



**MEDIAÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS NO BRASIL: UMA ANÁLISE DA  
RESOLUÇÃO 174 DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO –  
CSJT E DOS ASPECTOS PRINCIPIOLÓGICOS**

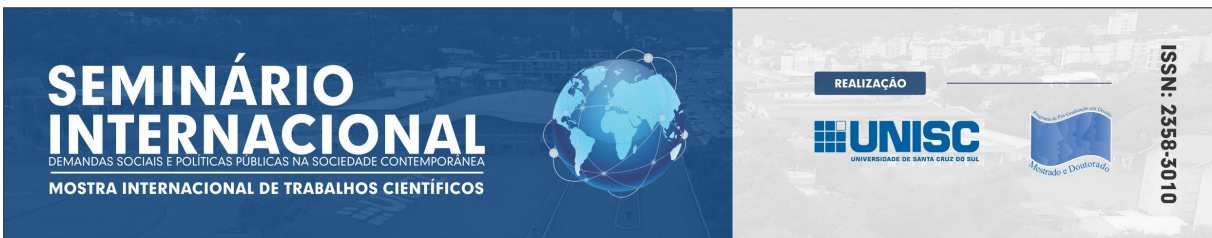
**MEDIATION OF LABOR CONFLICTS IN BRAZIL: AN ANALYSIS OF  
RESOLUTION 174 OF THE SUPERIOR COUNCIL OF LABOR JUSTICE - CSJT  
AND THE PRINCIPIOLOGICAL ASPECTS**

Helena Schwantes<sup>1</sup>  
Fabiana Marion Spengler<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente artigo investiga o uso da mediação de conflitos na Justiça do Trabalho. O estudo foi elaborado a partir de pesquisas bibliográfica e o método de abordagem utilizado é o dedutivo, com intuito de responder a seguinte questão: a mediação de conflitos implementada na justiça do trabalho por meio da Resolução nº 174 do CSJT está de acordo com os princípios mediativos e adequada para resolver disputas trabalhistas? A pertinência temática da pesquisa sedimenta-se nas profundas transformações que estão ocorrendo no sistema jurídico, especialmente com a implementação de métodos adequados de resolução de conflitos. Conclui-se que a mediação de conflitos é adequada para resolver disputas trabalhistas, mas não está de acordo com os aspectos principiológicos.

<sup>1</sup> Mestranda em Direito pelo Programa de Pós-Graduação da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, com bolsa PROSUC-CAPEES, modalidade I, na linha de pesquisa Políticas Públicas de Inclusão Social. Integrante do Grupo de Pesquisas “Políticas públicas no tratamento dos conflitos”, certificado ao CNPq, liderado pela Profª. Pós-doutora Fabiana Marion Spengler e vice-liderado pelo Professor Mestre Theobaldo Spengler Neto. Mediadora voluntária no Projeto de Extensão denominado: "A crise da jurisdição e a cultura da paz: a mediação como meio democrático, autônomo e consensuado de tratar conflitos" da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, desenvolvido junto à Defensoria Pública de Santa Cruz do Sul. E-mail: helena.schwantes@hotmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8037-8550>.

<sup>2</sup> Bolsista de Produtividade em Pesquisa do CNPq (Pq2). Pós-doutora em Direito pela Università degli Studi di Roma Tre, em Roma, na Itália, com bolsa CNPq (PDE). Doutora em Direito pelo programa de Pós-Graduação stricto sensu da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS – RS, com bolsa Capes, mestre em Desenvolvimento Regional, com concentração na área Político Institucional da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC – RS, docente dos cursos de Graduação e Pós Graduação lato e stricto sensu da UNISC, Líder do Grupo de Pesquisa “Políticas Públicas no Tratamento dos Conflitos” vinculado ao CNPq; participante da Rede CUEMYC (Conferência Universitária Internacional para o Estudo da Mediação e do Conflito), site: <https://cuemyc.org/quienes-somos/>; é integrante do grupo de pesquisa internacional "Dimensions of Human Rights" (<http://www.ijp.upt.pt/page.php?p=298>), mantido pelo Instituto Jurídico Portucalense (IJP). Coordenadora do projeto de pesquisa “Ontem, hoje e amanhã: cartografia das políticas públicas brasileiras auto e heterocompositivas de acesso à justiça” financiado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul - Fapergs, Edital 07/2021 - PqG – Pesquisador Gaúcho, processo nº 21/2551-0002322-8 e pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico CNPq, Edital Processo: 407119/2021-3, Chamada CNPq/MCTI/FNDCT Nº 18/2021 - Faixa B - Grupos Consolidados, coordenadora e mediadora do projeto de extensão: “A crise da jurisdição e a cultura da paz: a mediação como meio democrático, autônomo e consensuado de tratar conflitos” financiado pela Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC; E-mail: [fabiana@unisc.br](mailto:fabiana@unisc.br). Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9477-5445>.



**Palavras-chave:** Disputa trabalhista. Conciliação. Mediação.

**Abstract:** This article investigates the use of conflict mediation in the Labor Court. The study was elaborated from bibliographical research and the method of approach used is the deductive one, with the intention of answering the following question: the mediation of conflicts implemented in the labor courts through Resolution nº 174 of the CSJT is in accordance with the principles mediative and adequate to resolve labor disputes? The thematic pertinence of the research is based on the profound transformations that are taking place in the legal system, especially with the implementation of adequate methods of conflict resolution. It is concluded that conflict mediation is adequate to resolve labor disputes, but it is not in accordance with principled aspects.

**Keywords:** Labor dispute. Conciliation. Mediation.

## 1. Introdução

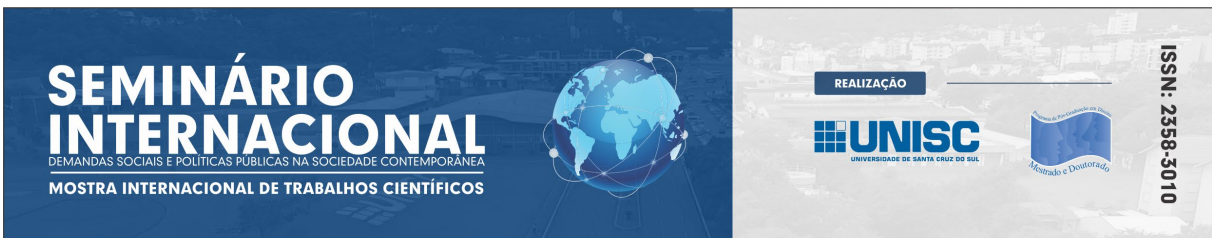
O Poder Judiciário está em crise e enfrenta dificuldades em fornecer proteção judicial e resolver disputas<sup>3</sup> satisfatoriamente, gerando uma pressão por mecanismos adequados. A morosidade da justiça é um grande desafio, pois ameaça àqueles que da justiça necessitam. Nesse viés, diversas ferramentas têm sido empregadas com a finalidade de garantir o acesso à justiça, a razoável duração processual e a eficácia das decisões como um todo. Diante desta necessidade, a Justiça do Trabalho buscou a implementação de políticas públicas de autocomposição, em especial a mediação.

