

## **A MEDIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO – DESAFIOS INSTITUCIONAIS**

MEDIATION CONFERENCE OF WORK - INSTITUTIONAL CHALLENGES

CLARISSE INES DE OLIVEIRA – DOUTORANDA DA UNIVERSIDADE FEDERAL

FLUMINENSE

**Resumo:** O presente artigo visa a descortinar as hipóteses legais de aplicação do instituto da mediação em âmbito coletivo na esfera trabalhista, investigando os requisitos legais que autorizam sua aplicação em tal esfera e os desafios de se estender tal modalidade de resolução de conflitos para além dos limites previstos na legislação laboral nacional. O instituto da mediação vem ocupando os cenários de debate acadêmico principalmente pela expectativa da gênese de um novel Código de Processo Civil, onde a mediação é discutida em papel de destaque como canal alternativo de resolução de demandas. A pesquisa se propõe a investigar como a mediação é tratada pelo legislador trabalhista e sua ênfase no âmbito coletivo, com respectivos desdobramentos em etapas diversas, como a negociação, conciliação, arbitragem e a denominada “mesa redonda”, nome técnico alcunhado pelo legislador celetista ao que hoje se refere à mediação. Buscou-se perquirir as diferenças entre a mediação pública e privada bem como um estudo paralelo ao novo projeto de lei que regulamentará não só a mediação em âmbito trabalhista bem como em relação aos demais ramos do Direito, seja de forma judicial ou extrajudicial, incluindo a esfera da Administração Pública. Como a mediação é processada em canais institucionais diversos, como o Ministério Público do Trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego, integrante do Poder Executivo e, finalmente, no Judiciário Trabalhista, além de apresentar o papel do mediador como ator chave na busca da resolução extrajudicial de conflitos.

**Palavras Chave:** Mediação, Direito Coletivo do trabalho, negociação.

**ABSTRACT:** This article aims to uncover the legal chances of implementing the institute of mediation in labor collective level, investigating the legal requirements that allow its application in this sphere and the challenges of extending this mode of conflict resolution beyond the limits set in national labor legislation. The institute of mediation is occupying scenarios academic debate mainly by the expectation of the genesis of a novel Code of Civil Procedure, where mediation is discussed in role as alternative channel resolution demands. The research aims to investigate how the mediation is handled by labor legislature and its emphasis on the collective level, with its developments at various stages, such as negotiation,

conciliation, arbitration, and the so-called "round table" technical name nicknamed by the legislature CLT As regards the mediation today. We sought to assert the differences between public and private mediation and a parallel study new bill that will regulate not only mediation in labor sphere and in relation to other branches of law, whether judicial or extrajudicial way, including sphere of public administration. As mediation is processed in various institutional channels, such as the Ministry of Labour, the Ministry of Labour and Employment, a member of the Executive and, finally, the Labour Judiciary, besides presenting the mediator's role as a key actor in the quest for resolution extrajudicial conflict.

Key words: mediation; Collective labor law; negotiation.

## I - INTRODUÇÃO

Após o advento da Emenda Constitucional 45/2004, com a criação do Conselho Nacional de Justiça, CNJ, procurou-se estancar o binômio dos principais anseios da Sociedade Civil em relação às principais queixas do jurisdicionado em relação ao Poder Judiciário: justiça e celeridade. O referido Órgão, alcunhado pela mídia nacional como o responsável por “controlar externamente o Judiciário”, em que pese não ser esta a única competência do CNJ, atribuiu metas para finalização de demandas judiciais aos magistrados, impondo estatísticas e prazos para resolução de conflitos, no intuito de enxugar o número de Ações Judiciais pendentes. Mas como alcançar esse desiderato com a grande enxurrada de conflitos levados ao Judiciário, que se encontra assoberbado de Ações, sem desprestigiar o tratamento único que cada demanda exige na real solução de um conflito?

Na busca pela celeridade e justiça dos conflitos sociais, alguns mecanismos alternativos de resolução de demandas ganham contornos no ordenamento jurídico especializado laboral, quais sejam, a conciliação, a arbitragem e, nos conflitos coletivos, a mediação realizada junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, denominada Mesa Redonda.

Parte-se da premissa de que os conflitos sociais estão intrínsecos na humanidade, inerentes que são à pessoa humana. E com a antítese de interesses entre trabalho e capital, os latentes conflitos emergem e aguardam uma brecha para serem apreciados pelo Judiciário Especializado, cuja função primordial, escolhida pela Sociedade Civil, pode ser sintetizada como um Terceiro solucionador das lides.

E como muitas vezes o Poder Judiciário *lato sensu* não consegue dar vazão aos conflitos dos seus jurisdicionados, ante o expressivo quantitativo de lides, foram criados mecanismos alternativos de soluções de conflitos com intuito de se equilibrar e harmonizar a tensão entre os atores envolvidos, em esfera extra judicial.

Com a introdução da Emenda Constitucional nº 45/2004, alterações exponenciais foram feitas no artigo 114 da Constituição da República, cuja dicção elenca a competência material da Justiça Laboral, introduzindo inovação na solução de conflitos coletivos, afastando a interferência judicial, salvo em “comum acordo”.

Ressalve-se que, após a promulgação da Emenda 45, muito se criticou na Doutrina acerca inafastabilidade do acesso ao judiciário por parte dos Sujeitos Coletivos de Direito, pois os Dissídios só poderiam ser revisitados pelo Órgão Julgador caso as partes consentam com o “comum acordo”, em um verdadeiro convite à demanda.

Contudo, a intenção do legislador constitucional visava ao estímulo da resolução de conflitos sem a ingerência do Judiciário, mote do presente artigo em sede de esfera coletiva laboral, perquirindo os desafios, entraves e avanços que a mediação vem alcançando na competência Especializada e o paralelo que se pode traçar entre as esferas do individual e do coletivo.

O presente artigo foi fruto de metodologia de pesquisa de campo realizada com profissionais atuantes nas diversas áreas onde a mediação trabalhista se faz presente, e uma das perguntas formuladas foi “Qual a maior dificuldade de se implementar uma mediação trabalhista nos conflitos coletivos hoje?” e as respostas foram uníssonas: falta a cultura negocial no Brasil.

Resgatar a essência dos fundamentos da mediação e entender os desafios na esfera trabalhista são os objetivos do presente artigo.

## **II - MARCO REGULATÓRIO**

Os primórdios da mediação foram pensados na era Vargas como forma ágil de resolver as contendas trabalhistas. No ano de 1930, com o populismo de Getúlio Vargas e com os anseios da classe operária, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, vinculado ao Poder Executivo, hoje conhecido como MTE – Ministério do Trabalho e Emprego, com o objetivo de estabelecer uma unicidade sindical, tornar

facultativa a aderência pelo trabalhador aos sindicatos e uma preocupação em efetivar as leis que regiam os trabalhadores à época.

