XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

ACESSO À JUSTIÇA I

ADEGMAR JOSÉ FERREIRA

MAGNO FEDERICI GOMES

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr.
Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr.
José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio
Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

A174
Acesso à justiça I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFG / PPGDP
Coordenadores: Adegmar José Ferreira
Magno Federici Gomes – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-765-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Goiânia, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
Univeridade Ferderal de Goiás e Programa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis

Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

de Pós Graduação em Direito e Políticas Públicas
Goiânia - Goiás
https://www.ufg.br/

XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

ACESSO À JUSTIÇA I

Apresentação

O XXVIII Encontro Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), realizado em Goiânia/GO, nos dias 19 a 21 de junho de 2019, foi promovido em parceria com o Programa de Pós-graduação em Direito e Políticas Públicas (PPGDP) da Universidade Federal de Goiás (UFG), tendo como tema geral: Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo.

Este livro é derivado da articulação acadêmica, com o objetivo de transmissão do conhecimento científico, entre o CONPEDI, o PPGDP/UFG e docentes e pesquisadores de diversos Programas de Pós-graduação "stricto sensu" no Brasil e no exterior, com vínculo direto com seus respectivos projetos e Grupos de Pesquisa junto ao CNPQ.

O grupo de trabalho Acesso à Justiça I teve bastante êxito, tanto pela excelente qualidade dos artigos, quanto pelas discussões empreendidas pelos investigadores presentes. Foram defendidos quatorze trabalhos, efetivamente debatidos e que integram esta obra, a partir dos seguintes eixos temáticos: hermenêutica e princípios constitucionais; técnicas alternativas de resolução de conflitos; auxiliares da justiça; e questões processuais relativas ao acesso à jurisdição.

No primeiro bloco, denominado hermenêutica e princípios constitucionais, iniciaram-se os trabalhos com textos sobre o ativismo judicial, a hermenêutica e a interpretação constitucional como formas de acesso à justiça; o acesso à justiça e o impacto das novas tecnologias na sua efetivação a partir da quarta revolução industrial; o princípio da duração razoável do procedimento e a demora dos precatórios, sugerindo o parcelamento anual em requisições de pequeno valor; e o direito à cidade como dimensão do acesso à justiça socioambiental.

No segundo eixo, chamado técnicas alternativas de resolução de conflitos, apresentaram-se seis artigos científicos, iniciando-se com a teoria dos jogos aplicada no sistema multiportas do Código Processual Civil (CPC/2015), a partir cultura belicosa existente nos dias de hoje e a necessidade de uma advocacia colaborativa; a mediação e a conciliação em centros religiosos como uma nova porta de acesso à justiça e a indispensabilidade de ações de marketing nesse sentido; a interação entre direito humano, mediação ambiental e o acesso à justiça, que analisou esse trinômio como nova ferramenta para se alcançar a paz social; o

estudo das desvantagens da mediação e da conciliação; a inviabilidade de adoção dos meios equivalentes de solução de conflitos envolvendo a Administração Pública; e, ainda, a mediação trabalhista e sua aplicação pelo Ministério Público do trabalho.

Na terceira fase temática, intitulada auxiliares da justiça, o primeiro trabalho estudou a atuação do Ministério Público e da Defensoria Pública diante dos direitos transindividuais, por meio da assinatura de Termos de Ajustamento de Condutas (TACs). O segundo, por sua vez, analisou a aplicabilidade das prerrogativas processuais da Defensoria Pública às Assistências Judiciárias mantidas pelos Municípios brasileiros, a partir da teoria da inconstitucionalidade progressiva.

No derradeiro bloco, que versou sobre as questões processuais relativas ao acesso à jurisdição, expôs-se o processo do trabalho do futuro sob o viés das penas de sucumbência, como forma de desestímulo ao ajuizamento das demandas futuras; e, por fim, a boa-fé objetiva como limitadora da realização dos negócios jurídicos processuais eficientes.

Como conclusão, a Coordenação sintetizou os trabalhos do grupo, discutiu temas conexos e sugeriu novos estudos, a partir da leitura atenta dos artigos aqui apresentados, para que novas respostas possam ser apresentadas para os problemas que se multiplicam nesta sociedade de risco líquida.

A finalidade deste livro é demonstrar os estudos, debates conceituais e ensaios teóricos voltados à cidadania, à formação humanística, ao acesso à justiça e ao direito processual sustentável, no qual a multidisciplinaridade, em suas várias linhas de pesquisa, serão empregadas para expor os temas e seus respectivos problemas. Objetiva-se, ademais, ampliar as reflexões e discussões sobre a pesquisa realizada sob diversos posicionamentos, posto que as investigações não se encontram totalmente acabadas.

Na oportunidade, os Coordenadores agradecem a todos que contribuíram a esta excelente iniciativa do CONPEDI, principalmente aos autores dos trabalhos que compõem esta coletânea de textos, tanto pela seriedade, quanto pelo comprometimento demonstrado nas investigações realizadas e na redação de trabalhos de ótimo nível.

Gostaríamos que a leitura dos trabalhos aqui apresentados possa reproduzir, ainda que em parte, a riqueza e satisfação que foi para nós coordenar este Grupo, momento singular de aprendizado sobre os temas discutidos.

Os artigos, ora publicados, pretendem fomentar a investigação interdisciplinar com o acesso à justiça. Assim, convida-se o leitor a uma leitura atenta desta obra.

Os Coordenadores:

Prof. Dr. Adegmar José Ferreira - UFG

Prof. Dr. Magno Federici Gomes - ESDHC / PUC Minas

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

MEDIAÇÃO TRABALHISTA E SUA APLICAÇÃO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO: CAMINHOS PARA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

THE LABOUR MEDIATION IN THE SCOPE OF THE LABOUR PUBLIC PROSECUTOR'S OFFICE: THE WAY TO ENTITLATION OF LABOUR RIGHTS

Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva
Rebecca Falcão Viana Alves

Resumo

O presente trabalho visa analisar a relação entre a mediação e o Ministério Público do Trabalho, com vistas a auferir as possíveis vantagens para as relações de trabalho. Para melhor compreensão do tema, dividiu-se o estudo em duas partes: uma breve análise histórica dos meios autocompositivos na seara laboral e uma ponderação sobre a mediação utilizada pelo MPT. A metodologia utilizada foi a de pesquisa bibliográfica realizada através de fontes primeiras como livros, artigos de revistas e a normatização vigente, sendo usado conjuntamente o método dedutivo como uma abordagem geral sobre o tema pesquisado.

