

## **A POSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO DA MEDIAÇÃO COMO FORMA DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO À LUZ DO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL (LEI Nº 13.105/2015) E DA REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017)**

*THE POSSIBILITY OF USING MEDIATION AS A METHOD OF RESOLUTING INDIVIDUAL WORK CONFLICTS IN LIGHT OF THE NEW CODE OF CIVIL PROCEDURE (LAW 13.105/2015) AND LABOR REFORM (LAW. 13.467/2017)*

Enzo Pellegrino Pedro<sup>1</sup>

### **RESUMO**

O presente trabalho trata da possibilidade de utilização efetiva do instituto da mediação como meio alternativo de resolução de conflitos individuais trabalhistas, abordando a colisão de seus princípios com a estrutura principiológica que rege o Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho. Para tanto, abordam-se as modificações legais e ideológicas trazidas pela reforma da CLT (Lei nº 13.467/2017) e especialmente do Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015), que deu especial atenção ao instituto da mediação.

**Palavras-chave:** Mediação. Indisponibilidade. Transação.

### **ABSTRACT**

The present work deals with the possibility of effective use of the mediation institute as an alternative way of solving individual labor conflicts, addressing the collision of its principles with the principological structure that governs Labor Law and Labor Procedural Law. In order to do so, it raises the legal and ideological changes brought about by the reform of the CLT (Law 13.467/17) and especially of the Code of Civil Procedure (Law 13.105/2015), which gave special attention to the mediation institute.

**Keywords:** Mediation. Unavailability. Transaction.

### **INTRODUÇÃO**

O presente trabalho científico terá por finalidade analisar as características gerais do instituto da mediação, sua base principiológica e sua efetiva aplicação como método

---

<sup>1</sup> Pós-graduando no curso de Advocacia Trabalhista da rede de ensino LFG/Anhanguera. Advogado. Com formação complementar em Mediação pelo International Academic Institute of Mediation - IIAMA e em Direito do Trabalho pela Fundação Getúlio Vargas - FGV.

alternativo de resolução de conflitos individuais trabalhistas, uma vez que há acintoso conflito entre o instituto e a estrutura principiológica que rege o Direito do Trabalho e o Direito Processual Trabalhista.

Assim sendo, o presente artigo será dividido em 7 capítulos. No primeiro capítulo observar-se-á o conceito de mediação e suas peculiaridades; no segundo capítulo, a prestação jurisdicional e a constitucional garantia de acesso à justiça; no terceiro capítulo, as características do instituto da mediação; bem como os princípios que o norteiam; no quarto capítulo, abordar-se-á o conflito entre princípios do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho com os que regem o instituto da Mediação; no quinto capítulo, far-se-á uma análise dos pormenores da mediação no Novo Código de Processo Civil (Lei 13.105/2015), que deu especial atenção ao instituto; no sexto capítulo, tratar-se-á da efetiva utilização da mediação para resolução de conflitos trabalhistas; e, por fim, no sétimo e último capítulo, o qual antecede a conclusão, breves comentários sobre as alterações impostas pela reforma trabalhista por meio da Lei 13.467/2017.

Para alcançar o desiderato científico proposto, realizar-se-á pesquisa doutrinária, bem como análise de artigos, teses e outros trabalhos científicos publicados em revistas jurídicas e coletâneas, partindo-se de uma análise da mediação como forma alternativa de resolução de conflitos, sua aplicabilidade e, finalmente, a possibilidade de figurar na resolução de conflitos individuais trabalhistas à luz do novo Código de Processo Civil, que trouxe especial notoriedade ao instituto. Uma vez que se trata de assunto atual e ainda não aplicado ao Direito brasileiro na seara trabalhista dos conflitos individuais, abordar-se-á sua possível utilização, valendo-se, também, de sua compatibilidade com os princípios norteadores do Direito do Trabalho e seu processo. Por fim, o objeto deste trabalho científico se voltará à recente Lei 13.467/2017 — que reformou a CLT —, com breves considerações sobre sua influência na utilização de meios alternativos para resolução de conflitos.

