

A MEDIAÇÃO COMO FORMA DE CONCILIAÇÃO EM CONFLITOS COLETIVOS DO TRABALHO, À LUZ DO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 2015

Cindy Mayara da Cruz Gonçalves Alves¹
Kewri Rebeschini de Lima²

RESUMO: O presente artigo objetiva-se analisar a mediação como forma de conciliação em conflitos coletivos do trabalho, parte conceitos e características sob o Novo Código de Processo Civil, resoluções e os atos normativos do Tribunal Superior do Trabalho. Como é de crucial importância a prevenção de litígios e aplicação dos métodos consensuais, a adoção da mediação tem auxiliado na redução das demandas excessivas judicializadas no Poder Judiciário. O principal objetivo é demonstrar o uso da mediação nos conflitos coletivos do trabalho, em especial regência da nova norma processual e a valorização das relações trabalhistas.

Palavras-chave: Mediação. Conflitos Coletivos do trabalho. Métodos Consensuais. Direito Coletivo. Solução de Conflito.

INTRODUÇÃO

A Mediação é um método alternativo para a soluções dos litígios, no qual tem-se revelado a melhor saída para o conflito, cabe ressaltar a importância da utilização da mediação, frente aos princípios da Justiça Trabalhista e as garantias constitucionais, celeridade e acesso à justiça.

O ordenamento jurídico consagra mediação como método alternativo de solução de controvérsias e, instrumento efetivo de solução e prevenção de litígio.

O Direito do Trabalho, prestigia a mediação, “como técnica de aproximação de partes em conflito, em busca da resolução do litígio, através dos métodos próprios existentes, inclusive no Direito Coletivo do Trabalho.” (DELGADO, 2017, p. 310).

O artigo concentrar-se-á na Mediação como forma de conciliação nos conflitos coletivos do trabalho, no qual é um instrumento processual de pacificação social, solução e prevenção de litígios, pelo qual apresenta efetividade na ordem jurídica e a aplicação dos princípios constitucionais e celeridade processual,

¹UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluna da disciplina TCC II, Turma DIR 13/1 AN. E-mail – cindy_mayara@hotmail.com

²UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Professora Orientadora. E-mail – kewrilima@hotmail.com

conforme se reconhece, hoje, amplamente, no segmento doutrinário e jurisprudencial do Direito.

Por fim, vale destacar a análise da mediação no Direito Coletivo do Trabalho, pela perspectiva da norma e ordem jurídica trabalhista, e, sob a luz do Novo Código de Processo Civil (NCPC).

1. DAS FORMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS

O Poder Judiciário Brasileiro perfaz uma notória sobrecarga de processos, em todos os seus graus, independentemente da natureza dos conflitos, o estado-juiz continua a atender ao justo reclamo dos cidadãos, mas não de forma célere.

O principal desafio de sempre e ainda de hoje, é de concretizar o acesso à justiça célere e a efetividade jurisdicional, conforme prevê o artigo 5º, incisos XXXV e LXXVIII da Constituição Federal da República Federativa do Brasil.

Esse panorama revela a importância de fomentar os meios consensuais de resolução de conflitos, para a busca da paz social com a mínima intervenção do sistema judicial.

Nesse sentido, Lockmann (2014, p. 133), aduz que “é fundamental que seja fomentada a cultura da conciliação como a superior forma de pacificação das relações sociais”.

Segundo Delgado (2017, p. 310), as formas de solução de conflitos coletivos, “podem ser classificadas em três grandes grupos: autotutela, autocomposição e heterocomposição”.

Na autotutela, para Lockmann (2014, p. 126), “é a solução obtida por meio de imposição da vontade de um indivíduo sobre o outro”.

Nessa linha, Delgado aduz que

No Direito do Trabalho, a greve constitui importante exemplo da utilização da autotutela na dinâmica de solução de conflitos coletivos trabalhistas. Entretanto, conforme já anotado nesta obra, raramente ela completa seu ciclo autotutelar, impondo à contraparte toda a solução do conflito: o que ocorre é funcionar esse mecanismo como simples meio de pressão, visando ao alcance de mais favoráveis resultados na dinâmica negocial coletiva em andamento ou a se iniciar. (DELGADO, 2017, p. 311/312).

Do conceito acima, depreende-se que, autotutela é a defesa própria do indivíduo sobre os seus interesses.

A autocomposição, para Lockmann (2014, p. 127) “é a forma direta de solução do conflito, no qual os litigantes, em consenso e sem o emprego da força, fazem concessões recíprocas mediante ajustes de vontade, chegando à solução pacífica da controvérsia”.