Palavras-chave: Mediação, Direito do trabalho, Ministério público do trabalho, Meios pacíficos de solução de conflito, Direito individual

Abstract/Resumen/Résumé

The present research aims to analyze the relationship between mediation and the Labour Public Prosecutor's Office and whether its use by the Prosecutor's Office is an advantage for the employee. For a better understanding of the matter, the search was divided into two parts: a brief history of the relationship between the alternative dispute resolution and the labour law, and consideration of mediation used by the MPT. The methodology used was bibliographical research conducted through sources such as books, journal articles, and a literature review was used together with the deductive method as a general approach on the researched topic.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Mediation, Labour law, Labour public prosecutor's office, Alternative dispute resolution, Individual right

INTRODUÇÃO

Com a necessidade de o homem comercializar sua força de trabalho para que pudesse receber o retorno financeiro que sustenta sua condição de existência, fez-se necessário estabelecer uma proteção legal a fim de combater e evitar qualquer tipo de abuso que fosse gerado na relação de emprego, em que uma das partes – o empregado – sempre está em posição inferior de poder. No Brasil, dá-se a proteção ao trabalho a relevância adequada, uma vez que ela é garantida pela norma maior do sistema jurídico pátrio a Constituição Federal, especialmente em seu artigo 7°; além de estar também em outros diplomas normativos que tratam especificamente sobre ela, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A Justiça do Trabalho brasileira é uma justiça especializada, ou seja, ela é uma jurisdição que possui temática específica. Desta forma, ela se separa da Justiça comum e passa a ser disciplinada por suas próprias leis processuais e julgada por um ramo do Judiciário próprio para o assunto de que trata. No caso em tela, a Justiça do Trabalho trata sobre as relações de trabalho – não apenas de emprego – segundo o rol de suas competências estabelecido no artigo 114 da Constituição Federal.

Apesar das constantes críticas direcionadas à Justiça do Trabalho, decerto que é, até hoje, uma jurisdição de grande relevo no cenário nacional. Em decorrência da dinâmica intensa e, por vezes, ultracompetitiva da economia e das relações de trabalho, além da própria natureza humana, o conflito torna-se uma consequência constante nessas relações, o que gera enormes quantidades de demandas, o que torna difícil para a Justiça obreira atuar jurisdicionalmente da forma mais rápida e eficaz possível. Tal atuação, atualmente, não parece ser o que se tem prestado.

Consequentemente, gera-se um descontentamento geral com o Poder Judiciário; em virtude disso e com vistas a eficácia do direito fundamental de acesso à justiça tem-se valorizado a resolução autocompositiva de conflitos através da conciliação e a mediação, esperando que o restabelecimento do ideal de resolução pacífica de conflitos possa trazer uma resposta mais eficaz e célere para as demandas laborais.

Apesar da Justiça do Trabalho ser uma jurisdição tradicionalmente informal e de viés conciliatório, a onda de fomento de resoluções extrajudiciais não agradou por completo os estudiosos e os que atuam nessa área. Isto porque a Justiça do Trabalho, ainda que tenha esse viés conciliatório, buscou mantê-lo dentro de suas portas, ou seja, de modo judicial. De fato, sempre houve momentos em que se tentou fomentar uma forma extrajudicial de resolução de controvérsias trabalhistas, como as Comissões de Conciliação Prévia, que foram preteridas

pela jurisdição trabalhista, e a arbitragem, que não é permitida no âmbito do direito individual do trabalho.

O viés mais efetivo em que os métodos de resolução de conflitos extrajudiciais trabalhistas se desenvolveram foi com o direito coletivo do trabalho, provavelmente por terem a sua disposição o apoio do Ministério Público do Trabalho (MPT), em especial, com a Lei Complementar n. 75/93 que garantiu aos membros do MPT a competência para atuar como árbitros e, por consequência, também como mediadores na busca de solução dos conflitos trabalhistas, inclusive no âmbito dos dissídios de competência da Justiça do Trabalho.

Contudo, também é necessário ressaltar que o âmbito coletivo do Direito do Trabalho é naturalmente negocial. Os sindicatos profissionais buscam melhorias para a condição de trabalho e para tanto valem-se da negociação coletiva, forma consensual de resolução de conflitos, para dialogar com o ente patronal.

Diante do atual momento que o Judiciário está passando e, em especial, a Justiça do Trabalho, e o fomento de meios de resolução de conflitos extrajudiciais, o presente artigo objetiva compreender a utilização da mediação extrajudicial de conflitos individuais trabalhistas pelo Ministério Público do Trabalho.

Nesse passo, tem-se por foco responder a seguintes indagações: Há uma relação entre a Justiça do Trabalho e os métodos autocompositivos? O que é a mediação? Como se dá a relação da mediação com o Ministério Público do Trabalho (MPT)? É possível a utilização da mediação trabalhista individual realizada pelo MPT?

Assim, espera-se que ao responder tais perguntas em seus devidos tópicos, seja possível compreender se de fato a mediação individual trabalhista pode ser considerada um benefício para o empregado quando realizada pelo Ministério Público do Trabalho, uma vez que já é uma tradição do MPT realizar mediações no âmbito coletivo do trabalho.

A metodologia utilizada na presente pesquisa teve o fim exploratório para compreender a relação da mediação trabalhista com o Ministério Público do Trabalho e se é vantajoso para a parte mais fraca da relação laboral que a mediação na seara dos direitos individuais seja aplicada pelo MPT.

A abordagem foi dedutiva, ao utilizar-se de um panorama geral para entender o tema abordado. O método de abordagem quanto aos objetivos será qualitativo, pois se busca um conhecimento valorativo que não será expresso em números e nem de forma exata. Por fim, houve o levantamento bibliográfico acerca do conceito de mediação e acerca da sua relação com o Direito do Trabalho e com o MPT. Logo após foi feita a pesquisa documental, sendo utilizadas fontes primárias como normas jurídicas brasileiras, especialmente, a Lei n° 13.140/15, o Código de Processo Civil, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Resolução n°

118/14 do CNMP e a Resolução n° 157/18 do CNMP, bem como livros e artigos de revistas voltados para o assunto perquirido.

1. OS MÉTODOS AUTOCOMPOSITIVOS E SUA APLICAÇÃO NA SEARA LABORAL

Inicia-se o presente tópico explicando o que são os métodos autocompositivos de resolução de conflitos. Segundo Delgado (2017, p. 1650) "A autocomposição ocorre quando o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia".

