

FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU
DIREITO

Guilherme Piedade Freitas

A MEDIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Bauru
2025

Guilherme Piedade Freitas

A MEDIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

**Monografia apresentada às Faculdades
Integradas de Bauru para obtenção do
título de Bacharel em Direito, sob a
orientação da Professora Dra. Maria
Cláudia Zaratini Maia**

**Bauru
2025**

Freitas, Guilherme

A mediação na justiça do trabalho. Guilherme Piedade
Freitas. Bauru, FIB, 2025.

35f.

Monografia, Bacharel em direito. Faculdades Integradas de
Bauru - Bauru

Orientador: Maria Claudia Zaratini Maia

1. Conflitos. 2. Mediação. 3. Justiça.

CDD 340

Guilherme Piedade Freitas

A MEDIAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

**Monografia apresentada às Faculdades
Integradas de Bauru para obtenção do
título de Bacharel em Direito,**

Bauru, 13 de novembro de 2025.

Banca Examinadora:

Presidente/ Orientador: Doutora Maria Cláudia Zaratini Maia

Professor 1: Me. César Augusto Micheli

Professor 2: Me. Tales Manoel Lima Vialogo

**Bauru
2025**

Dedico este trabalho a minha mãe, padrasto e família, que sempre me apoiaram com amor e paciência, me incentivando nos momentos difíceis. Esse momento não seria possível sem vocês.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer primeiramente a Deus, por ser minha fonte de fé e minha força, por me dar a oportunidade de hoje escrever esta pesquisa e de me fazer levantar todos os dias para ir atrás do que tanto desejo.

Meu eterno agradecimento a minha mãe Giovana que nunca mediu esforços para que tudo pudesse acontecer, lutou e sempre me incentivou para que eu pudesse ter e continuar meus estudos e minha formação. Meu sinônimo de força e fé.

Agradeço ao meu padrasto José Roberto, que sempre me incentivou e apoiou meus estudos. Mostrou-me a importância de estudar, do trabalho duro e determinação. Sem seu apoio não iria conseguir.

Aos meus irmãos, que me dão suporte e a vontade de continuar, de acreditar que tudo pode se tornar possível. São as minhas bases para sempre estar de pé.

Aos meus queridos avós maternos José Roberto e Aparecida de Lourdes, e avós paternos Nivaldo (*in memoriam*) e Maria de Lurdes (*in memoriam*), por sempre estarem ao meu lado, apoiando minhas decisões, aconselhando e por fazerem de tudo o que esteve ao alcance para estar onde estou.

Aos meus tios, que mesmo de longe, dão todo apoio e suporte necessário para que meus sonhos possam se tornar realidade, além de ensinarem o sentido de trabalho duro.

E não menos importante, quero agradecer as Faculdades Integradas de Bauru por fazerem meu sonho se tornar realidade, me proporcionando a possibilidade de continuar meus estudos e fazer meu tão desejado curso. E a minha orientadora Dra. Maria Cláudia, por ter aceitado ser minha orientadora e me ajudar a seguir com as pesquisas.

"Que o teu trabalho seja perfeito para que, mesmo depois da tua morte, ele permaneça." – Leonardo Da Vinci

FREITAS, Guilherme Piedade. **A mediação na justiça do trabalho**. 2025 35f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2025.

RESUMO

A seguinte pesquisa demonstrou a importância da mediação e a utilização das formas de solução de conflitos como forma de buscar o saneamento dos litígios que podem acontecer, ainda mais no âmbito trabalhista, onde se encontra inúmeros conflitos, não importando quais sejam seus assuntos. As soluções de conflitos estão sendo muito exploradas, não só por sua facilidade de resolução, mas também pelo seu custo, que é de fácil acesso e geralmente mais baixo se comparado aos processos judiciais tradicionais. O que está aumentando a sua procura, além da praticidade e do baixo custo, é a celeridade que fornece ao conflito existente entre as partes, pois com a solução de conflito, sua finalidade é a busca de um acordo, e quando o acordo é celebrado, a lide se soluciona com este acontecimento, não sendo necessária a procura e a propositura da ação. Além disso, a mediação promove o diálogo, a cooperação e o respeito mútuo entre os envolvidos, incentivando soluções mais duradouras e satisfatórias. Dessa forma, consolida-se como um instrumento eficaz na pacificação social e no fortalecimento da Justiça, especialmente em contextos onde a manutenção de vínculos e a continuidade das relações são essenciais, como ocorre nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Mediação. Conflitos. Justiça.

FREITAS, Guilherme Piedade. **A mediação na justiça do trabalho.** 2025 35f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2025.