## 1. CONCEITO DE MEDIAÇÃO

O ordenamento jurídico pátrio hoje conta com uma definição legal do conceito de mediação, presente no parágrafo único do art. 1º da Lei 13.140/2015, a chamada Lei da Mediação:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a mediação como meio de solução de controvérsias entre particulares e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública.

Parágrafo único. Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.

O que a difere a mediação dos demais meios alternativos de resolução de conflitos é a forma de sua realização, uma vez que na já consagrada conciliação, por exemplo, presente tanto nos conflitos cíveis quanto nos trabalhistas judiciais, uma terceira pessoa tem o condão de interferir para a criação de uma solução satisfatória às partes. É o que se pode abstrair do sítio eletrônico do Conselho Nacional de Justiça (CNJ):

[...] As partes confiam a uma terceira pessoa (neutra); o conciliador, a função de aproximá-las e orientá-las na construção do acordo. O conciliador é uma pessoa da sociedade que atua, de forma voluntária e após treinamento específico, como facilitador do acordo entre os envolvidos, criando um contexto propício ao entendimento mútuo, à aproximação de interesses e à harmonização das relações.

Já a arbitragem, outro meio alternativo de resolução de conflitos, é regulada pela Lei 9.307/96 e se caracteriza também pela presença de um terceiro envolvido, mas com poderes de instrução e decisão, criando uma solução que será imposta às partes.

A arbitragem, segundo Carlos Alberto Carmona (1993, p. 19), é:

[...] uma técnica para a solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nesta convenção sem intervenção do Estado, sendo a decisão destinada a assumir eficácia de sentença judicial.

Assim sendo, analisando as especificidades de cada um dos citados métodos alternativos, conclui-se que, por visar ao restabelecimento do diálogo perdido, a mediação

oferece às partes maior conhecimento sobre as origens do conflito, permitindo que, por si só, construam a composição do litígio mais satisfatória possível à realidade na qual estão inseridas (CASABONA, M. B., 2001, p. 86). Por isso, dar-se-á maior atenção, no presente trabalho, ao instituto da mediação.

## 2. PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E ACESSO À JUSTIÇA

Entre todos os ângulos possíveis para se estudar a mediação, um deles merece destaque: o estudo da mediação sob o prisma do acesso à justiça, direito fundamental constitucional presente no art. 5º, XXXV da Constituição Federal, que diz que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito.”

O entendimento do acesso à justiça se mostra essencial para a realização efetiva de diversos outros direitos sociais e da própria promoção da equidade econômica e social. Ele nos conduz, conforme o “Programa Reforma do Judiciário”, do Ministério da Justiça, a:

[...] um caminho para a redução da pobreza, por meio da promoção da equidade econômica e social. Onde não há amplo acesso a uma Justiça efetiva e transparente, a democracia está em risco e o desenvolvimento sustentável não é possível. Assim, a ampliação do acesso à Justiça no Brasil é uma contribuição certa no sentido da ampliação do espaço público, do exercício da cidadania e do fortalecimento da democracia. A democratização do acesso à Justiça não pode ser confundida com a mera busca pela inclusão dos segmentos sociais ao processo judicial. Antes disso, cabe conferir para que a população tenha conhecimento e apropriação dos seus direitos fundamentais (individuais e coletivos) e sociais para sua inclusão nos serviços públicos de educação, saúde, assistência social, etc., bem como para melhor harmonização da convivência social. (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA DO BRASIL, 2005, p. 9)

O tema é complexo e pode ser analisado de diversas formas, mas, aqui, busca-se o cerne do acesso à justiça, que não se restringe à possibilidade de acionar o Judiciário para resolução de um litígio, conforme exposto acima. Trata-se do princípio, portanto, sob uma perspectiva mais ampla e necessária: que as partes tenham acesso à justiça sendo realizada no contexto em que estão inseridas, consubstanciando-se na obtenção de uma solução justa, imparcial e que respeite a igualdade efetiva das partes (PEDROSO, J.; TRINCÃO, C.; DIAS, J. P., 2003).