Campaner (2011, p. 41), define autocomposição “quando as próprias partes envolvidas ou por meio de seus representantes legitimados legalmente, ou seja, os sindicatos, estabelecem as regras de negociação e firmam um instrumento coletivo que finaliza o conflito”.

As modalidades de autocomposição pode ser realizada no âmbito extrajudicial, bem como no processo judicial. São exemplos de autocomposição trabalhista a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho (artigo 611 e seguintes da CLT), a mediação e a conciliação, inclusive a celebrada no âmbito da Comissão de Conciliação Prévia (artigo 625 – E da CLT).

A autocomposição é feita pelas partes, sem a intervenção de terceiro, sendo esta uma forma solução de conflitos em que as partes tem o poder decisório sobre a solução do litígio.

Caso as partes não entre em um consenso, surge a heterocomposição, para Delgado a heterocomposição

ocorre quando conflito é solucionado pela intervenção de um agente exterior à relação conflituosa original. Ao invés de isoladamente ajustarem a solução de sua controvérsia, as partes (ou até mesmo unilateralmente uma delas, no caso da jurisdição) submetem a terceiro seu conflito, em busca de solução a ser por ele firmada ou, pelo menos, por ele instigada ou favorecida. Na heterocomposição, também não há exercício de coerção pelos sujeitos envolvidos. Entretanto pode haver, sim, exercício coercitivo pelo agente exterior ao conflito original – como se passa no caso da jurisdição. (DELGADO, 2017, p. 313).

Ressalta-se que alguns doutrinadores enquadram a mediação e a conciliação como forma de heterocomposição dos conflitos, em virtude de existir a participação de um terceiro na solução da controvérsia, e não somente das partes interessadas.

Adota este entendimento o eminente doutrinador Delgado:

Há autores que consideram a conciliação e mediação aos meios autocompositivos, reservando heterocomposição apenas a jurisdição e a arbitragem. Afinal nas duas primeiras figuras não se entregaria ao terceiro o poder de decidir o litígio, ainda que sendo inegável sua participação na dinâmica compositiva. [...] É que a diferenciação essencial entre os métodos de solução de conflitos encontra-se, como visto, nos sujeitos envolvidos e na sistemática operacional do processo utilizado. Na autocomposição, apenas os sujeitos originais em confronto é que se relacionam na busca da extinção do conflito, conferindo origem a uma sistemática de análise e solução da controvérsia autogerida pelas próprias partes. Já na heterocomposição, ao contrário, dá-se a intervenção de um agente exterior

aos sujeitos originais na dinâmica de solução do conflito, transferindo, como já exposto, em maior ou menor grau, para este agente exterior a direção dessa própria dinâmica. Isso significa que a sistemática de análise e solução da controvérsia deixa de ser exclusivamente gerida pelas partes, transferindo-se em alguma extensão para a entidade interveniente. É evidente que o papel exercido por este agente exterior e a intensidade de sua intervenção são aspectos que variam significativamente em consonância com os tipos de mecanismos heterocompositivos. No método jurisdicional são muito grandes tanto o papel como a intensidade interventiva desse agente exterior; isso também se verifica, ainda que em menor medida, no método arbitral. Mesmo na conciliação (judicial ou extrajudicial) são significativos o potencial direcionador e de influência da entidade interveniente, que pode, sem dúvida, manter o controle de todo o processo conciliatório, ainda que a decisão final caiba às próprias partes. Nesse contraponto de métodos heterocompositivos, a mediação surge, de fato, como aquele que confere menor relevância ao agente exterior, uma vez que este apenas aproxima e instiga as partes à pacificação. Por isso é que eventualmente se prefere classificar a mediação como simples instrumento a serviço de um método de solução de controvérsias (instrumento a serviço da transação bilateral ou da negociação coletiva, por exemplo) — e não um método específico existente. (DELGADO, 2017, p. 313/314).

Sob outro enfoque, o Magistrado Mauro Schiavi entende que mediação e conciliação são modalidade de autocomposição:

No nosso sentir, tanto a mediação como a conciliação são modalidade de autocomposição, pois tanto o mediador como o conciliador não tem poderes para decidir o conflito e nem impor a decisão. Além disso cumpre às partes a faculdade de aceitar, ou não, as propostas do mediador ou conciliador. (SCHIAVI, 2008, p. 26/27).

