

A APLICABILIDADE DO INSTITUTO DA MEDIAÇÃO AOS CONFLITOS

Luiz Eduardo Gunther

Sumário: 1 O SIGNIFICADO DO INSTITUTO DA MEDIAÇÃO; 2 A MEDIAÇÃO NOS CONFLITOS INDIVIDUAIS; 3 A MEDIAÇÃO NOS CONFLITOS COLETIVOS; 4 A PREVISÃO DO NOVO CPC E A APLICABILIDADE AOS CONFLITOS TRABALHISTAS; REFERÊNCIAS.

1 O SIGNIFICADO DO INSTITUTO DA MEDIAÇÃO

Em um mundo cada vez mais complexo, em que os problemas aparecem cada vez mais rapidamente com a influência tecnológica sempre presente nas relações sociais, não é razoável aguardar um período de tempo muito grande para resolver uma demanda judicial.

Assim, os meios alternativos de solução de controvérsias, no século XXI, ganharão cada vez mais espaço. Dentre essas possibilidades, a mediação apresenta-se como um mecanismo de grande eficiência, como se observa de sua aplicação aos conflitos trabalhistas, por exemplo.

Para Maurício Godinho Delgado, o instituto da mediação 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, cujo teor será, porém, decidido pelas próprias partes”¹.

A importância da mediação pode ser aquilatada, frequentemente, nos casos concretos, pela maior liberdade que as partes possuem para dialogar e pôr fim ao litígio. Como explicita Mauro Schiavi, demonstra a experiência do Direito Comparado que, em determinados conflitos, “as partes sentem-se mais à vontade para expor suas expectativas e angústias do conflito na presença de conciliadores e mediadores do que na presença do magistrado”. Em decorrência dessa situação, “a probabilidade do acordo é mais elevada”².

Conforme a Lei nº 13.140, de 26.06.2015, em seu art. 1º, mediação é a “atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder

1 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. Ed. São Paulo: Ed. LTr, 2012. p. 1466.

2 SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 10. Ed. São Paulo: Ed. LTr, 2016. p. 41.



Luiz Eduardo Gunther

Professor do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Desembargador do Trabalho no TRT9. Pós-doutorando em Direito pela PUC-PR. Membro do Conselho Editorial da Revista Jurídica do UNICURITIBA, do Instituto Memória – Centro de Estudos da Contemporaneidade e da Editora JM. Orientador do Grupo de Pesquisa que edita a Revista Eletrônica do TRT9.

decisório, que, escolhido pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia”³.

Como não se apresenta como um julgador, coloca-se o mediador entre (*in medio*) os interessados, buscando facilitar a composição do conflito: sugere caminhos (sem fixá-los), apara possíveis arestas, valoriza certos dados porventura desconsiderados; enfim, “zela para que as partes não percam o foco dos pontos relevantes da pendência, perdendo-se em detalhes de pormenor”⁴.

Na mediação, segundo Marco Antônio César Villatore, “as partes que não conseguem um acordo direto designam um terceiro, chamado de mediador, que deverá tentar aproximá-los para que cheguem a um resultado final que lhes seja satisfatório”⁵.

Muitas vezes as expressões ‘mediação’ e ‘conciliação’ são tomadas como sinônimas, ainda que de forma imperfeita. Ambas as palavras constituem espécies do gênero “resolução paraestatal de conflitos”. Pode-se, no entanto, diferenciar os vocábulos “por conta de o conciliador ter uma postura proativa, com uma intensidade participativa maior junto aos contraditores e com o objeto litigioso,

em comparação com o que se passa com o mediador”⁶.

Conforme Ada Pellegrini Grinover, conciliação e mediação distinguem-se porque, na primeira, o conciliador, após ouvir os contendores, sugere a solução consensual do litígio, enquanto na segunda “o mediador trabalha mais o conflito, fazendo com que os interessados descubram as suas causas, removam-nas e cheguem assim, por si sós, à prevenção ou à solução da controvérsia”⁷.