Compreende-se, assim, que autocomposição é a solução do conflito pelas próprias partes. Deduz-se então que métodos autocompositivos de resolução de conflitos são os meios com os quais se pode se resolver de forma autônoma a lide.

Complementarmente, Porto (2016, p. 115), atentando-se para relações coletivas de trabalho, expõe que a negociação coletiva pode ser "impulsionada por mecanismos de autotutela, como a greve, ou pela mediação".

No presente estudo, foca-se no método de mediação, que é mecanismo irmão ao de conciliação – mais comum à Justiça do Trabalho, ou seja, estas duas formas de resolução de conflitos guardam diversas semelhanças.

Conforme Queiroz e Silva (2016, p. 290), há uma linha tênue que diferencia a conciliação de mediação, porém o que ambas têm em comum é que são formas de solução de conflitos em que as partes litigantes constroem a solução em conjunto com o auxilio de um terceiro imparcial, o qual não tem poder de decisão. Todavia, a diferença entre estas formas de resolução de conflito, consoante Tartuce (2016), é que na conciliação o terceiro imparcial é mais ativo, podendo sugerir acordos, enquanto que o mediador é apenas um facilitador da comunicação.

A Lei n. 13.140/15 e o novo Código de Processo Civil[1], muito acertadamente, encerraram a antiga confusão que havia entre os institutos ao positivá-los em suas normas,

[1] O artigo 165 do Código de Processo Civil traz que: "Art. 165. Os tribunais criarão centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição. (...) § 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos." Enquanto que a Lei n. 13.140/15 traz em seu artigo 4° que "Art. 4° O mediador será designado pelo tribunal ou escolhido pelas partes. (...) §1° O mediador conduzirá o procedimento de comunicação entre as partes, buscando o entendimento e o consenso e facilitando a resolução do conflito."

pois ratificaram a doutrina majoritária que estabelecia a diferença anteriormente citada entre mediação e conciliação.

Com a noção do que são os métodos autocompositivos em apreço, parte-se para analisar que a Justiça do Trabalho e os métodos autocompositivos de resolução de conflitos, em geral, sempre tiveram uma relação bastante próxima.

Desde antes de 1941, ano em que se consolidou a Justiça do Trabalho no formato de justiça especializada, a possibilidade de resolver os conflitos trabalhistas por meio de conciliação já existia e era utilizada, conforme o excerto de Morel e Pessanha (2007, p. 89):

> "No mesmo ano instala-se o novo Departamento Nacional do Trabalho, junto ao qual, em 1932, passam a funcionar as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento.".

Corrobora, também, para a noção da relação da Justiça Obreira e os métodos autocompositivos Bacellar (2016, p. 96) ao afirmar que: "Antes da própria Consolidação das Leis do Trabalho, a Justiça do Trabalho já estava configurada para desempenhar sua função conciliatória e apaziguadora de conflitos.".

Ao compreender tamanha ligação entre o viés conciliatório e a Justiça do Trabalho, mesmo antes de sua criação formal nos padrões que hoje ela se apresenta, pode-se dizer que a Justiça trabalhista já nasce com o ideal apaziguador, vale dizer, com este *animus* de resolver o conflito com a participação ativa das partes conflitantes.

É válido ressaltar que dentro da configuração da Justiça obreira, a prática da conciliação esteve atrelada a do julgamento, de modo que ambas sempre tiveram a mesma importância. Até mesmo, de modo inicial, o próprio nome das estruturas da Justiça do Trabalho refletia a ênfase que era dada tanto ao meio autocompositivo como ao heterocompositivo.

Vê-se na fala de Bacellar (2016, p. 96) "A própria denominação *Juntas de Conciliação e Julgamento* indicava e dava ênfase à finalidade conciliatória.". O autor ainda declara que mesmo que o nome atual de vara trabalhista não deixe transparecer o *animus* conciliatório nos moldes do antigo nome, ainda pode-se notar o prestígio que a Justiça obreira dá à conciliação ao priorizá-la ao julgamento. O priorizar que Bacellar se refere é ao fato de que a conciliação é proposta antes da realização do julgamento, além do fato de que ela pode ser proposta pelas partes a qualquer tempo.

Ao analisar-se a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) – que se manteve inalterada em alguns aspectos desde sua publicação – pode-se notar que apesar de não existir

mais as Juntas de Conciliação e Julgamento, as quais passaram a ser chamadas de Vara do Trabalho desde a Constituição de 1946, ainda há um prestígio à conciliação, sendo previsto a obrigatoriedade de o juiz propor a solução conciliatória, sob pena de nulidade processual.

Assim, vigora a perspectiva, que vem sendo construída desde a origem da Justiça do Trabalho, de ter um viés conciliatório, para que as partes pudessem resolver seus conflitos entre elas com o auxílio de um terceiro – no caso da Justiça Obreira, o juiz. A tradição de incentivar a conciliação manteve-se até a atualidade; prova disto, repisa-se: é que o juiz é obrigado a propor conciliação em dois momentos na audiência de instrução, na abertura e após as razões finais, conforme artigos 846 e 850 da CLT[2] (BRASIL, 1943).

Importa também citar, de maneira breve, as Comissões de Conciliação Prévia, instituídas pela Lei n° 9.958 de 2000, que poderiam ser criadas por empresas ou sindicatos, segundo o artigo 625-A[3] da CLT (BRASIL, 1943), teriam composição paritária de representantes patronais e obreiros para que tentassem realizar conciliação dos conflitos individuais do trabalho antes da propositura de uma ação.

Observa-se a fala de Martinez (2016) sobre as Comissões de Conciliação Prévia, asseverando que elas foram resultado da aplicação do compromisso constitucional de busca por soluções pacíficas das controvérsias e que, por tal razão, o sistema normativo procurou formular órgãos extraestatais legítimos para que ocorresse às resoluções de conflitos.

Em outras palavras, a ideia de utilizar conciliação extrajudicial para dirimir os conflitos, especificamente no caso, as controvérsias individuais trabalhistas, já fora tentado anteriormente. Apesar de que atualmente há pouca ou nenhuma utilização destas, as Comissões de Conciliação Prévia continuam a ser uma possibilidade de resolução de conflitos fora do Judiciário. Ainda mais no presente momento, no qual se debate e se fomenta a utilização dos métodos autocompositivos de solução de conflito no direito como um todo e na seara do direito individual do trabalho.