Por essa razão, nas palavras do autor Campaner,

Independentemente das divergências doutrinárias quanto ao enquadramento dos institutos jurídicos da conciliação e da mediação como uma das formas pelas quais a solução do conflito coletivo pode ser alcançada, ou seja, autocomposição ou heterocomposição, o interessante é que ambas externam, sobretudo, a existência ou a intenção de se estabelecer o diálogo negocial entre os contendores. (CAMPANER, 2011, p. 46).

É importante verificar que os posicionamentos acima não são consensuais na doutrina, contudo, não adentraremos ao mérito dessa questão, pois busca-se demonstrar o uso da mediação como método de solução de conflitos coletivos de trabalho, sob o enfoque da própria Consolidação das Leis do Trabalho e o Novo Código de Processo Civil.

2. A MEDIAÇÃO COMO FORMA DE CONCILIAÇÃO

A princípio, há de se fixar o sentido de Mediação e no que se diferencia da Conciliação, que são métodos de soluções de conflitos, com interveniência de terceiro.

Na conciliação a relação do terceiro com as partes é de autoridade (Estado-juiz), por isso, cumpre citar o artigo 765 da CLT “os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas”.

No conflito trabalhista os Juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre o juízo conciliatório e as tratativas, conforme aduz o artigo 764 da CLT.

Neste sentido, a conciliação “é o método de solução de conflitos em que as partes agem na composição, mas dirigidas por um terceiro, destituído do poder decisório final, que se mantém com os próprios sujeitos originais da relação jurídica conflituosa.” (DELGADO, 2017, p. 316).

A mediação, para Delgado (2017, p. 328) “consiste na conduta pela qual determinado agente, considerado terceiro imparcial em face dos interesses contrapostos e das respectivas partes conflituosas, busca auxiliá-las e, até mesmo, instigá-las à composição”.

Tartuce conceitua a mediação como

Método que consiste na atividade de facilitar a comunicação entre as partes para propiciar que controvertida, protagonizar uma solução consensual. É espécie do gênero autocomposição, sendo ainda considerada um “meio alternativo de solução de conflitos” ou equivalente jurisdicional. (TARTUCE, 2008, p.12).

No entendimento de Nascimento:

[...] A mediação é vista também como um componente de negociação, e por esse motivo é que para alguns não um mecanismo heterocompositivo, mas autocompositivo, já que o mediador nada decide e apenas interfere para aproximar as vontades das partes divergentes ou litigantes. (NASCIMENTO, 2009. p. 15).

A mediação como método alternativo de solução de conflitos e instrumento para o acesso à justiça, a esse respeito, merece destaque o doutrinador Cichocki Neto (2005, p. 57), “a tutela jurisdicional deve constituir um bem comum aos indivíduos, somente assim, realiza-se o Direito, mediante a solução justa dos conflitos que emergem do seio social”.

Ensina-nos Orsini (2014, p. 152) que “a mediação é a conduta, pela qual, um terceiro aproxima as partes conflituosas, auxiliando e, até mesmo instigando sua composição, mas a decisão de acordar ou não é das próprias partes”.

Nesse sentido, destaco a definição dada por Lockmann (2014, p. 127), a mediação e a conciliação é definida “pelas partes que buscam solucionar a lide com o auxílio de um terceiro, que, embora, não imponha a solução, atua como um

facilitador, ajudando a aproximar as partes, para que ambas, diretamente, logrem obter a melhor solução de controvérsia”.

Nesta linha de raciocínio, a diferença entre conciliação e mediação, é que no primeiro caso, o terceiro se limita a aproximar as partes. Já na mediação, o terceiro age como um facilitador, auxiliando na aproximação das partes para que um diálogo e realizem um acordo com relação às suas controvérsias.

3. MEDIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO E APLICAÇÃO SUPLETIVA OU SUBSIDIÁRIA DO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL

O aumento das demandas judiciais decorrente da facilitação do acesso à justiça, impôs ao ordenamento jurídico a necessidade de adoção de novas formas para solução dos conflitos, com a finalidade de minimizar a realidade de excesso de judicialização hoje enfrentado por todos os Tribunais do país.

Diante dessa realidade, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) institucionalizou a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos, com a Resolução nº 125/2010 que inseriu a política de tratamento dos conflitos, tendo objetivo de incentivar e aperfeiçoar os métodos consensuais de solução de litígio.

O Novo Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015) no tocante às novas regras processuais prestigiaram o uso da mediação e outros métodos de solução consensual, que deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

O legislador conferiu soberania às partes para que decidam sobre a melhor solução, tanto a Lei de Mediação (Lei nº 13.140/2015) quanto o Novo Código de Processo Civil contribuíram para valorização dos métodos consensuais de solução de conflitos.