Essa ampliação do acesso à justiça demonstra a extrema necessidade de adoção dos meios alternativos de resolução de conflitos, simplificando procedimentos e fazendo com que a justiça ganhe em alcance e efetividade, tornando-a capaz de gerar mudanças significativas na sociedade (CAPPELLETTI, 1988, p. 71).

### 3. CARACTERÍSTICAS DA MEDIAÇÃO

A mediação, forma heterocompositiva e meio alternativo de resolução de conflitos, ocorre quando as partes recorrem a um terceiro, imparcial, para que solucione o conflito mediante proposta aos interessados (MARTINS, 2015, p. 873). Trata-se de procedimento complexo e multidisciplinar em que o mediador deve se manter neutro e respeitar as diferenças naturais existentes entre as partes, buscando, acima de tudo, reconstruir a relação intersubjetiva e a confiança que desapareceu em face do desgaste da relação jurídica (que deve ser preservada), ampliando a consciência das partes envolvidas (JAZZAR, 2008, p. 82).

Reaproximadas as partes e restabelecida a comunicação entre elas, serão analisados os pontos cruciais geradores do conflito, caminho essencial para que se possa alcançar uma solução e para que as partes se sintam estimuladas a adotar nova postura tanto na solução do problema já existente, quanto daquele momento em diante, evitando novas demandas e reforçando ainda mais o caráter apaziguador da mediação como forma de resolução de conflitos (BASTAZINE, p. 49). Há, no entanto, limites a serem observados, responsáveis pela restrição do instituto da mediação como solução de conflitos que versem apenas sobre direitos disponíveis:

[...] as soluções encontradas devem observar os limites normativamente impostos quanto à natureza dos direitos em questão, sendo de se compreender não ser dado às partes mediar acerca de direitos indisponíveis, ante o interesse coletivo que orienta sua configuração como tal (SOUSA, 2014, p. 26).

Com base no exposto supra, veremos, então, onde repousa essa limitação que impede a utilização da mediação na solução de conflitos sobre direitos indisponíveis,

como é o caso do Direito do Trabalho, valendo, para tanto, destacar o confronto entre princípios norteadores da seara trabalhista e do instituto da mediação.

A atuação do mediador deve ter como maior objetivo a remoção das barreiras que estão no caminho para a resolução do problema, muitas delas causadas por julgamentos precipitados, falta de informação e de comunicação. Para isso, levam-se em consideração vários princípios que o norteiam, elencados no art 2º da Lei 13.140/2015, a recente Lei da Mediação, com especial destaque à transação (inerente ao instituto) e à confidencialidade (inciso VII).

Com base nesse norte que lhe é fornecido, o mediador deve atuar sempre mantendo a necessária neutralidade e sem prever quaisquer resultados de sua atuação, seguindo o processo em busca de uma solução que funcione para todas as partes e que resolva o conflito.

#### **4. CONFLITO ENTRE OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO/DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO E OS DO INSTITUTO DA MEDIAÇÃO**

Há uma enorme gama de princípios que regem o Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho, os quais surgiram após muita luta da classe operária durante todo o desenvolvimento das relações laborais (LIMA, 2017).

Vale destacar que os princípios têm várias funções: normativa, interpretativa, informadora e construtora. Em sua função informadora, serve o princípio como orientação ao legislador para a criação de preceitos legais; na normativa, tem atuação de fonte supletiva diante de lacunas ou omissões da lei nos casos de inexistência de normas específicas para disciplinar determinada matéria; na interpretativa, tem-se que a interpretação das normas deve ser feita, pelos aplicadores do direito, com base nos princípios, o que auxilia, inclusive, em sua exata compreensão; e, na construtora, os princípios indicam o caminho a ser seguido pelos preceitos normativos na construção do ordenamento jurídico (MARTINS, 2015, p. 68-69).