Diferentemente do juiz e do árbitro, o mediador não decide e as partes não perdem para que alcancem um acordo. Não importa, mesmo, que esse acordo não seja a melhor saída jurídica, desde que consciente e lícito. Basta que seja a opção mais adequada, orientada e eleita pelos envolvidos. Justa na acepção exata da necessidade e do interesse das partes. Mesmo que não se chegue a uma solução definitiva ou a um acordo, “a mediação sempre abre um canal à possibilidade de reformulação e mudança ética e cultural”⁸.

Para que o mediador tenha credibilidade e possa realizar um bom trabalho, deve, em princípio: a) não ter preferência em determinar o conteúdo do que for acordado pelas partes; b) não deve ter autoridade para impor uma decisão vinculante às partes; c) saber que as partes não chegam a um acordo completo

3 BRASIL. 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm>. Acesso em: 29.fev.2016.

4 MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *A resolução dos conflitos e a função judicial no contemporâneo estado de direito*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009. p. 280-281.

5 VILLATORE, Marco Antônio César. Aspectos gerais da solução extrajudicial de conflitos em países do MERCOSUL. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região*, nº 18, set/2002, (p. 50-56.). p. 52.

6 MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ob. cit., p. 276.

7 GRINOVER, Ada Pellegrini. *O processo: estudos e pareceres*. São Paulo: Ed. DPJ, 2006. p. 610.

8 ZAPPAROLLI, Célia Regina. A experiência pacificadora da mediação: uma alternativa contemporânea para a implementação da cidadania e da justiça. In MUSZKAT, Malvina Ester (Org.). *Mediação de conflitos: pacificando e prevenindo a violência*. São Paulo: Ed. Summus, 2003. (p. 49-76).

até que cada parte aceite todos os termos do acordo⁹.

Assinala Luiz Fernando Gevaerd que a mediação não desvirtua as negociações entre as partes, mas as orienta em busca de uma decisão mútua e aceitável, “a partir dos esforços de uma pessoa neutra, capaz de encaminhar o acordo e - o que é mais importante - sem autoridade para impor a decisão”¹⁰.

No procedimento da mediação, as partes têm mais ingerência e poder do que através de um processo judicial formal, onde estarão submetidas à inquestionável autoridade do juiz. Limita-se o mediador a traduzir, sugerir, advertir ou recomendar possíveis meios de resolver a disputa. Como é possível perceber, além dos ganhos individuais que pode proporcionar, a mediação “tem um alcance social enquanto fator de apaziguamento, de redução de litígios e, sobretudo, como alternativa à justiça convencional”¹¹.

Mais do que uma técnica, mais que um método alternativo de resolução de conflitos, a mediação está relacionada a aspectos culturais de uma sociedade ou de um grupo social, cujas origens são anteriores a qualquer ordenamento jurídico e “cujos instrumentos e técnicas são independentes e autônomos de qualquer organização estatal judiciária”¹².

O mediador, na verdade, é um gestor de conflitos, esperando-se dele a capacidade de alterar o poder a dinâmica social do relacionamento conflituado. O mediador deixa que as partes envolvidas permaneçam autoras da solução de seus desacertos, “enxugando os acontecimentos de maneira sistêmica, com indiscutível aptidão para a observação e a escuta ativa”¹³.

Em apertada síntese, consideram-se como principais objetivos do mediador: apaziguar; estabelecer a comunicação; estabelecer a cooperação e equilibrar a mesa de negociação. Para acreditar na imparcialidade e neutralidade do mediador, “as partes terão que perceber um comportamento imparcial”¹⁴.

Em denso artigo sobre a mediação orientada, Mário Luiz Ramidoff assinala ser possível confiar a solução de determinadas situações, questões e conflitos individuais e sociais aos serviços não-estatais, onde as diversas atuações tanto das pessoas quanto das instituições envolvidas possam oferecer vantagens humanas e sociais. Nesse sentido, oferece uma proposta de instância alternativa ao sistema de Justiça para a resolução de casos concretos, “representada pelo procedimento dialógico da mediação orientada, que perpassa por uma transformação da própria atuação das instituições públicas e sociais”¹⁵.