Desse modo, o presente trabalho tem como objetivo analisar, sem pretensão de esgotar o tema, a mediação de conflitos implementada pela Resolução nº 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), o modo como foi implementada e vêm sendo executada e os seus aspectos principiológicos. Assim, a pesquisa pretende responder a seguinte questão: a mediação de conflitos implementada na justiça do trabalho por meio da Resolução nº 174 do CSJT está de acordo com os princípios mediativos e adequada para resolver disputas trabalhistas?

Para cumprir o objetivo proposto utilizou-se, como método de abordagem o dedutivo e a técnica de pesquisa a bibliográfica, como base em livros, artigos e periódicos qualificados dentro do tema proposto. O estudo foi estruturado da seguinte forma: a primeira parte analisa o conflito, a segunda estuda o conceito e as características de mediação e a terceira examina a mediação, como política pública para resolver disputas implementada pela Resolução nº 174 do CSJT e os aspectos principiológicos.

---

<sup>3</sup> Será empregado o termo “disputa” trabalhista seguindo a proposta da Resolução nº 174 do CSJT, que em seu art. 2º, inciso V, dispõe: “Disputa” é a soma da questão jurídica e do conflito, assim considerada a partir da judicialização da lide (CSJT, 2016 <<https://csjt.jus.br/>>).



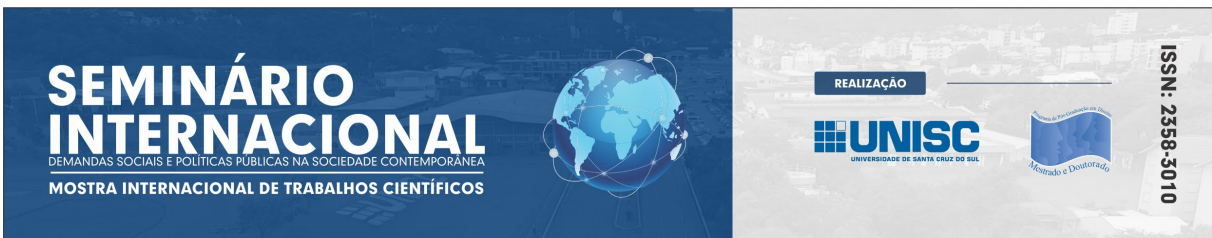
A pertinência temática da pesquisa sedimenta-se nas profundas transformações que estão ocorrendo no sistema jurídico, especialmente com a implementação de métodos adequados de resolução de conflitos, portanto, a pesquisa se justifica, pela necessidade de aprofundamento de estudos científicos acerca de referido instrumento de mediação aplicado as disputas trabalhistas e os seus aspectos principiológicos, tendo em vista, a importância deste método na resolução de disputas.

## 2. O conflito

O conflito integra a sociedade desde que as primeiras comunidades se formaram, porquanto o ser humano possui uma necessidade de convivência, todavia para que seja possível esse agrupamento, é essencial a existência de regras sociais e normas de convivência, o que pode gerar conflitos, tendo em vista que os indivíduos possuem predicções divergentes (COSTA; MENEZES, 2019). Desse modo, sempre haverá conflito, este resulta de diferentes percepções e posicionamentos sobre fatos e ações. O conflito existe na contingência da condição humana, ou seja, fenômeno inerente às relações sociais. Portanto, a percepção da condição social “patológica” do conflito deve ser deixada de lado, e acolher a de um uma condição “fisiológica” (SPENGLER; MAGLICANE, 2020).

Na convivência social, o conflito é algo natural e necessário para o progresso das relações, sem ele, as relações sociais ficariam estagnadas, pois a constante evolução das relações é estimulada pela insatisfação que o conflito traz. Entretanto, é importante que haja uma boa administração do conflito para evitar prejuízos às pessoas envolvidas, como agressões verbais e físicas. Um conflito em que as partes conseguem conversar pacificamente, mesmo que necessitem da ajuda de um terceiro é benéfico e possivelmente contribuirá para a evolução social (SALES, 2007). Assim, ressalta-se que “a paz é um bem precariamente conquistado por pessoas ou sociedades que aprendem a lidar com o conflito. O conflito, quando bem conduzido, pode resultar em mudanças positivas e novas oportunidades de ganho mútuo” (VASCONCELOS, 2008, p. 20).

Nesse viés, “o conflito não é algo que deva ser encarado negativamente. É impossível uma relação interpessoal plenamente consensual. Cada pessoa é dotada de uma originalidade única, com experiências e circunstâncias existenciais personalíssimas” (VASCONCELOS, 2008, p. 19). Por meio das concepções abordadas, é possível compreender que o conflito faz parte da dinâmica social e sempre estará presente, juntamente com a existência dos indivíduos.



Ao reconhecer que o conflito é inevitável, passa-se a desenvolver habilidades para solucioná-lo, até mesmo autocompositivas.

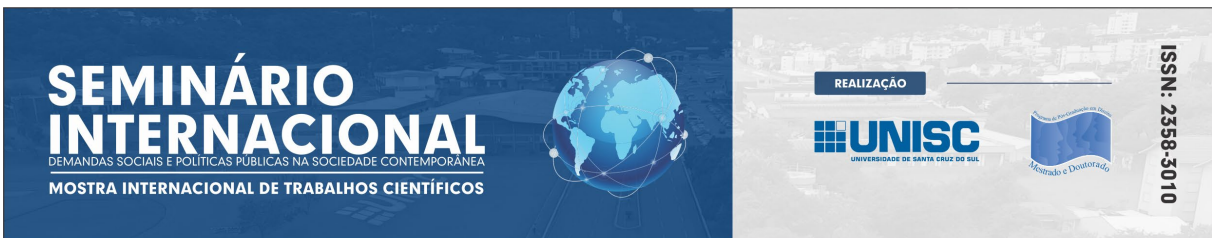
Conforme a sociedade avança, os indivíduos buscam novos paradigmas de vida. Por conseguinte, surge a figura do terceiro imparcial e de confiança mútua das partes para auxiliar no tratamento dos conflitos. Inicialmente, esses terceiros eram os sábios ou sacerdotes das comunidades, que ajudavam os envolvidos a encontrar a solução para o problema (LUZ, 2018). Na sequência, atribui-se ao Estado o dever de regulamentar os conflitos sociais e elaborar normas, com intuito de eliminar toda a violência privada e garantir a paz. Por meio das normas outorga-se ao Estado o monopólio da coerção (SPENGLER, 2016).