Com a vigência do Novo CPC e a Resolução nº 125/2010, consagraram os métodos alternativos de resolução de conflitos e trouxe a possibilidade de aplicação imediata da mediação a todas as esferas da Justiça.

Partindo desse ponto, com a existência do Novo CPC e suas inovações, despertou aos juslaboristas quais regras seriam aplicáveis ou inaplicáveis ao Processo do Trabalho.

A aplicação subsidiária e supletiva do Novo CPC ao Processo do Trabalho é expressamente prevista no artigo 15 do NCPC que dispõe “na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente”.

Nesse sentido, verifica-se a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil no Processo do Trabalho, nos termos do artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho “nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária ao direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”.

Nesse sentido, coube ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) esclarecer que normas processuais seriam aplicáveis ao Processo do Trabalho, editou a Instrução Normativa nº 39/2016 que dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho, de forma não exaustiva.

Podemos verificar no artigo 2º, IV da Instrução Normativa nº 39/2016, que as audiências de conciliação ou de mediação prevista no artigo 334 do NCPC, não se aplicaram ao Processo do Trabalho, em razão de inexistência de omissão ou por incompatibilidade.

Entretanto, o Presidente do TST editou o Ato nº 168/TST. GP, de 04 de abril de 2016, que dispõe sobre os pedidos de mediação e conciliação pré-processual de conflitos coletivos no âmbito do TST.

Podemos constatar, em um primeiro instante a divergência da aplicação da mediação na ordem jurídica trabalhista, nesse sentido, Felício e Ongaratto afirmam que:

Diante dos atos normativos internos do TST, pode-se em um primeiro momento parecer existir uma contradição, na medida em que entende não ser cabível a mediação e posteriormente edita norma regulamentando seu procedimento; entretanto, em uma análise mais apurada, verifica-se que tal possibilidade apenas é admitida pelo Tribunal Superior no âmbito pré-processual e em demandas de caráter coletivo, onde se criou um roteiro procedimental do uso da mediação e da conciliação para dirimir conflitos coletivos do trabalho; contudo, o mesmo entendimento não ocorre para o uso da mediação em primeira instância e em ações judiciais de caráter individual. (FELÍCIO; ONGARATTO, 2016, p. 03).

Nesse contexto, verifica-se que audiência de conciliação e mediação prevista Novo CPC não será aplicado no Processo do Trabalho, em obediência a diretriz protetora, ou seja, todo conflito trabalhista solucionado pelos métodos consensuais deve-se respeitar o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Com base na interpretação do Ato nº 168/TST.GP, podemos verificar a possibilidade aplicação da mediação na fase pré-processual de conflitos coletivos podendo ser requerida pela iniciativa de qualquer uma das partes para a solução do conflito.

A seguir, passa-se analisar a mediação no conflito coletivo do trabalho e sua importância no âmbito laboral.

4. MEDIAÇÃO NOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

O Direito Coletivo do Trabalho trata da regulação inerente à chamada autonomia privada coletiva, vale salientar o conceito trazido por Delgado.

É o conjunto de regras, princípios e institutos regulatórios das relações entre os seres coletivos trabalhistas: de um lado, os obreiros, representados pelas entidades sindicais; e de outro, os seres coletivos empresariais, atuando quer isoladamente, quer através de seus sindicatos. (DELGADO, 2017, p. 99).

Nesse âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, vamos analisar os conflitos coletivos trabalhistas e, a possibilidade de solucioná-los através do uso da mediação.

No conceito de Russomano, o conflito de trabalho:

É o litigio entre trabalhadores e empresários ou entidades representativas de suas categorias sobre determinada pretensão jurídica de natureza trabalhista, com fundamento em norma jurídica vigente ou tendo por finalidade a estipulação de novas condições de trabalho. (RUSSOMANO, 2002, p. 226).

Os conflitos coletivos podem ser de natureza jurídica ou natureza econômica, como ensina Nascimento:

Os conflitos de natureza jurídica dizem respeito a divergência de interpretação sobre regras ou princípios jurídicos já existentes, quer incrustados ou não em diplomas coletivos negociados. A interpretação divergente, é claro, repercute de modo diferenciado nas relações grupais entre trabalhadores e empregadores. No caso dos conflitos de natureza econômica, trata-se de divergência acerca de condições objetivas que envolvem o ambiente laborativo e contratos de trabalho, com repercussões de evidente fundo material. Aqui, a divergência abrange reivindicações econômico-profissionais dos trabalhadores, ou pleitos empresariais perante aqueles, visando alterar condições existentes na respectiva empresa ou categoria. São também chamados de conflitos de interesse, uma vez que os trabalhadores reivindicam novas e melhores condições de trabalho. (NASCIMENTO, 2000, p. 254).