9 ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Mediação de conflitos: mecanismo eficaz na resolução de conflitos trabalhistas*. In SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da (Org.). São Paulo: Ed. Atlas, 2013. (p. 228-232).

10 GEVAERD, Luiz Fernando. *Mediação de conflitos: fator de apaziguamento social*. Rio de Janeiro: CIMA - Centro Internacional de Mediação e Arbitragem. 1994. p. 8.

11 GEVAERD, Luiz Fernando. Ob. cit., p. 8-9.

12 CHAVES, Manoel Matos de Araujo. Comentários à Resolução 125/10 do Conselho Nacional de Justiça:

princípios de mediação e mediação processual. In GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs (Coord.). *Conciliação: um caminho para a paz social*. Curitiba: Ed. Juruá, 2013. (p. 259-278).

13 FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JÚNIOR, Marcos Julio Olivé. *Mediação e solução de conflitos: teoria e prática*. São Paulo: Ed. Atlas, 2008. p. 149-150.

14 FIORELLI, José Osmir. Ob. cit., p. 156-158.

15 RAMIDOFF, Mário Luiz. *Mediação orientada*. In

Neste item, esboçaram-se conceitos para compreender o que significa o vocábulo ‘mediação’ e sua aplicabilidade na solução de controvérsias. Trata-se de um mecanismo ainda pouco aplicado no Brasil, mas que merece ser conhecido e difundido de forma mais efetiva.

2 A MEDIAÇÃO NOS CONFLITOS INDIVIDUAIS

No Brasil, ainda é recente a solução coletiva dos conflitos. Tradicionalmente os mecanismos de solução de controvérsias dirigem-se aos conflitos individuais.

No âmbito das relações de trabalho, pelo contrário, a mediação nos conflitos coletivos possui um campo de realidade histórica relevante, inclusive no Brasil.

Neste item trataremos da experiência brasileira da mediação no campo dos conflitos individuais do trabalho, pelo caminho das Comissões de Conciliação Prévia.

Como podem ser solucionados os conflitos trabalhistas? Existem três formas para solucioná-los. A primeira delas é a autodefesa, quando as próprias partes procedem à defesa dos seus interesses, dando-se como exemplos a greve e o *lockout*. Na autocomposição, segunda forma, as próprias partes se compõem, como ocorre com a negociação coletiva do trabalho, via instrumentos normativos como a convenção coletiva e o acordo coletivo. Na heterocomposição, o conflito é solucionado por um terceiro. Nessa última hipótese temos a

jurisdição, a mediação e a arbitragem¹⁶.

Segundo Sergio Pinto Martins, o mediador tenta, mediante diálogo, fazer com que as partes cheguem a consenso. Nesse sentido, aproxima as partes, para que elas dialoguem; ouve e interpreta o desejo das partes; aconselha, faz sugestões; tenta persuadir as partes no sentido da melhor solução para o litígio. Em suma: dá orientações, mas não decide. O mediador não tem o poder de coação ou de coerção sobre as partes, não toma qualquer decisão, “apenas serve de intermediário entre as partes”¹⁷.

Registra, com propriedade, Mauro Schiavi, que a mediação e a conciliação (judiciais ou extrajudiciais) devem ser estimuladas. Assinala que alguns Tribunais Regionais do Trabalho criaram três núcleos específicos de resolução consensual de conflitos, sob a supervisão de Juízes do Trabalho, “com a atuação intensa de conciliadores e mediadores”. Enfatiza que esses “núcleos têm obtido excelentes resultados com baixo custo”. Considera possível, também, que o próprio Juiz do Trabalho seja auxiliado na audiência por conciliadores e mediadores, “que irão contribuir para a solução consensual do conflito”.