Assim sendo, os princípios constituem o único vínculo proporcionado ao intérprete para aplicação das leis de acordo com o real objetivo de sua criação, devendo

ser usados para interpretação e integração das normas (MARTINS, 2015, p. 69). Essa importância primordial é que torna necessária, no presente estudo, uma melhor avaliação dos princípios que regem o Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho, para, então, avaliar se existe compatibilidade com o instituto da Mediação.

Entre os princípios que regulam e são inerentes ao Direito do Trabalho, destacaremos apenas o Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, enquanto do Processo do Trabalho destacaremos o Princípio da Publicidade dos Atos Processuais, ambos de suma importância para a efetivação das normas trabalhistas e, por isso, pontuais ao presente estudo. O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, também conhecido como princípio da irrenunciabilidade, nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2004, p. 201):

[...] traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato [...] isso significa que o trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral negociado com o empregador (transação), não pode dispor de seus direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a este despojamento.

No entanto, essa citada restrição se mostra relativa, admitindo-se a disponibilidade de direitos trabalhistas quando por meio de transação (DELGADO, 2004, p. 216). Nesse sentido leciona Sergio Pinto Martins (2015, p. 73) ao dizer que “[...] é possível, também, ao trabalhador transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa um ato bilateral”. Vislumbra-se, portanto, a possibilidade de transigir sobre direitos trabalhistas, ainda que haja limites impostos pelos preceitos normativos. Ainda conforme Martins (2015, p. 74):

A transação interpreta-se restritivamente (art. 843 do CC), assim como os negócios jurídicos benéficos interpretam-se estritamente (art. 114 do CC); porém, a assistência na rescisão do contrato de trabalho não importa transação, pois inexistem *res dubia* e concessões no pagamento de verbas rescisórias (art. 840 do CC), apenas são saldadas as importâncias devidas ao empregado. Assim, a transação tem de ser interpretada restritivamente (art. 114 do CC), mas não pode implicar renúncia dos direitos trabalhistas.

O autor divide a matéria entre direitos disponíveis e indisponíveis, podendo-se dispor de direitos trabalhistas desde que haja expressa autorização constitucional e que

não haja prejuízo ao empregado (art. 468 da CLT). A indisponibilidade dos direitos laborais não seria, portanto, absoluta.

Pode-se encontrar, em nosso ordenamento jurídico, uma grande variedade de normas que tratam da publicidade dos atos processuais. Tal princípio, que tem por objetivo “[...] permitir o controle da opinião pública sobre os serviços da justiça, máxime sobre o poder de que foi investido o órgão jurisdicional [...]” (DIDIER JR. 2010, p. 56), é consagrado, inclusive, em texto constitucional (art. 5º, XIV e LX, e art. 93, IX e X, ambos da CF/88).

No Código de Processo Civil, os artigos 368 e 930 também consagram o princípio da publicidade, mas é no caput do art. 770 da CLT que ele merece especial destaque para o presente trabalho. Conforme o texto de lei: “Os atos processuais serão públicos salvo quando o contrário determinar o interesse social, e realizar-se-ão nos dias úteis das 6 (seis) às 20 (vinte) horas.” Há, portanto, determinação expressa da CLT para que os atos processuais laborais sejam públicos.

Esse princípio constitucional, tão enraizado em nosso ordenamento como um todo, é diametralmente oposto a um dos princípios mais importantes da mediação, qual seja, o princípio da confidencialidade. Sobre essa incompatibilidade, bem esclarece Maria do Socorro Almeida de Sousa (2014, p. 31, *grifo nosso*):

[...] importa observar que tais procedimentos de Mediação devem ser concretizados com estrita observância aos princípios que o orientam, dentre o quais o **princípio da confidencialidade**. Veja-se, já agora, que este princípio não se coaduna com os princípios que regem o Direito Processual do Trabalho, especificamente com o **princípio da publicidade dos atos processuais**. Veja-se que esta incompatibilidade não encontra solução no plano normativo nacional, já que o **princípio da publicidade dos atos processuais** possui, como visto, feição de direito fundamental, sendo, pois, dotado de umas garantias e características a estes peculiares, dentre as quais a submissão, a seus termos, de entidades públicas e privadas, além da irrenunciabilidade.

