

**MEDIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO**

*MEDIATION IN THE LABOR PROCEDURAL LAW*

Carolina Ellwanger\*

Bruna Lucchesi Koury\*\*

**Resumo**

O método da mediação foi trazido como fase processual com o Código de Processo Civil de 2015. É considerado meio adequado de resolução de conflitos e objetiva o tratamento dos conflitos por parte das partes com o auxílio de um terceiro, que irá aplicar técnicas de acordo com cada caso concreto. O estudo aborda a possibilidade de aplicação e as consequências da mediação como ferramenta no tratamento de conflitos no âmbito do Direito Processual do Trabalho. Trata-se de uma pesquisa de revisão bibliográfica somada a uma análise sobre a aplicação da mediação no âmbito do sistema judiciário brasileiro. Apesar da existência de Instrução Normativa do Tribunal Superior do Trabalho, entende-se que há mecanismos legais que autorizam a utilização, bem como fortes indicativos de benefícios que essa aplicação poderia gerar.

**Palavras-chave:** Mediação; Resolução de Conflitos; Direito Processual do Trabalho.

**Abstract**

*The mediation method was brought as a procedural step with the Code of Civil Procedure of 2015. It is considered an adequate means of conflict resolution with the intention that the parties seek the treatment of conflicts with the help of a third party who will apply settlement techniques to each case. The study addresses the possibility of application and the consequences of mediation as a tool in the treatment of conflicts within the scope of Labor Procedural Law. This is a bibliographical review research with the addition of an analysis of the application of mediation within the Brazilian judicial system. Despite the existence of Normative Instruction of the Superior Labor Court, it is understood that there are legal mechanisms that authorize the use, as well as strong indications of benefits that this application could generate.*

**Keywords:** *Mediation; Conflict resolution; Labor Procedural Law.*

---

\* Doutora em Direito pela Instituição Toledo de Ensino (ITE). Professora de graduação e pós-graduação do Centro Universitário Dinâmica das Cataratas. Advogada.

\*\* Graduada em Direito pelo Centro Universitário Dinâmica das Cataratas (UDC). Advogada.

## **Sumário**

Introdução. 1. Mediação. 1.1. Resolução Nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça. 1.2. Princípios da mediação. 1.3. Audiência de mediação. 1.4. Técnicas da mediação. 2. Direito Processual do Trabalho. 2.1. Os órgãos criados para soluções de conflitos no Direito do Trabalho. 2.2. Audiência inicial no processo do trabalho: a busca pelo acordo. 3. Aplicação da mediação no Direito Processual do Trabalho. 3.1. O art. 15 do novo Código de Processo Civil e a aplicação “supletiva” e “subsidiária” no processo do trabalho. 3.2. O art. 15 do Código de Processo Civil de 2015 à luz da instrução normativa nº 39/2016, do TST. Conclusão. Referências.

## **Introdução**

O artigo abordará a possibilidade de aplicação do método da mediação no Direito Processual do Trabalho, analisando as normas do Código de Processo Civil e a Consolidação das Leis do Trabalho, os princípios basilares e comuns e sua efetiva aplicabilidade nos ordenamentos.

Vislumbrará interpretar as normas de direito comum e especial, dentre elas a aplicabilidade do artigo 15 do Código de Processo Civil (CPC) e do artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que permitem a aplicação da norma comum quando se tratar de omissão da legislação especial, de forma subsidiária, supletiva e quando forem compatíveis.

Será explanado a alteração legislativa do CPC de 2015 e suas inovações quanto às questões processuais, sendo um dos pontos inseridos como fase processual a mediação. Analisará a eficácia da mediação como fase procedimental no âmbito trabalhista, visando apreciar a relevância e aplicabilidade do método.

Para o desenvolvimento desse trabalho, utilizou-se o método dedutivo, através de pesquisa bibliográfica na seara do Direito e com abrangência em Gestão de Pessoas, através do comportamento organizacional, a partir de doutrinadores, das legislações, artigos correlatos ao tema, Instrução Normativa do Tribunal Superior do Trabalho e súmulas pertinentes ao trabalho.

## **1 Mediação**

A primeira proposta de institucionalização da mediação no Brasil foi formulada através do Projeto de Lei nº 4.827/98, como método de prevenção e solução consensual

**V. 05, N. 1, Jan.-Jul., 2019.**

de conflitos. O projeto veio trazer de forma primordial a ideia da mediação, como uma técnica que contava com uma terceira pessoa escolhida, ou aceita pelas partes, que de modo consensual, previnam ou solucionem o conflito tanto nas esferas cível e penal.

No ano de 2009 as discussões sobre a institucionalização da mediação no Brasil voltaram a ser evidenciadas no contexto da Convenção de Juristas responsável pelo anteprojeto do CPC.

Em 2010, houve o surgimento da Resolução nº 125/2010, que passou a regulamentar a competência e conferir maior projeção e sistematização da mediação no Brasil.

O marco legal da mediação foi em 2015, quando houve a sanção presidencial do texto CPC, incluindo no diploma a prática de mediação no âmbito do Poder Judiciário. No mesmo ano, aprova-se a Lei 13.140 que regulamenta a prática do instituto no plano extrajudicial e judicial.

A mediação é um método resolução de conflitos em que duas ou mais pessoas, recorrem a uma terceira pessoa imparcial com formação profissional, com o objetivo de trabalhar o conflito de forma consensual e amigável, e, se possível, chegar a acordo satisfatório para todos os envolvidos nos conflitos.<sup>1</sup>

A prática de mediação é um processo voluntário, que visa tratar os conflitos na essência e gera como consequência acordo e diminuição da judicialização. A ideia de tratamento de conflitos pela autocomposição possibilita que o embate seja analisado com o aprofundamento das posições das partes e a ampla identificação dos interesses de cada uma delas.

### **1.1 Resolução Nº 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça**

A mediação é regulamentada pela Resolução nº 125/2010 alterada pelas Emendas nº 1 (de 31 de janeiro de 2013) e nº 2 (de 08 de março de 2016) do Conselho Nacional de Justiça, pelo art. 334 do Código de Processo Civil e pela Lei de Mediação n. 13.140/2015.

---

<sup>1</sup> PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. *O que é Mediação?* Disponível em: < <http://www.tjrj.jus.br/ca/institucional/mediacao/estrutura-administrativa/o-que-e-mediacao> >. Acesso em 08 de abril de 2018.

O ingresso da Resolução 125/2010 do CNJ adveio com o intuito de buscar a efetivação do acesso integral à justiça, regulamentando a competência para o Conselho Nacional de Justiça.