ABSTRACT

The following research demonstrated the importance of mediation and the use of forms of conflict resolution as a way to seek to resolve disputes that may arise, especially in the labor field, where there are countless conflicts, regardless of their subject matter. Dispute resolution is being widely explored, not only because of its ease of resolution, but also because of its cost, which is easily accessible and generally lower compared to traditional legal processes. What is increasing its demand, in addition to its practicality and low cost, is the speed it provides to the conflict existing between the parties, because with the conflict resolution, its purpose is to seek an agreement, and when the agreement is celebrated, the dispute is resolved with this event, not being necessary to search for and file the action. Furthermore, mediation promotes dialogue, cooperation and mutual respect among those involved, encouraging more lasting and satisfactory solutions. In this way, it consolidates itself as an effective instrument in social pacification and strengthening justice, especially in contexts where maintaining bonds and the continuity of relationships is essential, as is the case in labor relations

Keywords: Mediation. Conflicts. Justice.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	PROCESSO DO TRABALHO	11
2.1	Conceito	11
2.2	Princípios	12
2.2.1	Princípio do <i>Jus Postulandi</i>	13
2.2.2	Princípio da Busca da Verdade Real	14
2.2.3	Princípio da Proteção	15
2.2.4	Princípio da Conciliação	16
3	FORMAS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS	18
3.1	Autotutela	18
3.2	Autocomposição	19
4	MEDIAÇÃO	20
4.1	Conceito	20
4.2	Mediação na Justiça do Trabalho	22
4.2.1	Na Fase Processual	22
4.2.2	Na Fase Pré-Processual	24
4.2.3	Mediador	25
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
	REFERÊNCIAS	
	APÊNDICES	
	ANEXOS	

1 INTRODUÇÃO

O aumento progressivo da demanda por soluções judiciais no Brasil tem provocado uma sobrecarga evidente no Poder Judiciário, comprometendo a celeridade processual e a efetividade da prestação jurisdicional.

Diante desse cenário, os meios alternativos de resolução de conflitos passaram a ser incentivados como instrumentos mais viáveis e eficientes para a construção da pacificação social, sem que haja, necessariamente, a necessidade de recorrer à via judicial tradicional.

Dentre esses métodos, sobressai a mediação, a qual se configura como um procedimento voluntário, confidencial e conduzido por um terceiro imparcial, cujo propósito consiste em facilitar o diálogo entre as partes, auxiliando-as na elaboração de um acordo que satisfaça os interesses de ambos os envolvidos.

Na Justiça do Trabalho, tradicionalmente caracterizada pela litigiosidade e pela judicialização das relações entre empregadores e empregados, a mediação tem conquistado crescente relevância como uma alternativa promissora. Esse método possibilita não apenas a solução dos conflitos trabalhistas, mas também a preservação das relações profissionais e o incentivo à cultura do consenso.

A Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), juntamente com as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), contribuiu significativamente para a expansão do uso da mediação no âmbito trabalhista, seja em fase pré-processual, seja de forma incidental durante o andamento do processo judicial.

No presente contexto, esta monografia tem por finalidade analisar a aplicação da mediação na Justiça do Trabalho como meio alternativo de resolução de conflitos. A questão central consiste em compreender de que forma esse instrumento jurídico tem sido utilizado para viabilizar soluções mais céleres, menos onerosas e mais adequadas às necessidades das partes envolvidas nos litígios trabalhistas.

Ao longo deste trabalho, pretende-se demonstrar que a mediação, apesar dos desafios ainda existentes para sua plena consolidação, constitui um meio legítimo e eficaz de resolução de conflitos trabalhistas, contribuindo para um Poder Judiciário mais acessível, participativo e comprometido com a efetivação da justiça social.

2 PROCESSO DO TRABALHO

2.1 Conceito

O Direito Processual do Trabalho constituiu-se como um ramo jurídico dotado de normas e princípios que regem a operacionalização do Direito Material do Trabalho e delineiam a atuação das partes envolvidas, do magistrado e de seus auxiliares, quer se trate de direitos individuais ou coletivos. Adicionalmente, busca-se a resolução dos litígios de maneira mais célere e equitativa, tanto nas relações entre empregado e empregador, prestador e tomador de serviços, quanto naquelas que envolvem um grupo, classe ou categoria específica.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2018):

Passamos a conceituar o direito processual do trabalho como o ramo da ciência jurídica, constituída por um sistema de valores, princípios, regras e instituições próprias, que tem por objetivo promover a concretização dos direitos sociais fundamentais individuais, coletivos e difusos dos trabalhadores e a pacificação justa dos conflitos decorrentes direta ou indiretamente das relações de emprego e trabalho, bem como regular o funcionamento dos órgãos que compõem a justiça do trabalho.

Em comparação com os demais processos existentes no ordenamento jurídico brasileiro, o Processo do Trabalho conquistou sua autonomia ao longo do tempo e em decorrência da evolução das relações laborais no país. Inicialmente, cumpre ressaltar que o trabalho apresentava condições extremamente precárias, carecendo de normas trabalhistas eficazes para a proteção das classes laborais. Mesmo as disposições existentes possuíam aplicabilidade limitada face às necessidades da época.

