

Mediação como alternativa para a judicialização trabalhista: direitos indisponíveis para a consecução de acordo individual¹

Mediation as alternative to labor judicialization: unaviable rights for the enforcement of individual agreement

Recebido: 04/11/2022 | Aceito: 23/02/2023 | Publicado: 08/03/2023

Rosane Barbosa Costa Tomaz²

 <https://orcid.org/0000-0001-9140-725X>

 <http://lattes.cnpq.br/2599501343896013>

Centro Universitário Processus – UniProcessus, DF, Brasil
E-mail: rosane.c.tomaz@gmail.com

Jonas Rodrigo Gonçalves³

 <https://orcid.org/0000-0003-4106-8071>

 <http://lattes.cnpq.br/6904924103696696>

Universidade Católica de Brasília, UCB, DF, Brasil
E-mail: professorjonas@gmail.com

Danilo da Costa⁴

 <https://orcid.org/0000-0003-1849-4945>

 <http://lattes.cnpq.br/9522717317530051>

Universidade Católica de Brasília, UCB, DF, Brasil
E-mail: educadordanilocosta@gmail.com

Resumo

O tema deste artigo é “mediação como alternativa à judicialização trabalhista: direitos indisponíveis para a consecução do acordo individual”. Investigou o seguinte problema: “a indisponibilidade de direitos trabalhistas pode mitigar acordos e prejudicar o empregado?”. Cogitou a seguinte hipótese: “a mediação trabalhista não protege os direitos em sua integralidade”. O objetivo geral é “analisar se a mediação pode levar a acordos injustos”. Os objetivos específicos são: “levantar a legislação vigente sobre o tema”; “verificar se existem direitos trabalhistas que possam ser mitigados”; e “analisar a aplicabilidade da mediação nas relações trabalhistas”. Este trabalho é importante para um operador do Direito devido ao uso da mediação em conflitos trabalhistas; para a ciência é relevante por expor a cultura de resolução de conflitos extrajudiciais e agrega à sociedade na autonomia nas litigâncias. Trata-se de uma pesquisa qualitativa teórica com duração de seis meses.

Palavras-chave: Mediação. Acordos individuais. Legislação. Direitos indisponíveis. Justiça trabalhista.

¹ Este trabalho foi revisado linguisticamente por Roberta dos Anjos Matos Resende.

² Graduanda em Direito pelo *Centro Universitário Processus - UniProcessus*.

³ Doutor em Psicologia; Mestre em Direitos Humanos (Ciência Política, Políticas Públicas e Cidadania); licenciado em Filosofia, Sociologia e Letras (Português e Inglês); Especialista em Direito Constitucional e Processo Constitucional, em Direito Administrativo, em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista, entre outras especializações em Educação e Letras.

⁴ Doutorando em Educação pela Universidade Católica de Brasília. Mestre em Educação. Especialista em Direito Constitucional e Processo Constitucional; em Direito Administrativo; em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista; em Didática do Ensino Superior em EAD. Licenciado em Geografia. Pesquisador. Editor. Professor universitário. Consultor do FNDE. Consultor da Unesco.

Abstract

The theme of this article is “mediation as an alternative to labor judicialization: unavailable rights for the achievement of individual agreement”. The following problem was investigated: “can the unavailability of labor rights mitigate agreements and harm the employee?”. The following hypothesis was considered “labor mediation does not protect rights in their entirety”. The overall objective is “to analyze whether mediation can lead to unfair settlements”. The specific objectives are: “to survey the current legislation on the subject”; “check if there are labor rights that can be mitigated”; “to analyze the applicability of mediation in labor relations”. This work is important for a legal practitioner due to the use of mediation in labor disputes; for science it is relevant for exposing the culture of extrajudicial conflict resolution and; adds to society the autonomy in litigation. This is a theoretical qualitative research lasting six months.

Keywords: *Mediation. Individual agreements. Legislation. Unavailable rights. Labor Justice.*

Introdução

O tema proposto pelo artigo é a mediação como alternativa para a judicialização trabalhista. A mediação, um dos métodos de resolução extrajudicial de conflitos, foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro precipuamente para a resolução de lides civis e posteriormente, introduzida na seara trabalhista. A mediação busca o diálogo entre as partes envolvidas objetivando o entendimento. Esse tema é bastante amplo e, por essa razão, para a realização do trabalho foi delimitado para analisar a indisponibilidade de direitos para a consecução de acordos individuais, uma vez que a comunicação direta entre as partes pode ensejar a mitigação de direitos.

É certo que a mediação apresenta um modelo de justiça que se afasta da determinação rigorosa das regras judiciais, desperta-se a participação e a liberdade de decisão entre os litigantes, a comunicação de sentimentos e necessidades, a reparação do mal realizado além da punição de quem os praticou. Tal modelo busca não apenas uma resolução para o Judiciário abarrotado de processos, mas mais autonomia para as partes (SPENGLER, 2021).

O presente artigo se propõe a responder ao seguinte problema: "a indisponibilidade de direitos trabalhistas pode mitigar acordos e prejudicar o empregado?". A leitura e o estudo dos artigos e livros que fundamentam esse trabalho buscarão elucidar se a mediação é um dos métodos de resolução de conflitos capazes de dirimir litígios trabalhistas e efetivar acordos entre empregadores e empregados sem prejudicar quaisquer partes.

Utilizar a mediação é superior a solucionar a questão por meio do Judiciário, pois demonstra um avanço nas relações interpessoais e sociais civilizatórias, uma vez que as suas técnicas possuem efeito pedagógico, proporcionando a visualização pelas partes a possibilidade de resolução de seus próprios problemas sem que haja a intervenção de terceiros, ou seja, de forma autocompositiva (KOURY, 2016, p.179).

A hipótese levantada diante do problema em questão foi que "o acordo trabalhista realizado por meio de mediação não protege os direitos do empregado em sua integralidade". O ex-empregado, por necessidade financeira e desconhecimento da legislação trabalhista, quando utiliza a mediação para resolver o litígio, renuncia direitos básicos para a finalização do procedimento visando o

recebimento da indenização e pode obter um valor injusto de verbas trabalhistas ou indenizatórias. No caso de não haver a necessidade financeira urgente, resulta na cultura de preferência pela judicialização da causa, ainda que tenha de aguardar a morosidade do julgamento do processo em decorrência da excessiva carga processual da Justiça do Trabalho, com a certeza de que será percebida a indenização em sua integralidade.