E prossegue (SOUSA, 2014, p. 31-32), com base na análise principiológica, estipulando os limites da utilização da mediação nos conflitos laborais:

[...] É dizer: esta é uma norma que não admite qualquer modulação que não aquelas legalmente estabelecidas, fulcradas no interesse da defesa de direitos que, como visto, igualmente gozam de status de direitos fundamentais.

Isto posto, tem-se que a Mediação relativa a direitos laborais no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro somente se vê autorizada quando implementada em domínio extraprocessual (antes ou depois do seu ajuizamento), segregando-se a este território a ultimação dos procedimentos respectivos, com estrita observância dos princípios que lhe são peculiares, sendo que, uma vez construída, pelas partes mediante, a solução autônoma para o conflito instalado, seus termos deverão ser convertidos em pacto entre as partes.

Assim sendo, o autor entende possível a mediação em conflitos laborais, ainda que diante de clara incompatibilidade de princípios, que têm, segundo a análise, função essencial para delimitar o alcance da atuação do mediador.

## **5. A MEDIAÇÃO NO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL (LEI 13.105/2015)**

A solução de conflitos por meio da mediação encontra respaldo na Resolução n. 125 do Conselho Nacional de Justiça, mas já figura também no Código de Processo Civil após o advento da Lei 13.105/2015, responsável por sua reforma.

Já analisada a mediação e o conflito existente entre seus princípios e os que regem o âmbito laboral, vale uma breve análise do CPC, que trouxe novidades e interessante destaque aos meios alternativos de resolução de conflitos, tornando obrigatória, inclusive, para todas as ações civis e antes da fase instrutória, a realização de audiência de conciliação e mediação entre as partes (art. 334 do CPC).

Com as alterações no CPC, nota-se que muito se buscou valorizar a solução de conflitos por meios alternativos, mas a posição firme do legislador em realmente incentivar a realização das audiências de conciliação e mediação se mostra latente no parágrafo 8º do art. 334 do CPC, que diz:

Art. 334, § 8º - O não comparecimento injustificado do autor ou do réu à audiência de conciliação é considerado ato atentatório à dignidade da justiça e será sancionado com multa de até dois por cento da vantagem econômica pretendida ou do valor da causa, revertida em favor da União ou do Estado.

Ou seja, além de prever a realização das tentativas conciliatórias, o legislador estipulou multa à parte que não comparecer de forma injustificada à audiência designada.

Mais que uma previsão e um estímulo, o legislador criou mecanismo de imposição às partes para ingressarem efetivamente nas tentativas conciliatórias.

Outro mecanismo facilitador da resolução por meios alternativos pode ser encontrado no parágrafo 10º do art. 334 do CPC, que previu, para os casos em que autor ou réu não possam se fazer presentes em audiência conciliatória, a possibilidade de se constituir representante, por meio de procuração específica, com poderes para negociar e transigir em seu nome, sendo que esse representante pode ser advogado ou até mesmo defensor público (art. 334, § 9º do CPC).

Mais do que um verdadeiro avanço processual, a reforma do CPC figura como medida pontual à mudança da cultura do litígio, tão enraizada na sociedade brasileira. Quanto às lacunas e obscuridades restantes, devem ser preenchidas e clarificadas para que as conquistas do recente CPC não se mostrem ineficazes.

Já em se tratando do processo laboral, o CPC permanece como fonte subsidiária para os casos omissos, exceto, obviamente, naquilo em que se apresentar incompatível com as normas da CLT (art. 769 da CLT).

Após a reforma do código, no entanto, o TST não tardou a regulamentar a questão (Resolução n. 203, de 15 de março de 2016), editando a Instrução Normativa 39/2016, sobre quais seriam as normas aplicáveis ou não ao processo trabalhista, restando 15 delas como inaplicáveis por motivo de omissão ou incompatibilidade com a CLT e destacando-se, entre elas, o disposto no art. 334 do CPC, que trata, como visto supra, das audiências de conciliação ou de mediação.