A expansão do trabalho em diversas áreas do conhecimento acarretou o surgimento de novas ocupações e, conseqüentemente, de novas normas, culminando na posterior instituição de um ordenamento jurídico próprio capaz de regular os direitos da classe trabalhadora. A criação da Justiça do Trabalho na Constituição Federal de 1946 ilustra esse desenvolvimento. Não obstante, em situações nas quais se verificavam lacunas em sua aplicação, o Processo Civil, anterior ao Processo do Trabalho, atuava de forma subsidiária, suprimindo as demandas com o necessário.

Ainda sobre sua autonomia perante o Direito Processual Comum, existem várias divergências entre doutrinas, que ditam sobre o Direito Processual do Trabalho ter seus próprios princípios como uma ciência autônoma.

Sergio Martins Pinto (2011, pg. 21) adota a lição de Alfredo Rocco para caracterizar que:

[...] a autonomia de uma ciência é mister que: a) ela seja vasta a ponto de merecer um estudo de conjunto, adequado e particular; b) ela contenha doutrinas homogêneas dominadas por conceitos gerais comuns e distintos dos conceitos gerais que informam outras disciplinas; c) possua método próprio, empregando processos especiais para o conhecimento das verdades que constituem objeto de suas investigações.

Para aferir a autonomia de um ramo do direito, torna-se imprescindível analisar a existência de princípios que lhe são próprios, legislação específica, um corpo considerável de estudos doutrinários pertinentes e um objeto de estudo singular. Contudo, observa-se que o Direito Processual do Trabalho ainda incorpora diversos princípios oriundos do Direito Processual Civil, a exemplo dos princípios da inércia da jurisdição, da instrumentalidade das formas e do impulso oficial.

Nesse contexto, pelas explicações de Saraiva (2012, p. 30):

Em relação à autonomia do Direito Processual do Trabalho perante o direito processual comum, ainda existem divergências na doutrina, nascendo duas teorias, a monista e a dualista. A teoria monista, minoritária, preconiza que o direito processual é unitário, formado por normas que não diferem substancialmente a ponto de justificar a divisão e autonomia do Direito Processual do Trabalho, do direito processual civil e do direito processual penal.

[...] A teoria dualista, significativamente majoritária, sustenta a autonomia do Direito Processual do Trabalho perante o direito processual comum, uma vez que o direito instrumental laboral possui regulamentação própria na Consolidação das Leis do Trabalho, sendo inclusive dotados de princípios e peculiaridades que o diferenciam, substancialmente, do processo civil. Frise-se, também, que é o próprio texto consolidado que determina a aplicação, apenas subsidiária, das regras de processo civil, em caso de lacuna da norma instrumental trabalhista (art. 769 da CLT).

2.2 Princípios

Após a consideração da autonomia do Processo e em face de sua natureza como um ramo específico do Direito, o Direito Processual do Trabalho igualmente ostenta seus próprios fundamentos basilares. Preliminarmente à análise dos fundamentos do Direito Processual do Trabalho, considera-se pertinente apresentar uma breve explicação sobre a noção de princípio.

Para Martins (2011, p. 37), inicialmente seria factível definir princípio como o marco inaugural de uma ocorrência, representando o prelúdio, a proveniência, a razão

primordial. Todavia, não é essa acepção abrangente de princípio que se busca perscrutar, mas sim sua importância no âmbito jurídico.

Sob outra perspectiva, Celso Antônio Bandeira de Mello esclarece que princípio "é, por definição, mandamento nuclear de um sistema. verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade de sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico" (1980, p. 230).

Princípios são proposições genéricas, abstratas, que fundamentam e inspiram o legislador na elaboração da norma. Os princípios também atuam como fonte integradora da norma, suprimindo as omissões e lacunas do ordenamento jurídico.

Exercem ainda os princípios importante função, atuando como instrumento orientador na interpretação de determinada norma pelo operador do direito. Os princípios, portanto, desempenham um triplice função: informativa, normativa e interpretativa (Saraiva, 2022).

Em seguida, convém apresentar alguns dos princípios inerentes ao Processo do Trabalho:

2.2.1 Princípio do *Jus Postulandi*

O termo *jus postulandi* designa a capacidade postulatória, compreendida como a habilitação técnica para pleitear em juízo, ou seja, o exercício da atividade processual. A capacidade processual, por sua vez, concerne à aptidão para figurar em juízo na qualidade de parte, praticando os atos processuais por intermédio de profissional legalmente habilitado.

Em regra, apenas os bacharéis em Direito, com a devida inscrição nos registros da respectiva entidade de classe da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), detêm capacidade para postular em juízo.

Na Justiça do Trabalho, as partes detêm o *jus postulandi*, ou seja, a capacidade de ingressar em juízo com ação, independentemente da constituição de advogado, principalmente em razão da hipossuficiência do trabalhador, que não tem condições de contratar advogado (Martins, 2011, p. 42).

Destarte, de modo excepcional, empregados e empregadores podem litigar sem a assistência de advogado perante a Justiça do Trabalho, em conformidade com o previsto no artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), situação análoga à disposta no artigo 9º da Lei nº 9.099/95 (Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais, no âmbito da Justiça Estadual).