Historicamente viveu-se um longo período de direitos reprimidos, e afim de reverter a situação em 1988 a Constituição Federal (CF/88), implementou diversos direitos fundamentais no ordenamento jurídico brasileiro, como pode-se observar entre os artigos 5º ao 24º. Dentre as garantias instituídas pela CF/88, destaca-se o acesso à justiça, que buscou garantir para as pessoas hipossuficientes a gratuidade na defesa de seus direitos e interesses (SILVA; OLIVEIRA; BARBOSA, 2019).

As alterações trazidas pela Constituição resultaram em um aumento significativo da demanda por serviços judiciários, o que, por sua vez, gerou lentidão e altas taxas de congestionamento no sistema. Esses fatores são considerados prejudiciais à sociedade como um todo, pois responderam diretamente à agilidade da justiça. Embora seja uma instituição essencial, o Judiciário passou a ser visto pela população como uma entidade burocrática e lenta. A morosidade enfrentada pelo Judiciário prejudica aqueles que precisam reivindicar seus direitos (GOMES; FREITAS, 2017).

Litigar tornou-se uma prática comum, o que quase levou o Poder Judiciário à inércia. Isso ocorreu após um longo período de repressão de direitos, no qual o povo passou a ter plena capacidade de exercer sua cidadania, assegurada pelo Estado-juiz. Diante desse cenário, o Judiciário enfrenta o desafio de ampliar os limites de sua jurisdição, modernizar suas estruturas e rever seus padrões de funcionamento (SPENGLER, 2014). Dessa forma, a grande demanda por proteção estatal evidencia as dificuldades enfrentadas pelo Estado na administração dos litígios. A incapacidade do Judiciário em oferecer uma solução adequada a todas as exigências que lhe são atribuídas gera obstáculos, inclusive no acesso à justiça, tendo em vista que a demora pode resultar em execuções tardias e ineficientes (COSTA; MENEZES, 2019).

Depreende-se que o Judiciário exerce o papel de impor a ordem e a lei aos indivíduos, atuando como uma entidade detentora de poderes superiores e coercitivos para resolver



questões jurídicas. Entretanto, essa responsabilidade pode acarretar consequências, uma vez que o aumento da quantidade de demandas sociais e individuais tem sobrecarregado o Judiciário, expondo as fragilidades do Estado, especialmente no que diz respeito ao exercício da jurisdição. A ineficácia da justiça pode corroborar para o aumento da cultura do litígio, uma vez que as soluções propostas por meio de sentenças nem sempre resolvem as disputas de forma adequada, pois uma parte acaba saindo vitoriosa e a outra derrotada, gerando um descontentamento em relação à instituição jurídica.

Conforme a demanda no Judiciário cresceu, foi iniciada uma busca por soluções alternativas que oferecessem acesso rápido à justiça. Como resultado, o Estado passou a ter uma nova responsabilidade de alternativas que garantam o acesso à justiça. Assim, torna-se necessário implementar ferramentas e políticas públicas que promovam a resolução de disputas por meio da cooperação das partes.

### **3. Mediação de conflitos: conceito e características**

Conforme constatado, o Poder Judiciário tem enfrentado uma crise de efetividade tanto em quantidade como em qualidade, o que levou à adoção de alternativas para auxiliar na prestação jurisdicional, por meio de políticas públicas. Dessa forma, para recuperar a credibilidade do judiciário junto à população, foram implementados no ordenamento jurídico métodos adequados que possam resolver efetivamente os conflitos decorrentes das relações sociais (GIMENEZ; KOPS; KNOD, 2016). Nesse viés, é necessário que o Judiciário alargue os limites da sua jurisdição, modernize as suas estruturas operacionais e reveja seus padrões funcionais, esse desafio será imprescindível para a sobrevivência como um poder autônomo e independente (SPENGLER, 2014).

Há algumas décadas, têm sido desenvolvidos métodos adequados para a resolução dos conflitos, com o objetivo de oferecer à sociedade uma resposta célere aos seus anseios, a fim de mudar a cultura até então enraizada no litígio que conhece somente uma forma de jurisdição. Com as mudanças que estão sendo implementadas, busca-se desenvolver também a cultura do diálogo, na qual os conflitos possam ser resolvidos de forma pacífica pelos próprios envolvidos, visando à melhor forma da resolução de suas controvérsias, e que estes sejam os principais responsáveis. A mediação não tem o condão de substituir o controle judicial, pois as partes estão livres para optarem pelo método mais adequado para a sua demanda e mesmo que realizada a mediação, nada impede o ajuizamento de ação na via tradicional (SALES, 2007).

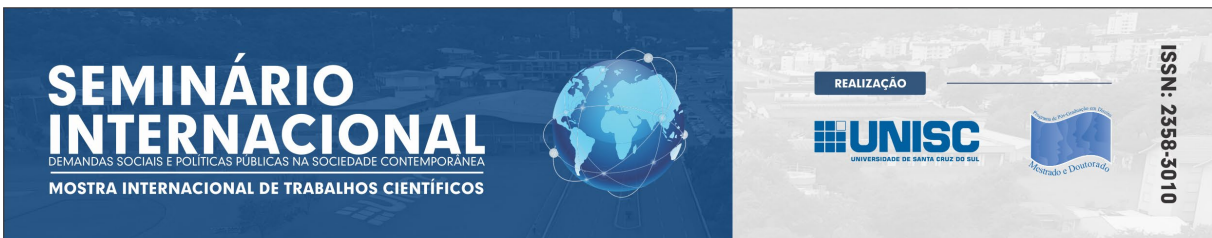


Desse modo, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) elaborou a Resolução nº 125/2010, instituindo a criação da Política Pública Judiciária Nacional de tratamento adequado de conflitos de interesses, que tem por finalidade “a utilização dos métodos consensuais de solução de conflitos – principalmente a conciliação e a mediação – no Poder Judiciário” (CNJ, 2010, <<http://cnj.jus.br>>). A autocomposição é um modelo antagônico ao Judiciário, no qual os próprios envolvidos buscam a solução do conflito. As partes expõem suas propostas e tentam chegar a um acordo que atenda melhor às suas demandas. Neste método, ambos os envolvidos devem estar dispostos a ceder um pouco de seus interesses até que seja possível celebrar um acordo e encerrar a controvérsia (GIMENEZ; KOPS; KNOD, 2016). Já na heterocomposição, há a presença de um terceiro que decide pelo litígio, sem auxiliar, é um técnico que detém o poder de julgar e decidir a disputa apresentada. A jurisdição e a arbitragem são exemplos de heterocomposição, que são conhecidas por serem adversariais, ou seja, uma das partes ganha e a outra perde (SPENGLER, 2019).

