Com a confirmação do impedimento de Dilma pelo Senado Federal, Temer assumirá a Presidência plena até 31 de dezembro de 2018”. Disponível em:< <http://www2.planalto.gov.br/acompanhe-planalto/biografia>>. Acesso em: 20 de jan. de 2017.

<sup>3</sup> Expressão cunhada pelo próprio presidente Michel Temer. Em outras palavras, é a introdução do fortalecimento das negociações coletivas que poderão se sobrepor à legislação em alguns pontos, como por exemplo, jornada, férias, intervalos, etc.

Consolidação das Leis do Trabalho-CLT<sup>4</sup> e 15 do NCPC<sup>5</sup>), no âmbito das normas trabalhistas, sob a luz dos atos normativos publicados pelo Tribunal Superior do Trabalho-TST regulamentando o uso da mediação na seara juslaboral de caráter coletivo.

Dada a relevância da temática escolhida e dos seus benefícios para as partes interessadas, para o judiciário e para a sociedade em geral, este estudo tem ainda como escopo trazer o debate em torno de um assunto, até a presente data, controvertido, haja vista que, “o Brasil é um país que tem como característica marcante uma forte tradição na solução jurisdicional dos conflitos. [...]”<sup>6</sup>. Nesse diapasão, registre-se, oportunamente, que não se tem a pretensão de esgotar o tema, mas, sim, de mostrar que, mesmo na área trabalhista, a mediação quando bem utilizada pode alcançar grandes benefícios para os segmentos supramencionados.

Como técnicas de pesquisa foram utilizadas a pesquisa bibliográfica, com a análise de doutrinas jurídicas, acerca do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho, além da análise de documentos eletrônicos, bem como teses, dissertações e artigos publicados na internet atinentes à matéria ora posta em questão. Fez-se, da mesma forma, o exame de dispositivos de legislações infraconstitucionais que disciplinam à temática enfatizada, como por exemplo, artigos da CLT e do NCPC.

Para o alcance do objeto proposto, o trabalho, parte-se, inicialmente, de uma breve contextualização histórica referente ao desenvolvimento do instituto da mediação no mundo e no Brasil. Logo após, apresenta-se uma fundamentação teórica em torno do referido instituto. Chega-se, assim, ao núcleo do estudo, a mediação e sua aplicação na solução dos conflitos coletivos de trabalho.

---

<sup>4</sup> “Art. 769. Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”. (BRASIL, 2017). BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 22 de jan. de 2017.

<sup>5</sup> “Art. 15. Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente”. (BRASIL, 2017). BRASIL. **Lei n. 13.105**, de 16 de março de 2015. Dispõe sobre o código de processo civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)>. Acesso em: 22 de jan. de 2017.

<sup>6</sup> Assertiva formulada pela Procuradora Regional do Trabalho do estado de São Paulo, Sandra Lia Simón, na apresentação do livro de Rildo Albuquerque Mousinho de Brito, intitulado “**Mediação e Arbitragem de Conflitos Trabalhistas no Brasil e Canadá**”, publicado pela editora LTr, na cidade de São Paulo, no ano de 2010.

Pretende-se com este artigo contribuir com o avanço do estudo a respeito das formas de alternativas de solução de conflitos, notadamente sobre a mediação, como método de resolução de conflitos, tendo em vista ser um foco ainda de pouca abordagem no meio acadêmico. E, fundamentalmente, demonstrar a importância de tal instituto para às relações trabalhistas. É nessa vertente que este trabalho se debruçará.

## 2 SINOPSE HISTÓRICA SOBRE O INSTITUTO DA MEDIAÇÃO

Entende-se que para uma melhor compreensão do tema proposto no presente estudo, qual seja a mediação, interessante é a análise do seu histórico. Sendo assim, a síntese histórica, que pretende-se aduzir, tem como finalidade delinear um panorama relativo o evolver histórico do instituto da mediação no mundo e no Brasil.

### 2.1 No contexto mundial

A origem da mediação perde-se no decurso da história da humanidade. Para Juliana Guanaes Silva de Carvalho Farias (2016, p. 3), “[...]. Em verdade, a mediação já existia desde o momento em que uma terceira pessoa intervinha no conflito tentando ajudar as partes a resolvê-lo”.

Mais à frente, referida autora baseada nos estudos de Sérgio Rodrigo Martinez (2002) assegura que, “[...] não é possível afirmar o [...] marco inicial [da mediação], embora se encontrem registros remotos dessa prática, através da concepção da conciliação cristã, com repercussões desde o Direito Romano. [...]”. (FARIAS, 2016, p. 3)<sup>7</sup>.

Por outro lado, *Giuseppe Di Chio* (2003 apud VELLATORI, 2001), assevera que a evolução de tal instituto sempre foi condicionada ao desenvolvimento do comércio.

---

<sup>7</sup> Ressalte-se que nestes períodos a mediação não era assim denominada, de forma que somente após a conscientização e teorização deste processo, é que o mesmo foi assim denominado. Até então, tais experiências foram devidamente classificadas como momentos de ocorrência de mediação. Cf. FARIAS, Juliana Guanaes Silva de Carvalho. **Panorama da mediação no Brasil: avanços e fatores críticos diante do marco legal.** 2016, n.188, p. 3. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4099/2812>>. Acesso em: 10 de fev. de 2017.