O jus postulandi é considerado um dos princípios inerentes da Justiça do Trabalho, tendo emergido como instrumento com o propósito de facilitar o acesso dos trabalhadores à jurisdição, embora seja uma faculdade conferida tanto ao empregado quanto ao empregador, previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus artigos 791 e 839, que dispõem:

Art. 791. Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

Art. 839. A reclamação poderá ser apresentada:

a) pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classes.

Por meio deste instituto, torna-se viável simplificar o acesso à tutela jurisdicional, notadamente para os empregados, haja vista que não estão condicionados, de maneira exclusiva, à assistência de um advogado. Em outras palavras, faculta-se ao próprio empregado ou empregador a prerrogativa de pleitear seus direitos de forma autônoma ou mediante a contratação de um profissional devidamente habilitado.

2.2.2 Princípio da Busca da Verdade Real

O princípio da primazia da realidade, alicerçado na hipossuficiência do trabalhador, tem como objetivo assegurar a proteção do empregado diante de divergências entre a prática da prestação de serviços e o que consta nos documentos formais.

Em situações trabalhistas, é comum que os registros contratuais não reflitam a realidade, motivo pelo qual esse princípio é frequentemente aplicado pelas decisões judiciais, garantindo a prevalência dos fatos efetivamente ocorridos sobre as formalidades documentais, segundo o qual, em caso de conflito entre o que está

formalmente registrado e o que efetivamente ocorre na prática, prevalece a realidade dos fatos.

Mauro Schiavi (2013), defende:

A obtenção da verdade real, inegavelmente, atende aos princípios de justiça e efetividade do processo, sendo, portanto, um dos escopos da jurisdição, que é pacificar o conflito com justiça. Desse modo, a moderna doutrina defende a tese da superação da diferenciação entre verdade real e formal, dizendo que a verdade é uma só, a real, mas esta é praticamente impossível de ser atingida. (Schiavi, 2013, p. 18)

2.2.3 Princípio da Proteção

O Princípio da Proteção constitui um dos mais relevantes dentre os princípios. Este princípio fundamenta-se na premissa de que, dada a superioridade econômica do empregador, o empregado, em contrapartida, recebe uma vantagem jurídica destinada a promover a equiparação entre as partes e compensar essa disparidade.

Com base nisso, compreende-se que o Estado intervém nas relações de trabalho com o propósito de proteger o trabalhador contra eventuais abusos por parte do empregador, assegurando-lhe um patamar mínimo de amparo jurídico.

Em relação a este princípio Mauricio Godinho Delgado:

O princípio tutelar influi em todos os seguimentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente (Delgado, 2001, p. 23).

Acreditando-se em uma desigualdade, esse princípio se desdobra em três regras básicas, conforme ensina Mauro Schiavi (2013, p. 96):

- a) Regra Da Norma Mais Benéfica: no choque entre duas normas que regulamentam a mesma matéria, deve-se prestigiar a regra que favoreça o empregado;
- b) Regra De Condição Mais Benéfica Ou De Direito Adquirido Do Empregado: segundo Plá Rodriguez, trata-se de um critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador. Nosso Direito do Trabalho encampou esta regra no art. 468 da CLT e no Enunciado n. 51 do C. TST;

c) Regra Do In Dubio Pro Operario: quando a norma propiciar vários sentidos de interpretações possíveis, deve-se prestigiar a interpretação mais favorável ao empregado. Segundo a doutrina dominante, esse critério não se aplica no terreno processual, devendo o juiz, em caso de dúvida, julgar contra o litigante que detinha o ônus probatório.

2.2.4 Princípio da Conciliação

O renomado jurista Mauricio Godinho Delgado, em sua obra Curso de Direito do Trabalho, define a conciliação judicial trabalhista como:

Ato judicial, por meio do qual as partes litigantes, sob a direção do magistrado, procuram solucionar o conflito de interesses que as opõe, mediante concessões recíprocas, pondo fim ao processo.

O princípio da conciliação visa à solução consensual dos conflitos trabalhistas, seja antes ou durante o processo judicial, com o objetivo de promover a pacificação e conferir maior celeridade à resolução das controvérsias. Trata-se de um método que substitui o julgamento definitivo pela negociação entre as partes, mediada por um terceiro imparcial, o conciliador.

Desde o início da tramitação processual, a conciliação se apresenta como uma possibilidade constante. Caso o trabalhador se sinta lesado e não consiga resolver a situação de forma extrajudicial, pode ingressar com uma reclamação na Justiça do Trabalho. Nesse contexto, é marcada uma audiência, na qual o juiz deverá propor a conciliação ao menos duas vezes, conforme previsto nos artigos 846 e 850 da CLT:

Art. 846 – Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

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

É importante destacar que a conciliação não implica renúncia de direitos, mas constitui uma forma legítima de resolução de litígios. Em muitas situações, a comprovação dos direitos alegados pelo trabalhador é dificultada, especialmente quando envolvem elementos subjetivos, como coação para assinatura de documentos.

Diante dessas dificuldades probatórias, a conciliação surge como uma alternativa viável, em que ambas as partes realizam concessões para garantir, ao menos parcialmente, a efetivação de seus direitos ou interesses.