Com a promulgação da CLT, ficou nítida a preocupação estatal em garantir os direitos mínimos da categoria dos trabalhadores. Após empasses e discussões que permeavam o período de 1945 até 1960, em especial a vontade da classe operária em ver reconhecidos direitos de natureza trabalhista e previdenciária e ver seus conflitos solucionados em área especializada, houve alteração da CLT através do Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967. O artigo 617 foi alterado e previu que, quando infrutífera a negociação entre as partes, seria obrigatória a passagem pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Não obstante, este pensamento de obrigatoriedade foi superado hodiernamente, tendo em vista a facultatividade da mediação.

Nesse contexto histórico, a mediação trabalhista, pensada no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, é reconhecida como a primeira alternativa de resolução de conflitos no ordenamento jurídico brasileiro, conforme afirma Regina Maria Coelho Michelin:

“Pode-se afirmar, com absoluta certeza, que a mediação no Brasil teve início nas relações trabalhistas, no âmbito do Ministério do Trabalho”.

Os primórdios da mediação, portanto, foram pensados em esfera laboral, o que prestigia o caráter pioneiro da natureza trabalhista nesta forma alternativa de resolução de conflitos, posteriormente estendida em escala internacional.

A mediação foi incorporada no ordenamento jurídico laboral brasileiro em nível internacional através da subscrição das Convenções 98 – Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva – bem como a de número 154 – fomento à Negociação Coletiva, ambas da OIT - Organização Internacional do Trabalho, que prevêem hipóteses de conciliação dos conflitos coletivos trabalhistas.

Internamente, temos a negociação prevista pela Constituição Federal no artigo 114 § 2º, alterado pela E.C. nº 45/2004 e uma vasta normatização exarada pelo poder Executivo, dentre estas, pode-se extrair as seguintes regulamentações: Lei nº 10.192, de 14

de fevereiro de 2001; Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1995; Portaria nº 3.122, de 05 de julho de 1988; e Portaria nº 817, de 30 de agosto de 1995. Competência do MTE: e art. 17, III, do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004, e Regimento Interno da SRT.

O poder Judiciário veio a regular a matéria através do Conselho Nacional de Justiça, editando a Resolução nº. 125, em 29 de novembro de 2010, estabelecendo no art. 1º parágrafo único, que incumbe aos órgãos judiciais oferecer a mediação como meio consensual de resolução de controvérsias.

E nos passos da regulamentação da Mediação no ordenamento jurídico brasileiro, tramita no Congresso Nacional o projeto de lei que regula a Mediação, de autoria da deputada Zulaiê Cobra, elaborado em 1998 e que continha apenas sete artigos no projeto inicial. Após passar por reformulação e análise minuciosa do Instituto Brasileiro de Direito Processual – IBDP e por diversas audiências públicas, o projeto inicial passou por grande reformulação e inovação.

Posteriormente foi aprovado pela Câmara dos Deputados e enviado o projeto ao Senado Federal. Este foi recebido com o nº PLC 94/2002 (nº 4.827, de 1998 na Câmara dos Deputados), e após exame pela Comissão de Constituição e Justiça de relatoria do Senador Pedro Simon e a participação da sociedade, através de audiências públicas, houve algumas emendas.

Com a incorporação das emendas o projeto original foi substituído pelo Projeto de Lei substituto nº 517/2011 do Senado Federal o qual disciplina a mediação em qualquer matéria desde que a lei não proíba as partes de negociarem, dispondo que o CNJ criará e manterá banco de dados relativos à mediação.

Em conjunto tramitava o Projeto de Lei nº 405/2013 que previa a mediação extrajudicial e o Projeto de Lei nº 434 /2013 que dispunha sobre mediação nas suas diversas modalidades inclusive perante a *internet*. Estes dois últimos foram arquivados, sendo aprovado o PLS nº 517/2011 que incorporou conceitos destes projetos e agora tramita junto a Câmara dos Deputados.

Ao retornar a sua casa de origem, tramita perante o relator Deputado Arthur Oliveira Maia, da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), que votou

pela inconstitucionalidade dos arts. 15, 17, 18, 19, 20, 25, inciso V, 27, 41, parágrafo único, e 45 do Substitutivo do Senado Federal ao Projeto de Lei n.º 4.827-B, de 1998.

Estes artigos preveem a obrigação de um registro cadastral de mediadores que deverá ser mantido pelo Tribunal de Justiça local, bem como a formação e seleção de mediadores que demandará análise em conjunto com entidades como a Ordem dos Advogados do Brasil, os Tribunais de Justiça e pessoas jurídicas especializadas.

### III – MEDIAÇÃO: OBJETIVOS E DESAFIOS

A Mediação é uma das formas alternativas de resolução de conflitos que pretende a resolução da demanda através do diálogo, aproximando as partes por intermédio de um mediador a um consenso mútuo, sem enaltecer vencedores e desprestigiar perdedores em uma contenda. A mediação é adotada principalmente em sistemas jurídicos de origem anglo saxônica, como a *Common Law*, recebendo o nome de ADR (*Alternative Dispute Resolution*). No Brasil é chamada de MASC (Meios Alternativos de Solução de Conflitos).

O ordenamento jurídico brasileiro possui, *a contrario sensu*, por espinha dorsal, a denominada *Civil Law* de natureza romano-germânica, possuindo forte arcabouço na lei e na norma, abalizadas pelo Poder Judiciário, visto hodiernamente como um Poder robustecido, devido à descrença generalizada por parte da Sociedade Civil no Legislativo e em seu esvaziamento institucional.

Ao analisar livros e artigos sobre a Mediação no Brasil, grande parte da Doutrina enxerga como infrutíferos os meios alternativos de solução de conflitos devido à pouca propagação e informação dos mesmos. Por mais que se tenha alguma lei disciplinando a arbitragem, a conciliação e, em tramitação, a mediação (a mediação trabalhista já é regulada por portarias e decretos) os autores são uníssomos em destacar a ausência de cultura negocial no Brasil.

No livro “Mediação e Arbitragem de Conflitos Trabalhistas no Brasil e no Canadá”, Rildo Albuquerque descreve as dificuldades de se implementar os meios alternativos de solução de conflitos:

“O estímulo ao uso destes métodos alternativos de resolução de disputas advém em grande parte, da crescente dificuldade que o Poder Judiciário, detentor do monopólio da jurisdição estatal, tem encontrado, aqui e alhures, para entregar uma prestação jurisdicional adequada, barata, tempestiva e efetiva, diante da enorme quantidade de ações que por ali tramitam e dos insuficientes recursos de que dispõe para fazer frente a essa demanda.

Entretanto, sendo mecanismos alternativos de resolução de conflitos, a mediação e a arbitragem, no Brasil, sofrem forte resistência cultural. De acordo com o magistério de Arion Sayão Romita, ‘há resistência à adoção dos meios alternativos de composição dos conflitos trabalhistas, muitas delas partidas dos próprios juízes e de advogados. Compreende-se: um aspecto cultural, a propósito deste assunto, não pode ser descuidado. Como diz Luiz Carlos Amorim Robortella, há mesmo uma descrença em meios não estatais. Para que ocorra a aceitação de mecanismos alternativos de composição de conflitos, torna-se necessário um trabalho educativo prévio’”.