Pois bem, com fundamento na contextualização anteriormente alinhavada, vê-se que há uma imprecisão no tocante o limiar da incidência da mediação para a solução dos conflitos surgidos nas diversas sociedades. Entretanto, conforme anota Juliana Farias,

Somente a partir da metade do século XX é que o processo de mediação foi definido e sua prática foi utilizada de forma direcionada e orientada. A sua verificação deu-se ao lado de outros métodos extrajudiciais de solução de conflitos como a negociação, a conciliação e a arbitragem. (FARIAS, 2016, p. 3).

O eminente jurista Rildo Albuquerque Mousinho de Brito compartilha desse mesmo raciocínio da autora citada. Eis o trecho a seguir que confirma tal assertiva:

[...], não se pode afirmar que, nos países da *common law* a adoção dos mecanismos alternativos de resolução de disputas (*Alternative Dispute Resolution – ADR*) ao menos de maneira institucionalizada, remonte a séculos passados. Embora institutos como a mediação e arbitragem existam há muito mais tempo em tais sociedades, em verdade apenas durante o século XX é que esses procedimentos passaram a ser usados de forma mais intensiva e institucionalizada. Nos Estados Unidos da América, por exemplo, a partir da década de 60 é que se percebe um grande interesse de americanos por essas formas alternativas de solução de conflitos [mediação, negociação, conciliação e arbitragem]. (BRITO, 2010, p. 12).

Do exposto, percebe-se que, muito embora a procura por métodos de solução de conflitos seja um fenômeno antigo, somente na metade do século XX é que a utilização de tais métodos passou a ser alvo de estudos e pesquisas, com vistas a uma análise científica do evento e, conseqüentemente, a expansão de sua utilização nas demais sociedades. O exímio professor Boaventura de Sousa Santos assentou que o resultado destas pesquisas influenciou a administração da Justiça na América do Norte e Europa, mormente, refletindo também em outras regiões. (SANTOS, 1999)<sup>8</sup>.

Dessa forma, o processo de teorização da mediação fez com que eclodissem escolas clássicas para orientar as diferentes formas de desempenhá-la. De modo que, hodiernamente, já existem três escolas, quais sejam: “[...] o Modelo Tradicional-Linear (desenvolvido por *Harvard Law School*), o Modelo Transformativo (introduzido

---

<sup>8</sup> Sobre estudos de mecanismos de solução de conflitos, consultar: SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. 7. ed. Porto: Edições Afrontamentos, 1999. Especificamente, o capítulo intitulado de: “**A sociologia dos tribunais e a democratização da justiça**”.

por Robert A. Bush – teórico da negociação e Joseph F. Folger – teórico da comunicação) e o Modelo Circular-Narrativo (proposto por Sara Cobb)” (LIMA; ALMEIDA, 2010 apud FARIAS, 2016, p. 4)<sup>9</sup>.

No que diz respeito a tais modelos, a jurista Juliana Farias (2016), noticia ainda que, os referidos modelos convivem harmonicamente, ademais, são todos atuais e que todos eles podem ser aplicados. “[...]. Na verdade, o que define qual o modelo mais adequado é o tipo de conflito a ser mediado, o contexto em que será realizada a mediação, as partes envolvidas e sua relação interpessoal, bem como o próprio estilo do mediador<sup>10</sup>”. (FARIAS, 2016, p. 4).

Para encerrar este tópico, é importante registrar que, com o processo de globalização<sup>11</sup>, a mediação passou a ganhar espaço “[...] devido à sua eficácia, celeridade e baixo custo (em comparação a via judicial), tornando-se uma técnica de simples e passível exportabilidade<sup>12</sup>”. Destarte, a mesma difundiu-se para diversos países, tais como: Canadá, França, Portugal, entre outros. Neste particular, o Brasil, também, não ficou imune, “[...] de maneira que o mesmo igualmente importou a

---

<sup>9</sup> “O modelo Tradicional-Linear de Harvard ou Programa de Negociação da Escola de Harvard, também conhecida como ‘mediação satisfativa’ encontra fundamento na comunicação entendida em seu sentido linear, ou seja, o mediador tem como função ser um facilitador da comunicação para poder conseguir um diálogo que é entendido como uma comunicação bilateral efetiva [...].

O Modelo transformativo de Bush e Folger fundamenta-se também na comunicação, mas com foco no aspecto relacional. Trabalha para o empoderamento das partes, que devem ser vistas como responsáveis por suas ações, ou seja, é voltado para o reconhecimento do outro como protagonista de sua vida e coprotagonista do conflito [...].

O Modelo Circular- Narrativo de Sara Cobb se fundamenta na comunicação circular. A proposta inclui elementos verbais, os quais se relacionam ao conteúdo e paraverbais (corporais, gestuais etc.), que tenham a ver com a relação [...]”. (GOULART & GONÇALVES, 2016, S/P). Cf. GOULART, Juliana Ribeiro; GONÇALVES, Jéssica. **Conheça os principais modelos de mediação de conflitos**. Disponível em: <<http://emporiododireito.com.br/conheca-os-principais-modelos-de-mediacao-de-conflitos-por-juliana-ribeiro-goulart-e-jessica-goncalves/>>. Acesso em: 12 de fev. de 2017.