Ao ocorrer a possibilidade de consenso entre os litigantes, independente se for por meio de acordo ou reconciliação, é possível evitar um processo judicial demorado. Isso permite aos envolvidos obter uma resposta mais rápida às suas demandas. Além disso, a mediação e a conciliação têm como objetivo a pacificação social, afastando-se da cultura do litígio (SPENGLER, 2014). Desse modo, “a mediação e a conciliação enquanto políticas públicas são alternativas que pretendem mais do que simplesmente desafogar o judiciário diminuindo o número de demandas que a ele são direcionadas” (SPENGLER, 2014, p. 75).

A Resolução nº 125 do CNJ instituiu a mediação e a conciliação como políticas públicas de tratamento adequado de conflitos, sem mencionar as suas diferenças e abordando ambos os institutos de forma idêntica. No entanto, existem diferenças entre os dois métodos, uma vez que cada um deles foi desenvolvido para tratar de tipos específicos de conflitos. Em cada método, o terceiro que conduz a sessão desempenha um papel significativo na busca pelo resultado almejado, pois os institutos possuem objetivos distintos (SPENGLER, 2014).

O método da mediação é proposto como uma alternativa à rigorosa determinação das regras jurídicas e processuais, sendo considerado um modelo adequado para buscar reparar o mal causado em vez de punir o causador do conflito (SPENGLER, 2021). As partes possuem liberdade na tomada das decisões, o mediador auxilia e orienta para que ocorra um diálogo colaborativo e pacífico. O objetivo da mediação é alcançar a satisfação recíproca, que ambos envolvidos ganhem (SILVA, 2008).



O mediador ao realizar a sessão de mediação deve atuar de maneira imparcial, facilitando o diálogo entre as partes, intervindo com perguntas que possam ajudá-las a chegar a um consenso, sem sugerir ou aconselhar qualquer tipo de acordo. O mediador deve conquistar a confiança dos conflitantes e ouvir suas aflições, para que os mediados se sintam à vontade para expressar seus sentimentos, bem como, não deve se colocar em posição superior às partes, e não pode fazer juízo de valor em relação ao litígio ou às atitudes das partes (GIMENEZ; KOPS; KNOD, 2016).

Desse modo, a mediação é vista como uma opção adequada para lidar com conflitos em que há relações continuadas e intensidade de sentimentos entre as partes, uma vez que seu objetivo é retomar o diálogo rompido. Nesses casos, a mediação pode ajudar a identificar pontos em comum, reduzir a discórdia e estimular a comunicação entre os envolvidos. No entanto, em alguns casos, o diálogo pode ser ainda mais difícil, uma vez que as partes em conflito têm dificuldade em ver o que detinham antes do rompimento da relação. O mediador com o uso das técnicas do procedimento, pode ajudar os envolvidos a identificar seus objetivos comuns e considerar as necessidades do outro, bem como estimular a reflexão sobre o conflito por meio de questionamentos. O fato de ocorrer a retomada do diálogo pode ser considerado um resultado positivo da mediação, mesmo que o acordo não seja alcançado (SALES, 2007).

Ao realizar a sessão de mediação, é necessário que o terceiro responsável possua capacitação e conhecimentos técnicos, visto que essa atividade demanda aprimoramento constante com estudos específicos. A falta de capacitação pode comprometer a mediação e causar prejuízos às partes envolvidas. Portanto, é importante destacar que a mediação não deve ser conduzida por terceiros sem a devida qualificação, mesmo que este possua habilidades naturais para negociação (CAHALI, 2018). O mediador “deve ser alguém paciente, sensível, sem preconceitos e com habilidade de formular as perguntas certas às partes, com intuito de conduzi-las à reflexão sobre seus papéis nos conflitos e sua responsabilização quanto à sua reorganização” (TARTUCE, 2008, p. 233).

Na sequência será analisada a mediação de conflitos na esfera trabalhista, pois a Justiça do Trabalho inovou e trouxe por meio da Resolução nº 174 do CSJT a mediação como política pública de autocomposição, visto que, os mecanismos adequados de resolução de conflitos objetivam celeridade processual e atender satisfatoriamente aos litígios. Deste modo, busca-se, com o presente estudo, averiguar se a mediação prevista na Resolução está adequada e atende os seus princípios.

#### 4. Resolução nº 174 do CSJT e os aspectos principiológicos

Existem divergências doutrinárias quanto a possibilidade de aplicação dos meios compositivos na solução de disputas trabalhistas, acredita-se que os direitos são indisponíveis, por serem de natureza alimentar, bem como, são classificados como direitos sociais que se afirmam como direitos humanos dos trabalhadores, ou seja, requerem cuidados e atenção especial (SPENGLER, 2020).

Nesse viés, o direito individual do trabalho é regido por diversos princípios, normas e regras, que possuem como faculdade a proteção do trabalhador, essa proteção é inerente e obrigatória e não pode ser afastada pela simples manifestação da vontade expressa no contrato de trabalho. Por exemplo, o princípio da imperatividade das normas trabalhistas foi instituído em face do desequilíbrio que pode decorrer da relação de emprego, justamente para coibir os vícios implícitos na manifestação de vontade expressa pelo empregado, seja por sua obediência pessoal a seus empregadores, seja por desconhecimento dos seus direitos (PEREIRA, 2020).