Vejamos um trecho da IN 39/2016: “Art. 2º. Sem prejuízo de outros, não se aplicam ao Processo do Trabalho, em razão de inexistência de omissão ou por incompatibilidade, os seguintes preceitos do Código de Processo Civil: [...] IV - art. 334 (audiência de conciliação ou de mediação) [...]”.

Tem-se, portanto, mais uma limitação ao uso da mediação para resolução dos conflitos que versem sobre matéria trabalhista, já que o texto do CPC não alcança, nem mesmo após as recentes alterações, os dispositivos e a base principiológica que regem a CLT como um todo.

## 6. A UTILIZAÇÃO DA MEDIAÇÃO NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

Conforme o já exposto até aqui, tem-se claro que, ainda que se entenda possível a utilização da mediação para dirimir conflitos que versem sobre matéria trabalhista, há uma série de limitações, tanto normativas quanto principiológicas, quanto à aplicação do instituto.

Ainda que com a aplicação subsidiária do CPC nos casos em que a CLT é omissa, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas e a publicidade dos atos processuais são princípios fundamentais que não podem ser afastados para que se tenha uma efetiva atuação do mediador. Nesse sentido, novamente Maria do Socorro Almeida de Sousa (2014, p. 33):

Com efeito, os procedimentos de Mediação em matéria laboral devem ultimar-se com observância ao princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (com observância aos limites de exploração do trabalho humano, normativamente estabelecidos), bem assim com salvaguarda ao princípio da publicidade dos atos judiciais, em virtude do qual os procedimentos de Mediação somente se fazem comportáveis em sede extraprocessual (à vista do princípio da confidencialidade, que lhe é peculiar), sendo, sem embargo, hábil a produzir efeitos no âmbito processual, tanto que as soluções identificadas no curso dos procedimentos de mediação ingressam no processo judicial sob a forma de avença que finde por extinguir a ação judicial pela via da conciliação. Procedendo-se deste modo, resta viabilizada a utilização, no domínio laboral, deste importante Meio Alternativo de Resolução de Conflitos, alargando-se o espectro de mecanismos que atribuem concretude ao direito de acesso à justiça.

Por outro lado, há previsão da utilização da mediação em matéria trabalhista quando em face de conflitos coletivos de trabalho. Como exemplo, temos a antiga Lei n. 4.330/1964, que regulava o direito de greve e que prevê, do art. 11 ao 17, a mediação como procedimento obrigatório a ser realizado pela Delegacia Regional do Trabalho antes da realização de uma greve (MARTINS, 2015, p. 874).

Vale aqui citar, também, o Decreto n. 1.572/95, que versa sobre a mediação em negociações coletivas de trabalho, inclusive sendo estabelecidos, por meio da Portaria n. 818, de 1995, os critérios para credenciamento de mediador perante as Delegacias Regionais de Trabalho. (MARTINS, 2015, p. 874). Por fim, destaca-se o art. 4º, I, da Lei

10.101/2000, que prevê a mediação como forma de solucionar divergências sobre participação nos lucros ou resultados.

## 7. ALTERAÇÕES À CLT PELA LEI 13.467/2017

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que trouxe uma série de alterações à CLT e passou a vigorar em 7 de novembro de 2017, também deu importante enfoque para a transformação do Direito do Trabalho, modificando e criando uma série de artigos para permitir que o negociado prevaleça sobre o legislado. Uma mera observação aos arts. 484-A<sup>2</sup>, 507-A<sup>3</sup>, 510-A<sup>4</sup>, 510-B<sup>5</sup> e 620<sup>6</sup>, todos da CLT, já deixa clara a tentativa de conceder maior empoderamento das partes, incentivando o diálogo e possibilitando que negociem quanto aos seus interesses sem intervenção estatal ou dos sindicatos patronais e dos empregados.