<sup>10</sup> No tocante ao mediador, a professora Zoraide Amaral de Souza, particularmente, aponta que: “o mediador é figura de fundamental importância para o bom andamento do processo. Deve possuir qualidades pessoais, tais como reconhecida trajetória ética, sensibilidade, facilidade de comunicação e credibilidade, assim como compreender e saber aplicar as etapas do processo de mediação, sabendo administrar habilidades como escutar, promover a harmonia entre as partes, conduzir interesses e necessidades, desenvolver ações, controlar a raiva, saber argumentar, saber reenfocar aspectos, romper barreiras, planejar estratégias, equilibrar poderes, redigir acordos e saber transformar funções. É pacífico e óbvio o fato de este mediador ser competente e conhecer o direito material relativo ao mérito da questão que está em discussão”. Cf. SOUZA, Zoraide Amaral de. **Arbitragem – conciliação – mediação nos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2004, p. 69.

<sup>11</sup> “Processo típico da segunda metade do século XX que conduz a crescente integração das economias e das sociedades dos vários países, especialmente no que toca a produção de mercadorias e serviços, aos mercados financeiros e à difusão de informações”. Cf. HOLANDA, Aurélio Buarque de. **Novo Aurélio século XXI: o dicionário da Língua Portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001, p. 348.

<sup>12</sup> *Ibidem*, p. 5.

mediação, como processo extrajudicial de resolução de conflitos (em virtude, sobretudo, da crise instaurada no Poder Judiciário)<sup>13</sup>.

Eis a seguir um breve resumo do desenvolvimento do supracitado instituto no Brasil.

## 2.2 Florescimento no Brasil

No Brasil, a mediação desponta em face da crise estrutural vivenciada pelo Poder Judiciário nos últimos tempos, como já foi explicitado anteriormente neste trabalho. Acontece que, consoante ponderação de (CAPPELLETTI; BRYANT, 2002, apud FARIAS, 2016, p. 6), “[...] o Estado não é suficiente – como único centro de poder – para garantir a resolução de conflitos e efetivação de direitos e deveres dos cidadãos, especialmente aqueles localizados nas comunidades mais carentes e marginalizadas”.

Ora, “assim é que a mediação floresceu no Brasil, nas regiões mais pobres, (assim como em outros países), envolta às classes mais prejudicadas e preteridas do acesso à justiça [...]”<sup>14</sup>. Nesse viés, “[...] a cada dia a mediação torna-se um instrumento útil e favorável para solucionar os mais diversos tipos de conflitos (a saber: familiares, civis, consumeristas, trabalhistas, ambientais, entre outros), protagonizados pelas mais diversas personalidades (pessoas físicas ou jurídicas)”. (FARIAS, 2016, p. 7).

Destaque-se, convenientemente, que, no âmbito de conflitos trabalhistas no Brasil, a mediação não constitui uma novidade, “[...] mas, ao revés, está na gênese de instituições como a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho”. (BRITO, 2010, p. 19).

Por derradeiro, deve ser assinalado que “o instituto da mediação, embora utilizado por instituições privadas no Brasil desde a década de noventa [do século XX], foi (apenas) recentemente reconhecido pelo Poder Judiciário”. (FARIAS, 2016, p. 8). Deste modo, vivencia-se atualmente no Brasil o momento do marco legal da mediação, a partir da produção de bases normativas, a saber: a Resolução n.º

---

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 5.

<sup>14</sup> *Op. cit.* p. 7.

125/2010 do Conselho Nacional de Justiça, o Novo Código de Processo Civil e a Nova Lei de Mediação (Lei n. 13.140/2015)<sup>15</sup>.

Na seção seguinte, será abordado o arcabouço teórico do instituto em comento, para que se possa angariar mais informação da figura jurídica ora estudada.

### 3 NOÇÃO CONCEITUAL DA MEDIAÇÃO

#### 3.1 Conceito

Para Maria de Nazareth Serpa (1999, apud SOUZA, 2004, p. 66), a palavra mediação provém “do latim *mediare*, e significa dividir ao meio, intervir”.

Por seu turno, Joselita Nepomuceno Borba afirma que:

Mediação é um processo voluntário, objetivo e amigável, em que as partes se propõem a resolver impasse surgido durante negociação. Possibilita a intervenção de um terceiro elemento imparcial que auxilia os opositores a alcançar um acordo com relação às suas divergências. A decisão é conjunta em seus próprios entendimentos e pontos de vista em face das suas necessidades. (BORBA, 2002, p. 36).

De acordo com esse entendimento da sobredita autora, pode-se proferir que mediação é um instrumento facilitador de autocomposição do conflito, com a participação de um terceiro, que é escolhido ou aceito pelas partes.