O momento de quebra de paradigmas das inovações legislativas que ampliaram os sistemas multiportas, colocados à disposição do cidadão para a resolução dos conflitos por meios que lhe sejam mais adequados, iniciou-se com a Res. CNJ 125/2010.<sup>2</sup>

Com o método da mediação fez com que o poder judiciário de forma pioneira inaugurasse o CEJUSC (Centros judiciários de solução de conflitos e cidadania). O CEJUSC surgiu com o objetivo de incentivar programas e ações de autocomposição de litígios.

As sessões de conciliação e mediação serão realizadas nos Centros Judiciários destinados para realização das demandas, e serão exigidos para comarcas que existam dois Juízos, Juizados ou Varas com competência para realizar audiência nos termos do art. 334 do CPC.

O CPC ao institucionalizar a mediação como método adequado para resolução dos conflitos, no procedimento processual, apenas confirma a ideia já trazida pela Resolução 125/2010 do CNJ, da efetividade e celeridade do método, no âmbito processual.

O CPC trouxe a novidade de tramitação processual em seu art. 334, que prescreve que a parte de forma involuntária tenha que se manifestar quanto ao quesito de mediar, para tratamento de conflitos, pois além da autocomposição ser mais benéfica para as partes, ambas podem demonstrar o conflito insurgido e buscar a solução, vislumbrando a economia e celeridade processual.

Assim, a mediação é um método institucionalizado na nossa atual Legislação Processual Civil, de alcançar celeridade e eficácia processual, e a solução dos conflitos buscados através das próprias partes.

---

<sup>2</sup> NUNES, Antônio Carlos Ozório. *Manual de Mediação: Guia Prático da Autocomposição*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016, p. 35.

## 1.2 Princípios da mediação

Os princípios inerentes a mediação existem para que haja uma padronização no procedimento em seu marco de início e sua aplicação, de forma que a conduta do mediador gire em torno destes.

A mediação possui alguns princípios essenciais. A palavra princípio da ideia de início, do ponto de partida, e também de norte para orientar a aplicação da norma. Os princípios ajudam a entender o espírito da lei, a sua aplicação, a integração com outras normas, e norteiam as condutas do mediador.<sup>3</sup>

No art. 166 do CPC estão elencados princípios que cercam a mediação, como independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada. A lei de mediação acrescenta a estes, outros três princípios; isonomia entre as partes, busca do consenso e boa-fé.

Dentre todos os princípios merecem destaques especiais, pela inovação, os princípios da decisão informada e da busca do consenso.

O princípio da decisão informada é basilar na mediação, tendo em vista que a mediação se legitima quando as partes possuem a percepção de seus direitos, permitindo o discernimento do que pode ou não decidir livremente.

[...] somente será legítima a resolução de uma disputa por meio de autocomposição se as partes, ao eventualmente renunciarem a um direito, tiverem plena consciência quanto à existência deste seu direito subjetivo.<sup>4</sup>

Se para que as partes necessitem de plena consciência de seus direitos, há possibilidade de contar com o apoio de Advogados ou Defensores Públicos.

O princípio da busca do consenso é inerente ao método de mediação:

[...] na mediação as partes têm a possibilidade de expressar os seus sentimentos e criar opções para atender as suas necessidades através de um entendimento mútuo que leve ao consenso.<sup>5</sup>

A busca do consenso é o resultado em que as próprias partes buscam no procedimento da mediação, tratar os seus conflitos na medida de suas necessidades,

---

<sup>3</sup> NUNES, Antônio Carlos Ozório. *Manual de Mediação: Guia Prático da Autocomposição*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016, p. 58.

<sup>4</sup> AZEVEDO, André Gomma de (Org.). *Manual de Mediação Judicial 2016*. 6. ed. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2016, p. 251-252.

<sup>5</sup> NUNES, Antônio Carlos Ozório. *Manual de Mediação: Guia Prático da Autocomposição*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016, p. 61.

observando os detalhes financeiros, sentimentais e comportamentais que certam o litígio.

Deve-se atentar que não se busca, na mediação, o acordo, mas sim o consenso. Ora, o encontro do consenso levará, inevitavelmente ao acordo, mas não se pode confundir os dois conceitos. O consenso caracteriza-se por uma decisão em que todos entendem verdadeiramente as alegações de todos, e encontram juntos uma solução que satisfaz as necessidades encobertas pelo conflito. Em um consenso, todos os envolvidos sentem-se ganhadores, no acordo essa premissa nem sempre se observa.

### **1.3 Audiência de mediação**

O marco inicial da mediação se inicia com o primeiro encontro das partes com o mediador, suspendendo o prazo prescricional durante o procedimento.

O procedimento da mediação está elencado entre os artigos 14 e 29 da Lei de Mediação, mas a legislação não estabelece como regra quais serão as fases da mediação que devem ser seguidas. O método da mediação é único, devendo o mediador adaptar a sua intervenção e conduzir o procedimento com as peculiaridades dos conflitos de cada caso.

As audiências de mediação podem ser resolvidas em apenas uma sessão ou até mesmo outras sessões, desde que com a concordância das partes.

No procedimento de abertura em que as partes são esclarecidas a respeito do método, cabe ao mediador explicar para as partes que cada caso pode ser desenvolvido com técnicas diferentes, inclusive ficar a sós com cada uma das partes, para que durante a sua realização do procedimento não tenha desconfiança alguma sobre sua aplicação.

Cumprido ressaltar que a duração para resolução dos conflitos pode variar, dependendo da complexidade do caso, do relacionamento despendido entre as partes envolvidas e da abertura em que as partes possuem com relação a busca de resolução.

O tratamento alcançado no final de um processo de mediação é lavrado a termo e assinada pelas partes, que se comprometem a dar seguimento ao acordado, mas caso uma das partes descumpra o acordo ali firmado, pode ter força de título executivo judicial se for homologada por um juiz.

O método da mediação em relação ao processo judicial é considerado mais célere e eficaz no tratamento de conflitos, sendo uma alternativa na qual as partes podem falar dos seus conflitos de uma forma aberta sem ter que se preocupar com um julgamento, podendo expor o seu incômodo perante alguma situação, mas com o intuito de resolver e tentar chegar em algum acordo que seja melhor para as partes, pois são elas quem decidem, podendo-se afirmar ser um método mais próximo do ser humano, que demonstre a importância perante a situação. A mediação também segue em busca de uma “justiça mais justa”, já que não se tem um terceiro resolvendo seus conflitos, mas sim as próprias partes.

#### **1.4 Técnicas da Mediação**

A mediação é composta de técnicas e habilidades para a facilitação do diálogo, pensamento crítico, criativo e encontro do consenso em vários âmbitos. As técnicas de mediação são aplicadas desde o início do método até o final.