Como mecanismo alternativo de solução de conflitos laborais pela mediação busca-se uma solução para o pleito, entregando-se a um terceiro, que apresenta uma proposta ou uma recomendação, podendo uma ou outra ser aceita ou não pelas partes. No Brasil, a mediação vem sendo efetuada pelo Ministério

.....
PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs; GUNTHER, Luiz Eduardo; (Coord.). *Conciliação: o paradigma da conciliação como forma de solucionar conflitos*. Curitiba: Instituto Memória (p. 408-429).

16 VALERIANO, Sebastião Saulo. *Comissões de conciliação prévia e execução de título executivo extrajudicial na justiça do trabalho*. São Paulo: Ed. LTr, 2000. p. 14-15.

17 MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 34. Ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2015. p. 53.

Público do Trabalho que, em muitas ocasiões, pode resultar no instrumento extrajudicial de resolução de conflitos de interesses coletivos e difusos que se denominam Termo de Ajuste de Condutas ou Termo de Compromisso”¹⁸.

Quando se estudam os conflitos do trabalho deve-se compreendê-los como podendo existirem sob a forma coletiva ou individual. Os conflitos individuais envolvem pessoas individualmente consideradas. Os conflitos coletivos, no entanto, envolvem questões atinentes a grupos econômicos e profissionais e são solucionados conforme as normas de Direito Coletivo do Trabalho¹⁹.

As Comissões de Conciliação Prévia foram reguladas pela Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, que acrescentou os arts. 625-A e 625-H à Consolidação das Leis do Trabalho. Podem essas Comissões ser constituídas na empresa, valendo para seu empregador. Ou podem ser constituídas para um grupo de empresas, nas quais a conciliação é feita para todos os empregados pertencentes ao grupo de empresas, mesmo que cada empresa tenha atividade distinta. Ou podem ter natureza sindical, estabelecidas por acordo coletivo entre o sindicato da categoria profissional e a empresa ou empresas interessadas, valendo apenas no âmbito da empresa ou empresas acordantes. Podem, ainda, ter natureza intersindical, quando criadas pelo sindicato dos trabalhadores e pelo sindicato dos empregadores mediante convenção coletiva, quando a conciliação vale para toda a categoria. Por fim, os Núcleos

de Conciliação Intersindical, que podem ser criados mediante negociação coletiva entre sindicatos pertencentes a categorias diversas, como metalúrgicos, bancários, vigilantes, etc. Conforme dispõe o art. 625-A da CLT, “as empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho”²⁰.

Qual seria a natureza jurídica das Comissões de Conciliação Prévia? A melhor orientação direciona-se a considerá-las como tendo natureza jurídica de mediação, pois seu objeto fundamental é de conciliar dissídios individuais entre empregado e empregador e não “dizer o direito aplicável ao litígio”. Essas comissões, na verdade, não decidem, nem devem “homologar” a rescisão do contrato de trabalho. Possuem elas, desse modo, natureza de “órgão privado, de solução de conflitos extrajudiciais, e não público”²¹.

Historicamente, nos conflitos individuais, as partes buscam a solução direta no Judiciário. As Comissões de Conciliação Prévia, criadas pela Lei nº 9.958/2000, direcionaram-se a mudar essa situação. Com esse mecanismo, que objetiva harmonizar demandas, “as partes contam com mais um recurso para obter a solução de conflitos sem que tenham de recorrer ao Judiciário”. Assim, “a conciliação perante uma das Comissões de Conciliação Prévia é uma modalidade de mediação para a solução do conflito individual”²².

18 TOLEDO, Patrícia Therezinha de. *Solução extrajudicial dos conflitos do trabalho*: Brasil, Espanha e Itália. São Paulo: Ed. LTr, 2005. p. 33-34.