Por sua vez, a doutrina trabalhista conceitua a mediação nos seguintes termos:

Mediação é técnica de composição dos conflitos caracterizada pela participação de um terceiro, suprapartes, o mediador, cuja função é ouvir as partes e formular propostas. As partes não são obrigadas a aceitar as propostas. Só se compõem havendo o acordo de vontades entre ambas. (NASCIMENTO, 2002, p. 13).

Já para o doutrinador Maurício Godinho Delgado, a mediação é “a conduta, pela qual, um terceiro aproxima as partes conflituosas, auxiliando e, até mesmo,

---

<sup>15</sup> Saliente-se que, neste trabalho, não se pretende analisar as normas citadas. Apenas foram elencadas para nortear o estudo acerca das principais normas editadas no Ordenamento Jurídico Pátrio sobre a temática em questão.

instigando sua composição, que há de ser decidida, porém, pelas próprias partes” (DELGADO, 2011, p. 1374).

A partir destes fragmentos ora transcritos neste tópico, percebe-se que a figura do mediador possui função essencial ao processo de mediação. Mais adiante, neste artigo, se tecerá considerações mais delongadas acerca da importância de tal figura na seara laboral.

### 3.2 Objetivos

Conforme ensina Inês Molina Jazzar (2008, p. 86), “o objetivo principal da mediação é que as partes cheguem a um consenso satisfatório, mediante a exploração de suas necessidades, prioridades e interesses subjacentes dos envolvidos no conflito”. Além disso, “[...] suas estratégias objetivam, além da resolução de conflito, a prevenção e a aprendizagem de novas maneiras de resolução de conflito, promovendo um ambiente propício à colaboração e possibilitando que relações continuadas perdurem de forma positiva”. (JAZZAR, 2008, p. 88).

Sob esse enfoque, “[...] a utilização da mediação mostra-se interessante, exatamente porque [...] as partes não só tem o litígio encerrado, como, também, o conflito social que havia sido deflagrado deixa de existir, passando as partes envolvidas a conviver harmoniosamente”. (SOUZA, 2004, p. 62).

Vê-se, portanto, que a mediação possibilita que as próprias partes envolvidas “[...] vislumbrem caminhos a um futuro que permitirá estabelecer novos relacionamentos e possibilidades, alcançando-se melhor convivência futura e contribuindo para o sentimento de inclusão e paz no meio em que convivem”. (JAZZAR, 2008, p. 92).

Daí porque, a razão pela qual a mediação difere da jurisdição estatal, pois enquanto a primeira mira o futuro, a segunda se volta para o passado, buscando levantar provas, arguindo testemunhas, etc., para que em seguida seja prolatada uma sentença, dando o direito a uma só parte. Restando, assim, insatisfeita a outra parte.

### 3.3 Princípios

Distintamente do que ocorre nos processos judiciais, a mediação não possui um procedimento fixo e determinado. Sendo assim, a professora Zoraide Amaral de Souza (2004) aponta como princípios da mediação, os seguintes: a) identificação das necessidades e interesses dos participantes; b) imparcialidade do mediador; c) confidencialidade do procedimento, e d) voluntariedade na escolha da mediação. Em seguida, ela descreve as seguintes características: a) privacidade, b) economia financeira e de tempo, c) oralidade, e d) reaproximação das partes.

### 3.4 Formas de Mediação

Em conformidade com Inês Molina Jazzar (2008), pode-se ser observada a existência de três formas de mediação, a saber: a privada, a institucionalizada ou relacionada a um órgão público e a comunitária.

Abaixo será aduzida a característica de cada uma, segundo ensinamento da autora mencionada (JAZZAR, 2008):

- a) Na mediação privada, os serviços são prestados por mediadores independentes ou câmaras de conciliação organizadas por estatutos próprios;
- b) Nos serviços de mediação institucionalizados ou relacionados a órgãos públicos, a mediação pode ser de natureza administrativa ou judicial. Exemplo de mediação de natureza administrativa é a que ocorre perante os Ministérios do Trabalho;
- c) A mediação comunitária visa desenvolver entre a população valores, conhecimentos e comportamentos destinados ao fortalecimento de uma convivência pacífica, contribuindo para um melhor entendimento de respeito e tolerância e para um tratamento adequado que perturbam a paz.

### 3.5 Diferenças entre mediação, conciliação e arbitragem

Acredita-se que seja interessante para o estudo em questão, pontuar, mesmo que, em apertada síntese, a distinção existente entre as três figuras jurídicas em

epígrafe, a fim de tornar mais compreensível o instituto ora analisado face às outras figuras aqui pautadas.

Muito embora a distinção entre a mediação, conciliação e arbitragem não têm efeitos práticos para este trabalho – que trata da mediação e sua aplicação na solução de conflitos coletivos de trabalho – é válido ressaltar que há importantes diferenças a serem consideradas entre tais institutos.

Pois bem, a professora Zoraide Amaral de Souza, lembra que: “não é demais recordar a diferença entre a conciliação e a mediação. No primeiro caso, o litígio já existe enquanto na mediação há uma prevenção das diferenças e das divergências existentes entre os litigantes”. (SOUZA, 2004, p. 211). Por sua vez, a arbitragem, tal como a conciliação e a mediação, é uma forma de resolução de conflitos de interesses que também utiliza terceiros imparciais. Corroborando tal concepção, o jurista Rildo Mousinho de Brito preleciona que a arbitragem,

[...] é um método alternativo à via jurisdicional para a solução de conflitos de interesses disponíveis, que pode ser utilizado pelas pessoas capazes de contratar e que consiste no julgamento de questão por um árbitro escolhido livremente pelas partes, materializado em uma decisão ou laudo arbitral com a mesma força de uma sentença judicial. (BRITO, 2010, p. 42).