A declaração de abertura é a primeira técnica utilizada para que as partes e os mediadores se apresentem e possam informar a forma em que preferem ser chamados, façam esclarecimentos quanto ao método, explicando que o método é uma opção das partes, se as partes já participaram, acerca da confidencialidade e que são elas que vão buscar a resolução dos conflitos, que pode ser considerado conveniente falar com uma das partes de forma individual, e se caso, as partes desejarem falar a sós com o(s) mediador(es) é possível mediante requerimento e que mesmo que seja realizado o pedido de uma das partes será considerado o mesmo tempo e sigilo do que lhes disser, se é realmente da vontade das partes realizar o método da mediação e por fim, é passada a palavra para uma das partes. O critério de quem começa a falar é do mediador, sempre observando princípio da isonomia entre partes. Geralmente o mediador opta por quem propôs a demanda.<sup>6</sup>

Após a fala das partes que vão expor o que ocasionou a demanda, é aplicada a Técnica do Resumo, em que o mediador vai fazer uma junção da fala das partes, que vai

---

<sup>6</sup> AZEVEDO, André Gomma de (Org.). *Manual de Mediação Judicial 2016*. 6. ed. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2016.

centralizar a discussão nos principais aspectos presentes, para que dessa forma, aplique a técnica mais adequada para que as partes busquem a solução dos conflitos.

As técnicas de mediação são variadas e utilizadas para que fomentem as partes a irem à busca de soluções para os seus próprios conflitos, inexistindo obrigatoriedade de uma aplicação específica, a análise será feita mediante o caso em concreto objeto do conflito. Destaca-se três das várias técnicas aplicadas no método da mediação: técnica da inversão de papéis, técnica do silêncio e a técnica de separar as pessoas do problema.

A inversão dos papéis é uma técnica utilizada para fazer com que as partes se coloquem no lugar do outro, com o intuito de que cada parte possa enxergar o objeto do conflito de outra perspectiva, podendo observar qual o sentimento causado e dessa forma consiga ter a percepção do que pode ser feito de diferente para ir em busca de resolver o conflito.

Outra técnica que pode ser desempenhada na mediação é a técnica do silêncio.

O silêncio pode ser utilizado pelo mediador com vários objetivos no processo de resolução de disputa. A situação de silêncio provoca nas partes a reflexão, ainda que momentânea, sobre a forma como estão agindo. Nesse sentido, quando uma parte dá sinais de que dará um passo importante para resolução de controvérsia (que pode ser uma concessão, o reconhecimento de um erro ou um pedido de desculpas, por exemplo), é interessante que o mediador teste esta técnica. Assim, em vez de fazer perguntas na ânsia por solucionar a controvérsia o quanto antes, em algumas ocasiões o silêncio do mediador provoca uma inquietação na parte e a faz concluir, após esta breve pausa, o pensamento que não estava bem estruturado no início de seu discurso. O silêncio também pode ser usado como forma de estimular a reconsideração de determinado comportamento. Se uma parte interrompe a outra continuamente, e, após diversas intervenções do mediador, isso continua a ocorrer, uma simples pausa após uma interrupção da parte pode fazer com que ela mesma possa perceber que tal conduta não facilita o desenvolvimento da mediação.<sup>7</sup>

Essa técnica busca a reflexão das partes perante o comportamento realizado, ora objeto de conflito. A parte na mediação pode demonstrar através de sinais que pretende dar um passo em busca de resolver a controvérsia, nesse momento o mediador deve aplicar a técnica, no sentido de deixar a parte o mais confortável possível para dar o passo à frente, embora o silêncio incessante do mediador possa causar um desconforto para as partes, devendo o mediador analisar o caso em concreto para correta aplicação da técnica.

---

<sup>7</sup> AZEVEDO, André Gomma de (Org.). *Manual de Mediação Judicial 2016*. 6. ed. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2016, p. 14 e 15.

O mediador também pode aplicar a técnica de separar as pessoas do problema, essa técnica vai ser aplicada quando observado que as partes não possuem condições no momento da mediação de contar o objeto do conflito sem que profira palavras agressivas em desfavor da outra parte. O papel do mediador nesse caso é conseguir extrair da fala das partes os interesses reais.

A separação das pessoas do problema ajuda a preservar o relacionamento entre as partes. A partir do momento que uma parte vê que a disputa não tem como causa uma pessoa, mas sim uma determinada conduta, comportamento ou situação, é muito provável que a relação entre as partes se torne mais produtiva, dentro e fora da mediação. Vale mencionar que este é um exemplo de como as partes podem sair empoderadas da mediação: ao aprenderem a separar pessoas do problema as partes tenderão a usar esta técnica não apenas no conflito que as levou à mediação bem como em outras futuras disputas.<sup>8</sup>

A técnica de separação das pessoas do problema ajuda a preservar o relacionamento entre as partes, no sentido em que o enfoque do conflito não são as pessoas ali envolvidas, mas sim a conduta, comportamento ou situação dentro e fora da mediação. Nesse sentido, quando as partes são separadas e aprendem que podem separar o lado pessoal do problema objeto do conflito, podem utilizar a técnica para futuras disputas.

Assim a mediação utiliza de técnicas para fazer com que as partes compreendam como podem se portar perante futuros conflitos, para que elas mesmas possam buscar a resolução sem a intervenção de uma terceira pessoa.

## **2 Direito Processual do Trabalho**

### **2.1 Os órgãos criados para soluções de conflitos no Direito do Trabalho**

Os primeiros órgãos criados para solução de conflitos trabalhistas no Brasil foram os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem instituídos pela Lei nº 1.637 de 05 de janeiro de 1907.

A Legislação, criada em 1907, adveio com o intuito de estabelecer normas para a constituição de associações profissionais e a criação dos Conselhos Permanentes de

---

<sup>8</sup> AZEVEDO, André Gomma de (Org.). *Manual de Mediação Judicial 2016*. 6. ed. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2016, p. 13.

Conciliação e Arbitragem. O artigo 8º da legislação estabelece os sindicatos se constituíram na época como meio harmônico entre os empregados e empregadores em busca de dirimir conflitos existentes entre capital e o trabalho, através dos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem e no mesmo sentido os representantes da classe dos homens do trabalho, poderão ser consultados em todos os assuntos acerca da profissão.