Desse modo, no âmbito do direito individual do trabalho a eficácia da mediação depende de um ambiente em que o princípio da proteção é verdadeiramente levado em conta, especialmente, com a observação da imperatividade das normas trabalhistas e a indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Apesar do desafio para aplicar a mediação na esfera do direito individual do trabalho, é preciso desmistificar a ideia de que não é possível realizar qualquer transação de direitos do empregado, caso contrário não haveria a possibilidade de conciliação no processo trabalhista (PEREIRA, 2020). Nas palavras de Spengler (2022, p. 392):

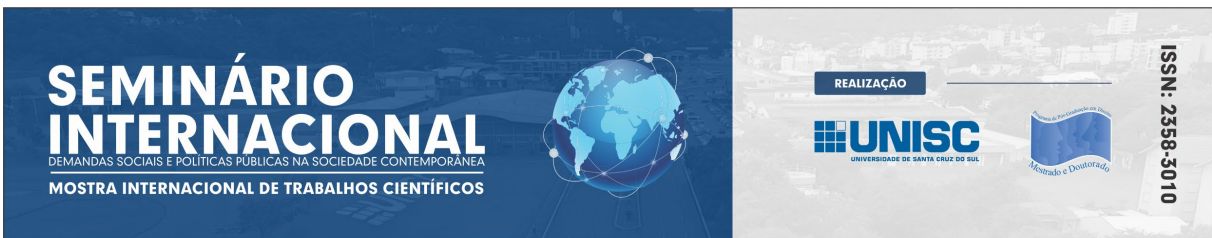
Essa necessidade de simetria dentro da mediação encontra premência na justiça trabalhista devido o desequilíbrio financeiro, social e muitas vezes cultural existente entre empregado e empregador. Esse desequilíbrio pode acarretar na construção de um acordo desigual gerando prejuízos para a parte hipossuficiente. Nesse contexto, necessária e de grande importância também é a presença de um advogado que possa orientar a parte sobre a existência e os limites dos seus direitos.

A Resolução nº 174 do CSJT não menciona que tipos de conflitos podem ser submetidos a autocomposição, nesse viés, pressupõem-se que os procedimentos serão realizados conforme a pauta e a organização de cada magistrado (SPENGLER, 2022). Inclusive a Lei de Mediação dispõe no art. 3<sup>o</sup>, acerca da possibilidade de realizar a mediação em conflitos que versem sobre direitos

---

<sup>4</sup> Art. 3º - Pode ser objeto de mediação o conflito que verse sobre direitos disponíveis ou sobre direitos indisponíveis que admitam transação (Brasil, 2015, <<http://planalto.gov.br>>).





disponíveis ou sobre direitos indisponíveis que admitam transação, bem como, o §1<sup>o</sup> menciona que a mediação pode ser sobre todo o conflito ou parte dele, assim os envolvidos podem escolher realizar a mediação sobre parte do conflito e o que não for possível mediar podem encaminhar ao Judiciário para aplicação do tradicional processo. Desse modo, se houver consenso envolvendo direitos indisponíveis, mas que sejam transigíveis, o §2<sup>o</sup> refere que deverá haver a homologação em juízo, e se houver interesse de incapazes será exigida a oitiva do Ministério Público (BRASIL, 2015).

Por conseguinte, o conceito de conciliação e mediação estão previstos no art. 1<sup>o</sup>, da Resolução nº 174 do CSJT, com a descrição muito semelhante, pois o artigo diferenciou os conceitos apenas com o uso das palavras “com” e “sem”. Ambos os procedimentos são realizados por uma terceira pessoa, de confiança das partes, podendo ser um magistrado ou servidor público, que será supervisionado. No entanto, a Resolução esqueceu que há diferença significativas entre a mediação e a conciliação, como por exemplo o conteúdo de cada instituto. Na conciliação o foco está no acordo, pois visa estabelecer um ponto final ao conflito, neste método o terceiro pode sugerir, aconselhar e interferir, já na mediação o terceiro apenas facilita o diálogo, sem poder induzir as partes ao acordo, visto que o objetivo é possibilitar a comunicação dos mediandos (SPENGLER, 2020).

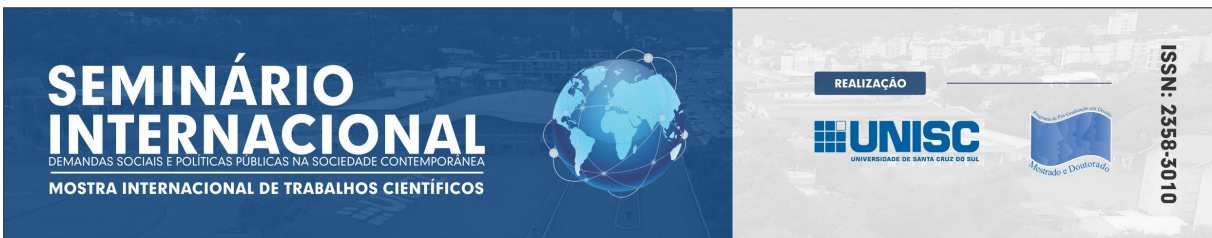
Assim como a Resolução nº 125 do CNJ não soube fazer essa distinção, o mesmo se repete com a Resolução nº 174 do CSJT, que descreve a mediação e a conciliação de modo idêntico, só perpetuando a confusão existente (SPENGLER, 2022). Para Spengler (2022, p. 396) “o artigo em comento em seus dois primeiros incisos traz claramente uma proposta de mediação e de conciliação que foge aos padrões até então divulgados e utilizados em solo brasileiro”. Destarte, um equívoco cometido pela Resolução nº 174 do CSJT é a possibilidade, da mediação ser realizada por magistrados e servidores. Não se discute aqui a competência e o conhecimento desses profissionais, mas sim, o contexto diário em que eles estão inseridos,

---

<sup>5</sup> Art. 3º, § 1º - A mediação pode versar sobre todo o conflito ou parte dele (Brasil, 2015, <<http://planalto.gov.br>>).

<sup>6</sup> § 2º O consenso das partes envolvendo direitos indisponíveis, mas transigíveis, deve ser homologado em juízo, exigida a oitiva do Ministério Público (Brasil, 2015, <<http://planalto.gov.br>>).

<sup>7</sup> Art. 1º. Para os fins desta resolução, considera-se: I – «Conciliação» é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, **com** a criação ou proposta de opções para composição do litígio; II – «Mediação» é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, **sem** a criação ou proposta de opções para composição do litígio; (CSJT, 2016 <<https://csjt.jus.br/>>, grifo nosso).



sempre num ambiente de disputa, onde uma das partes ganha e a outra perde (SPENGLER, 2020). Desse modo, “como dizer a um juiz que ele não pode sugerir um acordo ou então mencionar como a mesma disputa vem sendo decidida em outros tribunais? Como pretender que esses profissionais se dispam de suas competências e trabalhem de modo oposto ao que sempre fizeram?” (SPENGLER, 2022, p. 402).