Nota-se, com esta breve visão geral, que a Justiça Obreira desde sempre cultiva esta relação próxima com o ideal de permitir que as partes envolvidas no conflito possam criar uma solução de forma autônoma. Todavia, enquanto a ideia conciliatória – pelo menos, fora da Justiça do Trabalho – no âmbito dos conflitos individuais trabalhistas - não se desenvolveu tanto em comparação com a utilização da via jurisdicional; no âmbito dos conflitos coletivos,

[2]Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.
Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

[3] Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

houve sempre um fortalecimento tanto do viés jurisdicional quanto do métodos alternativos de solução de conflitos. Naturalmente, como compreende Delgado (2017), pela natureza negocial que o sindicato possui.

A negociação coletiva exerce duas funções primordiais para o Direito Coletivo do Trabalho ou Direito Sindical, sendo elas: de principal instrumento para a concretização do direito e de ser a primeira forma de tentar dirimir as controvérsias geradas.

Consoante leciona Pessanha, Pereira e Soares (2014, p. 63), "A legislação trabalhista vigente só admite que as partes do conflito recorram à Justiça do Trabalho se esgotadas todas as possibilidades de negociação (...)", ou seja, a via judiciária só é utilizada quando não se chega a uma solução através da negociação coletiva.

Ainda que seja obrigatória, a negociação coletiva é vista como a melhor forma de resolver os conflitos, tendo fieis defensores. Conforme afirma Brito (2018, p. 161), dificilmente há quem discorde de que a melhor forma para solucionar conflitos obreiros coletivos é a negociação direta. Para fortalecer sua afirmação, ele se utiliza do fato de que a própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) classifica a negociação coletiva voluntária como um dos aspectos mais importantes das relações laborais.

Acrescenta-se a isso, o fato de a negociação coletiva constitui um direito fundamental proclamado na Declaração dos Direitos Fundamentais de 1998 da OIT, ao estabelecer:

> 2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (...) (OIT, 1998, p. 2)

A par disso, convém salientar a definição que Brito (2018, p. 161) traz para negociações coletivas com base na normatização da OIT:

> A negociação coletiva, no plano legal, é definida no art. 2° da Convenção n. 154, da Organização Internacional do Trabalho, como 'todas las negociaciones que tienen lugar entre um empleador, um grupo de empleadores o una organización o *varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organzación o varias* organizaciones de trabajadores, por outra, com el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organziaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines la vez'. (BRITO, 2018, p. 161)

Do conceito supracitado extraem-se quem são os autores da negociação coletiva: o empregador sozinho e sindicato profissional, bem como os sindicatos patronais e os profissionais. Naturalmente, o empregador pode negociar sozinho com o sindicato dos trabalhadores, uma vez que a marcante disparidade de poderes entre o empregador e o

empregado se equilibra quando este se une em sindicato. Além do fato de que o sindicato e seus representantes possuem um pouco mais de proteção da lei trabalhista, justamente, para que não sejam perseguidos pelo empregador por lutarem por efetivação dos direitos e por melhorias nas condições de trabalho. A par dos sujeitos participantes, observa-se também a sua finalidade que é a de firmar as condições de trabalho, regulamentar as relações entre empregadores e empregados, disciplinar as relações entre empregadores ou sindicato patronal com obreiro e suas organizações.

Apesar do conceito anteriormente citado não explicitar expressamente a posição de que a negociação coletiva serve para dirimir conflitos, ainda que se possa encaixar esta opção dentro de regulamentação das relações ou de firmamento de condições, o próprio Brito (2018, p. 163) e Delgado (2017, p. 1557) expressam esta função da negociação coletiva quase como primordial de sua existência, por ser a forma com que os empregadores e empregados têm para se comunicarem com paridade de poderes. Lembrando sempre que a relação de emprego – mesmo para trabalhadores de alto escalão, como gerentes, especialistas, dentro outros – é uma relação desigual, na qual o lado do empregador concentra mais poder.

É válido ressaltar que, consoante o que Tonoli e Maia (2013, p. 12) e Delgado (2017, p. 1557) afirmam que a negociação coletiva pode ter instrumentos ou meios através dos quais ela se utiliza para chegar ao seu fim.

Em outras palavras, a negociação coletiva pode se valer da busca de um terceiro imparcial em aplicação do mecanismo de mediação de conflitos. Vê-se nas palavras de Tonoli e Maia (2013, p. 14):

> (...) **evidencia-se a relação entre os institutos da negociação coletiva e da mediação, bem como sua aplicabilidade conjunta**, a fim de que sejam resolvidos conflitos coletivos trabalhistas. (grifo nosso)

De fato, a mediação e a arbitragem podem ser usadas quando fracassada a negociação coletiva direta que é celebrada apenas com a presença das partes envolvidas no conflito, ou seja quando a interação pura entre o sindicato e o empregador ou entre os sindicatos não resvala em uma solução do problema.

Em verdade, Delgado (2018, p. 1663) afirma que "a ordem jurídica trabalhista anterior a 1988 previa a *mediação compulsória* nos conflitos laborais coletivos, a ser realizada por autoridades do Ministério do Trabalho".

O autor continua esclarecendo que a ordem constitucional de 88 não recebeu a mediação compulsória, porém não proibiu a realização da mediação voluntária – de igual forma como fez com a arbitragem em conflitos individuais de trabalho.

Tanto é verdade que se publicou a já mencionada Lei Complementar n. 75/93, dentro da vigência da Constituição de 88, que no art. 83, trouxe, entre as atribuições do MPT junto

aos órgãos da Justiça do Trabalho, no inciso XI: atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho. De igual modo, estabeleceu no art. 84 a incumbência do MPT, ao exercer as funções institucionais, no inciso II, "instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores", enquadrando-se a mediação de conflitos em "outros procedimentos administrativos" a fim de conceber eficácia aos direitos humanos dos trabalhadores.

Como destaca a Professora Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva (2004, p. 28) o Termo de Ajuste de Conduta (TAC) é um título executivo extrajudicial que os Órgãos Públicos legitimados a propor Ação Civil Pública podem realizar entre as partes do conflito para por fim, extrajudicialmente, a uma conduta ofensiva a direitos difusos e coletivos. Segue a professora Silva explicando que no caso de ofensa a direitos coletivos trabalhistas, o Sindicato é legítimo para propor a Ação Civil Pública, logo, pela lógica de que ele pode propor a ação e pelo fato de que a Lei Maior de 1998 incumbiu ao sindicato à proteção e defesa de interesses coletivos dos trabalhadores, é logo deduzir que ele também pode pactuar um TAC. Nos dizeres de Silva (2004, p. 29) "(...) é incongruente infundir referida anuência ao termo de compromisso, bem como a impossibilidade de o sindicato firmar este ajuste."

