



MEDIAÇÃO: UMA TÉCNICA COMPLEMENTAR À RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NA ESFERA TRABALHISTA

MEDIATION: A COMPLEMENTARY TECHNIQUE FOR RESOLVING CONFLICTS IN THE LABOR SPHERE

Nicoli Francieli Gross¹

Rosane Teresinha Carvalho Porto²

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Atualmente, vivemos em mundo coberto por conflitos, o que resulta em altas demandas no poder judiciário, que por muitas vezes não consegue resolvê-los com agilidade. Diante disso, como meio de agilizar os processos, a mediação vem se tornando um dos principais aliados para combater o excesso de litígios, pois trata-se de um método ágil e capaz de resolver as controvérsias sem que seja necessária a interferência da Justiça.

Todavia, a problemática do presente trabalho enseja-se na impossibilidade da recepção da mediação na esfera trabalhista, a qual se encontra atualmente com altas demandas. No entanto, com o advento da reforma trabalhista, bem como pelo implemento da Resolução 174 do CSJT, a mediação passou a ser incorporada na seara trabalhista, tornando-se um dos principais meios de resolução de conflitos.

À vista disso, tem-se como objetivo analisar a aplicabilidade da mediação na esfera trabalhista, tendo em vista a crescente proeminência dos meios alternativos de resolução de conflitos, os quais, na atualidade, têm-se mostrado interessantes tanto para a figura do empregador como para o empregado.

¹ Discente do Curso de Direito da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ, Bolsista PROBIC/UNIJUÍ; Integrante do Grupo de Pesquisa do CNPq “Biopolítica e Direitos Humanos”, Projeto de Pesquisa “Formas Alternativas de Acesso a Justiça: História e fundamentos”, coordenado pela professora Doutora Rosane Teresinha Carvalho Porto. E-mail: grossnicoli99@gmail.com

² Doutora em Direito pela UNISC(RS). Mestre em Direito na área de concentração: Políticas Públicas de Inclusão Social com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES. Especialização pela PUC/RS em Docência no Ensino Superior. Especialização pela PUC/RS em Nova Educação, Metodologias e foco no aluno. Pós-doutora em Direito pela Universidade La Salle (RS). Professora na Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - UNIJUÍ, lecionando na graduação em Direito e no Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado. Integrante do grupo de pesquisa Direito e Fraternidade da UFRGS (Capes/CNPQ). E-mail: rosane.cp@unijui.edu.br.



O trabalho foi desenvolvido em conjunto ao grupo de pesquisa “Formas Alternativas de Acesso a Justiça: História e Fundamentos”, que é perspectivado através do método de abordagem hipotético-dedutivo, mediante a utilização da técnica de pesquisa bibliográfica para coleta de dados.

Palavras-chave: Acesso à Justiça; Conflitos; Mediação; Trabalhista.

Keywords: Access to justice; Conflicts; Mediation; Labor.

MEDIAÇÃO: UMA TÉCNICA COMPLEMENTAR À RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NA ESFERA TRABALHISTA

O crescente número de demandas por justiça é um episódio complexo e recorrente que acontece no mundo todo, que parte, sobretudo, de uma dependência social dos tribunais, elencadas por uma cultura demandista fomentada pelo próprio Estado (CHASE, 2007), que preocupa-se somente com a perda de seu monopólio (NOZICK, 1994) e, com isso, vêm manipulando a ideia de que somente o Poder Judiciário é capaz de resolver e solucionar os conflitos intersubjetivos. À vista disso, despertou-se uma propensão na institucionalização destes mecanismos, proporcionando, a incorporação das ADR’s (Resolução Alternativa de Disputa³) aos Tribunais, o que valida o seu uso.

Portanto, as soluções alternativas de conflitos, vêm proporcionado à comunidade novas formas de pacificação das lides, e uma delas, é a mediação, que se insere no rol dos métodos autocompositivos, em que as partes tem oportunidade de transigir acerca do seu embate de pretensões, estando acompanhadas de um conciliador, que irá sugerir soluções. Nesse sentido, “conjectura-se com o uso da mediação judicial, a cura da ineficiência dos sistemas de justiça e, portanto, a superação dos entraves do acesso à justiça, tornando-a uma *boa alternativa* para a adjudicação”. (PAUMGARTTEN, 2014, p.415).

No entanto, embora a mediação seja um dos principais meio de resolução de conflitos na contemporaneidade, encontra-se poucas bases doutrinárias que

³ Traduziu-se, no original: Alternative Dispute Resolution. A sigla ADRs é internacionalmente conhecida para indicar o uso dos métodos alternativos de solução de conflitos, apesar de, em cada país, o termo receber traduções gramaticais diferentes.



admitem a sua utilização na esfera trabalhista. Visto que por muitos anos, a sociedade se manteve distantes das práticas das ADRs, desconfiando de seu papel norteador, acreditando até então, que seu método era arriscado, inseguro e sem garantias. (PAUMGARTTEN, 2014, p.416).

Nesse sentido, Carolina Tupinambá (2014), entende que a aceitação das ADR's (Meios Alternativos de Resolução de Conflitos), no processo trabalhista seria extremamente salutar, visto que a incorporação dos princípios de uma justiça coexistencial ensejaria o nascimento de um *novo processo do trabalho*, “cujos clientes não serão mais o típico desempregado *versus* o ex-empregador, mas agentes ou grupos coletivos em busca do aperfeiçoamento das relações e da continuidade da parceria entre capital e trabalho”. (TUPINAMBÁ, 2014, p.153-154).