Por fim, embora conciliação e mediação compartilhem semelhanças e estejam voltadas à celeridade processual, trata-se de institutos distintos, cada qual com natureza e procedimentos próprios.

3 FORMAS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Uma das principais funções do Direito do Trabalho é promover a pacificação dos conflitos que surgem nas relações de trabalho. Para isso, conforme a doutrina trabalhista majoritária, podem ser utilizados dois meios de solução de conflitos: a autodefesa ou autotutela e a autocomposição.

O Direito do Trabalho, enquanto instrumento de justiça social, tem como objetivos não apenas garantir melhores condições para o trabalhador, mas também assegurar seus direitos e garantias laborais. Além disso, busca constantemente o aprimoramento das relações de trabalho, visando ao bem-estar social no ambiente laboral.

3.1 Autotutela

A autotutela, de forma simples, se refere a uma forma de solução de conflitos em que ambas as partes buscam solucionar ou reivindicar um direito sem que haja a intervenção do Poder Judiciário, ou seja, de forma autônoma.

Essa forma de solução pode ser considerada autônoma, pois não fornece a exigibilidade da aprovação de terceiros, pode ser eficiente e causar mais celeridade na solução de algum conflito por não necessitar da intervenção do Poder Judiciário, e a mesma deve ser proporcional, ou seja, deve ser realizada conforme a proporção do problema.

O Código Civil Brasileiro reconhece, em seu artigo 188, a autotutela, desde que a mesma respeite os limites legais:

Art. 188. Não constituem atos ilícitos:

I - Os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

II - A deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente.

Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.

O Código Civil também dita em seu texto um artigo que diz ser lícito os acordos extrajudiciais que possuem a finalidade de encerrar um conflito sem que aja a necessidade de provocar o Sistema Judicial:

Art. 840. É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas.

3.2 Autocomposição

A autocomposição é um método de solução de conflitos baseada na vontade das partes, cedendo de seus interesses próprios em favor dos interesses do outro. O objetivo é solucionar um litígio entre elas, abrindo mão parcialmente ou totalmente dos seus interesses.

A autocomposição pode ser classificada em duas modalidades sendo elas: a autocomposição unilateral, sendo essa quando os próprios interesses são cedidos por apenas uma das partes ou pode ser autocomposição bilateral, quando ambas as partes cedem de seus interesses na intenção de solucionar o conflito, respeitando os direitos individuais e a lei.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2011) define a autocomposição da seguinte forma:

A autocomposição consiste na técnica de solução dos conflitos coletivos pelos próprios interlocutores, sem emprego da violência, mediante ajustes de vontades. A autocomposição, que pode ser unilateral ou bilateral, não se confunde com autodefesa (greve e lockout). São exemplos da autocomposição a convenção coletiva (CLT, art. 611), o acordo coletivo (idem, § 1º), o acordo intra-empresarial, o protocolo de intenções, o contrato coletivo etc (Leite, 2011, p. 2).

Dentro da autocomposição, existe três formas em que a parte pode ceder seus interesses sem que a mesma perca seus direitos dentro de uma negociação. A parte pode renunciar, renunciando seu direito de iniciar um conflito, ou até mesmo de mantê-lo; pode aceitar, ou submeter, reconhecendo o interesse da outra parte, e existe a transação, onde surge a autocomposição bilateral, em que ambas as partes elaboram concessões, surgindo daí um possível acordo.

4 MEDIAÇÃO

4.1 Conceito

A mediação consiste em um procedimento de resolução de conflitos no qual um terceiro neutro e imparcial, denominado mediador, promove o diálogo entre as partes, com o propósito de auxiliá-las na obtenção de uma solução consensual. Trata-se de um meio colaborativo que busca resolver divergências sem a necessidade de acionar o sistema judicial ou recorrer a processos litigiosos.

Segundo tal raciocínio, explica Roberto Portugal (2012):

É a mediação um processo transdisciplinar, é técnica lato sensu e arte que se destinam a aproximar pessoas interessadas na resolução de um conflito e induzi-las a perceber no conflito a oportunidade de encontrar, por meio de uma conversa, soluções criativas, com ganhos mútuos e que preservem o relacionamento entre elas. (BACELAR, 2012, p. 85).

O Código de Processo Civil, no artigo 3º, valoriza a mediação, tanto quanto a conciliação como métodos rápidos e eficazes para a resolução de conflitos, sem impedir o acesso ao Poder Judiciário, com o dispositivo estabelecendo o seguinte:

Art.3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.

§ 1o É permitida a arbitragem, na forma da lei.

§ 2o O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.

§ 3o A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

Segundo Schiavi (2018):

Na Justiça do Trabalho, tanto a mediação como a conciliação, tanto judiciais como extrajudiciais, devem ser estimuladas. Alguns Tribunais Regionais do Trabalho já criaram núcleos específicos de resolução consensual de conflitos, sob supervisão de Juízes do Trabalho, com a atuação intensa de conciliadores e mediadores. Esses núcleos têm obtido excelentes resultados com baixo custo.