Delgado (2017, p. 1663) salienta que não apenas os órgãos especializados do direito trabalhista, como membros do Ministério Público do Trabalho e auditores fiscais do trabalho poderiam mediar os conflitos coletivos do trabalho, bem como profissionais da vida civil:

> Podem ser profissionais da vida civil, especializados nesse mister e dinâmica, escolhidos pelos sujeitos coletivos trabalhistas no quadro das discussões sobre negociação coletiva. (...) Ressalte-se, por fim, que, no quadro de diversificação dos agentes de mediação coletiva na área justrabalhista, tem assumido crescente destaque o Ministério Público do Trabalho. Como vocação natural da Instituição, seus membros têm atuado, na qualidade de mediadores, nas mais distintas situações de conflitos coletivos do trabalho. (DELGADO, 2018, p. 1663-1664)

Além destes mediadores, o autor ainda traz a possibilidade de haver uma mediação feita pelos próprios Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho, porém diferente da conciliação processual ou da própria ideia de mediação judicial, o que seria a realização da mediação extrajudicial pela Justiça Especializada. Delgado (2017, p. 1664) afirma que, nesse caso, as partes coletivas: empresas e/ou sindicatos, são convidadas ou pedem ao Tribunal Trabalhista para que haja a mediação, visando à celebração de uma convenção coletiva ou de um acordo coletivo de trabalho no campo extrajudicial, apenas buscando o órgão especializado para o aprofundamento do diálogo social e trabalhista, confiando na experiência e conhecimento da Justiça Obreira.

Apesar dessas possíveis atuações da mediação de conflitos nas relações de trabalho, o grande protagonista na mediação de conflitos para eficácia social dos direitos humanos dos

trabalhadores ainda é o Ministério Público do Trabalho diante da ausência de uma cultura de pacificação na seara laboral.

1.1 UMA BREVE CONSIDERAÇÃO SOBRE A MEDIAÇÃO

Segundo Bacellar (2016, p. 105), a mediação "(...) além de processo, é arte e técnica de resolução de conflitos intermediada por um terceiro mediador (agente público ou privado) – que tem por objetivo solucionar pacificamente as divergências (...)". Este terceiro imparcial auxilia os participantes da resolução de uma disputa, porém como já foi visto, o mediador, diferente do conciliador, é apenas o facilitador da comunicação entre as partes; de modo que ele não interfere dando sugestões sobre os acordos que possam ser realizados na seção de mediação. Sobre a figura do mediador, traz-se os ensinamentos de Tartuce, no qual ela aponta características que o mediador deve apresentar:

> A mediação de conflitos é o meio consensual de abordagem de controvérsias em que uma pessoa isenta e devidamente capacitada tecnicamente para facilitar a comunicação entre as pessoas para propiciar que elas possam, a partir da restauração do diálogo, encontrar formas proveitosas de lidar com as disputas. (TARTUCE, 2016, p. 52).

Ressalta-se que de forma distinta da jurisdição e da arbitragem, o mediador não tem o poder de decisão, o qual pertence aos interessados. O principal papel do mediador, como citado, é o de restabelecer a comunicação e manter a paridade entre as partes, garantindo que não haja ninguém mais forte na relação, a fim de as partes consigam tratar a questão de interesse sem desigualdade de força entre elas, bem como de questões e sentimentos paralelos que possam atrapalhar a resolução do conflito.

Em consonância com o exposto acima, observa-se o seguinte excerto "(...) se adotar, com este método, o caminho dialético, possibilitando a comunicação entre os dissidentes, a transformação da relação conflituosa e a construção de um acordo satisfatório e eficaz." (SILVA, 2013, p. 170). Em outras palavras, pode-se observar nas palavras de Silva que com o auxílio do mediador, agindo imparcialmente, as partes conseguem transcender sua relação conflituosa e restabelecer a comunicação, podendo assim resolver sua controvérsia de maneira equilibrada e que satisfaça ambas as partes.

Bacellar (2016) ainda declara que ao se falar de mediação automaticamente se pensa em meio extrajudicial – por ser a mediação uma forma de resolução de conflito inicialmente apenas extrajudicial. No entanto, atualmente, há uma tendência de trazê-la para dentro do Judiciário, como nota-se na Lei de Mediação (BRASIL, 2015-a), que estabelece que a mediação pode ser judicial, ocorrendo dentro do Poder Judiciário, ou em sua forma

extrajudicial, trazendo os locais ou pessoas que poderiam realizá-la, sendo estes: mediadores extrajudiciais ou Câmaras de Mediação.

Também, o Código de Processo Civil (BRASIL, 2015-b) traz essa possibilidade de mediação judicial e extrajudicial. Além da Resolução n. 125/2010 do CNJ, que foi a primeira que tratou da mediação dentro do Poder Judiciário, e de outras resoluções de Justiças especializadas – como a do Trabalho com a Resolução n. 174/2016 do CSJT – que também fizeram suas regras para a instalação e funcionamento da mediação e dos núcleos de conciliação e mediação dentro de sua jurisdição.

Faz-se importante saber as características básicas da mediação; em verdade, são coincidentes com seus princípios[4] e suas vantagens, a exemplo: a *voluntariedade*, uma vez que as sessões de mediação são previamente ajustadas pelas partes; a *autonomia da vontade das partes*, tanto na quantidade e tempo das sessões como no momento de firmar o acordo, ambos só ocorrem com a concordância dos participantes; o *sigilo ou confidencialidade*, de modo que nada que tenha ocorrido ou sido dito na sessão poderá ser usado em processos, tão pouco pode ser comentado fora da sessão, inclusive, ficando o mediador impedido de ser arrolado como testemunha em eventual processo; a *isonomia entre as partes*, que se reflete na necessária paridade de poderes entre os litigantes a fim de que seja realizada devidamente a mediação, ou seja, o mediador deve empoderar o lado mais fraco e garantir que haja equilíbrio entre os participantes da sessão; e a *informalidade*, de modo que a sessão, suas regras e o modo como ela é conduzida seja flexível para se adequar a cada tipo de situação ou necessidade das partes.

Por fim, deve-se ressaltar que a finalidade da mediação, diferente da conciliação, não é o firmamento do acordo e sim o restabelecimento da comunicação entre as partes para que elas por si só possam compreender seus reais interesses e assim construir uma solução viável e satisfatória para ambas.

2. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A UTILIZAÇÃO DA MEDIAÇÃO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Após observar que a utilização de métodos autocompositivos não é estranha à Justiça do Trabalho, em verdade, sendo estimulada por ela, parte-se para observar como o meio de autocomposição em foco, a mediação, é usado pelo Ministério Público do Trabalho.

[4] Princípios expressos no artigo 2º e seus incisos da Lei n. 13.140/15 e no artigo 166 do Código de Processo Civil.

É importante observar que o o MPT ganhou notoriedade e força com a ordem constitucional de 88, fazendo parte do capítulo de funções essenciais à Justiça, além de ser o protetor de direitos e interesses individuais indisponíveis e sociais, além de defender a ordem jurídica e o regime democrático. Ademais, ao MPT foi conferida a missão de defender os direitos e interesses coletivos dos trabalhadores.

Na direção de conferir relevo a mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos, ainda antes da Constituição de 1988, adveio o Termo de Ajuste de Condutas, no art. 5°, parágrafo 6°, da Lei de Ação Civil Pública (Lei n. 7347/85), sendo uma forma de resolução de conflitos através de um mediador.

A propósito, Queiroz e Silva (2016, p. 292) expressam que:

> **O Ministério Público do Trabalho – MPT já vem adotando essa postura ao instaurar administrativamente procedimentos de mediação**, nos quais o próprio Procurador do Trabalho atua como mediador, ratificando os acordos logrados através dos Termos de Ajustamento de Conduta – TACs. A solicitação para abertura do procedimento de mediação ocorre de forma fácil, seja pessoalmente ou através do site nacional do MPT ou do site específico da localidade, a título de exemplo, o do MPT da 20ª Região. (grifo nosso)

Por tanto, ressalta-se que mesmo antes das resoluções que tratavam da fomentação e da utilização dos meios de autocompositivos no âmbito judiciário ou no âmbito dos órgãos públicos – como o MPT - já utilizava a mediação como opção para dirimir os conflitos coletivos trabalhistas.

Todavia, é com a Resolução 118/2014 do CNMP – que veio em decorrência de Resolução 125/2010 do CNJ – que a mediação é expressamente ligada aos Ministérios Públicos, aparecendo em dois artigos 9° e 10°[5] (BRASIL, 2014), os quais tratam de estabelecer regras básicas sobre a mediação, possibilitando a celebração de acordo a ser referendado pelo próprio órgão ministerial ou em vias judiciais.

Em 2015, veio a lei de mediação e o Código de Processo Civil (CPC), trazendo também a ideia de que os métodos de solução consensual de conflitos – mediação e conciliação – devem ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público[6] (BRASIL, 2015-b).

---

[5] Art. 9º A mediação é recomendada para solucionar controvérsias ou conflitos que envolvam relações jurídicas nas quais é importante a direta e voluntária ação de ambas as partes divergentes.

Art. 10. No âmbito do Ministério Público: I – a mediação poderá ser promovida como mecanismo de prevenção ou resolução de conflito e controvérsias que ainda não tenham sido judicializados; II – as técnicas do mecanismo de mediação também podem ser utilizadas na atuação em casos de conflitos judicializados; III – as técnicas do mecanismo de mediação podem ser utilizadas na atuação em geral, visando ao aprimoramento da comunicação e dos relacionamentos. §1º Ao final da mediação, havendo acordo entre os envolvidos, este poderá ser referendado pelo órgão do Ministério Público ou levado ao Judiciário com pedido de homologação.

[6] Art. 3° Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito. (...) § 2° O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos. § 3° A conciliação, a mediação e outros métodos de

Além dessa previsão pelo CPC, a lei de mediação estabeleceu a possibilidade de utilizar mediação em direitos indisponíveis, mas transigíveis e da possibilidade de haver a mediação no âmbito do direito trabalhista a ser regulada por lei própria[7] (BRASIL, 2015-a).

Por último, recentemente, em 2018, o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho publicou a Resolução n. 157/2018 que trata da implementação da NUPIA – Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição, em decorrência do que foi estabelecido na Resolução n. 118/2014 e em virtude do CPC.

A NUPIA, por sua vez, tem por finalidade a adoção de mecanismo de autocomposição no âmbito do Ministério Público do Trabalho, como a negociação, a mediação e a conciliação. Ou seja, pelo que foi visto até agora, a Resolução 157/2018 do CSMPT veio para preencher o vazio normativo que tinha entre o fato de que o MPT já realizava estes mecanismos de autocomposição e a falta de um regulamento que tratasse especificamente do tema.

Não resta dúvida sobre a possibilidade da utilização da mediação trabalhista no âmbito dos conflitos coletivos de trabalho, como foi visto, inclusive, ela é incentivada e realizada tanto por entidades estatais como por entidades privadas.

Todavia, há uma questão que apesar de ser debatida pelos estudiosos não é tratada claramente por nenhuma norma jurídica que regulamenta a mediação no âmbito trabalhista: a possibilidade da sua utilização para conflitos individuais, o que será tratado no seguinte item.

2.1 MEDIAÇÃO INDIVIDUAL DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

A utilização da mediação em conflitos individuais de trabalho segue sendo uma incógnita, pois a doutrina permanece dividida entre aqueles que acreditam que o direito individual do trabalho não comporta a utilização da mediação como forma de resolver os conflitos e aqueles que defendem a sua utilização será vantajosa para todas as partes envolvidas.

---

solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

[7] Art. 3º Pode ser objeto de mediação o conflito que verse sobre direitos disponíveis ou sobre direitos indisponíveis que admitam transação. (...)§ 2º O consenso das partes envolvendo direitos indisponíveis, mas transigíveis, deve ser homologado em juízo, exigida a oitiva do Ministério Público.
Art. 42. (...)
Parágrafo único. A mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria.

Soma-se a tal dissidência doutrinária, o fato de que todas as leis e resoluções que tratam sobre a mediação permanecem silentes sobre a questão da mediação trabalhista de conflitos individuais.

Em verdade, a única menção que existe sobre a sua utilização é da Resolução n. 174/2016 do CSTJ, na parte em que trata dos núcleos permanentes de métodos consensuais de resolução de conflitos, em seu artigo 5°, IV[8] (BRASIL, 2016), estabelecendo que é função dos magistrados e servidores que forem designados para atuarem nesses núcleos promover, incentivar e fomentar o estudo de métodos de mediação e conciliação, individuais e coletivas.

Ainda a mesma Resolução proíbe a mediação e conciliação extrajudicial, estabelecendo que não se aplica à Justiça do Trabalho os dispositivos referentes às Câmaras Privadas de Conciliação, Arbitragem e Mediação e normas atinentes à conciliação e mediação extrajudicial previstas no CPC.