Conforme visto, carece à população brasileira e, em especial, aos operadores da área jurídica, a cultura de negociar. Desde os assentos universitários é propagada a idéia ao estudante de Direito de que a lide deve ser dirimida pelo Poder Judiciário.

Não obstante, os currículos acadêmicos das faculdades oferecem disciplinas como “Mediação e Arbitragem” na qualidade de matérias eletivas, ou seja, de aprendizagem facultativa, que parecem, aos olhos do Ministério da Educação e Cultura, não ocupar cadeira importante na formação dos alunos de Direito, que terminam por construir nítida cultura de fomento ao litígio.

### 3.1 DISTINÇÕES DAS FORMAS AUTÔNOMAS E HETERÔNOMAS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

#### 3.1.1 Autodefesa e Autocomposição.

A autodefesa é o meio mais primitivo de defesa na composição dos conflitos coletivos, onde as próprias partes tomam a iniciativa de se defender. Para cada ação haverá uma reação. Seria uma forma de conter um injusto eminente, ou seja, está a se sofrer uma ação direta e terá de reagir. A autodefesa no direito do trabalho brasileiro se perfaz através da greve dos trabalhadores e, em contrapartida, o “*lockout*”, podendo este ser traduzido como “greve dos empregadores”, mas defeso no ordenamento jurídico laboral brasileiro.

Já a autocomposição se produz quando as partes, sem a intervenção de um terceiro, tentam solucionar os seus conflitos. Ensina Amauri Mascaro Nascimento que a autocomposição pode se dividir em unilateral e bilateral. Na primeira busca-se o sacrifício somente por uma das partes como, por exemplo, a renúncia, já na segunda forma, ambas as partes sacrificam parcela de seus interesses.

Geralmente as formas autocompositivas decorrem da negociação coletiva feita entre sindicato e a empresa, resultando no chamado acordo coletivo. Se houver negociação entre sindicatos ter-se-á então uma convenção coletiva.

### 3.1.2 Heterocomposição

Como o próprio nome sugere, heterocomposição se apresenta quando um terceiro estranho a relação tenta solucionar o dissenso, seja através da intervenção estatal ou ao se chamar um terceiro de confiança que irá solucionar a lide.

Existe divergência na doutrina quanto ao enquadramento da mediação. Se esta seria autocomposição (pois a decisão é tomada pelas próprias partes) ou heterocomposição (tendo em vista um terceiro decidir pelas partes). Parcela majoritária da doutrina filia-se à corrente da heterocomposição, pois existe um terceiro imparcial que busca auxiliar as partes, mesmo que de forma menos intensa, a chegar a um consenso.

### 3.1.3 Sentença normativa

A sentença normativa, como qualquer outra decisão que põe fim ao processo, é proferida pelo judiciário trabalhista, nos dissídios coletivos econômicos. É tida como fonte do direito, pois cria deveres e obrigações. Aqui seria uma função atípica do judiciário trabalhista ao legislar sobre direitos coletivos.

## 3.2 PRINCÍPIOS BASILARES DA MEDIAÇÃO

Como todos os ramos do direito possuem seus princípios, não seria diferente com a Mediação. Ao se fazer uma análise no Manual do Mediador do MTE, não se encontra de forma explícita quais seriam os princípios norteadores da mediação trabalhista ou mesa redonda. Porém ao se atentar aos seus ditames é possível se extrair os seguintes princípios:

A sua não obrigatoriedade

Boa fé entre as partes

A informalidade com que é feita

Confidencialidade das sessões

A busca pela autonomia de vontade entre as partes.

E ao se pensar nos princípios da mediação, seja na esfera pública ou privada, o PLS nº 517/2011 trás no bojo de seu artigo 2º alguns princípios.

Atente-se que estes princípios são norteadores de como deve ser feita a mediação, bem como deve atuar os atores envolvidos. Ou seja, tanto o mediador como as partes devem possuir a boa-fé, seja o primeiro, na forma de conduzir o procedimento da mediação sem interferir diretamente na negociação; seja pelas partes expondo sinceramente o que desejam.

Outro aspecto importante que foi introduzido por este projeto de lei, é que nada do que for dito nestas sessões sairá sendo divulgado, principio este da confidencialidade. A não ser que as partes concordem com a divulgação. É um meio de se conseguir com que as partes hajam de forma sincera reciprocamente. Fica muito mais fácil a negociação quando as partes sabem com clareza o que o outro deseja.

### 3.3 DIFERENÇA ENTRE CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO, ARBITRAGEM FISCALIZAÇÃO E MESA DE ENTENDIMENTO.

Abordar-se-á no recorte do presente trabalho a distinção entre os meios alternativos de solução de conflitos, quais sejam, a mediação - foco central da pesquisa, a conciliação, a arbitragem, a fiscalização e a mesa redonda.

Ressalta-se que todas as formas de solução de conflitos não apreciadas pelo Judiciário serão tratadas como formas extrajudiciais de solução de demandas. Assim as contendas dirimidas pelos Sindicatos, Ministérios, e particulares sempre serão de âmbito extrajudicial.

#### 3.3.1 Conciliação

A gênese da conciliação trabalhista figura desde antes da promulgação da CLT com a instituição das antigas Juntas de Conciliação e Julgamento substituídas atualmente pelas varas de trabalho, após o advento da Emenda Constitucional 24/1999. Antes a Justiça

Trabalhista era composta por Juntas de Conciliação e Julgamento; Tribunal Regional do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho.

Todos estes órgãos eram arranjados em níveis colegiados da seguinte forma: um juiz togado e juízes classistas, que representavam tanto a classe operária como a classe dos empregadores. Após a E.C 24/1999 acaba-se com a função de juiz classista e passa-se a ter juízes togados e vitalícios.

Nota-se que a conciliação já está arraigada na Justiça do Trabalhista desde antes da promulgação da CLT conforme descreve Amauri Mascaro Nascimento:

“No art. 139 instituiu a Justiça do Trabalho ‘para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados reguladas na legislação social’, apesar de a Constituição de 1934 já a ter previsto. A Justiça do Trabalho resulta de uma evolução que é iniciada com os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, criados em 1907 para decidir as controvérsias entre o trabalho e o capital, na prática sem qualquer ressonância.”

Grande parte da doutrina explica a mediação e a conciliação através das suas divergências e similitudes. E neste diapasão Fredie Didier Jr. elucida as distinções e semelhanças entre mediação e conciliação:

Mediação e conciliação são formas de solução de conflito pelas quais um terceiro intervém em um processo negocial, com a função de auxiliar as partes a chegar à auto composição. Ao terceiro não cabe resolver o problema, como acontece na arbitragem: o mediador/conciliador exerce um papel catalisador da solução negocial do conflito. Não são, por isso, espécies de heterocomposição do conflito; trata-se de exemplos de auto composição, com a participação de um terceiro.

Tanto as Conciliações como a Mediação podem ser feitas judicialmente e extrajudicialmente. Para a autora Valéria Ferioli que escreveu Mediação Judicial com a coordenação de Ada Pellegrini Grinover e Kazuo Watanabe Conciliar significa:

“A conciliação é o método de solução de conflitos no qual um terceiro imparcial, que domina a escuta, sem forçar as vontades dos participantes, investiga apenas os aspectos objetivos do conflito e sugere opções para sua solução, estimulando-os à celebração de um acordo”.