Tradicionalmente, o processo judicial tem como objetivo principal decidir qual direito ou pretensão deve prevalecer, por meio de uma sentença que reconhece ou não os pedidos formulados. Contudo, o processo também pode servir como espaço para identificar e discutir questões humanas mais sutis, como falhas de comunicação e dificuldades de convivência, com o apoio de uma interlocução qualificada.

Nesse contexto, surge como uma alternativa baseada no reconhecimento do outro como ser humano, para além do conflito e do direito. Trata-se de uma abordagem que valoriza as diferenças entre as pessoas, promovendo um diálogo mais empático e construtivo.

A mediação é uma prática que envolve uma escuta ativa e inclusiva, fundamentada na valorização da expressão verbal da parte oposta. Por meio dessa abordagem, há uma aceitação do outro como legítimo portador de seus sentimentos e percepções, que estão relacionadas às condições em que vive, facilitando o reconhecimento das diferentes perspectivas expressas.

A Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, representa um avanço significativo na promoção de métodos alternativos de resolução de conflitos, com especial relevância para a Justiça do Trabalho. A legislação estabelece a mediação como uma ferramenta essencial para a solução de litígios trabalhistas, visando à construção de soluções consensuais entre as partes, sem a necessidade de prolongamento de processos judiciais.

A norma valoriza a autonomia das partes, estimula o diálogo e busca a pacificação social, oferecendo à Justiça do Trabalho um instrumento eficaz para desafogar disputas, reduzir a sobrecarga do sistema e promover acordos mais rápidos e satisfatórios.

Essa mesma lei, em seus artigos iniciais, traz consigo o conceito de mediação:

Art.1º Esta Lei dispõe sobre a mediação como meio de solução de controvérsias entre particulares e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública.

Parágrafo único. Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia. [..]

Art. 3º Pode ser objeto de mediação o conflito que verse sobre direitos disponíveis ou sobre direitos indisponíveis que admitam transação.

§ 1º A mediação pode versar sobre todo o conflito ou parte dele.

§ 2º O consenso das partes envolvendo direitos indisponíveis, mas transigíveis, deve ser homologado em juízo, exigida a oitiva do Ministério Público. (Brasil. 2015).

A mediação é apresentada como um método eficaz na resolução dos conflitos, causando um impacto positivo tanto aos empregadores quanto aos trabalhadores. Esse método alternativo oferece uma abordagem colaborativa, que vai além da resolução imediata do conflito, trazendo possíveis benefícios duradouros.

Ribeiro (2017) destaca que essa solução alternativa é especialmente relevante no Direito do Trabalho, especialmente em disputas individuais, considerando a natureza inalienável dos direitos envolvidos e o princípio de proteção ao trabalhador.

A mediação pode ainda aliviar o sistema judiciário, permitindo que os tribunais se concentrem em casos mais complexos, enquanto os conflitos rotineiros são resolvidos fora do sistema judicial, contribuindo para a redução do congestionamento e melhoria da administração da justiça.

De maneira geral, a mediação é considerada um mecanismo que pode ser empregado por indivíduos envolvidos em diversos tipos de conflito, sejam eles de natureza familiar, social, trabalhista, econômica ou emocional. O objetivo desse processo é resolver o litígio por meio do diálogo e da restauração dos canais de comunicação rompidos em razão do conflito.

Assim, a mediação é entendida como um procedimento no qual se utilizam técnicas autocompositivas, sem limitação de tempo para sua execução, permitindo sua aplicação em qualquer fase do processo conflituoso.

4.2 Mediação na Justiça do Trabalho

4.2.1 Na Fase Processual

No âmbito do processo do trabalho, que é regido pelo princípio da conciliação e conta com diversos dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho que favorecem a adoção de métodos autocompositivos para a resolução de conflitos, a aplicação da mediação torna-se mais facilitada.

O artigo 764 da CLT estabelece de maneira clara o princípio da conciliação, ao determinar que os dissídios individuais ou coletivos que sejam submetidos à análise da Justiça do Trabalho estarão sempre sujeitos ao processo de conciliação:

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Um exemplo relevante da aplicação da mediação encontra-se no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, no qual esse instituto assume papel de expressiva importância. Isso se deve ao fato de que a Constituição Federal, em seu artigo 114, §§ 1º e 2º, ressalta, ainda que de forma implícita, a centralidade do diálogo nas negociações coletivas. Nesse mesmo sentido, a Lei nº 10.192/2001, em seu artigo 11, encontra-se em plena consonância com os preceitos constitucionais ao prever a atuação do mediador nas tratativas coletivas.

Nessa perspectiva, o incentivo à autocomposição representa um reforço ao princípio participativo, um dos pilares do Estado Democrático de Direito, no qual se reconhece às pessoas o poder de intervir na resolução de seus próprios litígios. Tal abordagem promove um modelo de resolução de conflitos que valoriza a capacidade das partes de construir, de maneira conjunta, uma solução para a controvérsia, ao mesmo tempo em que lhes proporciona o fortalecimento da percepção de sua própria autonomia e competência, contribuindo, assim, de forma significativa, para a promoção da pacificação social.