Em 1911 houve o surgimento do patronato agrícola, para dirimir controvérsias entre proprietários rurais e camponeses, em São Paulo. Com o decorrer do tempo com o advento da Lei 1.869 de 10 de outubro de 1922, criaram-se os Tribunais Rurais, em São Paulo, composto por um juiz de direito da comarca, sendo um representante dos trabalhadores e outro, dos fazendeiros, desempenhando a função de interpretar e executar contratos de serviços agrícolas com competência para dirimir conflitos de até “quinhentos mil réis” que hoje, transformando para o real, atual moeda utilizada no território nacional, seria o equivalente a R\$ 1.000,00 (mil reais).<sup>9</sup>

Cumprido ressaltar que órgãos foram criados com o intuito de resolver os conflitos trabalhistas existentes, mas não atingiram seu devido fim, necessitando de uma nova criação e mais competente.

A partir de 1932 surgiram órgãos para dirimir conflitos através de Decretos como as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento.<sup>10</sup>

As comissões Mistas de Conciliação possuíam competência para conciliar dissídios coletivos e as Juntas de Conciliação e Julgamento com competência para conciliar e julgar os dissídios individuais entre empregados sindicalizados e empregadores, funcionando como órgãos administrativos.

As Juntas de Conciliação e Julgamento eram compostas por um membro escolhido pelo Presidente da República e dois classistas (também conhecidos como vogais), um como representante dos empregados e outro dos empregadores. As suas decisões possuem força de título executivo judicial de dívida líquida e certa.

A partir de 1934, surgiram outros órgãos, mas não pertencentes ao Poder Judiciário, também dotados de poder de decisão, como Delegacia de Trabalho

---

<sup>9</sup> SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 15. ed. Salvador: JusPodivm, 2018, p. 26.

<sup>10</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *70 anos de defesa dos direitos trabalhistas no Brasil*. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=110492> >. Acesso em 1º de maio de 2018.

Marítimo, Conselho Nacional do Trabalho e uma Jurisdição Administrativa para Férias.<sup>11</sup>

Em 1º de maio de 1941, a Justiça do Trabalho surgiu como um órgão autônomo, dotado de normas, regimentos, estrutura e princípios próprios para a atuação do direito do trabalho, com o poder de executar suas próprias decisões. A nova organização autônoma criou as Juntas de Conciliação e Julgamento ou Juízes de Direito que representava as Juntas em localidades desprovidas, Conselhos Regionais do Trabalho (correspondente hoje ao Tribunal Regional do Trabalho) e Conselho Nacional do Trabalho (hoje correspondem ao Tribunal Superior do Trabalho). Esse período, para o Direito Processual foi de evolução no âmbito trabalhista, tendo em vista a inexistência de legislação especializada. Até o advento da Consolidação das Leis do Trabalho as normas trabalhistas eram criadas de forma geral e sem preservar a integridade plena dos trabalhadores.

Em 1943 no dia 10 de novembro entra em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trazendo normas trabalhistas e processuais trabalhistas, sua organização no âmbito da Justiça do Trabalho e Ministério Público do Trabalho.

Em 1946 através do Decreto-Lei 9.797, a Justiça do Trabalho foi incorporada como órgão do Poder Judiciário Nacional, onde os juízes do trabalho foram consagrados com as garantias semelhantes aos magistrados, com o ingresso através de concurso público de provas e títulos, com promoções vinculadas de acordo com os critérios de antiguidade e merecimento.

O Poder Judiciário Trabalhista é dotado de juízes que buscam a prestação jurisdicional, mas ao longo do período foram feitos projetos de lei com medidas alternativas para tentar solucionar os conflitos trabalhistas tais como a Mediação e Arbitragem, Comissão de Conciliação Prévia e o Procedimento sumaríssimo.

A Mediação no ordenamento jurídico atual não foi recepcionada pela Justiça do Trabalho através da Instrução Normativa 39/2016 do TST. A doutrina ainda, segue o posicionamento de que não há aplicabilidade do procedimento de mediação no Processo

---

<sup>11</sup> SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 15. ed. Salvador: JusPodivm, 2018, p. 27.

do Trabalho, tendo em vista que restou infrutífera a tentativa de aplicar as Comissões de Conciliação Prévia.<sup>12</sup>

Cumpre ressaltar que a comparação da mediação implementada pela Lei 13.140/2015 e as Comissões de Conciliação Prévia trazidas pela Lei 9.958/2000 são extremamente infundadas, tendo em vista que não eram aplicadas técnicas necessárias para a busca da solução dos conflitos, conforme hoje é estabelecido pela legislação específica.

Observa-se que outra forma alternativa criada para a busca da resolução dos conflitos de forma mais célere que o Poder Judiciário foi a Arbitragem, esta que é regulamentada pela Lei 9.307/1996. A legislação da Arbitragem estabelece uma maneira de resolução de conflitos através do sistema heterocompositivo, do qual as partes optam pela realização do procedimento e se submetem a um terceiro, o árbitro, que decidirá a questão objeto de conflito. O procedimento arbitral deve ser aplicado mediante interesse expreso através de uma cláusula compromissória e o compromisso arbitral.

Com o advento da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) houve uma inovação no texto da Legislação quanto à possibilidade de resolução de conflitos através do procedimento arbitral, conforme estabelecido no art. 507-A. O artigo traz a possibilidade de ser pactuado no contrato de trabalho a cláusula compromissória de arbitragem para aqueles cuja a remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

A Comissão de Conciliação Prévia, veio com o advento da Lei nº 9.958/2000, com a ideia de autocomposição dos conflitos trabalhistas, incluindo na CLT os artigos 625-A a 635-H. As Comissões quando surgiram foram consideradas como medida pré processual pela corrente majoritária, ou seja, a passagem era obrigatória pelas Comissões antes do ajuizamento da Reclamatória Trabalhista. O Supremo Tribunal Federal através da Ações Diretas de Inconstitucionalidade 2139 e 2160, decidiu de forma majoritária que a medida administrativa pré processual feria o direito universal dos cidadãos de acesso à justiça, constante no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal de 1988. Nesse sentido, publicou-se o Ministro Luiz Fux:

---

<sup>12</sup> SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 15. ed. Salvador: JusPodivm, 2018, p. 453.

O Supremo Tribunal Federal, quando do deferimento da liminar nas ADIs 2139 e 2160, firmou entendimento segundo o qual é desnecessária a submissão prévia dos conflitos subjetivos trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia. As ementas restaram assim consignadas, in verbis: “JUDICIÁRIO – ACESSO – FASE ADMINISTRATIVA – CRIAÇÃO POR LEI ORDINÁRIA – IMPROPRIEDADE. Ao contrário da Constituição Federal de 1967, a atual esgota as situações concretas que condicionam o ingresso em juízo à fase administrativa, não estando alcançados os conflitos subjetivos de interesse. Suspensão cautelar de preceito legal em sentido diverso.” “PROCESSO OBJETIVO – PETIÇÃO INICIAL. A petição inicial do processo objetivo deve ser explícita no tocante à causa de pedir. JURISDIÇÃO TRABALHISTA. FASE ADMINISTRATIVA. A Constituição Federal em vigor, ao contrário da pretérita, é exaustiva quanto às situações jurídicas passíveis de ensejar, antes do ingresso em juízo, o esgotamento da fase administrativa, alcançando, na jurisdição cível-trabalhista, apenas o dissídio coletivo”.<sup>13</sup>

Desse modo, as Comissões deixaram de ser obrigatórias perante o ingresso ao Poder Judiciário, e ficou como uma opção do empregado quanto ao procedimento.