O intuito de conciliar está previsto em diversas normas como o Código de Processo Civil, Consolidação das Leis Trabalhistas e a própria Constituição Federal, como um meio de desafogar o judiciário e se chegar a uma solução plausível, e não necessariamente mais justa.

Sabe-se que de fato existem campanhas feitas pelo CNJ com escopo de se conciliar e mediar proferidas pela Resolução nº125. Mas, como a conciliação é feita no próprio ambiente judicial, esta não tem os objetivos esperados.

Isto porque, de fato a conciliação pode ser proposta pelo juiz em qualquer fase do processo conforme prevê a CLT em seu artigo 652. Todavia no campo fático, sabe-se que esta “conciliação” não passa de uma tentativa frustrada pelo juiz de tentar chegar a um acordo entre as partes que se quer se olham, quiçá cheguem a um acordo. Fredie Didier faz uma consideração crítica sobre o assunto: “é perigosa e ilícita a postura de alguns juízes que constroem as partes à realização de acordos judiciais. Não é recomendável, aliás, que o juiz da causa exerça as funções de mediador e conciliador.”

Em outro giro, há quem entenda que a conciliação feita pelo juiz possui seus contrapontos, mas pode ser efetiva se for feita com parcimônia e cuidado. Este pensamento é do Desembargador Aposentado do TRT da 3ª Região Márcio Túlio Vianna:

Por mais que a conciliação esteja fora do processo, parecem-me que o conciliador não pode abrir um parêntese em sua condição de juiz. Tal como o padre que casou Isolina e Evaristo, tem de se envolver de corpo e alma na trama, sentindo os cheiros e percebendo as cores, e instituindo tudo o que não puder deduzir. Nesse aspecto, em novo curioso paradoxo, a conciliação se reaproxima da sentença: como se tivesse a mesma etimologia, exige também um *sentire*...

Verifica-se que a tentativa de colocar a conciliação em âmbito judicial para desafogar o judiciário, até possui certa celeridade e aderência conforme se pode depreender da notícia extraída do TRT/RJ.

A Coordenadoria de Apoio à Efetividade Processual (Caep) do TRT/RJ iniciou 2014 reafirmando que a busca pela conciliação é uma prática contínua no Tribunal. No primeiro trimestre do ano, foram homologados 618 acordos, que totalizaram o valor de R\$ 27.448.970,55 (em apenas 56 dias úteis no ano). A Caep tem uma média diária de 11 acordos homologados.

Por outro lado, não se pode esquecer que a parte vulnerável acaba conciliando com o objetivo de conseguir sua verba de caráter alimentar, e muitas das vezes não se chega ao ideal de justiça e nem se restabelece a confiança e vínculos que foram quebrados nesta relação.

Tampouco não se pode esquecer que como a demanda judicial é extensa e densa, o juiz acaba não tendo tempo hábil chegar a uma conciliação que seja justa para ambas as partes.

### 3.3.2 Mediação

A Mediação tem por proposta a negociação feita por ambas às partes possuindo a participação de um terceiro denominado mediador/facilitador. Este possui o condão de ouvi-las e auxiliá-las a chegarem a um consenso, sem que com isso, venha a interferir na negociação. Seria como se as partes fossem a um consultório de um psicanalista e falassem sobre tudo o que as afligem, e este as ouve, interferir em suas decisões. Este apenas as ajuda a enfrentar ou a encontrar a melhor alternativa para as suas frustrações.

Ao se fazer um apanhado da mediação, esta pode se praticada tanto em âmbito público como privado. Na primeira, será feita de forma judicial e extrajudicial, como forma voluntária e gratuita. Na segunda, as partes elegeram um mediador de forma voluntária, porém este serviço será pago.

Para definir a mediação, faz-se um comparação entre esta e a conciliação, onde a primeira, seria feita por um mediador judicial/extrajudicial com interferência menor na resolução do conflitos. Já a segunda forma ter-se-ia um conciliador judicial/extrajudicial interferindo diretamente na resolução da contenta.

Outra forma de se distinguir a conciliação da mediação se perfaz na intensidade do mediador/conciliador na resolução destes conflitos. Existem autores ainda que distinguem ambos os institutos pelo tipo de conflito envolvido, ou seja se for um conflito objetivo em que não se tenha uma subjetividade aparente melhor seria usar a conciliação. Por outro lado, caso o conflito tenha como traço marcante como a subjetividade das partes melhor utilizar-se da mediação.

O projeto de lei nº 517 do Senado Federal defini a mediação judicial e extrajudicial como:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a mediação como meio alternativo de solução de controvérsias entre particulares e sobre a composição de conflitos no âmbito da Administração Pública.

§ 1º Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial e sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as

auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.

Já o Decreto Nº 1.572 de 28 de julho 1995 regula a mediação trabalhista como:

Art. 1º A mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista será exercida de acordo com o disposto neste Decreto.

Art. 2º Frustrada a negociação direta, na respectiva database anual, as partes poderão escolher, de comum acordo, mediador para composição do conflito.

§ 1º Caso não ocorra a escolha na forma do caput deste artigo, as partes poderão solicitar, ao Ministério do Trabalho, a designação de mediador.

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

No compasso das formas de resolução alternativas de conflito, ensina Kazuo Watane que se deve propiciar uma política pública judiciária, propensa a solucionar adequadamente os conflitos dos jurisdicionados ao se adotar meios alternativos de conflitos. E que com isto não se estará impedindo o acesso ao judiciário, mas sim assegurando aos jurisdicionados um acesso a ordem jurídica justa. Tal política está a se concretizar com a Resolução do CNJ nº 125.

### 3.3.3 Arbitragem

A arbitragem está prevista na Constituição Federal em seu artigo 114§§ 2º e 3º, ao estabelecer que as partes possam eleger árbitros caso a negociação coletiva seja infrutífera. Esta solução alternativa de dirimir conflitos, só poderá ser utilizada quando o litígio versar sobre direitos patrimoniais disponíveis.

Geralmente este tipo de resolução é feito em âmbito privado, elegendo-se um arbitro com expertise na área litigiosa, onde as partes delegam-no o poder de decisão deste litígio. Ao ser resolvido pelo arbitro, sem a manifestação das partes, ter-se-á o laudo arbitral, espécie de sentença proferida nesta contenta.

A lei 9.307/1966 regula o *modus operandi* da Arbitragem que é feito essencialmente sobre os direitos disponíveis. Todavia, tramita no Senado Federal, a PLS nº406/2013 ,de autoria do Senador Renan Calheiros, que amplia a área de abrangência da arbitragem podendo ser feita pela Administração Pública tanto nos contratos celebrados com o particular quanto no tocante aos direitos patrimoniais disponíveis; abrangendo

também os conflitos nos contratos de trabalho e até mesmo nas causas que versão sobre direitos do consumidor, desde que o consumidor tome a iniciativa de propô-la.

A arbitragem também pode ser feita perante o Ministério Público do Trabalho conforme prevê o artigo 83, XI da L.C nº 75/1993. Tal previsão não paira no MTE, podendo apenas fazer mediações.