Sobre o tema leciona Delgado:

Os conflitos coletivos trabalhistas aqueles que atingem comunidades específicas de trabalhadores e empregadores ou tomadores de serviços, quer no âmbito restrito do estabelecimento ou empresa, quer em âmbito

mais largo, envolvendo a categoria ou, até mesmo, comunidade obreira mais ampla. (DELGADO, 2017, p. 39).

Desse modo, o conflito de trabalho é o litígio entre trabalhadores e empregadores ou entidades representativas de suas categorias sobre determinada pretensão jurídica de natureza laboral, ou seja, o conflito coletivo é a controvérsia entre grupos de trabalhadores e empregadores.

Em mesmo sentido, para melhor compreensão da temática abordada, vejamos o ensinamento de Domingues, *in verbis*:

Os conflitos coletivos também inclui o litígio entre um grupo de trabalhadores de um lado e um empregador determinado do outro, como ocorre na situação dos empregados de uma determinada empresa pretenderem certa vantagem que é resistida pelo respectivo empregador, ou seja, decorrem da contraposição de interesses entre as classes trabalhadora e patronal. (DOMINGUES, 2000, p. 54).

Identificado o conflito, surge a necessidade de solucioná-lo, que resulta na pacificação dos grupos ou categorias envolvidas e dos indivíduos inseridos, através dos métodos consensuais de solução de conflitos, logo, a mediação é indicada nas relações coletivas de trabalho.

A mediação é a solução do conflito coletivo pela ação de um terceiro, segundo Domingues preleciona que a mediação é:

Como espécie de autocomposição, porque apesar da intervenção de um terceiro, a solução do conflito resulta da vontade das partes, haja vista que o mediador não tem poderes para submeter as partes a qualquer decisão. Podemos afirmar que a mediação é o procedimento pelo qual terceiro escolhido pelas partes apresenta proposta de solução para o conflito coletivo de natureza trabalhista. (DOMINGUES, 2000, p. 60).

Nessa linha, Souza (2004, p. 62) aduz que “o mediador deve ser interventor no conflito surgido, porém, com neutralidade, com a intenção de dirigir as partes para um acordo”.

Segundo Santana (2003, *apud* FERREIRA, 2017, p. 22)

A mediação na solução dos conflitos coletivos de trabalho é prática há muito tempo realizada pelo próprio Ministério do Trabalho, cujas regras estão regulamentadas no Decreto n. 1.572, 28 de julho de 1995. Contudo, pode ser utilizada para a solução de conflitos coletivos, tendo como mediador profissional privado, desde que credenciado no Ministério do Trabalho e Emprego, consoante autoriza a Portaria n. 818 de 1995. (SANTANA, 2003, *apud* FERREIRA, 2017, p. 22).

Campaner (2011, p. 46) propõe ainda que “o agente do Ministério do Trabalho pode desempenhar o papel de mediador por meio de solicitação das partes para tal encargo”.

Ademais, a regulamentação da mediação para os conflitos coletivos de trabalho está regulamentada pelo Decreto nº 1.572/1995, em seu artigo 2º dispõe que:

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

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

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

§ 3º A designação de que tratam os parágrafos anteriores poderá recair em:
a) mediador previamente cadastrado nos termos do art. 4º desde que as partes concordem quanto ao pagamento dos honorários por ele proposto por ocasião da indicação; ou
b) servidor do quadro do Ministério do Trabalho, sem ônus para as partes. (BRASIL 1995).

E, ainda os §§ 1º a 4º do artigo 11 da Lei nº 10.192, de 14 de fevereiro de 2001, que dispõe

Art. 11. Frustrada a negociação entre as partes, promovida diretamente ou através de mediador, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.

§ 1º O mediador será designado de comum acordo pelas partes ou, a pedido destas, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, na forma da regulamentação de que trata o § 5º deste artigo.

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

§ 3º O mediador designado terá prazo de até trinta dias para a conclusão do processo de negociação, salvo acordo expresso com as partes interessadas.

§ 4º Não alcançado o entendimento entre as partes, ou recusando-se qualquer delas à mediação, lavrar-se-á ata contendo as causas motivadoras do conflito e as reivindicações de natureza econômica, documento que instruirá a representação para o ajuizamento do dissídio coletivo. (BRASIL 2001).