O procedimento Sumaríssimo foi instituído pela Lei nº 9.957, de 12 de janeiro de 2000 nos processos trabalhistas cujo valor não ultrapasse 40 (quarenta) salários mínimos, e devem ser resolvidos no prazo máximo de 15 dias, em audiência una.

Os procedimentos foram criados com o intuito de desafogar o judiciário, devido à grande demanda processual, mas alguns são inaplicáveis ou de baixa eficácia.

## 2.2 Audiência inicial no processo do trabalho: a busca pelo acordo

As audiências dos órgãos da Justiça do Trabalho serão públicas e realizadas na sede do Juízo ou Tribunal, conforme estabelece o art. 813 da CLT.

O texto constitucional, no art. 93, inciso IX, estabelece que todos os julgamentos do Poder Judiciário serão públicos, mas as próprias partes e seus advogados podem requerer sigilo, em casos em que verse sobre a intimidade do interessado perante o sigilo, não prejudicando o interesse público a informação.

As audiências são regulamentadas através dos artigos 814 a 817 da CLT. Nas audiências devem estar presentes os escrivães e Chefes de Secretaria e na hora

---

<sup>13</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso extraordinário com agravo nº 657764*. Recorrente: Schmitt, Oliveira Assessoria e Planejamento S/C e outros. Recorridos: Mauro Loeffler e Otero, Oliveira e San Martin Advogados. Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília, 29 de setembro de 2014. Disponível em: < <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4143298> >. Acesso em: 1º de maio de 2018.

designada será declarada aberta a audiência, cabendo a um funcionário da Vara realizar o prego, convocando as partes para o comparecimento nas salas de audiência.

Declarada a abertura da audiência devem estar presentes as partes (Reclamante e Reclamado) independentemente da presença de seus representantes, salvo exceções que são casos de reclamações plúrimas ou ações de cumprimento, quando empregados se fazem representar pelo Sindicato de sua classe.

Com as partes presentes, aberta a audiência, ocorre a primeira tentativa de conciliação. A tentativa de conciliação é uma fase indispensável no processo do trabalho. É o primeiro momento em que as partes se encontram perante o Magistrado, onde é realizado o questionamento quanto à possibilidade de acordo. Quando há possibilidade, é lavrado a termo o acordo, assinado pelas partes e seus respectivos procuradores (quando presentes) e o Magistrado, estabelecendo os prazos e demais condições para o seu cumprimento.

Cumprido ressaltar que a tentativa de acordo na primeira audiência além de ser um ato indispensável, é realizado na presença do Magistrado o que faz do acordo, uma questão material, superficial, atinando-se a ideia apenas de reparação de danos na esfera monetária, mas não visando a reparação do conflito no âmbito psicológico.

Observa-se que a proposta de acordo pode atingir as expectativas da demanda ou não. Não sendo firmado o acordo, a audiência prossegue e o Reclamado apresenta a sua defesa, através da contestação. Estabelece o art. 847 da CLT que a contestação pode ser apresentada até a audiência através do processo judicial eletrônico, mas também pode aduzir a sua defesa em até 20 (vinte) minutos na própria audiência.

Encerrada a audiência inicial, sem acordo firmado, é marcada a audiência de instrução ocasião em que as partes produzirão as provas, através de documentos ou testemunhas.

Ocorre que, encerrada a instrução processual, a próxima fase do processo são as razões finais, em prazo não excedente de dez minutos para cada uma das partes. Antes de proferir a decisão, o Juiz ou Presidente renovará à proposta de conciliação, para uma nova tentativa de acordo, caso não seja firmado, o juiz dará a sentença ou dependendo da complexidade da causa informará quando irá proferir a sentença, que constará na ata de audiência.

### 3 Aplicação da mediação no Direito Processual do Trabalho

O movimento reformador resultou em 2010 com a submissão ao Congresso Nacional do Projeto de um novo Código de Processo Civil, quando foi aprovado pelo Senado o texto que veio a constituir na Lei 13.105/2015<sup>14</sup> com alteração da Lei nº 13.256/2016, e entrou em vigor em 17 de fevereiro de 2016.

A visão geral de instauração do novo Código de Processo Civil aos olhos de Humberto Theodoro Junior:

Esteve atento o legislador a advertência da moderna processualística de que, para se pensar numa ampla e verdadeira reforma de nosso processo civil, urge, antes de tudo, mudar essa ótica reformadora do verdadeiro papel reservado a prestação jurisdicional. É preciso, urgentemente, substituí-la pela objetiva e singela busca da justa e adequada realização do direito material na solução do conflito deduzido em juízo.<sup>15</sup>

Observadas as palavras do doutrinador, a ideia de reforma do CPC se fez necessária pelo efetivo papel da prestação jurisdicional, indo em busca de outras formas para realização de conflitos deduzidos em juízo.

O CPC/2015 adveio com a ideia de otimização de processos perante o Poder Judiciário, introduzindo novidades nas normas processuais existente até então, com a utilização de novos institutos, com o objetivo de emprestar maior eficiência e celeridade no sistema processual brasileiro, através do desapego as formalidades e de acordo com princípios constitucionais democráticos que asseguram o pleno acesso de todos ao poder judiciário.

A visão do CPC/1973 a priorização eram as normas procedimentais, o CPC/2015 introduziu sistema de valorização do processo como meio de atingimento da pretensão deduzida em juízo. Vale dizer: a realização do direito. Agora, prioriza-se o fim almejado pelas partes, saneando-se defeitos procedimentais que antes eram obstáculos ao prosseguimento do feito.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> JUNIOR, Humberto Theodoro. *Curso de Direito Processual Civil*. Vol. I: Teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum. 57. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 25.

<sup>15</sup> JUNIOR, Humberto Theodoro. *Op. cit.* p. 29

<sup>16</sup> PEREIRA, João Batista Brito. O Artigo 220 do novo CPC e os Tribunais do trabalho. *Rev. TST*, Brasília, vol. 82, n. 2, abr/jun 2016. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93953/2016\\_pereira\\_joao\\_artigo\\_220.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93953/2016_pereira_joao_artigo_220.pdf?sequence=1)>. Acesso em 19 de maio de 2018.