O mesmo pode ser dito quanto aos arts. da CLT. Mas o que realmente concede maior enfoque à citada modernização e incentivo ao diálogo entre as partes é o disposto no art. 652 da CLT, que atribui competência à Vara do Trabalho para “decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho”, conforme consta em sua alínea “f”. Com o novo texto, os acordos podem ser realizados extrajudicialmente e homologados na própria Vara do Trabalho, evitando a instauração

---

<sup>2</sup> “Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: [...]”

<sup>3</sup> “Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.”

<sup>4</sup> “Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. [...]”

<sup>5</sup> “Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições: I - representar os empregados perante a administração da empresa; II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; [...]”

<sup>6</sup> “Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (NR)”

de litígio para apenas depois transigir, como ocorria na prática. A mediação aqui encontra campo fértil, ainda que se exija posterior homologação judicial.

Destaca-se também o supracitado art. 507-A, que prevê e autoriza o uso da arbitragem nos casos em que o empregado recebe remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral da Previdência Social, e desde que por livre iniciativa do empregado ou mediante sua expressa concordância. A esses trabalhadores, por receberem remuneração alta e vivenciarem situação laboral muito diferente se comparada à da grande maioria dos trabalhadores brasileiros, passa a ser ofertada nova possibilidade de resolução de conflitos por meio da arbitragem.

A intenção clara de favorecer o diálogo entre as partes e fortalecer a palavra acordada entre as partes — absolutamente compatível com a mediação — pode, inclusive, dar sobrevida a relações de trabalho que se encontram abaladas, uma vez que podem encontrar solução no diálogo outrora perdido, sem litigiosidade. Nesse sentido, tratando da mediação nas relações individuais de trabalho, Calsing e Viveiros (2016, p. 37):

A adoção da mediação como método de solução dos conflitos individuais do trabalho deve ser encarada, inclusive como possível mudança cultural da busca pelo Poder Judiciário e como tentativa de se manter a continuidade das relações trabalhistas. Isso porque, não raras vezes, o empregado busca a via judicial quando a relação empregatícia já não mais se sustenta. Criar mecanismos que estimulem o diálogo entre empregado e empregador, afastando-se a ideia de litigiosidade e as figuras de “ganhador” e “perdedor”, poderá ser um louvável caminho para a busca da manutenção do contrato de trabalho, princípio basilar desta Justiça Especializada.

Sendo assim, nota-se uma evolução no texto de lei para privilegiar os acordos realizados entre as partes, relativizando a aplicação do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e, assim, aumentando o campo de atuação da mediação e demais meios alternativos de resolução de conflitos.

## CONCLUSÃO

Pelo exposto, tem-se que a utilização da mediação para solucionar conflitos individuais do trabalho deve ser repensada e incentivada para prolongar relações laborais que se encontram enfraquecidas, bem como para modificar a famigerada e miserável

cultura do litígio. Possibilitando que ressurgja o diálogo entre as partes, aumentam as chances de não se buscar uma solução por meio da litigiosidade e, caso a relação de trabalho persista, superando a “tempestade”, estar-se-á garantindo a efetividade do princípio da continuidade da relação de emprego, princípio basilar da Justiça Laboral (CALISING e VIVEIROS, 2016, p. 250-251).

Por todo o exposto, é possível constatar que há, sim, possibilidade de utilização da mediação como meio alternativo de resolução de conflitos trabalhistas, mas ela se restringe, ao menos por enquanto, aos conflitos coletivos. Quanto aos individuais, a mediação se mostra aplicável apenas extraprocessualmente, dependendo, ainda, de uma homologação judicial (tutela jurisdicional) para adquirir plenas eficácia e validade.

Com base nos estudos realizados, restou demonstrado o conflito entre os princípios que regulam e orientam o instituto da mediação e os que dizem respeito à matéria trabalhista, tanto em relação ao direito material quanto ao processual. O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas colide com a transação, enquanto o princípio da publicidade dos atos processuais, que rege o direito processual laboral, colide frontalmente com o princípio da confidencialidade, inerente à mediação.