E, ainda, a Constituição da República Federativa do Brasil, consagrou a relevância da solução do conflito através do instituto da mediação ao direito coletivo do trabalho, em seu artigo 114, § 1º e 2º na qual prevê que:

Art.114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

[...] § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004). (BRASIL, 1988).

Ressalta-se, por fim, que, a Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) nº 174/2016, dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses na seara trabalhista, o CSJT

considerando a Resolução CNJ nº 125/10, estabelece a política pública de tratamento adequados com os mecanismos de solução de conflitos, em especial, a mediação.

Sendo assim, verificamos a valorização das soluções conciliatórias a Justiça do Trabalho para buscar solucionar o grande número de processos e tornar a solução dos conflitos mais céleres, incentivando a pacificação social, prevista no artigo 764 da CLT.

5. EFICÁCIA DA MEDIAÇÃO NOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

A mediação tem-se tornado cada vez mais frequente na ordem jurídica trabalhista e a sua prática apresenta uma proposta transformadora do conflito, nesse sentido Delgado (2017, p. 329) afirma que “o procedimento voluntário de mediação coletiva tem-se realizado por Tribunais Regionais do Trabalho e pelo próprio TST”.

A esse propósito, a base social das relações de trabalho é o conflito, e dentro desse sistema deve favorecer o diálogo, e nesse sentido, é o pensamento de Orsini (2014, p. 152) “o mediador auxilia as pessoas envolvidas a resgatarem o diálogo e construir uma solução, é um processo voluntário, no qual as decisões negociadas são de autoria das partes, sendo o mediador um facilitador”.

Sob esse enfoque, os Tribunais tem atuado em colaboração com as equipes técnicas para prática da mediação na solução do conflito, como afirma Delgado que:

A partir da expertise que possuem os Presidentes e Vice-Presidentes de tais Cortes Especializadas em Direito Individual e Direito Coletivo do Trabalho, contando com as equipes técnicas bem estruturadas nesse mister, além do prestígio institucional que ostentam esses tribunais em sua área de atuação jurídica trabalhista, o fato é que têm desempenhado, frequentemente, o papel de mediadores em conflitos coletivos do trabalho. (DELGADO, 2017, p. 329).

Em conformidade, com o Ato nº 168/TST.GP publicado pelo TST e a Resolução CSJT nº 174/2016, percebe-se que a Justiça do Trabalho está priorizando os instrumentos efetivos de pacificação social e solução de conflitos, contudo, a transação deve obedecer o Direito do Trabalho, eis que é “um conjunto de normas imperativas e cogentes que visam trazer equilíbrio na relação capital/trabalho, assegurando uma superioridade jurídica em favor do trabalhador, em virtude da sua condição de hipossuficiente”. (LOCKMANN, 2014, p. 129).

Desta forma, conforme será analisado a seguir, verifica-se o ensinamento lecionado por Delgado sobre o procedimento da mediação:

Trata-se efetivamente, de procedimento próprio, de caráter voluntário, que não obriga as partes coletivas e nem dá origem à sentença normativa; dessa maneira, caso seja frutífera tal mediação feita pela Justiça do Trabalho, o documento normativo surgido será, sem dúvida, a convenção coletiva de trabalho ou o acordo coletivo de trabalho, formalmente consumado no plano extrajudicial, embora por intermédio de mediação da Justiça Especializada. (DELGADO, 2017, p. 330).

A esse respeito, merece destaque o magistério do Ministro Flavio Allegretti de Campos Cooper, *in verbis*:

É frequente o uso da mediação extrajudicial, como intermediada pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego para encetamento de instrumentos coletivos de categorias como os acordos e convenções coletivas de trabalho, em consonância com o artigo 614, § 1º da CLT. (COOPER, 2014, p. 110).

A mediação poderá ainda ser utilizada dentro do processo, como técnica instrumental à conciliação, nesse sentido, destaca-se o posicionamento do Ministro Flavio Allegretti De Campos Cooper (2014, p. 110) aduz que “a mediação pode ser operada por juiz ou servidor da Justiça, nos dissídios coletivos do trabalho, toda negociação tendente a conciliação, constitui mediação efetuada por Desembargador do Trabalho, com auxílio do procurador e com o membro do Ministério Público Trabalhista”.

Pode-se concluir que, o TST ao instituir os atos normativos regulamentando o uso da mediação pré-processual em conflitos coletivos do trabalho, demonstra a importância e a necessidade de prevenção dos conflitos no campo extrajudicial. A mediação é eficaz para a solução e celebração das convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho, como forma desaforamento do Judiciário.

6. POSIÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

O entendimento majoritário do Tribunal Superior do Trabalho no âmbito dos conflitos coletivos do trabalho, de acordo com o Ministro José Roberto Freire Pimenta aduz que:

Tem aprovado várias Súmulas e Orientações Jurisprudenciais que invalidam cláusulas de normas coletivas de trabalho que afastaram a incidência das normas trabalhistas constitucionais e infraconstitucionais que concretizam, na prática, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhista. (PIMENTA, 2014, p. 51).

Veja-se, a esse respeito, a seguinte jurisprudência:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL - SALDO DE SALÁRIO - AUSÊNCIA DE ANÁLISE SOBRE PROCEDIMENTO DE MEDIAÇÃO - ALEGAÇÃO EM CONTRARRAZÕES AO RECURSO ORDINÁRIO. Importa em nulidade do julgado regional por negativa de prestação jurisdicional, nos termos do art. 93, IX, da Constituição Federal, a ausência de pronunciamento pelo eg. TRT, apesar da oposição de embargos de declaração, acerca de questões indispensáveis ao deslinde da controvérsia no tocante à alegada quitação das verbas rescisórias, inclusive do saldo de salário, em procedimento de mediação perante o Ministério Público do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. Prejudicado em razão do conhecimento e provimento do recurso de revista do reclamado. (TST – ARR: 1173009120085050016, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 12/02/2014, 6ª Turma, Data da Publicação: DEJT 14/02/2014)

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA INSTAURADO PELO EMPREGADOR. EXTENSÃO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. MEDIAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NÃO EQUIVALENTE JURISDICIONAL A SENTENÇA NORMATIVA OU ACORDO JUDICIAL. INADEQUAÇÃO DA VIA PROCESSUAL ELEITA. ARGUIÇÃO DE OFÍCIO. EXTINÇÃO DO PROCESSO. I - Trata-se de dissídio coletivo instaurado pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT com vistas à extensão, para os trabalhadores representados pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas Correios Telégrafos e Similares - FENTECT, dos termos do Acordo Coletivo de Trabalho, quanto à Participação nos Lucros e Resultados dos anos de 2013, 2014 e 2015, firmado pela suscitante com a Federação Interestadual dos Sindicatos dos Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios - FINDECT e outros sindicatos. II - O dissídio coletivo ajuizado se desvirtua de sua finalidade precípua quando evidenciado o propósito de solucionar disputa de representatividade entre as entidades sindicais. III - Com efeito, a previsão de extensão das condições de trabalho se refere às sentenças normativas proferidas em dissídio coletivo de natureza econômica no qual figure como parte apenas fração dos empregados da empresa, e exige a observância dos procedimentos específicos previstos nos arts. 868 a 870 da CLT, conforme a Orientação Jurisprudencial nº 2 desta SDC. Não se amolda, portanto, a essa possibilidade, revelando a inadequação da via processual eleita, a pretensão de extensão de condições de trabalho, previstas em acordo coletivo objeto da negociação coletiva, a terceiro que não o subscreveu, ainda que decorrente de mediação pela Vice Presidência deste Tribunal Superior, por se tratar de mecanismo extrajudicial de composição do conflito coletivo. IV - A propósito do objeto da pretensão deduzida, esta Corte Normativa firmou a jurisprudência de que a participação nos lucros depende de livre negociação, não cabendo à Justiça do Trabalho estabelecer normas regulamentares ou mesmo fixar prazo para a criação da vantagem, tampouco o dissídio se funda em cláusula preexistente. V - Além disso, a jurisprudência desta Seção Normativa é firme no sentido de que a empregadora carece de interesse de agir para suscitar o dissídio coletivo de natureza econômica, por não necessitar de autorização da Justiça do Trabalho, nem de negociação coletiva, para conceder, de modo espontâneo, aos seus empregados quaisquer vantagens, cabendo unicamente ao sindicato da categoria profissional a legitimidade ativa para instaurar a instância com o propósito de obter melhores condições de trabalho em favor dos interesses coletivos e individuais dos trabalhadores. Processo extinto, sem resolução de mérito, na forma do art. 267, IV, do CPC. (TST – DC: 9566920155000000, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 11/05/2015, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 15/05/2015).

O respeitável Tribunal entende que é permitido o uso da mediação como forma de conciliação nos conflitos coletivos do trabalho, contudo, deve-se respeitar os preceitos constitucionais e os princípios da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Infere-se do trabalho abordado que é importante sublinhar o avanço no ordenamento jurídico com as leis, resoluções e atos normativos que vem adotando os métodos consensuais de solução de conflitos, com objetivo de racionalização da prestação jurisdicional e a celeridade processual.