A ideia do CPC/2015 além de prestar uma maior eficiência e celeridade no alcance de resultados práticos, buscou trazer medidas alternativas para buscar a solução de conflitos, como a mediação uma das implementações, regulamentada em seu procedimento processual e através de uma legislação própria com o intuito de fomentar as partes a buscar a resolução dos conflitos e ainda poder resolve-los no presente com o objetivo de projetá-los ao futuro em eventual conflito sem que tenha as partes ou uma das partes busquem o judiciário.<sup>17</sup>

Nesse sentido, a busca pela solução de conflitos em especiais consensuais como a mediação e a conciliação já eram previstos no ordenamento jurídico, mas não com a sua aplicabilidade trazida com a reforma, tendo em vista que a fase procedimental é indispensável para o andamento processual, observada sempre à vontade das partes quanto ao método.

Assim Código de Processo Civil pode influenciar ou até mesmo direcionar o sistema processual laboral relativo ao processo do trabalho, nos termos do art. 15 do referido Código Processual Civil.

### **3.1 O art. 15 do novo Código de Processo Civil e a aplicação “supletiva” e “subsidiária” no processo do trabalho**

O artigo 15 do CPC preceitua que diante da ausência de normas que regulem processos trabalhistas, as disposições do CPC deverão ser aplicadas de forma supletiva e subsidiária.

A aplicabilidade do Direito Processual Civil relativo ao Processo do Trabalho possui previsão na CLT em seu artigo 769<sup>18</sup> que disciplinam a aplicação da norma processual comum como fonte subsidiária, nos casos em que tenha omissão e compatibilidade com a norma trabalhista.

A ideia de aplicação de forma supletiva deve ser entendida como norma complementar, visando que a norma seja aperfeiçoada em que se almeja o aceso a

---

<sup>17</sup> JUNIOR, Humberto Theodoro. *Curso de Direito Processual Civil*. Vol. I: Teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum. 57. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 22.

<sup>18</sup> “Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”.

justiça, tendo o processo com caráter instrumental, célere, seguro, efetivo, simples e atual.

No mesmo modo, quando o artigo estabelece que a legislação é subsidiária, se trata da omissão da norma especial, com o intuito de compatibilidade lógica forma com o processo do trabalho.

Assim, mesmo com a reforma do CPC, ainda se considera a aplicação como subsidiária ao Direito Processual do Trabalho.

### **3.2. O art. 15 do Código de Processo Civil de 2015 à luz da instrução normativa nº 39/2016, do TST.**

O CPC sofreu algumas alterações em sua legislação no ano de 2015, o mesmo manteve o que preceituava no artigo 15 que estabelece em casos de omissão de norma especial, como por exemplo, no Direito Processual do Trabalho, deve o referido código ser aplicado de forma subsidiária e supletiva.

No mesmo sentido estabelece o artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho, que a legislação comum será aplicada de forma subsidiária no Direito Processual do Trabalho além dos casos omissos naqueles que forem compatíveis com a norma.

Nesse sentido, o TST, que surgiu em 1946 ano em que a Justiça do Trabalho foi integrada ao Poder Judiciário. É o órgão da cúpula da Justiça do Trabalho, com sede em Brasília e jurisdição em todo território nacional.<sup>19</sup> Observa-se que o órgão da Justiça do Trabalho, nos termos de suas atribuições publicou a Instrução Normativa nº 39 de 15 de março de 2016 com o intuito de dispor sobre as normas do CPC/2015, aplicáveis e inaplicáveis no Processo do Trabalho.

Dentre as normas que sofreram mudanças no CPC, algumas foram consideradas inaplicáveis com o Processo do Trabalho. Uma das normas em enfoque é a audiência de mediação que foi instaurada pelo CPC como fase de procedimento processual e o Tribunal Superior do Trabalho determinou:

---

<sup>19</sup> SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 15. ed. Salvador: JusPodivm, 2018, p. 86.

Art. 2º Sem prejuízo de outros, não se aplicam ao Processo do Trabalho, em razão de inexistência de omissão ou por incompatibilidade, os seguintes preceitos do Código de Processo Civil:

[...]

IV - art. 334 (audiência de conciliação ou de mediação);<sup>20</sup>

O inciso IV do art. 2º da Instrução Normativa nº 39, estabelece de forma expressa que o artigo inaugural (Artigo 334 do CPC) que trata da audiência de conciliação ou mediação não pode aplicado no Processo do Trabalho, seja por inexistência de omissão ou incompatibilidade de norma. Cumpre destacar que o caput do artigo, quando estabelece inexistência de omissão, no caso específico ao artigo 334 do CPC, se trata da audiência de conciliação que é indispensável no Processo do Trabalho, possuindo previsão legal no artigo 846 da CLT. Isso significa que o TST considera a mediação como norma incompatível ao Processo do Trabalho.

O CPC legisla no artigo 165 acerca dos conciliadores e mediadores. O conciliador preferencialmente atuará nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, podendo sugerir medidas que possam contribuir para resolução de conflitos. O mediador atuará preferencialmente quando houver vínculo anterior entre as partes, não podendo sugerir medidas, apenas aplicando técnicas e fomentando as partes a buscar o tratamento do conflito.

No mesmo sentido, o artigo 14 da Instrução Normativa nº 39 do TST estabelece: “Não se aplica ao Processo do Trabalho o art. 165 do CPC, salvo nos conflitos coletivos de natureza econômica (CF, art. 114, §§ 1º e 2º).”<sup>21</sup> Isso significa que o estabelecido no art. 165 do CPC em relação à atuação do conciliador ou mediador não deve ser aplicado ao Processo do Trabalho. Mas cabe destacar que nas ações trabalhistas há vínculo anterior entre as partes, o que pela Legislação comum a correta atuação seria do mediador e todos os seus procedimentos e normas que o cercam abrangendo a sua própria legislação, em vez do conciliador.

A doutrina sustenta que não há aplicabilidade da mediação ao Processo do trabalho devido à infrutífera experiência com as Comissões de Conciliação Prévia, e que

---

<sup>20</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução nº 203, de 15 de março de 2016*. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae28-2a5f8a27f1fe>> Acesso em 28 de maio de 2018.