#### 3.3.4 Fiscalização, Mesa de Entendimento e Mesa Redonda.

As espécies de heterocomposição de conflitos expostas acima, podem ser feitos por quaisquer órgãos da Administração Pública que sejam competentes para tanto. Porém a atividade de Fiscalização, Mesa de Entendimento e Mesa Redonda são atividades típicas do Fiscal do Trabalho como se apresentará a seguir.

Fiscalização é atividade fim do Auditor Fiscal do Trabalho, que possui o condão de verificar os ilícitos no ambiente em que se desenvolve trabalho. Através desta atribuição, havendo o ilícito, o fiscal tem o poder-dever de autuar o praticante do ilícito. É o poder de polícia do Estado sendo exercido.

Por outro lado a mesa de entendimento seria uma discricionariedade por parte do auditor fiscal, que ao verificar um ilícito, possuindo a possibilidade de autuar de pronto a empresa, opta por tentar ajustar a conduta do empregador através de procedimento fiscal. Seria como um processo administrativo em que o Auditor Fiscal do Trabalho ao optar pela Mesa de Entendimento deve motivar sua decisão, orientar os empregadores a corrigirem as irregularidades encontradas e no fim firmam um termo de compromisso dos quais os patronos não iram incorrer nas mesmas ilicitudes.

Na Mesa de Entendimento não se trata de mediação, trazendo as partes para um diálogo, mas sim de um procedimento administrativo instaurado devido a irregularidades encontradas, havendo a possibilidade de serem sanadas sem que com isto se aplique uma multa de pronto.

Já o termo Mesa Redonda trata-se da própria mediação feita na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego na seção de mediação, onde as partes de forma voluntária

se dispõem a mediar no MTE. Procedimento este sem custos para as partes, e que é feito por servidores capacitados através do curso de Mediação na própria SRTE.

O termo Mesa Redonda está expresso na Portaria 3.122 de 5/7/1988 em seu artigo 4º § 1º “A data da mesa-redonda será fixada pelo Delegado Regional do Trabalho, levando-se em consideração a gravidade do conflito e a urgência na busca da solução conciliatória.”.

Esta mediação pode ser feita pelo Auditor Fiscal do Trabalho<sup>1</sup>, porém como é este que fiscaliza, opta-se por delegar a função aos servidores capacitados para não haver um conflito de posições, onde aquele que media, acabaria por fiscalizar, inibindo assim a negociação entre as partes e tendo um ar mais de conciliar do que mediar.

A Auditora Fiscal do Trabalho Alessandra Parreiras<sup>2</sup> enfatiza que melhor seria a atuação mais ativa do auditor, para que se tenha uma mudança de pensamento na instituição, contribuindo assim para um pensamento crítico na instituição e uma capacidade de reflexão para propor soluções.

No Manual do Mediador existe um Glossário distinguindo alguns termos envolvendo a mediação entre estes se encontram:

**Mediação:** é uma técnica de manter a negociação entre as partes litigantes sob controle de uma terceira pessoa, neutra e preparada para superar impasses.

**Mesa-redonda:** termo oriundo da Idade Média (Távola Redonda), referente à inexistência de subordinação dos partícipes e sugerindo igualdade dos envolvidos. Foi utilizado pela seção sindical do

---

<sup>1</sup> Dispõe a portaria nº 3122/1988 em seu artigo 2º que “As funções conciliadoras e mediadoras do MTb nas negociações serão exercidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, os quais poderão delegá-las a servidor do Ministério do Trabalho. Parágrafo único. Sempre que julgar necessário, o Secretário de Relações do Trabalho poderá exercer as funções de conciliação ou de mediação nos conflitos coletivos de trabalho”.(Grifou-se)

<sup>2</sup> PARREIRAS, Alessandra. A atuação mediadora do Ministério do Trabalho e Emprego na concretização da ordem jurídico-trabalhista. Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil. São Paulo : LTr, 2010. p. 360-371

Ministério do Trabalho, a partir da década de 50, para as reuniões em que sindicatos e empresas resolviam as divergências nas delegacias regionais.

**Mesa de entendimento:** procedimento fiscal que objetiva compelir o empregador, durante a ação fiscalizadora, a sanear irregularidades de difícil solução.

Como as mesas redondas (mediação) se desenvolvem no ambiente do MTE, possuem certo regramento, como qualquer outra atividade desenvolvida no ambiente público. Estas mesas redondas fazem parte de um procedimento instituído pelas portarias do Poder Executivo, e que vem ao longo dos tempos passando por reformulações, através de seus servidores. Percebeu-se com as pesquisas que as SEMED's do Rio e de Volta Redonda possuem características próprias no desencadear deste procedimento. Isto não quer dizer uma quebra no procedimento, pelo contrario, como a mediação possui como principio norteador o informalismo, acaba ajudando para que as partes se sintam mais a vontade.

Os acordos firmados nas mesas redondas possuem a natureza jurídica de ato administrativo. E não é termo técnico adequado denominar a estes acordos de homologação, tendo em vista a ausência de chancela por parte do magistrado.

## **IV -ATUAÇÃO DO MTE, MPT E DO JUDICIÁRIO NA MEDIAÇÃO.**

Visto a mediação coletiva trabalhista, é necessário delimitar o campo de atuação de alguns atores nesta área.

### **4.1 ATUAÇÃO DO MTE, MPT E DO JUDICIÁRIO NA MEDIAÇÃO.**

Visto a mediação coletiva trabalhista, é necessário delimitar o campo de atuação de alguns atores nesta área.

#### **4.1 MTE**

O Ministério do Trabalho e Emprego conhecido como MTE, é um órgão da Administração Direta vinculado ao Poder Executivo Federal. Dentre suas competências está a de fiscalização do trabalho e a modernização das relações do trabalho.

Em sua estrutura organizacional será encontrada as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE) que se subdividem em outros setores dentre estes, a Seção de Relações do Trabalho (SRT) se subdividindo em Setor de Mediação (SEMED) e Setor de Homologação. Ocorrendo no primeiro, os encontros da Mesa Redonda ou Mediação dos conflitos trabalhistas.

O papel do MTE em especial na seção de mediação é convidar a parte “adversária” para um encontro no setor de mediação. Lembrando que este encontro só será possível por que as partes não conseguiram dirimir suas contendas sozinhas, e uma delas procurou a SEMED para chegar a um acordo.

Estas mediações como visto no tópico acima, podem ser feitas por um Auditor Fiscal ou por um dos servidores, sem que com isto perca seu caráter de voluntariedade e informalidade, tendo em vista ser um procedimento menos burocrático e sem rigores técnicos excessivos.

Como a mediação trabalhista feita no MTE é eminentemente pública, existe a possibilidade, prevista na Portaria nº818/1995, de haverem mediadores cadastrados que façam as mediações em locais particulares.

Estes mediadores estão cadastrados no site do MTE, e após credenciamento feito pelo ministério é que poderão mediar. Tal cadastro também está previsto na PLS 517/2011 regulando assim a mediação privada e pública dos demais ramos do direito.