Ademais, a mediação revela-se como instrumento especialmente adequado por buscar, além da resolução do litígio em si, a restauração dos vínculos sociais eventualmente rompidos pelo conflito, bem como o fomento à convivência futura entre os envolvidos. Sua aplicação ultrapassa a ideia de simples desafogamento do Poder Judiciário ou de encerramento célere de processos prolongados. Tampouco se trata de uma tentativa de resolver os litígios de forma superficial, apenas para evitar a intervenção jurisdicional ou acelerar o trâmite processual.

A proposta de fomentar o uso de métodos autocompositivos, como a mediação, visa compreender o conflito em sua complexidade, reconhecendo que ele não se resume a um fenômeno jurídico. Conflitos envolvem também dimensões sociais, psicológicas, emocionais e valorativas. Assim, a solução construída deve considerar todos esses aspectos, com vistas a uma resolução mais ampla e eficaz.

Por meio da mediação, as partes têm a possibilidade de resolver seus problemas por uma via alternativa, baseada no diálogo, o que se revela, em muitos casos, mais eficaz do que uma sentença judicial impositiva. Esta, além de não raramente demandar longo tempo de tramitação e execução, acarreta elevados custos ao erário público. Nesse contexto, busca-se consolidar a mediação como um

serviço institucionalizado do Poder Judiciário, voltado não apenas à resolução, mas também à prevenção de litígios.

4.2.2 Na Fase Pré-Processual

A mediação pré-processual, regulamentada pelo artigo 22 da Resolução nº 415/2025 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), é compreendida como uma mediação facultativa realizada antes do ajuizamento da Reclamação Trabalhista. Trata-se de um procedimento buscado espontaneamente pelas partes interessadas, diretamente junto ao Poder Judiciário, conduzido por mediadores judiciais, com o objetivo de prevenir a instauração de uma demanda trabalhista.

Essa modalidade de mediação oferece às partes a oportunidade de solucionar eventuais controvérsias de natureza trabalhista de maneira célere e simplificada, evitando, assim, a propositura de ações judiciais e incentivando a resolução pacífica dos conflitos. Importa destacar que, nesse procedimento, não se exigem os requisitos estabelecidos no artigo 840 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Para iniciar a mediação pré-processual, a parte interessada em alcançar uma solução consensual deverá protocolar uma Reclamação Pré-Processual (RPP) por meio do sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe). A RPP será, então, distribuída a uma das Varas do Trabalho ou, no caso de tramitação em segundo grau, a um desembargador ou juiz convocado, que encaminhará o caso à unidade do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT).

Uma vez recebida pelo CEJUSC-JT, a Reclamação Pré-Processual será conduzida com a participação de um magistrado, que atuará nas tratativas conciliatórias. Caso as partes cheguem a um entendimento, o acordo celebrado será homologado judicialmente. Na hipótese de insucesso das negociações, a RPP será arquivada, sem produção de efeitos adicionais.

Em situações que envolvam uma Reclamação Coletiva, sendo esta bem-sucedida e resultando em acordo entre os envolvidos, o documento firmado poderá adquirir a natureza jurídica de Acordo Coletivo de Trabalho ou de Convenção Coletiva de Trabalho, conforme disposto no artigo 611 da CLT.

Nessas hipóteses, a homologação judicial do acordo não será necessária, desde que as partes observem os procedimentos legais pertinentes para sua validação. Ademais, destaca-se que as decisões proferidas no âmbito da Reclamação Pré-Processual não são passíveis de recurso.

4.2.3 Mediador

O mediador é o profissional responsável por auxiliar as partes envolvidas em um conflito na busca por uma solução consensual para seus litígios, inserindo sua atuação no âmbito dos métodos alternativos de resolução de conflitos. Deve agir com imparcialidade, garantindo que todas as partes tenham a oportunidade de dialogar e apresentar propostas que visem à solução do conflito, de modo a atender às necessidades de ambos os lados.

Sua principal função não consiste em decidir sobre a controvérsia, mas sim em facilitar a comunicação entre os envolvidos, valendo-se de técnicas específicas de mediação que promovem o entendimento mútuo.

Nesse sentido, a Lei n. 13.140/2015 (Brasil, 2015, p. 135) conceitua o mediador:

O mediador é uma pessoa selecionada para exercer o múnus público de auxiliar as partes a comporem a disputa. No exercício dessa importante função, o mediador deve agir com imparcialidade e ressaltar às partes que ele não defenderá nenhuma delas em detrimento da outra, pois sua função não é de julgá-las e sim de auxiliá-las a melhor entender suas perspectivas.

No Brasil, a atividade do mediador é regulamentada pela Lei nº 13.140/2015, conhecida como Lei da Mediação, bem como pelo Código de Processo Civil. A legislação dispõe que a mediação pode ser realizada tanto antes quanto durante o curso do processo judicial, sendo especialmente recomendada para situações em que se antevê a possibilidade de acordo entre as partes.