Até então a Consolidação das Leis Trabalhistas era omissa ao versar sobre a mediação como forma de resolução dos conflitos individuais na sua esfera, bem como carecia de uma vedação expressa em sede constitucional quanto ao uso da mediação. Nesse sentido, percebe-se que os “novos ares trazidos por um pensamento mais contemporâneo acerca da resolução de disputas não foram capazes de afastar, ou ao menos flexibilizar, a ideologia arraigada na doutrina tradicional que rejeita totalmente a utilização de qualquer meio alheio à jurisdição” (PAUMGARTTEN, 2014, p.42), para resolver as controvérsias originadas no âmbito do trabalho.

Nesse interim, a recusa repercute na falta de interesse e aprofundamento da doutrina juslaboral sobre o papel da mediação, que em grande parte limita-se, de modo perfunctório, ao destacar que tais mecanismos não são compatíveis com o processo do trabalho, e “quando surge alguma explicação, são resolvidas as mesmas questões, ou seja, a hipossuficiência do trabalhador frente ao *detentor do capital*, o que faz presumir a inexorável necessidade de *proteção* estatal desde agente”. (PAUMGARTTEN, 2014, p.420).

Até então o Direito do trabalho recepcionava em sua doutrina somente o método de conciliação como meio de resolução de conflitos coletivos ou individuais, e não abordava diretamente na doutrina os demais métodos compositivos (especialmente a mediação), como já foi reversado.



No entanto, com o passar dos anos, a mediação na esfera trabalhista começou a ser adotada e praticada. O uso mais comum da prática da mediação no âmbito trabalhista, se deu pela iniciativa do Tribunal Superior do Trabalho, que editou o Ato 168/TST/GP, de 04 de abril de 2016, instituindo o procedimento de mediação e conciliação pré-processual em dissídios coletivos, estabelecendo a competência da vice-presidência do TST para processar e conduzir os procedimentos.

Diante disso, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por intermédio da Resolução 174, de 30 de setembro de 2016, resolveu que, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, fossem criados os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Nupemec-JT), no prazo de seis meses, bem como Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejuscc-JT). Ainda, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho positivou os conceitos de mediação e conciliação, precisamente na Resolução 174/2016, em seu artigo 1º, incisos I e II. (TRAVAIN, 2021). Não obstante, a mediação está positivada em vários contextos do ordenamento jurídico brasileiro, como os artigos 125, IV, artigo 277, §1º e 331, todos do Código de Processo Civil, bem como o Decreto 1.572/95.

Apesar da mediação ter sido até então uma polêmica em relação ao seu título (executivos ou não), isso foi mitigado com o advento da reforma trabalhista e, mais, a partir da possibilidade de homologação de transação extrajudiciais, aumentou-se consideravelmente a segurança jurídica da mediação e da conciliação.

Contudo, a mediação é um método de extrema importância na resolução dos conflitos trabalhistas, pois tem-se como propósito estabelecer uma relação harmônica e solidária entre trabalhador e empresa, de sorte a possibilitar a pacificação e eficácia sociais dos direitos nas relações trabalhistas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo contexto abordado no trabalho, pode-se concluir, que o presente artigo não buscou exaurir a temática da mediação extrajudicial nos conflitos provenientes da relação trabalhista, no entanto, buscou-se



compreender os meios alternativos de dissolução de conflitos, especialmente a mediação.

Portanto, percebe-se que a mediação trabalhista no Brasil, infelizmente ainda se encontra em um estágio de desenvolvimento, visto que esta temática ainda é muito recente no ordenamento jurídico brasileiro, principalmente no âmbito trabalhista. Todavia, nas últimas décadas, muitos juristas passaram a acreditar em novas possibilidades, além da jurisdição estatal, de pacificação social e, contudo, estes estudiosos têm vislumbrado a eficiência, celeridade e eficácia do instituto da mediação.

Por fim, alguns caminhos foram sabiamente abertos, como a Lei de Arbitragem, a Lei de Mediação e a própria Reforma Trabalhista, tão atacada por alguns, mas que, nesse ponto específico, trouxe segurança jurídica às partes conciliadoras ao positivar a homologação de transações extrajudiciais e ao implementar no ordenamento jurídico as ADR's (mediação, conciliação e arbitragem).

REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 125 de 29 de novembro de 2010.** Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao_n_125-GP.pdf. Acesso em: 20 abril 2021.

BRASIL. Planalto. **Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9958.htm#:~:text=Art.,Par%C3%A1grafo%20%C3%BAnico. Acesso em: 20 abril 2021.

CHASE, Oscar. **I Metodi Alternativi di Soluzione delle controversie e la cultura del processo:** il caso degli stati uniti d'america, in VARANO, Vincenzo. *L'altra giustizia. I Metodi Alternativi di Soluzione delle Controversie nel Diritto Comparato*, Giuffrè, Milano, 2007, pp. 131/156.

PAUMGARTTEN, Pedrosa Michele. **A mediação de conflitos trabalhistas no Brasil e a mediação Judicial no Tribunal do trabalho no Reino Unido.** Revista Eletrônica de Direito Processual – REDP. Volume XIX. ISSN 1982-7636. Periódico da Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito Processual da UERJ. Patrono: José Carlos Barbosa Moreira, pp.411-437, 2014. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/redp/article/view/14546>. Acesso em: 24 abril 2021.



PINHO, Humberto Dalla Bernadina de; PAUMGARTTEN, Michele. **O acesso à justiça e o uso da mediação na resolução dos conflitos submetidos ao Poder Judiciário**. Boletim Informativo Juruá, v. 01, p. 11-14, 2013.

NOZICK, R. **Anarquia, Estado e Utopia**. Tradução Fernando Santos; São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2011.

TUPINAMBÁ, Carolina. **As garantias do processo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2014.

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro (2021). **Manual da Conciliação e Mediação Trabalhista**. Volume II. 2º Edição. São Paulo, 2021. Brasil.