19 VALERIANO, Sebastião Saulo. Ob. cit., p. 14.

20 MARTINS, Sergio Pinto. Ob. cit., p. 56-57.

21 MARTINS, Segio Pinto. Ob. cit., p. 56-57.

22 VALERIANO, Sebastião Saulo. Ob. cit., p. 15.

A mensagem positiva endereçada aos contendores na área trabalhista, direcionada pelas Comissões de Conciliação Prévia, sofreu duro impacto com a decisão do Supremo Tribunal Federal, que considerou não obrigatório o rito de passagem por elas ou pelos Núcleos Intersindicais de Conciliação, por ofensa à regra e ao princípio da Constituição de amplo acesso ao Judiciário (art. V, XXXV). Ao considerar como “mera faculdade” a passagem pelo rito extrajudicial inserido na CLT pela Lei 9.958/2000, a Suprema Corte do Brasil inviabilizou, na prática, a existência desses organismos.

Retratou-se, neste item, a importante experiência das Comissões de Conciliação Prévia, como forma de mediação dos conflitos individuais do trabalho.

3 A MEDIAÇÃO NOS CONFLITOS COLETIVOS

Os mecanismos de solução dos conflitos coletivos no trabalho, embora muito recentes, foram decisivos para a criação da própria Justiça do Trabalho. Os dissídios coletivos, nos quais o Poder Judiciário profere a sentença normativa, criando o Direito do Trabalho, é uma das mais interessantes áreas de estudo do Direito no Brasil.

Direcionado este estudo à mediação, como se pode aplicá-lo no âmbito das relações coletivas de trabalho?

Indica Américo Plá Rodrigues os diversos meios fundamentais para solucionar os conflitos coletivos do trabalho: ajuste direto; investigação; conciliação; mediação; arbitragem e decisão judicial. Para esse autor, a mediação consiste na ajuda que o terceiro presta às partes divergentes para que estas se ponham

de acordo. Trata-se, geralmente, de peritos ou entendidos na matéria, “que examinam o conflito proposto e informam sobre suas causas, efeitos e soluções”²³.

O mediador somente intervém quando os recursos das partes, em termos de conhecimento, persuasão e, até, em alguns casos, violência econômica (greve ou *lockout*), não permitiram chegar a uma solução.

Nesse caso, então, cabe ao mediador apresentar algo novo ou diferente às muitas possibilidades levadas em conta pelas próprias partes, “podendo estimular ou mesmo ajudar os próprios interessados para que façam ofertas e propostas como base para chegarem a um acordo”²⁴.

Existem critérios definidos pelo Ministério do Trabalho, através da Portaria nº 818, de 30.08.1995, para o credenciamento de mediador perante as Delegacias Regionais do Trabalho.

Em primeiro lugar, é necessário comprovar experiência na composição dos conflitos de natureza trabalhista com a apresentação de cópia autenticada das atas de reuniões de negociação coletiva de que tenha participado, na qual conste seu nome. Em segundo lugar, comprovar conhecimentos técnicos relativos às questões de natureza trabalhista pela atuação em uma das seguintes áreas: a) advocacia trabalhista; b) área de recursos humanos; c)

23 PLÁ Rodrigues, Américo, Estudo preliminar. In DE BUEN, Néstor (Coord.). A solução dos conflitos trabalhistas. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: Ed. LTr, 1986. (p. 7-25). p. 7 e 21.

24 AMARAL, Lídia Miranda de Lima. *Mediação e arbitragem*: uma solução para os conflitos trabalhistas no Brasil. São Paulo: Ed. LTr, 1994. p. 24.

área de relações sindicais²⁵.

Quando solicitado pelas partes, o Ministério Público do Trabalho também poderá atuar como árbitro, nos conflitos coletivos de trabalho (LC 75/1993, art. 83, XI). Desse modo, por interpretação lógica desse preceito, “o *Parquet* Laboral também pode atuar como mediador por solicitação das partes”²⁶.

Quem seriam, então, os mediadores capacitados a exercer essa tarefa? Além dos agentes especializados do Ministério do Trabalho, outros profissionais, da vida civil, com preparo técnico, podem ser escolhidos pelos “sujeitos coletivos trabalhistas no quadro das discussões sobre negociação coletiva”.

A Lei nº 10.192, de 14.02.2001, a propósito, prevê mediação voluntária com esse viés. Por outro lado, os membros do Ministério Público do Trabalho têm atuado, na qualidade de mediadores, “nas mais distintas situações de conflitos coletivos de trabalho”²⁷.