Para o exercício da função de mediador no país, é necessário que o profissional atenda aos requisitos legais previstos e possua formação específica na área. Além disso, os mediadores que atuam no âmbito do Poder Judiciário devem estar devidamente cadastrados junto aos tribunais e observar as diretrizes estabelecidas pelos órgãos competentes.

Para atuar como mediador judicial, é necessário cumprir os seguintes requisitos:

Art. 11º Poderá atuar como mediador judicial a pessoa capaz, graduada há pelo menos dois anos em curso de ensino superior de instituição reconhecida pelo Ministério da Educação e que tenha obtido capacitação em escola ou instituição de formação de mediadores, reconhecida pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - ENFAM ou pelos tribunais, observados os requisitos mínimos estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça em conjunto com o Ministério da Justiça.

Caso ocorra uma mediação extrajudicial, o mediador tem que atender a outros requisitos, sejam eles:

Art. 9º Poderá funcionar como mediador extrajudicial qualquer pessoa capaz que tenha a confiança das partes e seja capacitada para fazer mediação, independentemente de integrar qualquer tipo de conselho, entidade de classe ou associação, ou nele inscrever-se.

Preferencialmente, o mediador deverá atuar em situações nas quais exista vínculo prévio entre as partes envolvidas, conforme estabelecido no Código de Processo Civil:

Art. 165º Os tribunais criarão centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.

§ 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreenderem as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos.

A atuação do mediador reveste-se de grande relevância, uma vez que contribui para a pacificação social e para a efetivação de acordos no âmbito do processo de mediação. Por meio do incentivo ao diálogo e à cooperação entre as partes, o mediador promove a construção de soluções fundamentadas na autonomia e no respeito mútuo, colaborando para a consolidação de uma Justiça mais acessível, eficiente e orientada à resolução consensual de conflitos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente monografia teve como propósito central examinar de que maneira a mediação vem sendo aplicada no âmbito da Justiça do Trabalho, enquanto mecanismo alternativo de resolução de controvérsias.

No decorrer da pesquisa, verificou-se que a mediação se configura como um instrumento eficiente, ágil e menos custoso na solução de conflitos trabalhistas, sobretudo diante da sobrecarga que atinge o Poder Judiciário e da crescente necessidade por métodos que privilegiem o consenso.

Observou-se, ainda, que a Justiça do Trabalho tem, gradualmente, incorporado práticas autocompositivas, promovendo uma mudança cultural no modo de se resolver disputas e proporcionando às partes envolvidas um ambiente mais equilibrado e propício ao diálogo construtivo.

A Reforma Trabalhista, aliada às diretrizes do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), contribuiu para a institucionalização da mediação na Justiça do Trabalho, permitindo sua aplicação tanto na fase pré-processual quanto no decorrer do processo.

No entanto, sua efetividade ainda depende de fatores como a capacitação de mediadores, o incentivo institucional, a superação de resistências culturais e o fortalecimento de políticas públicas que valorizem o diálogo e a cooperação nas relações laborais.

Dessa forma, conclui-se que, embora ainda enfrente obstáculos de natureza estrutural e cultural, a mediação na Justiça do Trabalho vem se firmando como um instrumento legítimo e promissor para a promoção da pacificação social.

Ao proporcionar um ambiente de diálogo entre as partes e estimular a busca por soluções consensuais, a mediação contribui para o efetivo acesso à justiça e para a construção de respostas mais justas, equilibradas e sustentáveis no âmbito das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

BACELLAR, Roberto Portugal. *Mediação e arbitragem*. São Paulo: Saraiva, 2012.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de direito processual do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 114.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de direito processual do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2018.

BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. *Dispõe sobre o direito de greve e a sua regulamentação*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. *Dispõe sobre a mediação como método de solução de conflitos e dá outras providências*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm. Acesso em: 09 out. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11º Ed., São Paulo: Editora LTr, 2012

GARCIA BARBOSA, Gustavo Felipe. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 6ºed. ver., atua. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GEVAERD, Luiz Fernando. *Mediação de conflitos: fator de apaziguamento social*. Rio de Janeiro: CIMA - Centro Internacional de Mediação e Arbitragem. 1994. p.8-9.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 49.

SCHIAVI, Mauro. *Manual De Direito Processual Trabalhista*. 14. ed. São Paulo: Editora LTr, 2018. p. 41.

SCHIAVI, Mauro. *Provas no Processo do Trabalho*. 3ed. Rev e ampl. São Paulo. Ltr. 2013. Pág. 18.

RIBEIRO, Victor Gonçalves de Moura. *Meios alternativos de resolução de conflito: viabilidade no dissídio trabalhista individual*. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2019. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/12920>. Acesso em: 1 jul. 2025.

ROCHA, Lucimeire Souza de Melo. *Conciliação e mediação: soluções de conflitos nas relações de trabalho*. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2016. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/133>. Acesso em: 29 ago. 2025