Sobre a mediação feita pelos mediadores privados, os dois auditores fiscais entrevistados concordam que a sua aderência na mediação trabalhista será inócua, tenho em vista que se a mediação está disponível de forma gratuita pela Administração Pública, caindo na amargura da pouca procura a mediação trabalhista no setor privado.

Sobre dados da efetividade das mediações coletivas ocorridas no MTE, encontrou-se uma planilha com as mediações que se sucederam entre 1997 a 2008 de todos os estados da federação. Nesta planilha pode ser observado um pico de mediações no ano 2000, no Rio de Janeiro, totalizando 1.079 acordos. No ano de 2008 este número baixou para 836.

Porém a mediação não ocorre exclusivamente no MTE, outro importante ator nas negociações coletivas é o Ministério Público do Trabalho conhecido como MPT.

## 4.2 MPT

O Ministério Público como instituição permanente, tem como função precípua a defesa da ordem jurídica, do regime democrático de direito e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, previsão esta contida no artigo 127 da Carta Magna. O Ministério Público também é conhecido como “quarto poder” . Este possui como estrutura organizacional dois ramos, a primeira é o Ministério Público da União no qual se subdivide em outros ramos, conforme figura baixo, e o Ministério Público dos Estados.

A fonte de competências do Ministério Público pode ser encontrada na Constituição Federal nos artigos 127 e seguintes, conjuntamente com a Lei Complementar nº 75/93 conhecida como LOMPU – Lei orgânica do Ministério Público da União.

A Constituição Federal previu em seu artigo 114§3º que o MPT poderá ajuizar dissídio coletivo em casos de greve de atividade essencial. Funções estas também encontradas na L.C nº 75/1993 no artigo 83 em especial o inciso IX e XI:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

(...)

IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal;

(...)

XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;

Esta instituição além de atuar como *custus legis*, possui o papel de mediar e atuar como arbitra nos conflitos coletivos trabalhistas, conforme ensina Mauricio Godinho Delgado.

“Cabe ao Ministério Público do Trabalho, ainda, de acordo com o art. 83, inciso XI da Lei Complementar nº 75/1993 “atuar como arbitro se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho”, como é previsto especificamente quanto aos conflitos de trabalho (art. 114§1º, da CF/88)”

Recentemente viu-se a atuação do MPT na greve dos Garis no Estado do Rio de Janeiro, quando após oito dias de greve e os seus participantes gritando aos quatro ventos que “este sindicato não nos representa” houve a atuação do MPT conforme notícia extraído

do site deste Ministério. Após a ingerência da instituição, houve acordo, obtendo-se aumento salarial, auxílio insalubridade de 40%, tíquete-refeição e a reintegração dos garis demitidos.

#### 4.3 Mediação judicial

A Mediação judicial, em especial no âmbito trabalhista, não é utilizada, tendo em vista a forte atuação de conciliação neste ramo. Num outro giro, apesar de o CNJ instigar a participação da mediação no judiciário, onde é forte a adesão dos outros ramos do direito, tal sorte não encontra a Justiça Trabalhista.

E esta perspectiva pôde ser observada em entrevista com o Juiz do Trabalho do TRT da 1ª Região, Paulo Perissé, que relatou acerca da não utilização da mediação na justiça trabalhista no Estado do Rio de Janeiro. Ao se visitar o site do TST e do TRT do Rio de Janeiro, encontra-se campanhas com objetivo específico de se conciliar instituídas pelo CNJ. Nesta linha é oportuno dizer que estas campanhas acabam confundindo a mediação com a conciliação conforme notícia extraída do site do CNJ que incentiva os juízes a aprenderem técnicas de mediação e negociação para conciliarem.

E sobre a atuação dos juízes do trabalho na mediação o artigo de Marcelo Paes Menezes explica de forma elucidativa porque o juiz não poderia ser um mediador:

“O que eu quero deixar patenteado, após essa breve análise dos dois casos, é que o juiz não pode ser mediador, seja pela sua formação dogmática, seja pela absoluta inadequação da via processual e as formalidades que devem ser atendidas para que o Estado-Juiz seja obrigado a emitir pronunciamento sobre o mérito da relação jurídica controvertida (artigo 842 CLT e inciso VI do art. 267, 282 e 295 do CPC) (...)

Ademais se a proposta é de solução extrajudicial, não teria qualquer sentido propor que o juiz seja o mediador.”

Corroborando este entendimento o PLS nº 517/2001 prevê a mediação judicial sendo esta exercida por um mediador, diferente da figura do juiz, conforme se pode extrair do artigo 25, in verbis:

Art. 24. Na mediação judicial, os mediadores serão designados por distribuição e submetidos à aceitação das partes.

Art. 25. Se o juiz, ao receber a petição inicial, verificar que a controvérsia é passível de solução pela via da mediação, **encaminhará o processo ao mediador judicial**, designado por distribuição, salvo se a petição estiver

acompanhada de declaração em que o autor expresse recusa ao procedimento. (grifou-se)

## V - MEDIAÇÃO *VERSUS* JUDICIALIZAÇÃO

Como visto nos tópicos acima, a mediação anda paralelamente com o Poder Judiciário, tendo grande importância fática e teórica. Neste tópico espera-se demonstrar que quanto maior a busca pelos meios alternativos de resolução de conflitos, em especial a mediação, menor será a judicialização do direito.

### 5.1 - O que é judicialização?

Antes de se conceituar a judicialização é necessário fazer a distinção de três nomenclaturas encontradas na vasta documentação sobre o tema. Esta distinção estaria nas palavras Justiciabilidade, Judicialização e Ativismo Judicial.

Justiciabilidade seria a tutela jurisdicional exercida frente aos direitos sociais que não poderiam deixar de ser solucionados. Conforme leciona Kazuo Watanabe :

“ (...) o requisito para o acolhimento, pelo mérito, da pretensão de tutela jurisdicional dos direitos sociais, ou seja, a efetiva existência do direito fundamental social tutelável jurisdicionalmente. É um qualificativo do direito material.”

Diferentemente do termo judicialização onde o poder judiciário decide sobre grandes questões nacionais que em tese deveriam ser decididas pelo Poder Legislativo ou Poder Executivo. Judicialização para Luís Roberto Barroso :

“Judicialização significa que algumas questões de larga repercussão política ou social estão sendo decididas por órgãos do Poder Judiciário, e não pelas instâncias políticas tradicionais: o Congresso Nacional e o Poder Executivo – em cujo âmbito se encontram o Presidente da República, seus ministérios e a administração pública em geral.”