Zoraide Amaral de Sousa esclarece ainda que:

Na verdade, quando estamos diante da conciliação, esses terceiros conduzem o processo na direção de um acordo, opinando e propondo soluções, diferentemente do procedimento da mediação, no qual o mediador [...] não decide pelas partes.

Diga-se de passagem, que a mediação, além do acordo, visa também à melhoria da relação entre as pessoas envolvidas. Já na arbitragem, o terceiro imparcial, define, decide, e soluciona o impasse surgido entre as partes. (SOUZA, 2004, p. 58).

Em suma, pode-se dizer que a mediação é um meio alternativo de solução de conflitos mais satisfatório, pois, as partes chegam a um acordo sem a imposição de um terceiro (ideal de civilidade), diferentemente da conciliação e da arbitragem que tem um terceiro propondo, opinando, definindo e decidindo soluções para o impasse surgido entre as partes.

### 3.6 Judiciário e Mediação: convergência em objetivos comuns

É uníssono o entendimento de que os usos e costumes evoluem com a transformação da sociedade, ainda mais, nos dias de hoje, em que a mesma se moderniza numa velocidade sem precedentes na história da humanidade. Desta maneira, “em decorrência das mudanças e transformações que ocorrem continuamente na sociedade, o Poder Judiciário não pode ser considerado o único local apropriado para a resolução dos conflitos que se apresentam”. (JAZZAR, 2008, p. 102). Nesse sentido, “a mediação tem uma forte ligação com o gerenciamento dos processos e com práticas de gestão do Judiciário [...]”. (GABBAY, 2011, p. 159).

Destarte, a mediação pode ser aplicada para aliviar o Judiciário e tornar a resolução dos conflitos mais célere, econômica e próxima dos cidadãos. Todavia,

Não podemos pretender que tal meio de resolução resolva os problemas do Judiciário, tampouco, podemos criar uma outra espécie de justiça mais barata, de segunda categoria, destinada aos que não têm capacidade financeira de recorrer ao sistema judicial. O que se pretende é oferecer novos mecanismos que possibilitem que as partes resolvam seus conflitos num ambiente onde o diálogo é estimulado e que funcione como fator de agregação social, preservando-se, assim, os relacionamentos entre as pessoas. A mediação possibilita a composição do conflito num ambiente mais colaborativo, podendo atuar de forma complementar ao processo na realização do escopo da pacificação social. A estrutura não-impositiva encontrada na mediação e o estímulo ao desenvolvimento da autodeterminação das partes constituem um diferencial que impulsiona todo o movimento mundial em prol da mediação. (JAZZAR, 2008, p. 103).

Com base nessa interpretação, observa-se que a mediação aflui para complementar o Judiciário em sua atividade jurisdicional, que é o de solucionar os conflitos sociais que surgem entre os membros da sociedade. Enfim, ambos não se repelem, mas sim, se complementam na busca do objetivo precípuo que é o da pacificação social.

## **4 A MEDIAÇÃO E SUA APLICAÇÃO NA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO**

A mediação além de ser aplicada nas áreas de família, cível, comercial, etc., também pode ser adotada para compor litígios trabalhistas. Nesse sentido, a professora Zoraide Amaral de Souza considera que:

Sem dúvida, são inegáveis os benefícios que traz este meio alternativo que, ao compor o conflito, consegue, entre outras vantagens, obter rapidez, eficácia de resultados, redução do desgaste emocional, redução do custo financeiro, garantia de privacidade, de sigilo, redução da duração, redução da reincidência de litígios, maior facilitação da comunicação, promoção de ambientes mais colaborativos, melhoria de relacionamentos e maior compromisso das partes em cumprir um acordo por elas construído. Todos esses fatores garantem à mediação resultados expressivos, até porque não é imposta a nenhuma das partes uma decisão, e sim, estas em um comum acordo, com o auxílio do mediador, chegam a uma solução consensual. (SOUZA, 2004, p. 216).

Nesse contexto, entende-se que, o uso da mediação no Brasil vem ocupando espaço no campo da composição dos conflitos de interesses trabalhistas, principalmente, nas relações de caráter coletivo, conforme análise que a seguir será examinada. Até porque, “[...] ela [a mediação] é especialmente recomendada aos casos em que envolvem relações interpessoais continuadas, como ocorre nas relações coletivas de trabalho”. (JAZZAR, 2008, p. 104).

#### 4.1 Ocorrência da Mediação na solução dos conflitos coletivos de trabalho

A mediação na solução dos conflitos coletivos de trabalho é prática há muito tempo realizada pelo próprio Ministério do Trabalho, cujas regras estão regulamentadas no Decreto n. 1.572, de 28 de julho de 1995. Contudo, pode ser utilizada para a solução de conflitos coletivos, tendo como mediador profissional privado, desde que credenciado no Ministério do Trabalho e Emprego, consoante autoriza a Portaria n. 818 de 1995. (SANTANA, 2003).