A participação do magistrado como autoridade pública e com jurisdição, no papel de mediador, produz um receio as partes, principalmente nos casos em que não ocorrer o acordo, pois terão dificuldade de revelar ao magistrado as informações que julgam ser prejudiciais as suas teses, tendo em vista que, o que foi discutido na mediação poderá repercutir no futuro, tem-se a percepção que a revelação dos fatos será danosa para o resultado do processo; assim, se há uma possibilidade do mediando entender que a atuação do mediador está favorecendo ou desfavorecendo um dos lados, o princípio da confidencialidade estará prejudicado. A confidencialidade que as partes tem com o mediador, lhes permite revelar aquilo que normalmente não revelaria no curso do processo, é a essência do procedimento, sem a confidencialidade os mediados não estão abertos para eventuais debates o que acaba inviabilizado a solução, ou seja, as partes não se sentem seguras para discutir a questão jurídica (PEREIRA, 2020).

Para Spengler e Costa (2019), caso não ocorra o acordo e os envolvidos não tenham mais interesse no procedimento autocompositivo, não poderá haver consequências negativas, o processo deverá retomar a sua tramitação regular. Neste contexto, os autores explanam que o magistrado que atuou como mediador não poderá seguir na fase de instrução e julgamento, nos termos do art. 7<sup>o</sup> do Código de Ética dos Conciliadores e Mediadores Judiciais, pois segundo o art. 7<sup>o</sup>, §8<sup>o</sup> da Resolução nº 174 do CSJT o Código de Ética se aplica ao magistrado e servidores, devendo o processo então ser redistribuído ao magistrado substituto, conforme art. 656, *caput*,<sup>10</sup> da CLT.

<sup>8</sup> Art. 7<sup>o</sup> - O conciliador ou mediador fica absolutamente impedido de prestar serviços profissionais, de qualquer natureza, aos envolvidos em processo de conciliação/mediação sob sua condução (CNJ, 2010, <<https://cnj.jus.br/>>).

<sup>9</sup> Art. 7<sup>o</sup>, § 8<sup>o</sup> - Magistrados e servidores conciliadores e mediadores ficam sujeitos ao Código de Ética de Conciliadores e Mediadores Judiciais, estabelecido no anexo II desta Resolução (CSJT, 2016 <<https://csjt.jus.br/>>).

<sup>10</sup> Art. 656 - O Juiz do Trabalho Substituto, sempre que não estiver substituindo o Juiz-Presidente de Junta, poderá ser designado para atuar nas Juntas de Conciliação e Julgamento (Brasil, 1943, <<http://planalto.gov.br/>>).



A Lei de mediação no art. 30, *caput*<sup>11</sup> estabeleceu que as informações produzidas durante a sessão de mediação, não podem ser divulgadas sequer em processo arbitral ou judicial, salvo as exceções previstas em lei. Portanto, o juiz não deve ter acesso às informações da mediação quando for julgar, neste caso, a lei coloca o juiz como um terceiro, que via de regra é oponente à confidencialidade. Desta forma, o magistrado tendo acesso aos fatos que não são levados a fase contenciosa do processo, viabiliza um prejulgamento, comprometendo a sua imparcialidade para a condução do julgamento do processo nos casos em que a autocomposição restar fracassada (BALDISSERA; IOCOHAMA, 2018). É notório que:

O lugar do juiz entre os conflitantes é uma questão complicada, uma vez que ele não se deixa encerrar na fácil fórmula da lei que assegura 'distância de segurança' das razões de um e do outro. Ele vive no conflito e do conflito que ele decide, pronunciando a última palavra e não necessariamente promovendo o diálogo e o consenso (SPENGLER, 2022, p. 400).

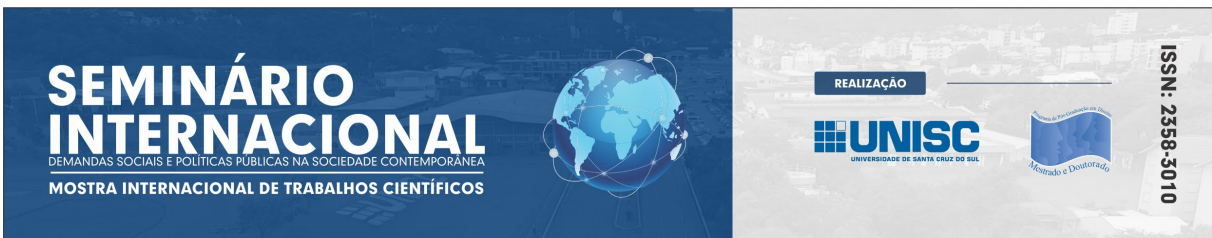
Na sequência, observa-se o princípio da informalidade, que possui como característica um ambiente sem burocracias, menos intimidante que o judiciário e que a figura do magistrado, mesmo que a intimidação não seja intencional e ainda que o magistrado conduza a mediação de maneira informal, a figura da autoridade é indissociável. Assim, um ambiente natural com um terceiro alheio ao Poder Judiciário pode contribuir para a solução dos litígios (PEREIRA, 2020).

Por fim, o princípio da isonomia pressupõe que as partes conflitantes ingressem na mediação de forma igualitária, ou seja, assegura igualdade de condições aos mediandos. Inclusive será adotada medidas para equilibrar as partes, com o objetivo de garantir igualdade e paridade aos litigantes (PEREIRA, 2020). Nesse viés, salienta-se que é necessário equilíbrio nas relações, para que a mediação seja exitosa, portanto, a todos os envolvidos deverá ser oportunizado o direito de se manifestar e garantir a compreensão dos procedimentos que serão desenvolvidos (SPENGLER, 2022).

Historicamente a conciliação e a mediação foram conduzidas na Justiça do Trabalho por magistrado, mas essa prática deverá ser abandonada, pois atualmente a Lei de Mediação e do Código de Processo Civil de 2015 trazem de maneira expressa os conciliadores e mediadores como auxiliares da justiça, ou seja, um terceiro imparcial que atua por meio de técnicas

---

<sup>11</sup> Art. 30. Toda e qualquer informação relativa ao procedimento de mediação será confidencial em relação a terceiros, não podendo ser revelada sequer em processo arbitral ou judicial salvo se as partes expressamente decidirem de forma diversa ou quando sua divulgação for exigida por lei ou necessária para cumprimento de acordo obtido pela mediação (Brasil, 2015, <<http://planalto.gov.br>>).



especializadas para cada método (PEREIRA, 2020). Em suma “a mediação realizada por magistrado gera uma ineficiência de alocação de recursos, além de prejuízo aos princípios da mediação da confidencialidade, da imparcialidade ou da neutralidade e da simplicidade ou informalidade” (PEREIRA, 2020, p. 193). Contudo, se a mediação continuar sendo realizada por magistrados e servidores, é fundamental obedecer rigorosamente aos princípios e regras contidos no Código de Ética dos Conciliadores e Mediadores Judiciais (SPENGLER; COSTA, 2019).