Assevera esse diploma legislativo que a negociação coletiva encetada diretamente pelas partes ou por mediação constitui pré-requisito para a instauração do dissídio coletivo. Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, a exigência de mesa-redonda, ou seja, a de mediação na Superintendência Regional do Trabalho, viola o art. 114, §2º, da Constituição brasileira de 1988. Isso quer significar que “a mediação é sempre facultativa e não uma condição para o exercício

da ação de dissídio”²⁸.

Anteriormente à Constituição de 1988, previa a CLT (art. 616, §§ 1º e 2º) a mediação compulsória nos conflitos laborais coletivos, a ser realizada por autoridades do Ministério do Trabalho. Essa compulsoriedade já não é mais aceita, tendo em vista o art. 8º, I, da CF/88. De qualquer modo, continua possível a mediação voluntária, quer escolhida pelas partes coletivas, quer instigada pelos órgãos especializados do Ministério do Trabalho²⁹.

A Constituição do Brasil de 1988 exige que restem frustradas a negociação coletiva e a arbitragem para que as partes submetam o conflito coletivo à apreciação do Judiciário (art. 114, §§ 1º e 2º). Dessa forma, entende-se que os institutos da negociação entre as partes, seja diretamente ou através de mediadores e arbitragem, são, em nosso Direito do Trabalho, “institutos de direitos coletivos”³⁰.

Especialmente na seara dos conflitos coletivos do trabalho podemos falar na aplicabilidade do instituto da mediação. Ainda que não possua compulsoriedade, pois é apenas voluntária, realizada por consenso dos interessados, ainda assim mostra-se como um eficiente mecanismo de solução de conflitos.

4 APREVISÃO DO NOVO CPC E A APLICABILIDADE AOS CONFLITOS TRABALHISTAS

Dois importantes e recentes diplomas legislativos em nosso país tratam do fenômeno da mediação: a Lei nº 13.140, de 26.06.2015 e a

25 BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Portaria nº 818, de 30.08.1995. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P818_95.htm>. Acesso em: 29.fev.2016.

26 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 10. Ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 117 - 118.

27 DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p. 1467.

28 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Ob. cit., p. 117.

29 DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit., p. 1466.

30 VALERIANO, Sebastião Saulo. Ob. cit., p. 15.

Lei nº 13.105, de 13.03.2015 (CPC). Tais leis são aplicáveis na solução de conflitos trabalhistas?

Discute-se a aplicabilidade, ao Processo do Trabalho, de algumas regras previstas na Lei nº 13.105, de 16.03.2015, Seção VI, Capítulo III, Título IV, sobre os conciliadores e mediadores judiciais (Novo CPC).

Não há dúvida que a nova Lei 13.140, de 26.06.2015, que dispõe sobre a mediação entre particulares, não se aplica ao Processo do Trabalho. Isso em razão de a lei mencionada dizer, no parágrafo único do art. 42: “a mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria”.

Pode-se considerar digna de menção a novidade do inciso V do art. 139 do Novo CPC, que considera incumbência do Juiz, na direção do processo, “promover a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente, com auxílio de conciliadores e mediadores judiciais”.

Essa regra tem, sem dúvida, por força dos arts. 769 da CLT e 15 do NCCPC, aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho³¹.

Refere Bruno Freire e Silva que o inciso V do art. 139 do Novo CPC teve “total inspiração no Processo do Trabalho, que tem como um de seus principais princípios a conciliação”³².

O Novo CPC, no art. 167, dispõe, no *caput*, que conciliadores, mediadores e câmaras privadas de conciliação e mediação deverão ser inscritos em “cadastro nacional e em cadastro de tribunal de justiça ou de tribunal regional federal, que manterá registro de profissionais habilitados, com indicação de sua área profissional”. Entretanto, no Processo

do Trabalho, essa matéria já é tratada em normatização específica (Portaria nº 818/95, do Ministro do Trabalho, e Decreto nº 1.572/95, que tratam do cadastramento de mediadores perante o Ministério do Trabalho e Emprego). Desse modo, esses dispositivos do Novo CPC não terão aplicabilidade ao Processo do Trabalho³³.