São conflitos principiológicos que não encontram solução no ordenamento jurídico pátrio, o que resulta em afastar a mediação da resolução dos conflitos individuais de trabalho. Nem mesmo com as alterações do CPC — que veio a valorizar, incentivar e até mesmo impor a mediação, motivo pelo qual prevê multa para os que dela não se socorrerem (art. 334, § 8º do CPC) — houve solução normativa para a aplicação da mediação em questões que versem sobre direitos indisponíveis, permanecendo, portanto, como uma questão sem solução.

Por outro lado, tem-se uma miragem de que esses conflitos tendem a pender para o lado do diálogo entre as partes, para o fortalecimento da transação. É o que se nota ao analisar a reforma trabalhista imposta pela vigência da Lei 13.467/2017, que incentiva os acordos extrajudiciais ao possibilitar sua homologação nas Varas do Trabalho, acintoso sinal de que a tendência é privilegiar o negociado em detrimento do legislado.

Diante do exposto, com as novidades trazidas após a reforma do CPC, o TST tratou de regulamentar, de forma taxativa, por meio da Instrução Normativa 39/2016, a não aplicação do texto reformado ao direito processual trabalhista. Espera-se no entanto

que, ao longo do tempo, haja o suprimento das lacunas institucionais e a evolução também do texto normativo da CLT — a Lei 13.467/2017 ainda não parece bastar para que haja plena aplicabilidade do instituto da mediação na resolução de conflitos individuais trabalhistas —, para que não se corra o risco de se tornarem inócuas no campo laboral as conquistas advindas com o novo Código de Processo Civil, ainda incompatível com a CLT mesmo após sua reforma, mas que mostra interessante compatibilidade com a necessidade atual de se oferecer real efetividade às partes na resolução de seus conflitos e a garantir, de maneira plena, a concretização do princípio constitucional do acesso à justiça, da boa-fé e, por fim, da continuidade da relação de emprego.

## REFERÊNCIAS

BASTAZINE, Cleber Alves. **Mediação em relações individuais de trabalho**. São Paulo, 2012, 181 páginas. Dissertação de Mestrado em Direito — Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo.

CALSING, Maria de Assis; VIVEIROS, Carolina C. Salomão Leal de. Mediação e conciliação: o novo CPC e os conflitos trabalhistas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 55, p. 25-43, out./nov. 2016.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CARMONA, Carlos Alberto. **A arbitragem no processo civil brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 1993.

CASABONA, Marciel Barreto. Mediação e lei. **Revista do Advogado**, n. 62, p. 84-92, São Paulo, mar. 2001.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Movimento pela conciliação**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoess/pj-numeracao-unica/documentos/356-geral/125-conciliacao>>. Acesso em: 4 dez. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

JAZZAR, Inês Sleiman Molina. **Mediação e conflitos coletivos de trabalho**. São Paulo, 2008, 212 páginas. Dissertação de Mestrado em Direito — Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. Justiça do Trabalho: história, importância e desafios. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5169, 26 ago. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/60059>>. Acesso em: 26 mar. 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA DO BRASIL. **Acesso à justiça por sistemas alternativos de administração de conflitos**. Mapeamento nacional de programas públicos e não governamentais. Brasília, DF: 2005.

PEDROSO, João; TRINCÃO, Catarina; DIAS, João Paulo. E a justiça aqui tão perto? As transformações no acesso ao direito e à justiça, **Revista Crítica de Ciências Sociais**[Online], 65 | 2003, colocado online no dia 01 outubro 2012, criado a 10 fevereiro 2019. URL : <http://journals.openedition.org/rccs/1181> ; DOI : 10.4000/rccs.1181.

SOUSA, Maria do Socorro Almeida de. Mediação no domínio das relações laborais: princípios e metodologias. In: CHAI, Cássius Guimarães. (Org.). **Mediação e Direitos sociais indisponíveis**: trabalho, saúde, educação e meio ambiente. Coleção Acesso à Justiça Global Mediation 2014. Rio de Janeiro: Instituto Internacional Acadêmico de Mediação - IIAMA, 2014.