Até mesmo,

A Organização Internacional do Trabalho já havia por meio da convenção nº 154<sup>16</sup> exposto o seu posicionamento quanto a possibilidade e a eficácia na solução de conflitos a utilização da mediação por meio da negociação coletiva, dispondo em seu artigo 2º:

Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma

---

<sup>16</sup> Tal Convenção foi ratificada pelo Brasil em 10/07/93 e aprovada pelo Decreto Legislativo nº 22, de 12/5/92 também traça os parâmetros para a promoção e o incentivo de negociação coletiva para resolução dos conflitos de trabalho. (JAZZAR, 2008).

ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez. (FELÍCIO; ONGARATTO, 2016, s/p).

Nesse diapasão, mais recentemente, o novo Código de Processo Civil<sup>17</sup>, traz a possibilidade de audiência de mediação, permitida sua aplicação ao processo do trabalho de acordo com o artigo 769 da CLT. Assim sendo, tal diploma legal foi ao encontro de normas que já previam o instituto de solução de conflito alternativo por meio da mediação, sobretudo, aos conflitos coletivos.

A título exemplificativo, tem-se a Lei n. 10.192/2001, publicada no Diário Oficial da União, em 16 de fevereiro de 2001, que dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e conseqüentemente assegura aos trabalhadores os respectivos reajustes salariais. Tal norma traz expressamente no art. 11 a participação do mediador na negociação coletiva, *in verbis*:

Art. 11. Frustrada a negociação entre as partes, promovida diretamente ou através de mediador, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.

§ 1º O mediador será designado de comum acordo pelas partes ou, a pedido destas, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, na forma da regulamentação de que trata o § 5º deste artigo.

§ 2º A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar da negociação direta, poderá, desde logo, solicitar ao Ministério do Trabalho e Emprego a designação de mediador, que convocará a outra parte.

§ 3º O mediador designado terá prazo de até trinta dias para a conclusão do processo de negociação, salvo acordo expresso com as partes interessadas.

§ 4º Não alcançado o entendimento entre as partes, ou recusando-se qualquer delas à mediação, lavrar-se-á ata contendo as causas motivadoras do conflito e as reivindicações de natureza econômica, documento que instruirá a representação para o ajuizamento do dissídio coletivo.

§ 5º O Poder Executivo regulamentará o disposto neste artigo. (BRASIL, 2017).

Do exposto, observa-se que o instituto da mediação aplicável ao direito coletivo do trabalho se mostra como eficaz ferramenta na resolução dos dissídios coletivos.

Recentemente, em sintonia com a tendência de valorização dos meios adequados para solução de conflitos, o TST publicou o Ato nº 168/TST/GP, em 04 de abril de 2016 (norma interna), evidenciando a importância da aplicação da mediação no âmbito coletivo das relações laborais.

---

<sup>17</sup> Sobre este Diploma legal, mister consultar: FUX, Luiz. **Novo código de processo civil temático**. São Paulo: Editora Mackenzie, 2015, p. 9-36.

Na verdade, vale frisar, a mediação (no âmbito judicial e extrajudicial), por ser um processo que se baseia no diálogo, é permitida para todos os casos, principalmente, os conflitos que versem sobre direitos disponíveis ou sobre direitos indisponíveis que admitam transação. Especialmente, quando existe entre as partes uma relação jurídica pré-existente ao conflito (com perenidade no tempo). (FARIAS, 2016).

Nos dias atuais, vivencia-se no Brasil a expectativa da Reforma Trabalhista proposta pelo Governo Federal, a qual tem como escopo modernizar as relações de trabalho, que muito vem sendo criticada por não ter ocorrido significativas alterações desde 1943, quando editada e publicada a Consolidação das Leis do Trabalho. Tal Reforma propõe dar maior autonomia para as negociações coletivas, havendo uma menor interferência do Estado e uma maior liberalidade entre as partes para ajustarem as questões afetas à seara laboral. Enfim, nesse momento, só o futuro dirá como será o desfecho de tal propositura.

Abaixo, passa-se a analisar a figura do mediador e sua importância no âmbito laboral.

#### 4.2 A figura do mediador e sua importância na seara laboral

Conforme já foi consignado anteriormente neste trabalho, em nota de rodapé, (nota de nº 10), a figura do mediador é extremamente importante para o andamento da mediação. Eis abaixo uma descrição de tal figura:

O mediador é um terceiro, desinteressado e neutro, que busca por meio do processo de mediação exercer a função de conselheiro, pois é aquele que aconselha ou sugere aos contendores algo de novo, de diferente, às questões levadas pelas partes, ampliando a possibilidade de acordo, por contrabalançar os motivos do conflito, e por suas ponderações, ajudar as partes a chegarem a uma solução, o que em alguns casos, a *priori*, poderia ser impossível. (SOUZA, 2004, p. 72).

