



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO
VITOR MENDES MAGALHÃES**

A mediação enquanto política pública: a justiça além do judiciário

**Juiz de Fora
2017**

VITOR MENDES MAGALHÃES

A mediação enquanto política pública: a justiça além do judiciário

Artigo apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel na área de concentração Direito Processual Civil sob orientação do Prof. Me. Fernando Guilhon de Castro

**Juiz de Fora
2017**

FOLHA DE APROVAÇÃO

VITOR MENDES MAGALHÃES

A mediação enquanto política pública: a justiça além do judiciário

Artigo apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel na área de concentração Direito Processual Civil submetida à banca examinadora composta pelos membros:

Orientador: Prof. Me. Fernando Guilhon de Castro
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Isabela Gusman Ribeiro do Vale
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Flávia Lovisi Procópio de Souza
Universidade Federal de Juiz de Fora

PARECER DA BANCA

() APROVADO

() REPROVADO

Juiz de Fora, de de 2017

“No contexto da cultura hiperindividualista, característica marcante da sociedade ocidental contemporânea, a escolha de uma forma de resolução de conflitos fundamentada no exercício do diálogo é um desafio cotidiano para homens e mulheres de todas as faixas etárias: crianças, adultos e idosos.” (ALMEIDA, 2014, p. 22)

Resumo

Este trabalho pretende demonstrar a importância da institucionalização da Mediação enquanto instrumento extrajudicial de tratamento de conflitos no sentido da efetivação democrática do acesso à justiça no Brasil. Firmado sob a concepção de que a Mediação constitui política pública e que seu objetivo, muito mais do que substituir a prestação jurisdicional estatal, reside em ampliar a pacificação social e a autonomia individual, faremos revisão bibliográfica sobre o tema - consolidando uma interpretação não só jurídica, como sociológica sobre o tema - procedendo depois a uma exegese de aspectos importantes da legislação que trata da mediação, para, finalmente, analisar os impactos desse método de autocomposição na atualidade brasileira, com enfoque no estudo de caso da mediação nas relações trabalhistas.

Palavras-chave: Mediação; Autocomposição; Política pública; Desjudicialização; Acesso à justiça.

Abstract

This paper attempts to demonstrate the importance of the institutionalization of Mediation as an extra-judicial tool for the treatment of conflicts, which aims to the democratic concretization of the access to justice in Brazil. Standing on the conception that Mediation itself is a public political and that its objective far more than substitute the jurisdictional provide consists on enlarge the social pacification and the individual autonomy, we'll analyse the main bibliography about the subject – consolidating a sociological interpretation about the theme, more than just a juridic vision – passing then to an exegeses of important aspects of the legislations that deals about Mediation, getting, at the end, to an analysis of the impacts of this autocomposition method over brazilian topicality, focusing on the review of mediation among labor relations.

Keywords: Mediation; Autocomposition; Public political, “De-judicialization”; Access to justice.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – número de mediações realizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego a cada ano em todo o país	21
--	----

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	5
2. A AUTOCOMPOSIÇÃO NA HISTÓRIA: EVOLUÇÃO SOCIAL E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS.....	6
3. A MEDIAÇÃO ENQUANTO POLÍTICA PÚBLICA: ORIGENS E FUNDAMENTOS.....	7
4. A EFETIVIDADE DA MEDIAÇÃO ENQUANTO POLÍTICA PÚBLICA: A EXPERIÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	16
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
REFERÊNCIAS.....	24

1. Introdução

O novo Código de Processo Civil brasileiro, cujo vigor data de 2015, menciona a mediação em pelo menos 22 oportunidades ao longo do texto legal. A inovação legislativa torna-se evidente se tomamos análise comparada com o diploma anteriormente vigente: no CPC de 1973 a figura da mediação sequer existe. A possibilidade de as partes optarem pela autocomposição extrajudicial através da mediação não revela, entretanto, tão somente preocupação do legislador com a necessidade de “desafogar” o judiciário e tornar célere a prestação jurisdicional conforme tem se afirmado com alguma frequência na doutrina, mas sim revela, precipuamente, o interesse no reforço da autonomia individual e, sobretudo, a institucionalização de política pública cujo objetivo último é a pacificação social.

A hipótese de que esse trabalho se ocupa é a de que a institucionalização da mediação tem como escopo o empoderamento dos indivíduos no sentido da superação “da cultura da sentença” (FREITAS, SÉRGIO, 2016, s/p) vigente na sociedade brasileira, escopo esse que tem o condão de promover, ao fim e ao cabo, a capacidade de emancipação dos cidadãos na realização da democracia no cotidiano de seus conflitos interpessoais, “desjudicializando” as relações humanas e, assim, fortificando laços comunitários através da autonomia individual, sem a interferência direta do Estado.