Como é bem sabido, o que é mais comum nesta justiça especializada (direito do trabalho) é a realização de acordo, ou transação, sem que sejam observados rigorosamente os princípios que regem a matéria, em especial a irrenunciabilidade de direitos. De um lado, em razão do trabalhador, movido pela necessidade, por vezes passando fome, ciente da demora da decisão final, não enxerga outra solução a não ser a de aceitar o acordo, quase sempre ínfimo à realidade. De outro lado, o juiz, familiarizado com essa cruel realidade, diante da carga insuportável de trabalho que possui, não vê ânimo em impor o rigor da lei perante as partes (MELO, 1998, p.133).

O objetivo geral do artigo é analisar se a indisponibilidade dos direitos trabalhistas em acordos judiciais realizados por mediação pode levar a situações injustas, uma vez que o empregado estaria numa relação de desvantagem de conhecimento jurídico e necessidade financeira. Pretende-se averiguar se a mediação em dissídios individuais tem sanado a necessidade do empregado em resolver lide com resultado que satisfaça sua pretensão sem prejuízo econômico e a possibilidade desse tipo de acordo promover a pacificação social.

Há a viabilidade da utilização de Meios Alternativos de Solução de Conflitos (MASCs) na esfera extrajudicial, entretanto é necessária a adoção de algumas condições reais, oriundas da realidade social, e a observância a princípios jurídicos como a paridade de armas, o contraditório, a ampla defesa e a efetivação dos direitos sociais, visando não institucionalizar a renúncia a direitos trabalhistas, pois eles são visivelmente protecionistas, enfatizando a ideia de que o empregado é sempre vulnerável e hipossuficiente (SOUTO MAIOR, 2002).

Os objetivos específicos são: “levantar a legislação vigente sobre mediação em acordos individuais de trabalho e sua aplicação”; “verificar se os direitos trabalhistas podem ser mitigados no acordo realizado por mediação”; “analisar a aplicabilidade da mediação nas relações trabalhistas diante da indisponibilidade de direitos”. As leis devem se adequar à evolução dos anseios sociais e, concomitantemente guardar direitos que possam atingir a dignidade individual ou a pacificação coletiva. A introdução dos meios alternativos de solução de conflitos é uma resposta à necessidade de celeridade processual e autonomia da vontade individual em ser ator de suas próprias demandas e ações.

Os olhos estão abertos agora, todavia, para as modalidades de soluções não jurisdicionais dos litígios, propostas como meios alternativos de harmonização para a sociedade. Concretiza-se a consciência de que se o que importa é trazer o entendimento, é irrelevante que a conciliação surja por realização do Estado ou por outras formas, desde que eficientes. Em contraponto, aumenta também a aceitação de que o Estado vem cometendo muitas falhas em sua missão de pacificar a sociedade, que ele tenta fixar mediante o exercício jurisdicional e por meio das formas dos processos penal, civil ou trabalhista (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2001, p. 26-27).

O artigo foi pensado e desenvolvido para elucidar o impacto que a mediação tem nas relações trabalhistas, visto que o tema é sensível às necessidades dos atores das relações de trabalho que precisam conhecer e se familiarizar com

métodos que possam resolver lides laborais sem a presença do juiz e, caso seja possível, evoluir a manutenção da relação empregatícia por meio do diálogo. Esse diálogo deve ser realizado em consonância da legislação vigente e o operador do Direito é parte imprescindível para encaminhar a conversa entre as partes dentro do que preconiza a lei. O mediador não interfere, mas conduz a resolução do litígio e o operador do Direito é peça fundamental para a observância da legislação em situações extrajudiciais. A resolução célere e justa satisfaz necessidades individuais do empregado e a consequência socioeconômica da empregabilidade para a empresa e a sociedade.

Esse trabalho busca desmistificar o uso da mediação como método de solução de conflito trabalhista desfavorável para proteção dos direitos dos trabalhadores e apresentar as vantagens e observâncias necessárias para sua efetiva realização. A ciência jurídica se beneficia desse tipo de levantamento para acompanhar a interpretação de leis existentes e a viabilidade da aplicação em áreas jurídicas sensíveis, como o direito do trabalho que carrega princípios indisponíveis e uma forte cultura de judicialização.

Nessa seara também é possível auferir a mudança de cultura diante de uma maior evolução educacional da sociedade, na qual o litígio se transforma em diálogo, assim o indivíduo tem a oportunidade de conhecer uma forma alternativa para a judicialização e ter autonomia para decidir sobre os conflitos do dia a dia. O fato de o conflito não ser decidido por um terceiro confere a liberdade de escolha sem desamparo judicial, realizado por um operador do Direito. A mediação na esfera trabalhista permite que a sociedade entenda que é parte do sistema judicial e uma lide resolvida por meio do diálogo, de forma célere e satisfatória, afeta a empregabilidade do indivíduo e reflete a comunidade que o permeia.

A metodologia utilizada foi uma pesquisa teórica, bibliográfica, com fundamento em artigos científicos e livros acadêmicos, bem como em lei, doutrina ou jurisprudência. Para elucidar a hipótese e alcançar os objetivos propostos pelo trabalho, optou-se pela seleção primária de um livro e quatro artigos científicos extraídos do Google Acadêmico.

No buscador supracitado foram inseridas as palavras-chaves: mediação, acordos individuais, legislação, direitos indisponíveis e justiça trabalhista. Essas palavras-chaves trouxeram vários artigos e livros para fundamentar o presente trabalho, entretanto durante o desenvolvimento do artigo verificou-se a necessidade de buscar mais artigos científicos a fim de inserir os pontos de vista dos autores sobre o tema e aclarar os benefícios do uso desse método como apoio ao poder Judiciário. Além de livros e artigos, a legislação lida e aplicada ao texto foi fundamental para bem fundamentar o artigo.

A delimitação de um tema interessante e amplo como o escolhido requer a leitura dos artigos científicos, livros e capítulos de livros com zelo e cuidado para não fugir do propósito que é saber se a indisponibilidade de direitos trabalhistas pode mitigar acordos e prejudicar o empregado. Foi utilizado como critério de exclusão dos artigos científicos e capítulos de livros. Foram selecionados textos com até três autores em que pelo menos um deles é mestre ou doutor, além da exigência de se tratar de artigo publicado em revista acadêmica com ISSN.

Esta pesquisa de revisão de literatura tem o tempo previsto de seis meses. No primeiro mês foi efetuado o levantamento do referencial teórico; no segundo mês, a revisão da literatura; no terceiro mês, a elaboração dos elementos pré-textuais e pós-textuais que compõem todo o trabalho. Optou-se por uma pesquisa qualitativa, na qual os autores trataram os dados obtidos por meio da pesquisa

bibliográfica, considerando os aspectos relevantes levantados pelos seus respectivos autores.