Judicialização no Brasil decorre do modelo constitucional que adotamos, pois o constituinte ao elaborar nossa Carta Magna, instituiu o controle de constitucionalidade perante o Judiciário. Este tem o condão de declarar leis, que atentem contra a CF, de inconstitucionais. E ao mesmo tempo, tudo o que está positivado em nossa constituição poderá ser acionado no judiciário, tendo este o papel importante de decidir. Já o ativismo Judicial nas palavras de Luís Roberto Barroso seria:

“A Judicialização e o ativismo são traços marcantes na paisagem jurídica brasileira dos últimos anos. Embora próximos, são fenômenos distintos. A judicialização decorre do modelo de Constituição analítica e do sistema de controle de constitucionalidade abrangente adotados no Brasil, que permitem que discussões de largo alcance político e moral sejam trazidas sob a forma de ações judiciais. Vale dizer: a judicialização não decorre da vontade do Judiciário, mas sim do constituinte. O ativismo judicial, por sua vez, expressa uma postura do intérprete, um modo proativo e expansivo de interpretar a Constituição, potencializando o sentido e alcance de suas normas, para ir além do legislador ordinário. Trata-se de um mecanismo para contornar, bypassar o processo político majoritário quando ele tenha se mostrado inerte, emperrado ou incapaz de produzir consenso. Os riscos da judicialização e, sobretudo, do ativismo envolvem a legitimidade democrática, a politização da justiça e a falta de capacidade institucional do Judiciário para decidir determinadas matérias.”

Feitas tais considerações passaremos a falar da judicialização no Direito do Trabalho.

Sabe-se que o Direito do Trabalho possui por natureza o direito privado, firmado no contrato celebrado entre empregado e empregador, o qual não se despe das vestes do Poder Público que o regulamenta. Assim o Direito Laboral ganha ao longo do tempo, uma força normativa face às conquistas dos empregados. E em contrapartida alguns autores alegam a proteção demasiada dos direitos trabalhistas, o que faz com que em tese, medidas simples como mediar encontrem resistência frente à classe operária.

E neste diapasão encontra-se o princípio da inafastabilidade do poder judiciário (art. 5º, XXXV), na Carta Magna, segundo o qual nada passará despercebido pelo crivo jurisdicional. Atente-se que este dispositivo possui duas facetas, quais sejam a primeira é de conferir justiça ao cidadão que procura o judiciário, bem como proporcionar uma expectativa ao cidadão de que seu pleito será bem solucionado. No entanto, possui o outro

lado da faceta, que é a procura excessiva pelos jurisdicionados na busca do ideal de justiça, que nem sempre estará com o Monopólio Jurisdicional.

E com a procura excessiva da Jurisdição Estatal constata-se que a sociedade esta judicializando não só os direitos, como todos os problemas que circundam o seu dia-a-dia. Não é raro se ouvir frases do tipo: “Vou te colocar na justiça para ter os meus direitos!” enquanto a outra parte pensa “Pode colocar. Pela demora eu acabo ganhando.”.

E com esta breve explicação, percebe-se que falta cultura negocial na população brasileira, não só nos direitos atinentes a justiça trabalhista, como também nos demais ramos do direito. Assoberba-se assim o judiciário de ações, bem como é crescente a Judicialização destes direitos .

No enfrentamento contra a excessiva busca pelo judiciário e a demora na tramitação dos processos, é que entram os meios alternativos de resolver as disputas. Contudo tendo a justiça trabalhista, um apreço muito forte pelos direitos conquistados e positivados no artigo 7º da Carta Magna, vê-se certa dificuldade de mediar os direitos trabalhistas.

Na pesquisa de campo feita com os fiscais do trabalho Srs. Felipe Monsorres e Ronald Sharp e com o Juiz Paulo Perissé, a percepção foi a de que os direitos podem ser mediados no âmbito trabalhista coletivo, mas tudo com parcimônia. Tal sorte não tiveram os direitos individuais, que não fazem parte deste artigo, mas como foram citados nas entrevistas é oportuno abordá-los.

Neste giro, o Juiz Paulo Perissé, não vislumbra a mediação nos direitos individuais, tendo em vista o seu caráter indisponível e irrenunciável. Neste diapasão o Fiscal do Trabalho Ronald Sharp possui a mesma linha de raciocínio, porém utiliza o argumento de que falta estrutura organizacional do MTE para atender a demanda.

Discordando dos colegas, o Auditor Luís Felipe acredita nesta possibilidade, tendo vista que o Manual de Mediação do MTE prevê esta hipótese e tendo em vista que o mesmo já efetivou alguns acordos individuais nas mesas redondas sem que com isto as partes tenham renunciado a qualquer tipo de direito.

Sobre os direitos coletivos do trabalho, os entrevistados foram unânimes em dizer que é possível a mediação, sem se afrontar a qualquer direito conquistado. E os

argumentos foram não só a legitimidade do MTE e de seus agentes no sentido amplo, como também a mediação que pode ser feita pelos sindicatos, atores escolhidos pela CF, para serem os guardiões dos direitos coletivos.

Destas entrevistas percebeu-se que para que a mediação ganhe força expressiva é necessário que a cultura negocial seja difundida. Não só pelos atores que estão envolvidos, mas com a participação efetiva de toda a sociedade. Ai sim, a judicialização dos direitos será menor e o ganho de justiça e celeridade que vem através da mediação será efetivo.

## **VI -APONTAMENTOS NA REGULAMENTAÇÃO DA MEDIAÇÃO NO MTE E NO PLS Nº517**

Ao se analisar a mediação trabalhista e a legislação que a permeia, face ao novo projeto de lei que tramita no ordenamento jurídico, alguns apontamentos parecem ser oportunos.

Constatou-se que os acordos firmados na mesa redonda perante o MTE são considerados como meras provas no âmbito judicial. Estes funcionam como meio para se ajuizar uma ação monitória ou servem como prova no procedimento ordinário na justiça do trabalho.

Por mais que estes acordos não sejam vistos como títulos auto executórios, mais que, todavia, na prática possuem efetividade, no nosso ordenamento jurídico tem-se a necessidade de positivação do direito, devido à cultura romano-germânica incorporada. Deve-se positivar para dormir com a consciência tranquila.

Com a promulgação da lei que regulamenta a Mediação judicial e extrajudicial, espera-se que este impasse na esfera da mediação do MTE seja solucionado. Pois o acordo firmado na mesa redonda será considerado título executivo extrajudicial, não funcionando apenas como uma ação monitoria. Veja-se no PLS 517 em seu artigo 20.

“Art. 20. O procedimento de mediação será encerrado lavrando-se seu termo final, quando for celebrado acordo ou quando não se justificarem novos esforços para a obtenção de consenso, seja por declaração do mediador nesse sentido ou por manifestação de qualquer das partes.

§ 1º O termo final de mediação conterà:

I – a qualificação das partes e dos seus procuradores e prepostos, quando houver;

II – o resumo do conflito;

III – a descrição do acordo, com os direitos e obrigações de cada parte, ou a declaração ou manifestação de não ser mais possível a obtenção de solução consensual;

IV – o local, a data, a assinatura do mediador e, caso tenha sido celebrado acordo, as assinaturas das partes e dos seus procuradores, quando houver.

**§ 2º O termo final de mediação, na hipótese de celebração de acordo, constitui título executivo extrajudicial e, quando homologado judicialmente, título executivo judicial”.** (grifou-se).

Tal ponto poderá ser solucionado com a promulgação do projeto de lei 606/2011 do Senador Romero Jucá que prevê a modificação do rol dos títulos executivos extrajudiciais na própria CLT. Com isto poderá ser acrescido como título extrajudicial o acordo firmado nas mesas redondas. Não havendo a necessidade de se recorrer subsidiariamente a outras legislações processuais, subsidiariamente.