<sup>21</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução nº 203, de 15 de março de 2016*. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae28-2a5f8a27f1fe>> Acesso em 28 de maio de 2018.

ainda, não há aplicabilidade do CPC à Consolidação das Leis do trabalho quanto as audiências, considerando então a sua inaplicabilidade de forma supletiva e subsidiária.<sup>22</sup>

A experiência infrutífera trazida pela Lei que introduziu as Comissões de Conciliação Prévia, em que a doutrina considera e o método de inaplicabilidade das normas estabelecidas pelo Tribunal Superior do Trabalho perante a Legislação processual civil são incomparáveis, tendo em vista que hoje, além de ser uma fase procedimental foi criada uma legislação específica com normas e princípios próprios.

O método da mediação não visa o acordo na esfera material, mas sim com a aplicação de técnicas específicas a serem melhor utilizadas com o objeto de conflito que levou efetivamente as partes a uma divergência de ideias ou até mesmo de Direito. Assim, com a aplicação correta das técnicas, as próprias partes vão em busca de resolução de seus conflitos projetando para o futuro e que desta forma, possam buscar a resolução de futuros conflitos.

No mesmo sentido:

[...] no Direito do Trabalho, é reduzir seu aspecto meramente monetário, tanto do ponto de vista do empregado (que muitas vezes busca lucros com uma Ação Reclamatória), como do ponto de vista do empregador (que não raras vezes deliberadamente deixa de cumprir com seus deveres para reduzir seu impacto financeiro em um acordo trabalhista). Assim, os aspectos humanos envolvidos seriam melhor considerados e futuros abusos seriam evitados.<sup>23</sup>

Existem novas formas que buscam a resolução dos conflitos além do Poder Judiciário, como a mediação, que visa o aspecto psicológico das partes. Abstraído-se a ideia de Justiça com objetivo específico de ganho meramente monetário.

Quando a busca pelo Poder Judiciário fica adstrita ao aspecto meramente monetário, as questões relativas ao problema propriamente criado que deu seguimento a uma insatisfação e um Direito violado continua prevalecendo, e ainda, pode-se dizer que o problema continuará e com reflexos em outros funcionários e a produtividade.

---

<sup>22</sup> SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 15. ed. Salvador: JusPodivm, 2018, p. 453.

<sup>23</sup> GIMENEZ, Charlise Paula Colet; BERNASCONI, Mariella. Formas consensuais de solução de conflitos I. In: *V Encontro Internacional do CONPEDI Montevideu – Uruguai*. Florianópolis: CONPEDI, 2016. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/9105o6b2/6jq67a8y/16Q2Ub0U4905wvY1.pdf>>. Acesso em 28 de maio de 2018.

Nessa perspectiva, é possível analisar no contexto brasileiro acerca da gestão organizacional:

[...] Mais recentemente, uma análise de mais de 300 estudos corrigiu alguns erros na revisão anterior e estimou que a correlação entre satisfação e desempenho no trabalho é moderadamente forte, mesmo em contextos internacionais. Evidências sugerem que a correlação é maior para os trabalhos complexos, que oferecem aos funcionários mais critério para agir de acordo com suas atitudes. Uma revisão de 16 estudos que avaliaram o desempenho profissional por um período e a satisfação no decorrer dele também encontrou uma relação entre a satisfação no trabalho e desempenho, e sugeriu que ela funciona, na maioria das vezes, da seguinte maneira: a satisfação seria numa causa provável de um desempenho melhor, mas este não seria uma causa de maior satisfação no trabalho.<sup>24</sup>

Desse modo, no tocante a pesquisa realizada no âmbito da gestão organizacional, entre a satisfação e o desempenho no labor, é possível concluir que há uma relação forte, no sentido de que o funcionário satisfeito com o seu labor é uma causa provável para que esse produza mais, melhorando o seu desempenho.

Portanto pode-se dizer que se os conflitos existentes pudessem ser resolvidos pela mediação, numa seara diferente da que atualmente está sendo realizada, os problemas poderiam ser expostos e através de corretas técnicas a serem aplicadas ao caso objeto de conflito, podendo gerar retornos muito mais satisfatórios.

Nesse sentido, deixando de ter a percepção da ideia do acordo trabalhista de forma material, superficial, mas sim daquela em que as partes vão em busca de resolução de seus conflitos presentes vislumbrando a resolução dos conflitos futuros sem que tenha a necessidade da intervenção de uma terceira pessoa, e que com isso as partes se satisfaçam no âmbito material e psicológico.

Os reflexos a serem observados por parte do empregado é de que eventualmente deixará de vislumbrar apenas a ideia do ganho monetário, resultando numa maior satisfação de seu problema que eventualmente será ouvido e buscará solução.

E em se tratando do empregador de fazer cumprir a legislação, atinando-se a respeito das garantias e de direitos perante os empregados, sem projetar o ganho com a obtenção de um acordo trabalhista, e com isso melhorando as condições de trabalho,

---

<sup>24</sup> ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Felipe. *Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro*. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010, p. 77.

umentando a satisfação dos empregados, e conseqüentemente o desempenho que reflete diretamente na produtividade.

Por fim, o método da mediação poderá ser aplicado ao Processo do Trabalho, e de forma positiva vislumbrando a obtenção da real prestação judiciária aos cidadãos, atinando-se a ideia da satisfação daquilo que foi objeto de conflito e em grandes escalas podendo modificar as formas de comportamento organizacional de uma empresa, que conseqüentemente poderá ser analisado como uma diminuição da insatisfação, de conflitos e positivar suas formas de resolução.

## **Conclusão**

Ao finalizar o presente trabalho demonstra-se que há compatibilidade entre a norma da mediação originada no CPC com o Processo do Trabalho.

A mediação foi introduzida como novidade no CPC/2015 como fase processual, desde que respeitando a escolha das partes quanto à realização do procedimento, levando-se em conta o princípio primordial da autonomia da vontade.

O método de mediação é obrigatório, utilizado com o intuito de que as partes busquem a resolução de seus conflitos, através de um terceiro que irá auxiliar as partes, aplicando técnicas concernentes ao objeto em conflito.

O Direito Processual do Trabalho adota a conciliação em seus procedimentos, do qual impreterivelmente é realizado na primeira audiência e após a audiência de instrução antes de proferir a sentença. Cumpre destacar que a conciliação trazida pelo CPC, não vislumbra o acordo de forma material, monetária e superficial como é realizado nas audiências trabalhistas, mas sim como uma forma de autocomposição entre as partes das quais o conciliador poderá sugerir ideias, medidas para sanar o objeto em conflito do qual ainda será tomado por decisão entre as partes.

O CPC/2015 não suprimiu o artigo 15 que estabelece que em casos de omissão da legislação especial, no caso em tela trabalhista, o mesmo poderá ser aplicado de forma subsidiária e supletiva. No mesmo sentido a Consolidação das Leis do Trabalho, manteve o artigo 769 que permite o uso da legislação comum ao Processo do Trabalho em casos em que tenha compatibilidade entre as normas.