É preciso esclarecer, antes de qualquer coisa, que as chamadas metodologias qualitativas são embasadas, geralmente, em analisar micro processos, em que são observadas as ações sociais individuais e grupais. Ao realizar uma verificação intensiva dos dados, tanto aqueles visíveis quanto aqueles que exigem maior dedicação, os métodos qualitativos retiram da totalidade as unidades sociais analisadas, as quais desafiam o pesquisador. Assim, a pretensão do cientista social é a aproximação estreita dos elementos da pesquisa, de fazê-los falar da forma mais ampla possível, sendo exposta a realidade social para melhor compreensão e absorção. Ao passo que a flexibilidade pode constituir uma característica que marca o método qualitativo, essencialmente quanto aos procedimentos para a coleta de dados, utilizando aquelas mais apropriadas para a observação do que está sendo realizado (MARTINS, 2004).

Mediação como alternativa para a judicialização trabalhista: direitos indisponíveis para a consecução de acordo individual.

O Poder Judiciário é naturalmente provocado para resguardar direitos e dirimir conflitos. Entretanto, encontra-se abarrotado de causas aguardando julgamento e outras tantas sendo peticionadas todos os dias. Especialmente de causas trabalhistas que necessitam de olhares atentos aos direitos dos empregados frente as suas necessidades econômicas.

Em 2016, de acordo com dados disponibilizados pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho – CEPTST1, nos órgãos de primeiro grau da Justiça do Trabalho foram ajuizadas um total de 2.746.214 ações trabalhistas sendo julgadas 2.687.198 naquele ano. O Brasil possui 1.572 Varas do Trabalho instaladas no Brasil e os 3.144 juizes do trabalho, gerando uma média de 854,7 julgamentos por magistrado no ano 2016, ou seja, 4,19 julgamentos por dia útil (TEIXEIRA, 2017, p.173).

O Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2019, realizado pelo Tribunal Superior do Trabalho, informa que são necessários, em média, sete meses e vinte e oito dias para um processo ser julgado na primeira instância; a segunda instância tem média de dez meses; e para execução, são mais quatro anos e dois meses para finalização. Esse tempo foi considerado sem recurso, o que poderia ser prolongado por mais um ano e seis meses. O mesmo relatório menciona que no ano de 2019 foram recebidos 3.056.463 processos na Justiça do Trabalho. O Relatório demonstra a excessiva quantidade de processos em relação à quantidade de magistrados (3.955) e servidores (43.203) da Justiça do Trabalho, o que provoca o elastecimento da tramitação do processo (SOUZA, 2021, p.89).

Os dados acima expõem as causas da morosidade na tramitação dos processos no Judiciário Trabalhista brasileiro: o excesso de causas ajuizadas, a carência de recursos humanos e a falta de acesso à justiça. Segundo o relatório de Movimentação Processual dos Tribunais Regionais do Trabalho de janeiro a julho de 2022, foram julgados 527.784 processos. No mesmo período de 2021, foram julgados 542.773 processos, houve uma redução de 2,8%. Do total de processos julgados, 506.311 (95,9%), foram em sessão, e 21.473 (4,1%), por decisão monocrática (TST, 2022).

Diante da demanda trabalhista, os números apresentados demonstram a necessidade de inserir meios alternativos de resolução de conflitos nessa área, pois além do desrespeito aos direitos individuais, são mitigados os princípios da razoável

duração do processo e da dignidade da pessoa humana. Contudo, a aplicabilidade da mediação para desafogar a Justiça do Trabalho encontra resistência da sociedade e dos membros do Judiciário.

O princípio da indisponibilidade em direito trabalhista é visto como um grande obstáculo para a aceitação dos meios extrajudiciais de solução de litígios na esfera trabalhista, em especial a mediação. Os autores frisam que a concepção de que o Estado é o único ente que tem a capacidade de solucionar conflitos é conceder a ele uma atribuição utópica e impossível de ser cumprida (FREITAS; RUBIANO, 2020).

Essa resistência do Judiciário ao citar a sugestão da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA, enquanto projeto de lei para criação da Lei de Mediação (BRASIL, 2015), de fazer uma emenda ao projeto a fim de que não fosse aplicada a referida lei aos conflitos trabalhistas e a matéria seria regulada por legislação própria. Tal sugestão acrescenta o art. 42 ao projeto de lei (FINELLI, 2016).

A realização de uma consulta pública em maio de 2016 para ouvir operadores do direito sobre Política Judiciária do tratamento adequado aos litígios no âmbito da Justiça do Trabalho. Apesar de a consulta ter sido realizada em 26 de junho daquele ano, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSTJ - expediu a Resolução n° 174 de cinco de outubro de 2016 (BRASIL, 2016), na qual reconhecia a mediação e a conciliação como meios efetivos de pacificação social, para a prevenção e solução de conflitos, visando a redução da judicialização excessiva de conflitos de interesse, bem como reduzir a quantidade de execuções e recursos. A Resolução foi publicada em outubro de 2016 e tornou-se o referencial normativo que admite a aplicabilidade da mediação em conflitos individuais trabalhistas (SOUZA, 2021, p.119).

É sabido que, na seara da legislação infraconstitucional, ocorreu uma tentativa de incentivo alternativo à via judicial da autocomposição inserida por meio da Lei 9.958 (BRASIL, 2000), que incluiu no âmbito da CLT as Comissões de Conciliação Prévia (artigos 625-A a 625-H) (BRASIL, 1943). Os órgãos extraestatais são criados por empresas ou sindicatos e compostos por representantes de empregados e empregadores para servir de instituição paritária com a finalidade de promover a mediação de conflitos individuais trabalhistas fora do Judiciário e consequentemente selecionar demandas passíveis de resolução extrajudicial de modo a reduzir o fluxo de ações ajuizadas na Justiça do Trabalho (TEIXEIRA, 2017, p.162).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei n.º 5.452 (BRASIL, 1943) preconiza em seu artigo 625 – A o estabelecimento de Comissões de Conciliação Prévia que é composta por representantes de empregados e empregadores para tentarem promover a conciliação dos litígios individuais do trabalho. Esse artigo enfatiza a importância dos caminhos alternativos de resolução de conflitos para auxiliar o poder Judiciário na diminuição de ajuizamento de ações e aumento da capacidade de julgamento que inevitavelmente chegam até a Justiça do Trabalho.