Aplica-se, por outro lado, o *caput* do art. 168 do Novo CPC, quando possibilita que as partes possam escolher, de comum acordo, o conciliador, o mediador ou a câmara privada de conciliação e de mediação. Consoante lição de Bruno Freire e Silva, no Processo do Trabalho “também há essa liberdade, na escolha de mediadores e conciliadores”³⁴.

Os Municípios, agora, também poderão ter câmaras de conciliação e mediação. Consoante o art. 174 do Novo CPC, “a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios criarão câmaras de mediação e conciliação, com atribuições relacionadas à solução consensual de conflitos no âmbito administrativo”.

Essa regra, sem correspondência no CPC de 1973, estabelece três hipóteses para essas câmaras: a) diminuir conflitos envolvendo órgãos e entidades da administração pública;

b) avaliar a admissibilidade dos pedidos de resolução de conflitos, por meio de conciliação, no âmbito da administração pública; c) promover, quando couber, a celebração de termo de ajustamento de conduta. Portanto, não só no âmbito dos processos judiciais, mas também “em sede de órgãos administrativos, deverão ser criadas câmaras de conciliação e

31 SCHIAVI, Mauro. Ob. cit., p. 41.

32 SILVA, Bruno Freire e. *O novo CPC e o processo do trabalho I*: parte geral. São Paulo: Ed. LTr, 2015. p. 122.

33 SILVA, Bruno Freire e. Ob. cit., p. 138-139.

34 SILVA, Bruno Freire e. Ob. cit., p. 139.

mediação”³⁵.

Parece muito promissora a possibilidade de implantação de câmaras de conciliação e mediação municipais. Como temos, no Brasil, mais de seis mil municípios, e menos de dois mil são sede de comarca, essa interiorização e descentralização do acesso ao Direito deve ser considerada louvável³⁶.

A aplicabilidade do art. 174 do Novo CPC, no âmbito trabalhista, poderá vir a ser reconhecida pelas Gerências Regionais do Trabalho, “nos processos administrativos pelos quais as empresas são autuadas por descumprimento de normas de proteção ao trabalho”³⁷.

Como diz Bruno Dantas, poucas leis brasileiras possuem um espectro tão amplo de incidência como o Código de Processo Civil (CPC). Ele é aplicável direta ou supletivamente, dentre outros, “a litígios contratuais possessórios, familiares, comerciais, tributários, administrativos, trabalhistas e previdenciários”³⁸. Diz ainda referido articulista que, transcorridos pouco mais de onze meses da publicação da Lei nº 13.105/2015, que institui o novo CPC, “persiste nos meios jurídicos uma controvérsia relevante: afinal quando entra em vigor a nova lei?”³⁹

Levando-se em conta a Lei Complementar

nº 95/1998, e realizada as devidas operações mentais, “obtem-se a data de 18/3/2016 para a entrada em vigor da nova legislação”⁴⁰. Neste último item do artigo, desenvolveu-se um estudo sobre a não aplicabilidade da recente Lei nº 13.140/2015, e da aplicabilidade do Novo CPC (Lei nº 13.105/2015) no que diz respeito ao mecanismo da mediação como forma de solucionar os conflitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Lídia Miranda de Lima. *Mediação e arbitragem: uma solução para os conflitos trabalhistas no Brasil*. São Paulo: Ed. LTr, 1994.

BRASIL. 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm>. Acesso em: 29.fev.2016.

BRASIL. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Portaria nº 818, de 30.08.1995. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P818_95.htm>. Acesso em: 29.fev.2016.