É válido ressaltar que desde que a lei de mediação foi publicada, em 2015, ainda não houve a criação da lei específica que deveria tratar sobre a mediação trabalhista, sendo um instrumento para apaziguar esta dúvida entre a utilização ou não de mediação em casos individuais.

Enquanto não se publica esta lei específica, restam os questionamentos e debates da doutrina. Como se observa no caso de Delgado e Pereira (2016, p. 63)

> Porém, ao lado do núcleo indisponível do Direito do Trabalho, há uma margem de disponibilidade atribuída aos atores coletivos. **Essa margem de disponibilidade não é reconhecida no plano do Direito Individual do Trabalho**, mas apenas do Direito Coletivo do Trabalho. É, nesse âmbito, que adquirem importância os mecanismos alternativos de solução dos conflitos trabalhistas. (grifo nosso)

Para os autores, não há como haver a mediação de conflitos individuais trabalhistas, pois o direito individual é regido pelo princípio da indisponibilidade dos direitos por tratarem de direitos minimamente básicos estabelecidos para que haja uma segurança física, mental e patrimonial do trabalhador. Delgado e Pereira tratam ainda que, pela lógica, a mediação deveria seguir a mesma regra que a arbitragem, a qual constitucionalmente só é prevista nos conflitos coletivos, jamais individuais. Logo, os autores concluem que "A atuação do Ministério Público como árbitro deve ocorrer nos conflitos coletivos e não individuais. A mediação, portanto, deve seguir a mesma orientação e se restringir aos conflitos coletivos." (DELGADO; PEREIRA, 2016, p. 63).

[8] Art. 5º. Cada Tribunal Regional do Trabalho criará, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de publicação desta Resolução, um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT, composto por magistrados e servidores ativos designados, com as seguintes atribuições: (...) IV - promover, incentivar e fomentar a pesquisa, estudos e aprimoramento dos métodos de mediação e conciliação, individuais e coletivos, bem como as práticas de gestão de conflitos;

De encontro ao posicionamento supracitado de Delgado e Pereira no que tange à impossibilidade de usar a mediação em conflitos individuais do trabalho, Faria (2015, p. 113) defende que não existe esta impossibilidade em virtude de que os direitos dos trabalhadores, ainda que irrenunciáveis e indisponíveis, são transigíveis. Ou seja, há a possibilidade de negociá-los, desde que sejam os direitos patrimoniais, que não estejam sob a proteção de uma indisponibilidade absoluta, da relação de trabalho. Afirma ela:

> Desse modo, resta claro que existe um enorme preconceito por parte da jurisprudência e doutrina mais conservadoras, o que não existiria se houvesse uma precisa análise dos artigos 9º (admite a possibilidade de transação, mas não de renúncia dos direitos trabalhistas) e o art. 444 (afirma que a relação de trabalho pode ser objeto de transação, desde que não contrarie as disposições de proteção ao trabalho), ambos da CLT. (FARIA, 2015, P. 113)

Faria (2015, p. 114) ainda trata sobre a mediação ser utilizada dentro da própria relação de trabalho para que haja paz e harmonia no trabalho, de modo que não é necessário que ela seja sempre usada para tratar de questões patrimoniais.

Comungamos com esse pensar de Faria, acreditando que os conflitos que podem ser transigíveis admitem a utilização do método de mediação de conflitos. É preciso ter em vista que as relações de trabalho são essencialmente conflituosas e diante da continuidade da relação de emprego é fundamental a adoção de uma cultura de paz pela mediação de conflitos no curso do vínculo laboral.

Por fim, às vezes até defensores da ideia de uma maior flexibilização, que seria a possibilidade de negociá-los sem necessariamente observar o que a lei estabelece, dos direitos trabalhistas e da utilização dos meios de resolução de conflitos, criticam sua utilização no Brasil, devido a pouca ou nenhuma paridade de armas entre os sujeitos coletivos trabalhistas, pois muitos sindicatos não possuem efetivamente o poder de barganha, de modo que a resolução de conflitos individuais de trabalho por sindicatos através do método de mediação devem ser utilizados adequadamente e com devido preparo dos mediadores.

Como se observa na fala de Brito (2018, p. 205);

> Não temos, no Brasil, um modelo de organização sindical que favoreça a existência da entidade sindicais com força suficiente para representar adequadamente os trabalhadores, principalmente pela ausência, em nosso modelo, do que se convencionou chamar de liberdade sindical coletiva de organização, e isso seria condições para uma flexibilização em condições de igualdade. (...) Há o risco, então, de ser o instrumento da flexibilização somente uma forma de aviltar condições de trabalho, com um retrocesso inaceitável nas relações entre trabalhadores e empregadores no Brasil que, se sempre foi marcada pelo signo do descumprimento, poderá agora ser conhecida, ainda pela marca da proteção insuficiente (...)

No caso específico, Brito trata da flexibilização nas negociações coletivas, que em tese há a paridade de forças, em razão de ser realizada entre sindicatos ou entre sindicato e o empregador. Porém, o autor demonstra que no Brasil essa paridade é mais fictícia que real. E que neste caso a ideia de flexibilizar direitos trabalhistas, permitindo que o negociado seja

valorizado ao legislado, tende a aumentar o natural desequilíbrio de forças entre as partes das relações empregatícias, podendo causar um retrocesso nesse campo.

Por fim, resta observar que apesar do Ministério Público do Trabalho ter experiência em realizar mediações no âmbito dos conflitos coletivos é necessário que seus membros estejam preparados para uma realidade diferente na mediação no âmbito individual.

Como Tonoli e Maia (2013) observam para que seja realizada no âmbito individual é necessário que a mediação tenha algumas adaptações dentro da seara trabalhista, não podendo ser utilizada pura e simplesmente como ocorre no âmbito civil, necessitando que sejam estabelecidas regras para uma mediação de fato equilibrada. Neste caso, compreende-se que poucas instituições públicas ou privadas teriam o mesmo prestígio e zelo que o MPT para realizar estas seções de mediação no âmbito individual do trabalho.

3. CONCLUSÃO

O presente artigo foi realizado para analisar a relação entre o Ministério Público do Trabalho e a mediação de conflitos, buscando ponderar se o órgão ministerial poderia realizar a mediação individual de conflitos trabalhista sem acarretar prejuízo ao empregado.