Outro instituto que consolida a necessidade de meios alternativos de solução de conflitos individuais é a Lei n.º 13.467 (BRASIL, 2017), que traz a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da Administração Pública, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, que trouxe além das alterações no direito material do trabalho, grandes mudanças na legislação processual do trabalho. Algumas delas, como as relativas à sucumbência, particularmente o pagamento de custas processuais, honorários advocatícios e honorários periciais pelo reclamante, impactaram no número de

novas ações a partir da vigência da referida lei, afastando os demandantes que nada tinham a perder com o ajuizamento da reclamação trabalhista. Mas, mesmo com o pagamento de custas, foram ajuizados 3.530.197 casos novos, em 2019 na Justiça do Trabalho (CONSELHO, 2020), o que exige de servidores e magistrados um esforço cada vez maior para atender aos princípios constitucionais da celeridade e da razoável duração do processo, previstos no art. 5º, LXXVIII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988) (FREITAS; RUBIANO, 2020).

A aplicação mais comum da mediação no âmbito da Justiça do Trabalho se deu pela iniciativa do Tribunal Superior do Trabalho, que por meios do Ato 168/TST/GP, de 04 de abril de 2016 (BRASIL, 2016), estabeleceu o procedimento de conciliação e mediação pré-processual em dissídios coletivos, concedendo a competência da vice-presidência do Tribunal para conduzir processar os procedimentos (GROSS; PORTO, 2021).

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho, em consonância da Resolução 174, de 30 de setembro de 2016 (BRASIL, 2016), que dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do trabalho, resolveu que no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, fossem criados os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Nupemec-JT), bem como Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT), no prazo de seis meses. Ainda, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho positivou os conceitos de mediação e conciliação, precisamente na Resolução 174/2016 (BRASIL, 2016), em seu artigo 1º, incisos I e II (TRAVAIN, 2021).

A mediação sofre rejeição para solucionar conflitos trabalhistas no Brasil é consequência da recusa de instituir as Comissões Prévias de Solução de Conflitos previstas na Lei n.º 9.958 (BRASIL, 2000), que altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de primeiro de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho, bem como no art. 658-A da CLT (BRASIL, 1943) e de existir a desconfiança de resoluções não estatais prejudicarem os trabalhadores. Entretanto, as experiências de outros países demonstram que a utilização da mediação vem alcançando bons resultados na efetividade e celeridade no tratamento de conflitos individuais trabalhistas, o que ocorre comumente na Alemanha, Argentina, Estados Unidos, Portugal, Chile e Uruguai (FARIAS, 2015).

Seria extremamente salutar a aceitação dos Meios Alternativos de Resolução de Conflitos no processo trabalhista, uma vez que o engajamento dos princípios de uma justiça coexistencial justificaria o nascimento de um novo processo do trabalho, no qual os interessados sairiam da esfera típica de empregador e empregado para serem pessoas ou grupos que buscam o aprimoramento dos veículos empregatícios e a relação entre trabalho e capital (TUPINAMBÁ, 2014, p.153).

Nesse contexto, é perceptível a repulsa da doutrina trabalhista em estabelecer a mediação nesta área do Direito que se limita à recusa repercute na falta de interesse e aprofundamento da doutrina da justiça trabalhista sobre o papel da mediação, que em grande parte se limita destacar que o que é oferecido não pode ser conciliado ao processo do trabalho e, quando surge alguma explicação, as mesmas questões resolvidas, ou seja, a insuficiência de recursos do empregado frente ao detentor do capital, o que faz presumir a constante necessidade de proteção estatal do agente (PAUMGARTTEN, 2014, p.420).

É notável a evolução da lei no sentido de introduzir na sociedade brasileira a mediação para resolver lides trabalhistas visando a consecução de acordos justos e em consonância com a legislação. Na mediação as partes são assistidas por advogados e, desse modo, a vigilância ao respeito dos princípios que norteiam as relações trabalhistas é mantido fora das salas dos Tribunais da Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho defende os direitos trabalhistas ao promover o processamento e julgamento dos conflitos que se originam da relação de trabalho, em que são verificados o inadimplemento ou adimplemento irregular dos créditos trabalhistas por parte dos empregadores, bem como a violação de direitos (SOUZA, 2021, p.86).

Porém, essa prerrogativa não pode ser exclusiva para uso do ente tendo em vista a quantidade de demandas judiciais que são interpostas todos os dias, conforme exposto nos parágrafos anteriores. Além disso, a mediação não finda todo o processo porque o acordo deve ser homologado perante a Justiça do Trabalho, conforme preconiza o art. 855 - B, da CLT (BRASIL, 1943). Ou seja, a mediação é posta como um alavancador das resoluções das lides trabalhistas.

A jurisdição voluntária é conhecida como a atividade judicial ou estatal na qual é o órgão que executa tutela em assistência os interesses individuais, contribuindo com a sua vontade ou com o seu conhecimento ou para propor o nascimento, a validação ou a eficácia de um ato da vida particular, para o desenvolvimento, a formação e a documentação ou a extinção de uma relação judicial ou para a eficácia de uma situação jurídica ou fática (GRECO, 2015, p.210).

A mediação é o método de resolução de conflito extrajudicial que concede aos empregados a autonomia de expor suas necessidades e aos empregadores suas limitações para conseguirem chegar ao acordo. Entretanto, ainda que exista a figura do operador do Direito na mediação para guardar os direitos dos clientes e finalizar o conflito, não é possível a mitigação de direitos indisponíveis para consecução do acordo entre as partes.

Atualmente, vivemos em mundo coberto por litígios, o que gera em altas demandas no Poder Judiciário, que por muitas situações não consegue resolvê-los com celeridade. Diante disso, como forma de agilizar o andamento dos processos, a mediação vem sendo um dos principais aliados para o combate ao excesso de litígios, pois é um meio ágil e capaz de promover a resolução das controvérsias sem que seja essencial a interferência da Justiça (GROSS; PORTO, 2021).

Em consequência disso, os meios alternativos de soluções de conflitos vêm proporcionando novas formas de pacificar as lides, como a mediação que se insere no rol dos meios autocompositivos, em que os litigantes têm oportunidade de harmonizar acerca de suas pretensões, sendo acompanhadas de um conciliador, que aconselha soluções. Nessa seara, é contextualizada a mediação judicial, como a cura da ineficiência dos sistemas de justiça e, por isso, a superação dos entraves do acesso à justiça, transformando-a em uma boa alternativa para a adjudicação (PAUMGARTTEN, 2014, p.415).