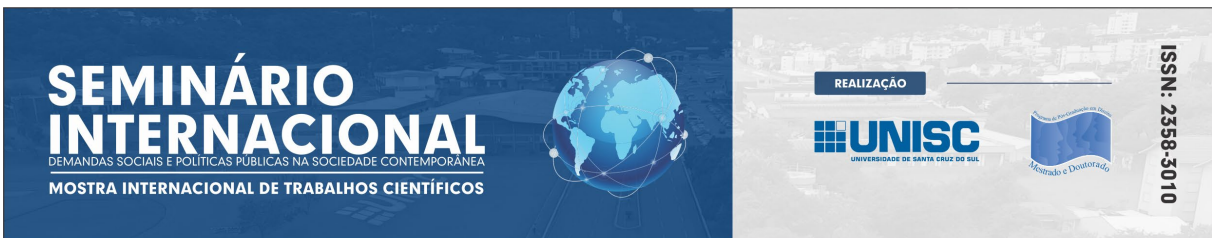
## 5. Conclusão

Inicialmente, verificou-se como ocorre o conflito, sendo constatado que este é inerente à condição humana, por isso sempre esteve presente na sociedade, visto que o homem possui a necessidade de viver de forma coletiva. Portanto, o conflito deve ser encarado como um fator importante na evolução cívica, pois impulsiona a sociedade e atua na evolução do ser humano, tendo em vista que se sempre houvesse consenso não haveria mudança e a sociedade ficaria estagnada.

Contudo, constatou-se que os cidadãos brasileiros possuem a necessidade de um terceiro (Estado-juiz) decida/sentencie todos os litígios, pois acostumaram a depender do Poder Judiciário, não tendo presente em sua cultura o hábito de buscar métodos consensuais, fato que infelizmente ainda está muito enraizado no dia a dia e vem causando a crise no Judiciário.

Nesse viés, a Justiça do Trabalho inovou e trouxe a autocomposição, visto que, os mecanismos adequados de resolução de disputas visam garantir celeridade processual e atender satisfatoriamente aos litígios. Assim, com a análise feita, com base na doutrina jurídica, em especial com escopo naquelas trazidas ao presente estudo, é possível auferir que a mediação implementada pela Resolução nº 174 do CSJT é adequada para resolver disputas trabalhista, mas não está de acordo com os aspectos principiológicos, especificadamente com o princípio da confidencialidade quando permite o juiz ou servidor público supervisionado como mediadores. Isto quer dizer que a mediação de conflitos viabiliza um tratamento mais humanizado para as disputas, colabora para uma cultura de pacificação social, possibilitando aos litigantes autonomia e poder para dar fim às suas próprias tensões.

Apesar de haver divergências doutrinarias acerca da possibilidade aplicação dos meios autocompositivos na solução das disputas é preciso desmistificar a ideia de que não é possível



realizar qualquer transação de direitos do empregado. No entanto ressalta-se a importância de um advogado para orientar a parte sobre os seus direitos.

Quanto a possibilidade de a mediação ser realizada por magistrados e servidores este pode ter sido um equívoco cometido pela Resolução nº 174 do CSJT, visto que a mediação necessita de um ambiente informal e a figura do magistrado e dos servidores podem causar receio nas partes inviabilizando o diálogo espontâneo, bem como, o princípio da confidencialidade estará prejudicado, pois não haverá sigilo das informações tratadas na mediação. Neste caso, sugere-se que a mediação seja realizada por profissionais capacitados, ou seja, por um terceiro imparcial que atua por meio de técnicas especializadas. No entanto, se a mediação continuar sendo realizada por servidores e magistrados, estes devem observar rigorosamente os princípios e regras contidos no código de Ética dos Conciliadores e Mediadores Judiciais e não jurisdicionar nos processos que atuaram como mediador ou conciliador.

Nesse seguimento, ainda que a mediação auxilie na desobstrução do Poder Judiciário, esta é uma consequência indireta dos métodos alternativos, não devendo o Estado utilizá-la com ferramenta para suavizar a sua crise de eficiência, pois esta atitude poderá reduzir a mediação a condição a mero instrumento a serviço do Sistema Judiciário. Porém, se alcançado o consenso por meio dos métodos autocompositivos, pode-se evitar que uma disputa se arraste por anos no judiciário, até que ocorra o seu efetivo julgamento, e que provavelmente não iria satisfazer ambas as partes. Em suma, a mediação objetiva o tratamento das disputas pelos próprios litigantes e possibilita uma resposta adequada ao litígio, e conseqüentemente possibilita maior celeridade.

## REFERÊNCIAS

BALDISSERA, D. J.; IOCOHAMA, C. H. A (im)possibilidade de participação do juiz na mediação. *Revista de Formas Consensuais de Solução de Conflitos*. Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 49 – 67, 2018. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/revistasolucoesconflitos/article/view/4685>>. Acesso em: 10 mar. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Rio de Janeiro, RJ, 1 maio 1943. Disponível em: <[http://planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 17 mar. 2023.

BRASIL. *Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015*. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da



administração pública [...]. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 26 jun. 2015. Disponível em: <[http://planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm](http://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm)>. Acesso em: 19 mar. 2023.

CAHALI, Francisco José. *Curso de arbitragem*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010*. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília: CNJ, 2010. Disponível em: <[https://cnj.jus.br/wp-content/uploads/2014/04/resolucao\\_125\\_29112010\\_23042014190818.pdf](https://cnj.jus.br/wp-content/uploads/2014/04/resolucao_125_29112010_23042014190818.pdf)>. Acesso em: 06 mar. 2023.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *Resolução nº 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: CSJT, 2016. Disponível em: <[https://csjt.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023](https://csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023)>. Acesso em: 02 mar. 2023.