Pode-se afirmar que o conflito coletivo do trabalho é comum no ambiente laboral, o que acarreta por conseguinte várias demandas judiciais e com aplicação dos métodos consensuais, precisamente a mediação na fase pré-processual tem-se demonstrado como solução pacífica do litígio.

Os meios alternativos de solução de conflitos trabalhistas para serem efetivos na seara trabalhistas, devem respeitar os princípios fundamentais e os direitos indisponíveis do trabalhador, uma vez, que ele é a parte hipossuficiente na relação de trabalho.

Sob essa perspectiva, conclui-se a importância da mediação pré-processual nos conflitos coletivos do trabalho, podendo ser empregada como instrumento de resolução de conflito.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (1943)**. Vade Mecum Acadêmico de Direito. 22. ed. São Paulo: Rideel, 2017.

_____. **Ato nº 168/TST, de 04 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/1939/82592>>. Acesso em: 05 out. 2017.

_____. **Conselho Nacional de Justiça Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2579>>. Acesso em: 18 out. 2017.

_____. **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. Disponível em:

<http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023>. Acesso em: 20 out. 2017.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:** promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em:

<www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 05 out 2017.

_____. **Decreto nº 1.572 de 28 de julho de 1995.** Regulamenta a mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/D1572.htm>. Acesso em: 10 out. 2017.

_____. **Lei 10.192 de 14 de fevereiro de 2001.** Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/L10192.htm>. Acesso em: 10 out. 2017.

_____. **Lei 13.105 de 16 de março de 2015.** Dispõe sobre o Código de Processo Civil. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 05 out. 2017.

_____. **Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015.** Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei no 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto no 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei no 9.469, de 10 de julho de 1997. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm>. Acesso em: 05 out. 2017.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho. Resolução 203 de 15 de março de 2016.**

Edita a Instrução Normativa nº 39, que dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho, de forma não exaustiva. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae282a5f8a27f1fe>>. Acesso em: 10 out. 2017.

CAMPANER, Ozório César. **Conflitos Coletivos de Trabalho e Formas de Solução.** São Paulo: LTr, 2011.

CICHOCKI NETO, José. **Limitações ao Acesso à Justiça.** 1. ed. Curitiba: Juruá, 2005.

COOPER, Flavio Allegretti de Campos. **Negociação. Conciliação. Mediação.** In: COOPER, Adriana Campos de Souza Freire; LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina.

Conciliação Judicial Individual e Coletiva e Formas Extrajudiciais de Solução dos Conflitos Trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo Do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DOMINGUES, Marcos Abílio. **Introdução ao direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

FELÍCIO, Raquel de Souza; ONGARATTO, Gabriele Bernardes. **A mediação como meio de conciliação em conflitos coletivos do trabalho, sob a luz do novo cpc**. 2016. 16 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, II Mostra Nacional de Trabalhos Científicos, Unisc, Criciúma, 2016. Disponível em: <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/viewFile/14693/3115>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

FERREIRA, André da Cunha. **A mediação e sua aplicação na solução dos conflitos coletivos de trabalho**. 2017. 28 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Estadual da Paraíba, Paraíba, 2017. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/13993>>. Acesso em: 20 out. 2017.

LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina. **Sistema de solução de conflitos**. In: LOCKMANN, Adriana Campos de Souza Freire; LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina. Conciliação Judicial Individual e Coletiva e Formas Extrajudiciais de Solução dos Conflitos Trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêdio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2000.

_____, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena. **Acesso à Justiça, solução de conflitos e a política pública de tratamento adequado de conflitos trabalhistas**. In: ORSINI, Adriana Campos de Souza Freire; LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina. Conciliação Judicial Individual e Coletiva e Formas Extrajudiciais de Solução dos Conflitos Trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire; LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina. **Conciliação Judicial Individual e Coletiva e Formas Extrajudiciais de Solução dos Conflitos Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014.

PIMENTA, José Roberto Freire. **A conciliação na esfera trabalhista - Função, riscos e limites**. In: PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire; LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina. Conciliação Judicial Individual e Coletiva e Formas Extrajudiciais de Solução dos Conflitos Trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. Rio de Janeiro: Forense: 2002.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SOUZA, Zoraide Amaral de. **Arbitragem - Conciliação - Mediação nos Conflitos Trabalhistas**. São Paulo: Ltr, 2004.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis**. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: MÉTODO, 2008.