A solução extrajudicial de conflitos agrega à sociedade pelo fato de propor possibilidades de atuação alternativa novas na administração de conflitos, na qual a cultura da disputa judicial abre espaço para o retorno do diálogo e a possibilidade de chegar a um acordo. Isso acontece porque a mediação busca facilitar essa possibilidade entre litigantes, propiciando o suporte técnico necessário ao Judiciário, destarte que muitos conflitos podem ser solucionados pelos mesmos (FUSSI; FREITAS, 2020, p.250).

Ao permitir que os litigantes exponham suas visões a respeito do problema que as transpõe, a mediação possibilita a discussão das circunstâncias atreladas aos interesses pessoais, dos quais somente as partes detêm conhecimento. Tal abertura impacta com benefícios não somente para a convivência das partes, mas também repercute na sociedade (SOUZA, 2021, p.141).

A introdução dos meios alternativos de resolução de conflitos como parte do sistema Judiciário Trabalhista na sociedade atual esbarra na cultura da judicialização como meio de garantir direitos ou extrapolar os limites de uma compensação justa. O temor por mitigação dos direitos ou a indevida satisfação da lide pode contribuir para que empregador e empregados não sejam adeptos à mediação, preferindo a morosidade do Judiciário à incerteza se a resolução por ambos poderia ter alcançado o mesmo fim. Tais temores são infundados porque a mediação não é completamente desassistida do Judiciário.

A mediação envolve essencialmente um terceiro que é capacitado para intervir na relação conflituosa e ajudar os interessados a compreenderem suas questões e os interesses em conflito, de forma que possam, pelo retorno da comunicação, identificar soluções consensuais que gerem benefícios recíprocos. É possível que o acordo extrajudicial seja realizado por meio uma autocomposição não assistida, ou seja, por um acordo celebrado sem qualquer intermediário entre os litigantes. Nesse sentido, a forma de manifestação de jurisdição voluntária prevista na Lei da Reforma Trabalhista pode ser aplicada para firmar um acordo obtido pelas partes diretamente, além da esfera judicial e sem qualquer auxílio de um terceiro (TEIXEIRA, 2017, p.186).

A mediação aparece no cenário judicial, como via alternativa para conceder voz para as partes, estimulando o diálogo entre os diversos atores sociais. Assim, uma forma de escuta e pacificação da sociedade, baseada no reconhecimento e no respeito às diferenças, já que a escuta mútua permite a alteridade entre as partes, consentindo a eles visualizar novas perspectivas para a solução do conflito (PEREIRA, 2016).

Os atuais entendimentos são produzidos por meio da mediação, que é um procedimento que promove a educação e facilita a tomada de decisões sem a interferência de terceiros. O método consensual de resolução de conflitos pode dar suporte ao Judiciário, uma vez que a mediação abraça a lide como uma possibilidade positiva para a evolução social (FUSSI; FREITAS, 2020, p.259).

A mediação na esfera extrajudicial trabalhista é uma realidade prevista na legislação brasileira e possível de ser alcançada sem que sejam desrespeitados os direitos e deveres de trabalhadores e empresas. Para que a mediação seja efetiva e gere impactos positivos na sociedade é necessária a vontade dos envolvidos em solucionar o conflito com respeito aos anseios individuais, em especial em relação aos seus direitos indisponíveis.

Assim que as pessoas confiam em determinado instituto e passam a conhecer seus benefícios, ele se torna uma alternativa interessante para a resolução de seus conflitos que, com o passar do tempo, é capaz de se reverter como a primeira opção, uma vez que se transformara em algo aceito que integra uma nova cultura de diálogo para solucionar conflitos (SOUZA, 2021, p.116).

O Direito do Trabalho tem por escopo a disciplina das relações no âmbito laboral com o objetivo de conciliar o desenvolvimento da livre iniciativa do empregador com a dignidade do trabalhador. Dessa forma, normas imperativas, nas quais o caráter especial se relaciona ao fato de tratar sobre matérias de suma relevância social. É em razão disso que princípios como o da proteção,

irreduzibilidade salarial, da irrenunciabilidade de direitos e da continuidade da relação de emprego permeiam a elaboração e a execução das normas trabalhistas (QUEIROZ; SILVA, 2016).

Um direito trabalhista é postulado como absolutamente indisponível quando privado de uma proteção de ordem pública, ou seja, aquele que traduz um patamar civilizatório mínimo firmado pelos entes políticos em dado momento histórico; sendo caracterizado por uma indisponibilidade relativa, de outro lado, quando o direito laboral representa um interesse bilateral ou individual simples, sem traduzir o mencionado "patamar civilizatório mínimo" (DELGADO, 2014, p.232).

Afirmar que as normas trabalhistas possuem um caráter de ordem pública enfatiza que o Estado pressupõe ser mais difícil que as partes possam entrar em acordo por sua vontade própria para a regulamentação de sua conduta, sem a participação do Estado, de maneira diversa da que foi estabelecida pelo legislador. Ainda assim, a norma de ordem pública tanto pode pertencer ao direito privado ou ao direito público (TEIXEIRA; CABRAL, 2019).

São absolutamente indisponíveis, por naturalidade, os direitos do empregado que também se classificam como direitos da personalidade, como os relativos à integridade física, à integridade moral e à integridade psíquica. Também não será admissível a alienação ou a abdicação do direito do trabalhador a um ambiente de trabalho saudável e seguro, nos termos estabelecidos pela legislação trabalhista específica e em conformidade com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho que disciplinam a matéria (TEIXEIRA, 2017, p.164).

Da mesma forma, são igualmente abarcados pela indisponibilidade absoluta os direitos relativos à anotação do contrato de trabalho na carteira profissional, não apenas por se tratar de algo que atrai diretamente o interesse público em virtude das consequências tributárias e previdenciárias, mas inclusive por estar diretamente vinculado a sua dignidade enquanto pessoa humana (TEIXEIRA, 2017, p.165).

A indisponibilidade de direitos de personalidade e dignidade é respeitada no curso do trabalho desempenhado e amparado pela legislação; já a disponibilidade de direitos por parte do empregado é reflexo da sua necessidade pessoal. As exigências básicas da vida como alimentação e moradia propulsionam ao acordo com o ex-empregador em detrimento da resolução trabalhista cabível. Durante a relação de emprego todos os direitos são despendidos aos empregados, mas após a dispensa o indivíduo pode transacionar e dispor de seus direitos conforme melhor lhe convier e atender suas necessidades.