Outro ponto analisado, é que tanto a legislação trabalhista quanto a da mediação de uma forma geral, veem a necessidade de se incorporar um cadastro geral de mediadores, para regulamentar a matéria. Ambas as legislações, preveem um órgão como agente fiscalizador desta atividade, sendo no âmbito executivo o MTE e no âmbito judicial o CNJ responsáveis pelo cadastro e treinamento destes profissionais.

## **VII - CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conforme foi abordado neste artigo, tentou-se diferenciar os meios alternativos de solução de conflitos, em especial a mediação no âmbito trabalhista. Como esta é feita, quem pode mediar e a eficácia dos seus acordos.

Necessário fez-se a presença de alguns institutos atinentes aos direitos coletivos, para a melhor elucidação desta, como as formas autônomas e heterônomas de solução de conflitos e as suas distinção como mediação, conciliação, arbitragem e mesa redonda. Neste deslinde fez-se o contraponto entre mediação e a judicialização dos direitos, pois quanto maior a procura pela mediação menor será a judicialização destes.

E neste norte, percebeu-se que a mediação possui alguns desafios pela frente e são estes: falta a cultura negocial da população. E um destes aspectos é a falta de divulgação

dos meios alternativos de conflitos nos meios de imprensa. Nunca foi visto um comercial dizendo “Mediar é legal.” Fica muito restrito ao ambiente do Judiciário e dos Ministérios, o que seriam os meios alternativos de conflito.

Outro ponto observado na presente pesquisa diz respeito ao ensino jurídico de natureza beligerante. As faculdades de Direito não ofertam em seus currículos a mediação como uma matéria obrigatória, quiçá, eletiva, aplicando a esta um viés de secundariedade e subsidiariedade.

Institucionalmente a mediação é bem vistas nos órgãos que são aplicadas, porém ainda falta estrutura adequada, agentes capacitados. E sobre estes foi visto o papel do mediador que não é um terceiro interferente nas disputas, deixando as partes decidirem sozinhas. E neste interim viu-se que a atuação do Juiz na mediação não é bem vista. Num outro giro, foi visto que a atividade mediadora trabalhista é feita através da atuação do Auditor Fiscal, devendo ser vista com ponderação. Sendo interessante quando este se despe do poder de polícia/fiscalizador que lhe é conferido.

Foi abordado como o novo projeto de lei que regula a mediação trará benefícios para a endemia jurisdicional de ações, tendo em vista, este, positivar não só a mediação na administração pública como a mediação feita em âmbito público ou privado. No seu bojo podem-se encontrar os princípios norteadores da mediação, bem como deverá ser feita a mediação judicial e extrajudicial.

Neste interim, foi vista a mediação que é feita no MTE, recebendo o nome de mesa redonda. Relatou-se um pouco do seu procedimento, que o acordo firmado entre as partes não é uma homologação, mas sim uma ata ou termo. Estes acordos sofrem da falta de autoexecutoriedade mesmo sendo confeccionados por agentes públicos, dotados de fé pública. Sendo este problema futuramente resolvido com o advento da PLS 517 ou da PLS 606 conferindo-lhe a eficácia de título extrajudicial, sem se precisa recorrer a outras normas procedimentais.

## VIII - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROSO, Luís Roberto. Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática disponível em <http://www.oab.org.br/editora/revista/users/revista/1235066670174218181901.pdf> > acesso em 20/03/2014.

**BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de. Mediação e Arbitragem de Conflitos Trabalhistas no Brasil e no Canadá.** Rio de Janeiro: LTR, 2010. 96p.

COSTA, Walmir Oliveira da. Breve estudo sobre a solução dos conflitos trabalhistas no Brasil e no direito comparado. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 76, n. 2, p. 17-32, abr./jun. 2010. Disponível em < <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/14036> > Acesso em 7/4/14.

DIDIER Jr., Fredie – **Introdução ao Direito Processual Civil e Processo de Conhecimento** Vol. 1– 15 ed. – Salvador: Editora Jus Podivm, 2013 - 677 p

FISHER, R.; URY, W. L.; PATTON, B. **Como Chegar ao Sim: A Negociação de Acordos sem Concessões.** 2ª. Edição revisada e ampliada. Rio de Janeiro: Imago, 2005. – 215p

HOBBS, Thomas. **Leviatã, ou matéria, forma e poder de um estado eclesiástico e civil.** 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008. 485 p.

LIMA FILHO, Francisco das C. Negociação e conflito a conformação da autonomia coletiva e a concertação social no modelo Espanhol. Ver. TST, Brasília, Vol. 71, nº3, set/dez 2005 visitado em 9/4/2014 Disponível em <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3796/rev\\_71\\_3\\_5.pdf?sequence=1](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3796/rev_71_3_5.pdf?sequence=1)>

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **O Ministério Público do Trabalho e a defesa dos direitos Humanos. Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil.** São Paulo : LTr, 2010. p. 177-194

LUCHIARI, Valéria Ferioli Lagrasta; **Mediação Judicial: análise da realidade brasileira - origem e evolução até a Resolução nº 125, do Conselho Nacional de Justiça.** Rio de Janeiro: Forense, 2012. – 15p.

Manual do Mediador. – 2. ed. rev., atual. e ampliada. – Brasília : MTE, SRT, 2002. 100 p.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva, coord.; PEREIRA, João Batista Brito. **A efetividade do direito e do processo do trabalho.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. -303p

MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva – **Manual esquemático de direito e processo do trabalho** - 20 ed. Ver e atual – São Paulo: Saraiva, 2012 - 529p

MENEZES, Marcelo Paes. Sobre mediação, Direito do Trabalho e conflitos de "ódio, amor e dor.". Revista do TRT-3ªregião. Belo Horizonte, v. 32, n. 62, jul./dez.2000

MICHELON, Regina Maria Coelho. **Mediação: métodos de resolução de Controvérsias**. LTr. 1999 p 157. APUD - BRASIL. Manual do Mediador. 2 ed. Ver. Atual, e ampliada. Brasília : MTE, 2002. 100p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**, 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 1515p.

SANTOS, Ricardo Goretti. **Manual de Mediação de Conflitos**, Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2012, pág. 11.

SENA, Adriana Goulart de. **Resolução de conflitos e acesso à justiça: efetividade material e judicial. Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo : LTr, 2010. p. 143-174

VIANA, Márcio Túlio. **Os paradoxos da conciliação**. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 78, n.1, p. 14, jan. 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo,; TEIXEIRA FILHO, João de Lima,. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. atualizada. São Paulo: LTr, 2005 – 741p

WATANABE, Kazuo. **Mínimo existencial e demais direitos fundamentais imediatamente judicializáveis**. In: REVISTA DE PROCESSO, São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, ano 36, n. 193, p. 13-25, mar. 2011.

WATANABE, Kazuo. Política pública do Poder Judiciário Nacional para tratamento adequado dos conflitos de interesses. **Revista de Processo. São Paulo, v. 36, n. 195, p.381-389, maio. 2011**