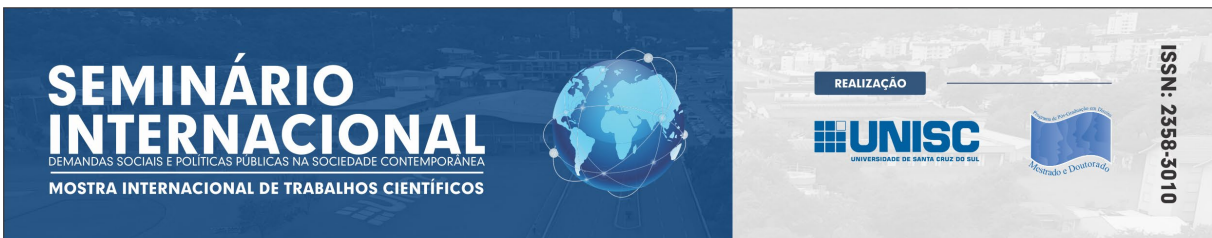
COSTA, M. P.; MENEZES, A. A. Q. A mediação e a conciliação enquanto políticas públicas de acesso à justiça e a pacificação social. *Revista Jurídica Direito & Realidade*, Monte Carmelo, v. 7, n. 9, p. 87-109, 2019. Disponível em: <<http://fucamp.edu.br/editora/index.php/direito-realidade/article/view/1767>>. Acesso em: 25 fev. 2023.

GIMENEZ, C. P. C.; KOPS, R. N.; KNOD, D. Q. Lei nº 13.140/2015 – Lei de Mediação. In: Fabiana Marion Spengler e Theobaldo Spengler Neto (Org.). *Mediação, conciliação e arbitragem*: artigo por artigo de acordo com a Lei nº 13.140/2015, Lei nº 9.307/1996, Lei nº 13.105/2015 e com a Resolução nº 125/2010 do CNJ (Emendas I e II). Rio de Janeiro: FGV Editora, p. 19-45, 2016.

GOMES, A. O.; FREITAS, M. E. M. de. Correlação entre demanda, quantidade de juízes e desempenho judicial em varas de Justiça Federal no Brasil. *Revista Direito GV*, São Paulo, v.13, n. 2, p. 567-585, 2017. Disponível em: <<http://scielo.br/pdf/rdgv/v13n2/1808-2432-rdgv-13-02-0567.pdf>>. Acesso em: 13 jan. 2023.

LUZ, Eduardo Silva. A Incerteza do Acesso à Justiça em Face da Cultura do Litígio: A ascensão de métodos alternativos de resolução de conflitos. *Revista Em Tempo*, Brasília, v.16, n.1, p. 72-92, 2018. Disponível em: <<https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/2507>>. Acesso em: 18 jan. 2023.

PEREIRA, Emmanoel Campelo de Souza. *Mediação no Direito do Trabalho: Aspectos principiológicos*. Tese (Doutorado em Direito), Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo: São Paulo, 2020. Disponível em: <<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/23815>>. Acesso em: 24 mar. 2023.



SALES, Lília Maia de Moraes. *Mediação de conflitos: família, escola e comunidade*. Florianópolis: Conceito Editorial, 2007.

SILVA, Antônio Hélio. Arbitragem, Mediação e Conciliação. In: LEITE, Eduardo de Oliveira (Org.). *Mediação, arbitragem e conciliação*. Rio de Janeiro: Forense, 7, p. 17-38, 2018.

SILVA, P. H. T. da; OLIVEIRA, F. d. P. M. d.; BARBOSA, J. B. Correlação do direito de acesso à justiça com o princípio da razoável duração do processo. *Revista Direito & Desenvolvimento da Unicatólica*, Quixadá, v.2, n.1, p. 52-63, 2019. Disponível em: <<http://publicacoesacademicas.unicatolicaquixada.edu.br/index.php/red/article/view/3157>>. Acesso em: 16 fev. 2023.

SPENGLER, Fabiana Marion. A mediação: A resolução 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e as disputas trabalhistas. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, v.11, n. 21, p. 27-46, 2020. Disponível em: <<https://boletinjdih.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/57843/61436>>. Acesso em: 21 mar. 2023.

SPENGLER, Fabiana Marion. *Da jurisdição à mediação: por uma outra cultura no tratamento dos conflitos*. 2. ed. Ijuí: UNIJUÍ, 2016.

SPENGLER, Fabiana Marion. De mãos dadas dom Pollyanna: A mediação prevista na Resolução 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT - E as disputas trabalhistas. *Revista Jurídica Unicuritiba*, Curitiba, v. 2, n. 69, p. 375 – 405, 2022. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/2406/pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2023.

SPENGLER, Fabiana Marion. *Dicionário de mediação*. v. 1, Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2019.

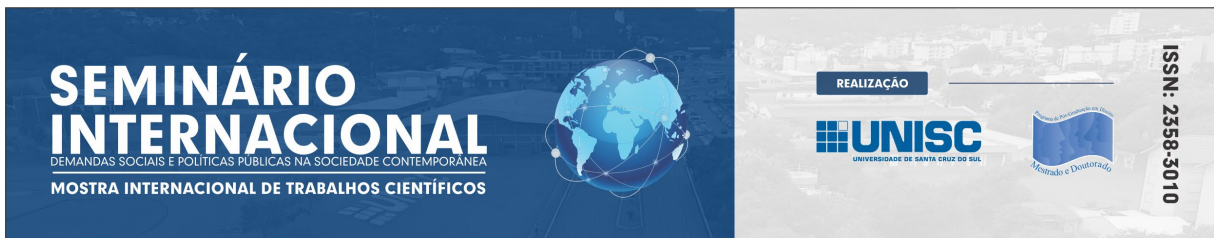
SPENGLER, Fabiana Marion. *Mediação de conflitos: da teoria à prática*. 3. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

SPENGLER, Fabiana Marion. *Retalhos de mediação*. Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2014.

SPENGLER, F. M.; COSTA, M. D. d. La mediación procesal de conflictos colectivos en la justicia del trabajo brasileña. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, v. 10, n. 19, p. 41-62, 2019. Disponível em: <<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/53755/56616>>. Acesso em: 23 mar. 2023.

SPENGLER; F. M.; MAGLIACANE, A. Il Terzo e L'altro. Verso Una Visione Simmeliana del Conflitto. *Revista do Direito*, Santa Cruz do Sul, v. 3, n. 50, p. 35-53, jan./abr. 2020. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/14605>>. Acesso em: 07 abr. 2023.

TARTUCE, Fernanda. *Mediação nos conflitos civis*. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2008.



VASCONCELOS, Carlos Eduardo. *Mediação de conflitos e práticas restaurativas*. São Paulo: Método, 2008.

**Financiamento:** Pesquisa resultante do projeto “Ontem, hoje e amanhã: cartografia das políticas públicas brasileiras auto e heterocompositivas de acesso à justiça” financiado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul - Fapergs, Edital 07/2021 - PqG – Pesquisador Gaúcho, processo nº 21/2551-0002322-8 e pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico CNPq, Edital Processo: 407119/2021-3, Chamada CNPq/MCTI/FNDCT Nº 18/2021 - Faixa B - Grupos Consolidados.