O indivíduo pode analisar e decidir qual valor comporta sua necessidade em vista de seus direitos sem que tenha que acionar o Judiciário para solucionar a causa, objetivando a celeridade e a pacificação do conflito: é retirada das partes em conflito a condição de sujeito responsável pela situação e a capacidade de encontrar meios, por meio do diálogo, de conduzirem, ainda que com auxílio de um terceiro, a uma solução da relação conflituosa, o que pode levar a um sentimento de pacificação social maior do que aquele que seria alcançado pela interferência do Estado-juiz (FREITAS; RUBIANO, 2020).

A disponibilidade de direito pode ser realizada pelo empregado por meio da renúncia que é um ato unilateral realizado pela parte, através do qual ela se abstém de um direito que é inerente ao titular, sem que haja uma concessão correspondente pela parte beneficiária pela renúncia. Já no instituto da transação, há a execução de um ato bilateral ou plurilateral, por meio do qual se acertam direitos e obrigações entre as partes do acordo, mas dessa vez mediante concessões recíprocas, ou seja, há uma mitigação de direitos recíprocos de ambas as partes, relacionadas a

questões fáticas ou jurídicas duvidosas (a chamada *res dúbia*) (DELGADO, 2014, p.215).

A percepção do salário é um direito indisponível de qualquer empregado, pois não há relação de emprego sem o direito do trabalhador a uma contraprestação salarial. Não obstante, o direito do recebimento do crédito salarial pode ser objeto de transação do empregado. Dentro desse contexto, por exemplo, há disponibilidade quando ele contrata empréstimo com uma instituição financeira e o pagamento das parcelas respectivas ocorre por meio de débitos descontados do seu salário mensal por seu empregador sendo repassados à entidade por meio do conhecido "consignado". Não tem disponibilidade quanto ao direito de perceber o salário. Mas, a disponibilidade sobre o destino dos respectivos valores, pelo menos dentro de limites estabelecidos na Lei, e desde que não haja vício no ato vontade envolvendo a alienação do crédito respectivo (TEIXEIRA, 2017, p.165).

A mediação seria a ferramenta adequada para tratar as soluções dos impasses trabalhistas, pois se refere a um método consensual de resolução de conflitos apontado para a tratativa de controvérsias que se originam no interior dos relacionamentos interpessoais. Visto que é proposto o restabelecimento da comunicação entre os litigantes e, conseqüentemente, o convívio harmonioso (SOUZA, 2019, p.116).

O convívio harmonioso entre as partes e a conseqüente preservação do emprego proporcionado pela mediação é de grande importância social, uma vez que esta pode ser realizada na constância da relação empregatícia, e garante o respeito aos princípios da proteção do trabalho e a irrenunciabilidade de direitos, pois o diálogo aberto faz com que o empregado não provoque a sua demissão a fim de buscar o Judiciário para reclamar seus direitos e o empregador não seja desfalcado com a vaga aberta na empresa.

Essa situação encontra amparo na Resolução n.º 174 do CSTJ (BRASIL, 2016) na qual são reconhecidas a conciliação e a mediação como instrumentos efetivos para a pacificação social, além de solucionarem também atuarem na prevenção de litígios, e contribuírem para a redução do excessivo número de processos judicializados por conflito de interesses, como a redução da quantidade de recursos e execução de sentenças.

As soluções alternativas de conflitos, também conhecidas como ADR's (*Alternative Dispute Resolution*), visam proporcionar à sociedade outras formas de pacificação das lides. Como o exemplo da conciliação e da mediação, outros mecanismos, que não apenas a tutela jurisdicional, surge com a finalidade de garantir a efetivação dos direitos individuais e coletivos. O objetivo da mediação é estimular a autocomposição da mesma forma que a conciliação, entretanto, com a preocupação essencial, e talvez seja o principal diferencial da mediação, em restabelecer o vínculo entre os litigantes, buscando não só solucionar a lide de fato, como todos os outros métodos de resolução de conflitos buscam, mas o verdadeiro conflito existente entre os integrantes da lide, visando inclusive prevenir que desentendimentos futuros venham a ocorrer (QUEIROZ; SILVA, 2016).

O Novo Código de Processo Civil (BRASIL, 2015) define a atuação do conciliador que é atuar preferencialmente nos casos em que não houver relação trabalhista anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo proibida a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes se conciliem (art. 165, §2.º). Já o mediador (conceituado no art. 165, §3.º) atua preferencialmente nos casos em que existiu vínculo anterior entre as partes, ele auxiliará aos litigantes no caminho do conhecimento e da compreensão das

questões e os interesses em desarmonia, de modo que eles possam, pelo restabelecimento do diálogo, determinar por si próprias soluções consensuais que possam perpetuar benefícios mútuos.

Nesta senda, verifica-se que os direitos disponíveis e indisponíveis dos litigantes são observados pelos mediadores, fazendo com que o diálogo entre as partes seja movido ao entendimento em consonância com a legislação e a busca da resolução do conflito se concretize de forma justa para as partes e promova o impacto social de manutenção da relação de trabalho que os vinculava anteriormente à lide. É refletir no dissenso momentâneo o amadurecimento de uma relação próspera que encontrou um obstáculo e não precisa ser finalizada por um uma situação eventual.

São imantados por uma indisponibilidade absoluta os direitos do trabalhador que envolve a sua personalidade, saúde e integridade moral e física, bem como aqueles relacionados a um ambiente de trabalho saudável e seguro. Entretanto, mesmo em relação a esses direitos, há algumas distinções que devem ser observadas, na medida em que o direito à percepção do salário é um direito indisponível de qualquer trabalhador, pois não existe relação de emprego sem o direito do empregado a uma contraprestação salarial, mas o direito de perceber determinado quantitativo de um crédito salarial pode ser objeto de transação do trabalhador (TEIXEIRA, 2017, p.164).

Considerações Finais

A mediação como alternativa para a judicialização trabalhista: direitos indisponíveis para a consecução do acordo individual foi tema escolhido para retratar aplicabilidade da mediação na esfera trabalhista em que pese a existência de direitos indisponíveis serem tratados nos acordos sem a visão do juiz. Buscou-se elucidar se indisponibilidade de direitos inviabiliza o uso do método alternativo de solução de conflitos, em específico a mediação para firmar um acordo individual trabalhista.

A pesquisa foi realizada com a finalidade de se encontrar a resposta ao problema: a indisponibilidade de direitos trabalhistas pode mitigar acordos e prejudicar o empregado. E foi cogitada a hipótese de que ao realizar o acordo trabalhista por meio da mediação, os direitos do empregado não seriam respeitados em sua integralidade.