Para se chegar a essa conclusão, foi observado, primeiramente, a relação da Justiça do Trabalho com os meios de autocomposição de conflitos, especialmente, a mediação e a conciliação. Em que pese a conciliação desde sempre ocupar um papel mais relevante, por assim dizer, como a principal forma de autocomposição de controvérsia utilizada pela Justiça obreira ou por institutos privados, a mediação tinha um papel pouco mais relevante junto com Ministério com o Ministério Público do Trabalho através do termo de ajustamento de conduta.

Ainda no primeiro tópico, houve uma breve explicação sobre o que é a mediação enquanto meio autocompositivo de resolução de conflito e algumas de suas características básicas. Para em seguida passar para o tópico que buscou observar outros aspectos da relação entre a mediação e o MPT, analisando, inclusive, as Resoluções do CNMP e do CSMPT, a Resolução n. 118/14 do CNMP que tratava sobre as regras gerais para a utilização dos meios de autocomposição de conflitos pelos Ministérios Públicos e a Resolução 157/18 do CSMPT que instaura o NUPIA, Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição no MPT.

Por fim, foi tratada a questão sobre a possibilidade ou não da mediação ser usada em conflitos trabalhistas individuais, observando tanto aqueles que defendem sua utilização como aqueles que são contrários a ela. Em verdade, restou claro que no quesito da mediação individual trabalhista a maior incerteza é justamente se haverá equidade entre as partes e

respeitos às normas indisponíveis do direito trabalhista, as quais protegem um patamar mínimo de saúde e segurança para o empregado.

Desta forma, conclui-se que apesar de não haver normas disciplinando a mediação em conflitos individuais de trabalho, nem ser pacífico o entendimento da utilização da mediação em lides individuais trabalhista, a única clareza que se pode ter é que, em havendo a realização da mediação individual trabalhista, o MPT, através de seus membros capacitados, podem realizar a mediação trabalhista da forma mais equilibrada para maior efetividade dos direitos humanos dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

BACELLAR, Roberto Portugal. **Mediação e arbitragem.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL. Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 2 abr. 2019.

BRASIL. Lei n° 13.105, de 16 de maio de 2015. **Código de Processo Civil.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm. Acesso: 2 abr. 2019. - b

BRASIL. **Lei Complementar n° 75/93**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, DF, 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp75.htm. Acesso em: 2 abr. 2019.

BRASIL. **Lei n° 13.140/2015**. Dispõe sobre a Mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposiçao de conflitos no âmbito da administração pública. Brasília, DF, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm. Acesso: 2 abr. 2019. - a

BRITO, José Claudio Monteiro de Filho. **Direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução nº 118/2014, de 1° de dezembro de 2014**. Dispõe sobre a Politica Nacional de Incentivo à Autocomposição no âmbito do Ministério Público e dá outras providências. Brasília: Conselho Nacional do Ministério Público, 2014. Disponível em: http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolu%C3%A7%C3%A3o-118.pdf. Acesso em: 5 abr. 2019.

CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Resolução nº 157/2018, de 28 de agosto de 2018.** Institui o Núcleo Permanente de Incentivo à Autocomposição - NUPIA e define diretrizes para a implementação da Política Nacional de Autocomposição no âmbito do Ministério Público do Trabalho. Brasília: Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/40360096. Acesso em: 5 abr. 2019.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução nº 174/2016, de 30 de setembro de 2016.** Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Brasília: Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 5 abr. 2019.

DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. A atuação do Ministério Público do Trabalho como mediador: considerações à luz do Código de processo civil (Lei n. 13.105/2015). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 62, n. 93, p. 55-67, jan./jun. 2016. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/109914/2016_delgado_neves_atuacao_ministerio.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 abr. 2019

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso do direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

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 do Tribunal Superior do Trabalho,** Brasília, vol. 81, n. 2, abr/jun, 2015. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95931/2015_farias_james_jurisdicao_mediacao.pdf?sequence=1. Acesso em: 3 abr. 2019

GUIMARÃES, Erica Ribeiro. Mediação trabalhista extrajudicial: a (im) possibilidade de se mediar nos conflitos individuais do trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 4, n. 6, p. 108-115, jul. 2015. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/146410/2015_guimaraes_erica_mediacao_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 3 abr. 2019

MARTINEZ, Luciano. Curso **de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7. ed. São Paulo : Saraiva, 2016.

MOREL, Regina M.; PESSANHA, Elina G. da Fonte. A justiça do trabalho. **Tempo Social**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 87-109, nov. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/ts/v19n2/a03v19n2. Acesso em: 2 abr. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**, de 19 de junho de 1998. Genebra: Conferência Internacional do Trabalho, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em 15 abr. 2019

PESSANHA, Elina G. da Fonte; PEREIRA, Luisa Barbosa; SOARES, José Luiz. Trajetos da negociação coletiva trabalhista: sindicatos dos metalúrgicos e dos bancários do Rio de Janeiro. **Revista de Ciências Sociais** – Política & Trabalho, João Pessoa, n. 41, p. 61-88, out. 2014. Disponível em: http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/viewFile/21220/12944. Acesso em: 2 abr. 2019.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A mediação nos conflitos coletivos e os termos de ajuste de conduta. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 5, n. 53, p. 114-125, ago. 2016. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/98241/2016_porto_lorena_mediacao_confitos.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 5 abr. 2019

SILVA, Lisyane Motta Barbosa da. Implementação da segurança e saúde no trabalho e proteção ambiental. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Brasília, ano IX, n. 17, p. 81-90, mar. 1999. Disponível em: http://www.anpt.org.br/attachments/article/2729/Revista%20MPT%20-%20Edi%C3%A7%C3%A3o%2017.pdf. Acesso em: 3 abr. 2019.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Termo de Ajuste de Conduta**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2004.

_____. Mediação interdisciplinar de conflitos: mecanismos apropriado para resolução de conflitos familiares. In SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Mediação de conflitos**. In SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da (org.) São Paulo: Atlas, 2013. p. 160-180.

_____ e QUEIROZ, Celisa Rezende Santos. Mediação de conflitos: aplicabilidade no âmbito trabalhista. **Revista Argumentum-Argumentum Journal of Law**, v. 17, p. 283-308, 2016. Disponível em: http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/238/53. Acesso em: 2 abr.2019.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis.** 3.ed. rev., atual, ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

TONOLI, Emanuelle dos Santos; MAIA Renata Christiana Vieira. A mediação como instrumento da negociação coletiva trabalhista. **PublicaDireito**. 2013. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=340f2a36d43c3b00. Acesso em: 2 abr. 2019.