Desse modo, mesmo havendo a possibilidade da aplicação das normas que sofreram alterações através CPC ao Direito Processual do trabalho, observados os requisitos de omissão da norma especial e a compatibilidade entre elas, o Tribunal Superior do Trabalho publicou uma Instrução Normativa nº 39 que vislumbrou determinar o que seria aplicável e inaplicável do Código de Processo Civil de 2015 ao Processo do Trabalho.

A Instrução Normativa nº 39 abordou a mediação como inaplicável por incompatibilidade da norma. A doutrina seguiu a linha de raciocínio do Tribunal Superior do Trabalho e alega que realmente não é compatível devido a infrutífera tentativa com as Comissões de Conciliação Prévia. O presente trabalho abordou a utilização das Comissões de Conciliação Prévia perante a mediação e não são normas aplicadas com o mesmo sentido, tendo em vista que a mediação possui requisitos, normas e princípios regulamentadores em que na época de instauração das Comissões de Conciliação Prévia não eram aplicáveis, como por exemplo, as técnicas a serem aplicadas, a preparação exigida para ser um mediador e a forma de se portar perante os mediandos.

Conclui-se, portanto, que o método de mediação pode ser aplicado ao Processo do Trabalho, pois é uma técnica que visa a resolução de conflitos no âmbito material e psicológico, pois contribuem significativamente para a vida dos envolvidos, retirando-se a ideia da Justiça do Trabalho como um órgão que visa apenas o contentamento econômico e a ideia de que é mais vantajoso suprimir direitos durante uma relação de trabalho, pois é mais vantajoso obter o acordo trabalhista. Ainda, pode-se concluir que a partir do método, as partes vão vislumbrar a resolução de seus conflitos e a empresa, que detém o poder em suas mãos pode buscar a melhoria nas relações com seus funcionários a partir do objeto em conflito que pode não ser apenas individual, mas sim coletivo, diante disso buscar melhores condições e conseqüentemente aumentar o desempenho de seus funcionários com reflexo em sua produtividade.

### **Referências**

AZEVEDO, André Gomma de (Org.). *Manual de Mediação Judicial 2016*. 6. ed. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2016. Disponível em: <

[http://www.cnj.jus.br/eadcnpj/pluginfile.php/374021/mod\\_resource/content/2/M%C3%B3dulo%20VII.pdf](http://www.cnj.jus.br/eadcnpj/pluginfile.php/374021/mod_resource/content/2/M%C3%B3dulo%20VII.pdf) >. Acesso em 06 de maio de 2018.

BASTOS, Gislaíne Maria Reis Silva; AQUINO, Quelen Brondani de. O novo Código de Processo Civil e a mediação judicial enquanto método adequado para a democratização do acesso à justiça. In: *XII Seminário Nacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea*. 2016. Disponível em < <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/viewFile/14686/3110>> Acesso em 08 de abril de 2018.

BRASIL. Conselho Nacional De Justiça. *Resolução nº 125 de 29 de novembro de 2010*. Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2579> >. Acesso em 03 de junho de 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *70 anos de defesa dos direitos trabalhistas no Brasil*. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=110492> >. Acesso em 01 de maio de 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso extraordinário com agravo nº 657764*. Recorrente: Schimitt, Oliveira Assessoria e Planejamento S/C e outros. Recorrido: Mauro Loeffler e Otero, Oliveira e San Martin Advogados. Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília, 29 de setembro de 2014. Disponível em: < <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4143298> >. Acesso em: 1º de maio de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução nº 203, de 15 de março de 2016*. Disponível em < <http://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae28-2a5f8a27f1fe>> Acesso em 28 de maio de 2018.

DALLEGRAVE, José Affonso Neto; GOULART, Rodrigo Fortunato. *Novo CPC e o Processo do Trabalho*. São Paulo. LTr, 2016.

GIMENEZ, Charlise Paula Colet; BERNASCONI, Mariella. Formas consensuais de solução de conflitos I. *In: V Encontro Internacional do CONPEDI Montevidéo – Uruguai*. Florianópolis: CONPEDI, 2016. Disponível em: < <https://www.conpedi.org.br/publicacoes/9105o6b2/6jq67a8y/16Q2Ub0U4905wvYl.pdf> >. Acesso em 28 de maio de 2018.

JUNIOR, Humberto Theodoro. *Curso de Direito Processual Civil*. Vol. I: Teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum. 57. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

NUNES, Antônio Carlos Ozório. *Manual de Mediação: Guia Prático da Autocomposição*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

PEREIRA, João Batista Brito. O Artigo 220 do novo CPC e os Tribunais do trabalho. *Rev. TST*, Brasília, vol. 82, n. 2, abr/jun 2016. Disponível em: < [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93953/2016\\_pereira\\_joao\\_artigo\\_220.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93953/2016_pereira_joao_artigo_220.pdf?sequence=1) >. Acesso em 19 de maio de 2018.

PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. *O que é Mediação?* Disponível em: < <http://www.tjrj.jus.br/ca/institucional/mediacao/estrutura-administrativa/o-que-e-mediacao> >. Acesso em 08 de abril de 2018.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Felipe. *Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro*. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SALMASO, Marcelo Nalesso. Uma mudança de paradigma e o ideal voltado à construção de uma cultura de paz. *In: CRUZ, Fabrício Bittencourt da (Coord.). Justiça restaurativa: horizontes a partir da Resolução CNJ 225*. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2016.

SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 15. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

SCHIAVI, Mauro. *O novo CPC e sua aplicação supletiva e subsidiária no processo do trabalho*. Disponível em: <  
[http://www.trt7.jus.br/escolajudicial/arquivos/files/busca/2015/NOVO\\_CODIGO\\_DE\\_PROCESSO\\_CIVIL-\\_APLICACAO\\_SUPLETIVA\\_E\\_SUBSIDIARIA.pdf](http://www.trt7.jus.br/escolajudicial/arquivos/files/busca/2015/NOVO_CODIGO_DE_PROCESSO_CIVIL-_APLICACAO_SUPLETIVA_E_SUBSIDIARIA.pdf)>. Acesso em 13 de maio de 2018.

SPENGLER, Fabiana Marion; NETO, Theobaldo Spengler. *A Resolução nº 125 do CNJ e o papel do terceiro conciliador e mediador na sua efetivação*. Curitiba: Multideia, 2013. Disponível em: <  
<http://www.unisc.br/images/curso-24/r125.pdf>>. Acesso em 03 de junho de 2018.

Submetido em 01 de agosto de 2018.

Aprovado para publicação em 02 de agosto de 2019.