Realizou-se a análise dos artigos com o fito de encontrar nos textos qualquer indício que ensejasse o resultado injusto em lides trabalhistas, que utilizam a mediação como meio de resolução de conflitos na desvantagem do empregado pela justiça e a sociedade o considerarem desprovido de conhecimento jurídico e estar em precariedade econômica.

Para se chegar ao resultado dessa análise foi levantada a legislação vigente sobre mediação em acordos individuais de trabalho; verificada a dissertação sobre direitos trabalhistas que poderiam ou não foram respeitados no acordo realizado por meio do método; e analisada a aplicabilidade da mediação nas relações trabalhistas frente à indisponibilidade de direitos.

O trabalho mostrou-se relevante para capilarizar as oportunidades de atuação aos operadores de direito, uma vez que podem resolver causas trabalhistas fora dos muros do Tribunal respeitando, assim, os princípios da celeridade, economicidade e razoável duração do processo, frente ao abarrotamento de processos que aguardam julgamento nas esferas judiciais trabalhistas. Outro ponto importante, foi a possibilidade de elucidar a atuação do advogado como promotor da resolução de

conflitos, operando o sistema dentro dos limites dos direitos disponíveis e indisponíveis, e não um explorador de empresas ou trabalhadores com a proteção do conflito visando maior valor de honorários.

A publicação de trabalhos na área de direito é de extrema importância para a ciência jurídica e para a sociedade, uma vez que o direito nasceu com a própria sociedade e ambos evoluem concomitantemente. O presente artigo também tem o objetivo de contribuir com as ciências sociais e jurídicas no estudo do que foi pensado em determinado momento da sociedade em contraponto da ótica de futuros operadores do direito.

Ao buscar textos e livros para subsidiar a realização do presente artigo notou-se o quão o assunto é amplo e merece ser debatido, pois a culturalização dos meios de promoção da justiça amplia a consecução célere de acordos trabalhistas e promove a garantia de direitos. Da mesma forma impacta a sociedade ao agregar a cultura da autonomia da vontade dos indivíduos de resolver suas causas sem a imposição da decisão do Judiciário, onde são respeitadas a vontade e necessidade de cada indivíduo, sem que seus direitos básicos sejam desrespeitados.

A legislação ampara a mediação como meio efetivo de resolução de conflitos, ainda que o assunto seja sensível e existam leis e regulamentos para sua aplicabilidade, encontra resistência por parte da sociedade e pelo poder Judiciário. Foi verificada na pesquisa que a resistência faz parte da cultura da judicialização e proteção aos direitos dos hipossuficientes. Entretanto, o uso do método vem sendo cada vez mais difundido e aceito por satisfazer as necessidades dos litigantes e reduzir as ações peticionadas nas varas trabalhista e cível.

Também foi possível perceber que a figura do poder Judiciário existe nas mediações realizadas fora das vistas do juiz, uma vez que o poder é representado por operadores de direito e pelo próprio cidadão. Ao demonstrar suas insatisfações e necessidades, o empregado pode verbalizar sensações e sentimentos passíveis de auto interpretação a fim de analisar sua situação, o que realmente o satisfaz na discussão e na resolução do fato, cabendo aos mediadores delinear o caminho da legislação para a consecução do acordo.

Durante a elaboração do artigo, evidenciou-se que conhecimento do método de resolução de conflito extrajudicial, bem como a familiarização do indivíduo sobre as leis de proteção são formas de promover a mediação para resolver os litígios e proporcionar o diálogo entre empregador e empregado, na qual o vínculo empregatício não será necessariamente dissolvido, e sim, sofrer uma evolução no sentido de as partes observarem suas obrigações e direitos.

Ainda que proposta a comunicação entre as partes por meio da mediação, ou seja, realizada conciliação ou arbitragem para dirimir conflitos, nota-se que os direitos indisponíveis são respeitados. A dignidade do trabalhador não pode ser mitigada, devendo ser respeitados os direitos relacionados à integridade física, à integridade moral e à integridade psíquica. Mostraram-se irrenunciáveis também os direitos de ordem pública como o direito ao local de trabalho seguro e saudável, além daqueles que são imperativos para a contratação, como o registro na Carteira de Trabalho.

A mediação se mostrou adequada e efetiva para tratar as soluções dos impasses trabalhistas, pois atua dentro das relações interpessoais que foi maculada pela falta de comunicação ou harmonia em determinado momento. O método proporciona o diálogo e permite a atuação das partes para a volta do convívio harmonioso entre empregador e funcionário, a empregabilidade que afeta o

indivíduo e a comunidade em que vive e a pacificação social, ainda que seja realizada posteriormente ao desfazimento do vínculo empregatício.

Por fim, percebeu-se que, diferentemente dos demais métodos alternativos de resolução de conflitos existentes no Brasil, a mediação não busca apenas a solução do litígio, mas propõe a manutenção ou o restabelecimento da relação empregatícia. Sua aplicação é tanto preventiva quanto resolutiva, o que a estabelece como um método que proporciona o amadurecimento de relações profissionais, fazendo com que a comunicação enseje o entendimento das partes, em consonância com a legislação vigente, e a busca da resolução do conflito se concretize de forma justa para as partes e promova o impacto social de manutenção da relação de trabalho que os vinculava anteriormente ao desentendimento.

Referências

BRASIL. **Ato n. 168/TST.GP**, de 4 de abril de 2016. Dispõe sobre os pedidos de mediação e conciliação pré-processual de conflitos coletivos no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/82592>. Acesso em: 27 de setembro de 2022.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Centro Gráfico do Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto - lei n. 5.452**, de primeiro de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 14 de outubro de 2022.

BRASIL. **Lei n. 9.958**, de 12 de janeiro de 2000. Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, dispendo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9958.htm>. Acesso em 10 de agosto de 2022.

BRASIL. **Lei n. 13.105**, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em 20 de setembro de 2022.

BRASIL. **Lei n. 13.140**, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre autocomposição de conflitos o âmbito da administração pública. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm>. Acesso em 18 de agosto de 2022.

BRASIL. **Lei n. 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de

24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 14 de agosto de 2022.

BRASIL. **Resolução n. 174/CSJT**, de 30 de setembro de 2016. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do trabalho. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95527>>. Acesso em 15 de agosto de 2022.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo Cintra; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel Dinamarco. **Teoria geral do processo**. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Conciliação e Mediação**. Brasília, 2020. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/conciliacao-mediacao/>>. Acesso em: 23 de setembro de 2020.

DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como elaborar uma resenha de um artigo acadêmico ou científico. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Vol. 3, n. 7, p. 95–107, 2020. DOI: 10.5281/zenodo.3969652. Disponível em: <<http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/41>>. Acesso em: 10 de agosto de 2022.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como fazer um projeto de pesquisa de um artigo de revisão de literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Ano II, Vol. II, n. 05, ago./dez., 2019. Disponível em: <<http://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/121>>. Acesso em: 13 set. 2022.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como escrever um artigo de revisão de literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**. Ano II, Vol. II, n. 5, ago.-dez., 2019. Disponível em: <<http://www.revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/122>>. Acesso em: 13 agosto de 2022.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Escolha do tema de trabalho de curso na graduação em direito. **Revista Coleta Científica**. Vol. 5, n. 9, p. 88–118, 2021. DOI: 10.5281/zenodo.5150811. Disponível em: <<http://portalcoleta.com.br/index.php/rcc/article/view/58>>. Acesso em: 10 de agosto de 2022.

FARIAS, James Magno Araújo. Jurisdição e mediação: a atuação da justiça do trabalho para garantir a proteção dos direitos laborais e a possibilidade de

mediação trabalhista no Brasil. **Revista TST**. Brasília, vol. 81, nº 1, p. 107 - 120, jan/mar 2015. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95931/2015_farias_james_jurisdicao_mediacao.pdf>. Acesso em 10 de setembro de 2022.

FANELLI, Lília Carvalho. Mediação Judicial Trabalhista - Histórico legislativo da aplicabilidade da Lei 13.140/2015 aos conflitos de trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: vol. 5, n. 53 (ago. 2016). Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/98139>>. Acesso em 23 de setembro de 2020.

FREITAS, Sérgio Henrique Zandona; RUBIANO, Keila Andrade Alves. Meios alternativos para a solução de conflitos individuais trabalhistas: requisitos e limitações. **Revista de formas consensuais de solução de conflitos**. Vol. 6, n. 2, ano 2020. ISSN: 2525-9679. Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/revistasolucoesconflitos/article/view/7089>>. Acesso em 23 de setembro de 2022.

FUSSI, Carolina; FREITAS, Andréa Barcat Nogueira de. A mediação como instrumento para a justa solução de conflitos. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**. Vol. 11, n. 41, ano 2020. ISSN: 2237/2342 (impresso) 2178-2008 (online). Disponível em: <<https://periodicos.processus.com.br/index.php/egjf/article/view/zenodo.4482743>>. Acesso em 10 de setembro de 2022.

GRECO, Leonardo. **Instituições de processo civil**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. v. I.

GROSS, Nicoli Francieli; PORTO, Rosane Teresinha Carvalho. Mediação: uma técnica complementar à resolução de conflitos na esfera trabalhista. **XVII Seminário internacional. Mostra internacional de trabalhos científicos**. Ano 2021. ISSN: 2358-3010. Disponível em <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/viewFile/21478/1192613250>>. Acesso em 10 de setembro de 2022.

KOURY, Luiz Ronan Neves. Mediação e conciliação no Novo Código de Processo Civil - Seus desdobramentos no Direito Processual do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 179-189, jan./jun. 2015. Disponível em <<https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27277>>. Acesso em 10 de setembro de 2022.

MARTINS, Heloisa Helena T. de Souza. **Educação e Pesquisa**. São Paulo, v.30, n.2, p. 289-300, maio/ago. 2004. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/ep/a/4jbGxKMDjKq79VqwQ6t6Ppp/?format=pdf>>. Acesso em 10 de outubro de 2022.

MELO, Raimundo Simão de. A arbitragem como mais uma alternativa à solução de conflitos trabalhistas. **Revista do trabalho e doutrina**. nº 19. p. 129/130. São

Paulo: Saraiva, 1990. Disponível em <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:artigo.revista:1998;2000547282>>. Acesso em 10 de setembro de 2022.

PAUMGARTTEN, Pedrosa Michele. A mediação de conflitos trabalhistas no Brasil e mediação Judicial no Tribunal do trabalho no Reino Unido. **Revista Eletrônica de Direito Processual - REDP**. Volume XIX. ISSN 1982 - 7636. Periódico da Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito Processual da UERJ. Patrono: José Carlos Barbosa Moreira, pp.411-437, 2014. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/redp/article/view/14546>>. Acesso em: 24 de setembro de 2022.

PEREIRA, Rita Andréia Guimarães de Carvalho. Mediação: o eco do vivido e o prelúdio do vir a ser. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Vol. 5, n. 53, ago. 2016. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/97378?locale-attribute=fr>>. Acesso em três de outubro de 2022.

SOUTO MAIOR. Jorge Luiz. Os modos extrajudiciais de solução de conflitos individuais do trabalho. **Revista LTr**, vol. 66, n° 6, junho de 2002. p. 671-688. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/109597?locale-attribute=fr>>. Acesso em 10 de setembro de 2022.

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

SOUZA, Aline Aparecida de. **A mediação como método de solução de conflitos individuais do trabalho no Brasil: legislação, panorama e vantagens**. Dialética, 2021. ISBN: 978-65-5956-123-0.

TEIXEIRA. Sergio Torres. CABRAL. Delmiro Borges. Meios Adequados de Solução de Conflitos Trabalhistas e a prevalência da vontade dos sujeitos da relação de emprego: compreendendo a dicotomia entre indisponibilidade absoluta e indisponibilidade relativa dos direitos trabalhistas. **Revista direito e justiça: reflexões sociojurídicas**. V. 19. n°. 34. p. 71-95 | maio/agos. 2019. Disponível em: <http://srvapp2s.santoangelo.uri.br/seer/index.php/direito_e_justica/article/view/2939/1792>. Acesso em 27 de agosto de 2022.

TEIXEIRA, Sergio Torres. Vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho: superando mitos e apontando caminhos à luz da Lei nº 13.467 de 2017. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**. Vol. 8, n. 3, ano 2017. ISSN: 2179-8214. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/323234374_Vias_alternativas_a_jurisdicao_contenciosa_da_Justica_do_Trabalho_superando_mitos_e_apontando_caminhos_a_luz_da_Lei_n_13467_de_2017>. Acesso em: três de setembro de 2022.

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

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Movimentação Processual**. Trata da movimentação processual dos Tribunais Regionais do Trabalho. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/18640430/24359788/Movimenta%C3%A7%C3%A3o+Processual+TRT+2022.pdf/7192f0ed-3089-7a34-fc8d-dfbec5a97b95?t=1645562544919>>. Acesso em 27 de agosto de 2022.

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