Mais à frente, referida autora acrescenta que: “este pode ser qualquer pessoa indicada pelas partes ou por órgão estatal. [...]. Obviamente, o mediador deve possuir a capacidade de comunicação, deve exprimir seu pensamento de forma simples e clara, bem como saber entender e interpretar a intenção das partes por meio de seus conhecimentos”. (SOUZA, 2004, p. 72).

Destarte, na seara laboral, o mediador se mostra peça fundamental para a resolução dos conflitos coletivos, inclusive, a própria Carta Política de 1988<sup>18</sup>, no art. 114, nos § 1º e 2º, autoriza que o mediador possa atuar nas negociações coletivas (entre empregadores e empregados).

Nessa esteira, “o mediador deve ser o interventor no conflito de interesses surgido, porém, com neutralidade, com a intenção de dirigir as partes para um acordo”. (SOUZA, 2004, p. 72).

Dessa forma, a figura do mediador deve reunir em uma só figura humana características e habilidades específicas que são fundamentais para o sucesso do processo de mediação. Até porque, “a sua principal função é a de facilitador, isto é, deve propiciar às partes as condições necessárias para que alcancem a melhor solução para o litígio”. (SOUZA, 2004, p. 62).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sociedade brasileira, contemporaneamente, tem reclamado, cada vez mais, por uma Justiça que conceda ao cidadão uma resposta justa e tempestiva, apta a nutrir o respeito pelo órgão que a presta – o Poder Judiciário. (FUX, 2015). Entretanto, ao longo de sua existência, referido Poder não tem correspondido satisfatoriamente a tal desiderato. Com isso, nos últimos tempos, tem ganhado relevo os meios alternativos de solução de conflitos, como por exemplo, o instituto da mediação, o qual foi objeto do presente trabalho.

Diante dessa realidade, este estudo teve como escopo realizar uma análise do instituto da mediação e sua aplicação na solução dos conflitos coletivos de trabalho.

---

<sup>18</sup> “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

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

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”. (BRASIL, 2017). BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 16 de mar. de 2017.

Desta forma, percebeu-se que, no Brasil, – ao contrário de alguns outros países, como por exemplo, Canadá, França, Estados Unidos, etc. –, o instituto da mediação ainda é pouco aplicado, principalmente, na área trabalhista, apesar dessa prática “[...] está na gênese de instituições como a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho”, segundo informação do jurista Rildo Albuquerque Mousinho de Brito.

Infelizmente, referida sociedade ainda vivencia fortemente a “cultura da litigância”, assim sendo, até a presente data, os meios alternativos de solução de conflitos (a saber: mediação, negociação, conciliação e arbitragem), não são plenamente praticados, talvez, porque, tais mecanismos tenham surgido em áreas pobres, (assim como se deu em outros países), isto é, envolta às classes mais prejudicadas e preteridas do acesso à justiça. Enfim, tal evento pode ser a razão pela qual, até os dias atuais, os aludidos métodos não são vistos com bons olhos, sobretudo, por uma parte daqueles que compõem o Poder Judiciário.

No entanto, o presente estudo mostrou que, no que diz respeito a aplicação da mediação na solução dos conflitos laborais, quando bem utilizada, pode trazer grandes benefícios para as partes interessadas, para o judiciário e para a sociedade em geral, haja vista que, tal instituto representa um importante mecanismo de pacificação social, cujos resultados trazem, na maioria das vezes, uma maior satisfação social às partes envolvidas no conflito laboral, conseguindo preservar as relações interpessoais. Até porque, a mediação trabalha não só a questão jurídica, mas também, a social e a psicológica entre as partes envolvidas.

Nesse diapasão, para que haja o sucesso pleno de tal meio alternativo, necessário se fez destacar a importância da figura do mediador na seara laboral, uma vez que o papel que este desempenha durante o processo de mediação é imprescindível para que ocorra o bom andamento do referido processo. Este, no caso, tem que dispor de características e habilidades específicas reunidas em uma só figura humana, quais sejam: imparcialidade, habilidade de comunicação, conhecimento material da questão em conflito, paciência, enfim, apenas para citar algumas das inúmeras qualidades afetas a personalidade de quem objetiva exercer a função de mediador.

Ressalte-se que, apesar do instituto da mediação ser interessante para resolver conflitos trabalhistas coletivos, entende-se também que, nada obsta, a sua aplicação nos conflitos individuais de trabalho (desde que observada às particularidades do caso concreto, haja vista que devem ser preservados os direitos

trabalhistas indisponíveis). Ademais, ela serve para complementar à atividade jurisdicional, contudo, sua aplicação prática ainda não é plenamente efetiva nos tribunais brasileiros. Ou seja, por ora, no Brasil, a implementação efetiva da mediação na Justiça do Trabalho ainda é um processo incipiente e que tem um longo caminho a percorrer até a sua plena aplicação, como já ocorre em outros países, conforme foi sublinhado anteriormente no trabalho.

Por fim, espera-se que, com a recente vigência do Novo Código de Processo Civil – cujo Diploma legal recepcionou tais métodos alternativos –, e da sua aplicação subsidiária ou supletiva na Justiça do Trabalho, consoante os arts. 769 da CLT e 15 do NCPC, que, no caso, a aplicação efetiva da mediação na área trabalhista se torne uma realidade no Brasil num futuro próximo.