CHAVES, Manoel Matos de Araujo. Comentários à Resolução 125/10 do Conselho Nacional de Justiça: princípios de mediação e mediação processual. In GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs (Coord.). *Conciliação: um caminho para a paz social*. Curitiba: Ed. Juruá,

35 SILVA, Bruno Freire e. Ob. cit., p. 141.

36 MELO, André Luís Alves de. Novo CPC propõe câmaras de conciliação e mediação municipais. *Revista Eletrônica Consultor Jurídico*. 22.02.2016. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2016-fev-22/andre-melo-cpc-preve-camaras-conciliacao-municipais>. Acesso em: 1º.mar.2016.

37 SILVA, Bruno Freire e. Ob. cit., p. 141.

38 DANTAS, Bruno. *O novo Código de Processo Civil*. Folha de São Paulo, 28.02.2016, p. A5.

39 DANTAS, Bruno. Ob. cit.

40 DANTAS, Bruno. Ob. cit.

2013. (p. 259-278).

DANTAS, Bruno. *O novo Código de Processo Civil*. Folha de São Paulo, 28.02.2016, p. A5.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. Ed. São Paulo: Ed. LTr, 2012. p. 1466.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JÚNIOR, Marcos Julio Olivé. *Mediação e solução de conflitos: teoria e prática*. São Paulo: Ed. Atlas, 2008.

GEVAERD, Luiz Fernando. *Mediação de conflitos: fator de apaziguamento social*. Rio de Janeiro: CIMA - Centro Internacional de Mediação e Arbitragem. 1994.

GRINOVER, Ada Pellegrini. *O processo: estudos e pareceres*. São Paulo: Ed. DPJ, 2006.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 10. Ed. São Paulo: LTr, 2012.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *A resolução dos conflitos e a função judicial no contemporâneo estado de direito*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009. p. 280-281.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 34. Ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2015.

MELO, André Luís Alves de. Novo CPC propõe câmaras de conciliação e mediação municipais. *Revista Eletrônica Consultor Jurídico*. 22.02.2016. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2016-fev-22/andre-melo-cpc-preve->

[camaras-conciliacao-municipais](#). Acesso em: 1º.mar.2016.

PLÁ Rodrigues, Américo, Estudo preliminar. In DE BUEN, Néstor (Coord.). *A solução dos conflitos trabalhistas*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: Ed. LTr, 1986. (p. 7-25).

RAMIDOFF, Mário Luiz. Mediação orientada. In PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs; GUNTHER, Luiz Eduardo; (Coord.). *Conciliação: o paradigma da conciliação como forma de solucionar conflitos*. Curitiba: Instituto Memória (p. 408-429).

SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 10. Ed. São Paulo: Ed. LTr, 2016.

SILVA, Bruno Freire e. *O novo CPC e o processo do trabalho I: parte geral*. São Paulo: Ed. LTr, 2015.

TOLEDO, Patrícia Therezinha de. *Solução extrajudicial dos conflitos do trabalho: Brasil, Espanha e Itália*. São Paulo: Ed. LTr, 2005.

VALERIANO, Sebastião Saulo. *Comissões de conciliação prévia e execução de título executivo extrajudicial na justiça do trabalho*. São Paulo: Ed. LTr, 2000.

VILLATORE, Marco Antônio César. Aspectos gerais da solução extrajudicial de conflitos em países do MERCOSUL. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região*, nº 18, set/2002, (p. 50-56.).

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Mediação de conflitos: mecanismo eficaz na resolução de conflitos trabalhistas*. In SILVA, Luciana Aboim

Machado Gonçalves da (Org.). São Paulo: Ed. Atlas, 2013. (p. 228-232).

ZAPPAROLLI, Célia Regina. A experiência pacificadora da mediação: uma alternativa contemporânea para a implementação da cidadania e da justiça. In MUSZKAT, Malvina Ester (Org.). *Mediação de conflitos: pacificando e prevenindo a violência*. São Paulo: Ed. Summus, 2003. (p. 49-76).

Publicado originalmente no livro “Mediação de Conflitos: a emergência de um novo paradigma”, coordenado por Cláudia Maria Gomes de Souza, Fernando Gonzaga Jaime, Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt e Rita Andréa Guimarães de Carvalho Pereira (Belo Horizonte: Del Rey, 2016).