## MEDIATION AND ITS APPLICATION IN THE SOLUTION OF COLLECTIVE CONFLICTS OF WORK

### **ABSTRACT**

The present article aims to analyze a media and its application in the solution of collective conflicts of work. To do so, use the bibliographic search as a search technique. In this case, legal doctrines on labor law and procedural labor law are analyzed, as well as the analysis of electronic documents, as well as theses, dissertations and articles published on the Internet. In this tuning fork, it is seen that in Brazil - other countries, such as Canada, France, the United States, etc. -, the institute of mediation is still little applied, mainly in the labor area, It is in the genesis of institutions such as Labor Justice and the Ministry of Labor. However, with respect to the application of media in the solution of labor conflicts, when they have been made, Of social pacification, whose results bring, in most cases, a greater social satisfaction to the parties involved in the labor conflict, being able to preserve the Interpersonal relationships. Unfortunately, its practical application is not yet effective in Brazilian courts. That is, for the moment, in Brazil, the effective implementation of the media institute in the Labor Court is still an incipient process and that has a long way to its full application.

**Keywords:** Collective Labor Conflicts. Mediation. Social Pacification.

## REFERÊNCIAS

ANDRIGHI, Fátima Nancy. A paz social na Constituição de 1988: o preâmbulo da constituição como porta de acesso à mediação. In: DANTAS, Bruno (Org.). **Constituição de 1988: o Brasil 20 anos depois**. Brasília: Senado Federal, Instituto Legislativo Brasileiro, 2008. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/32498>>. Acesso em: 19 de jan. de 2017.

BORBA, Joselita Nepomuceno. **Direito coletivo do trabalho e mediação: teoria e prática**. São Paulo: LTr, 2002.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 16 de mar. de 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 1.572**, de 28 de julho de 1995. Regulamenta a mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1995/D1572.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/D1572.htm)>. Acesso em: 30 de jan. de 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 22 de jan. de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 13.105**, de 16 de março de 2015. Dispõe sobre o código de processo civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)>. Acesso em: 22 de jan. de 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 10.192**, de 14 de fevereiro de 2001. Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LEIS\\_2001/L10192.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10192.htm)>. Acesso em: 15 de mar. de 2017.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FARIAS, Juliana Guanaes Silva de Carvalho. **Panorama da mediação no Brasil: avanços e fatores críticos diante do marco legal.** 2016, n.188. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4099/2812>>. Acesso em: 10 de fev. de 2017.

FELÍCIO, Raquel de Sousa; ONGARATTO, Gabriele Bernardes. **A mediação como meio de conciliação em conflitos coletivos do trabalho, sob a luz do novo CPC.** 2016. Disponível em: <<http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/14693>>. Acesso em: 1º de mar. de 2017.

FUX, Luiz. **Novo código de processo civil temático.** São Paulo: Editora Mackenzie, 2015.

GABBAY, Daniela Monteiro. **Mediação e Judiciário: condições necessárias para a institucionalização dos meios autocompositivos de solução de conflitos.** 2011. 274 f. Doutorado (Doutorado em Direito)– Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2137/tde-24042012-141447/pt-br.php>>. Acesso em: 1º de mar. de 2017.

GOULART, Juliana Ribeiro; GONÇALVES, Jéssica. **Conheça os principais modelos de mediação de conflitos.** Disponível em: <<http://emporiododireito.com.br/conheca-os-principais-modelos-de-mediacao-de-conflitos-por-juliana-ribeiro-goulart-e-jessica-goncalves/>>. Acesso em: 12 de fev. de 2017.

HOLANDA, Aurélio Buarque de. **Novo Aurélio século XXI: o dicionário da Língua Portuguesa.** 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

JAZZAR, Inês Sleiman Molina. **Mediação e conflitos coletivos de trabalho.** 2008. 212 f. Dissertação (Mestrado em Direito)– Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo-USP, São Paulo, 2008. Disponível em: <[www.teses.usp.br/teses/disponiveis/.../DISSERTACAO\\_COMPLETA\\_PDF\\_INES.pdf](http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/.../DISSERTACAO_COMPLETA_PDF_INES.pdf)>. Acesso em: 08 de jan. de 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho.** 21. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2002.

SANTANA, José Batista. **A Mediação como mecanismo de solução de conflitos trabalhistas.** 2003. 110 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Pernambuco. Programa de pós-graduação em Direito Privado, Pernambuco,

2003. Disponível em:  
<<http://repositorio.ufpe.br:8080/xmlui/handle/123456789/4345>>. Acesso em: 10 de  
jan. de 2017.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. 7. ed. Porto: Edições Afrontamento, 1999.

SOUZA, Zoraide Amaral de. **Arbitragem – conciliação – mediação nos conflitos trabalhistas**. São Paulo: Ltr, 2004.

VILLATORE, Marco Antônio César. **Mediação na solução de conflitos de trabalho e o direito comparado**. 2001. v. 1, n. 2. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:artigo.revista:2001;2000558073>>Mediação na Solução de Conflitos de Trabalho e o Direito Comparado</a>. Acesso em: 23 de jan. de 2017.