Para a verificação da hipótese levantada, levaremos em consideração primeiramente o significado da mediação, especialmente a partir de uma análise histórica de seu surgimento enquanto alternativa à “lógica do julgamento” (TARTUCE, 2017, p. 3), retomando as bases sociológicas da autocomposição enquanto prática humana ao longo dos séculos. A seguir, analisando os debates em torno do projeto de lei que instituiu a mediação enquanto prática específica estatuída na codificação processual contemporânea, demonstraremos os elementos que a colocam na trilha de política pública de pacificação social, muito mais do que mero procedimento de otimização da atuação judiciária. Partimos da linha de raciocínio que trilhou Tânia Lobo Muniz, evidenciando que a mediação não pode se restringir a mero instrumento alternativo para resolução de conflitos, mas antes de tudo deve ser encarada como política pública. Filiamo-nos ao entendimento da professora enquanto marco teórico para elencar quais os fundamentos que devem efetivamente ser verificados na prática para a implementação de tal política pública visando a pacificação social, sobretudo, como bem elucidou a professora, na esfera educacional.

Em momento posterior, buscaremos debater como doutrina e jurisprudência vem se posicionando a respeito dos usos e ausências da mediação, levantando e contrastando os argumentos mais fortemente invocados na defesa e na contestação dessa inovação promovida pelo novo CPC (doravante NCPC). Nesse sentido, colocaremos à prova nossa hipótese, perquirindo dados e estatísticas sobre a efetividade do sistema de mediação ao redor do mundo e no Brasil, com foco na aplicação da mediação no Direito Processual do Trabalho em nosso país.

2. A autocomposição na história: evolução social e resolução de conflitos

Ao contrário do que se difunde no senso comum (e inclusive na doutrina) a mediação enquanto método resolutivo de conflitos humanos não é novidade na história. Conforme afirma Spengler,

Seu aparecimento remonta às primeiras sociedades existentes e se encontra como uma das primeiras formas hábeis de resolver os conflitos, muito antes do surgimento do Estado como um ente politicamente organizado e monopolizador da tutela jurisdicional. (SPENGLER, p. 18, 2010).

Reste claro que entendemos mediação como

método de resolução de conflitos em que um terceiro independente e imparcial coordena reuniões conjuntas ou separadas com as partes envolvidas em conflito. O objetivo deste terceiro, o mediador, entre outros, é o de estimular o diálogo cooperativo entre elas, para que alcancem a solução das controvérsias em que estão envolvidas. Neste método pacífico se busca propiciar momentos de criatividade para que as partes possam analisar qual seria a melhor opção face à relação existente, geradora da controvérsia. Assim é que o acordo passa a ser a consequência lógica, resultante de um bom trabalho no qual a cooperação reverteu toda a litigiosidade do conflito. (BRAGA NETO, p. 88, 2007)

Assim sendo, historicamente, verifica-se a existência do instituto da mediação em civilizações que viveram seu apogeu antes mesmo de 3000 a.C. como Grécia, Egito, Kheta, Assíria e Babilônia (CACHAPUZ, 2003, p. 24). Além disso, “culturas judaicas, cristãs, islâmicas, hinduístas, budistas, confucionistas e muitas culturas indígenas têm longa e efetiva tradição na prática da mediação” (MOORE, 1998, p. 32). Esses dados são melhor interpretados se levamos em conta que a cultura jurídica ocidental, dentre todas as tradições (romano-germânica, francesa, anglo-saxã e ibérica) só se aperfeiçoa até o ponto de alçar a tutela jurisdicional ao patamar de monopólio Estatal após longo processo que tem como marco a passagem à modernidade constitucional (talvez os grandes exemplos históricos deste processo sejam as revoluções francesa e inglesa, através, respectivamente da Carta Magna e da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão).

Isso quer dizer que antes de o poder de resolução dos conflitos emergentes na sociedade civil ser transferido à alçada exclusiva do Estado (através de sua jurisdição) - ou antes mesmo da própria existência do Estado tal qual o conhecemos hoje - era na esfera das relações privadas entre indivíduos que, muitas das vezes, as civilizações assistiam à resolução dos seus conflitos (é o que se vê por exemplo na tradição da autocomposição, localizada pela doutrina como uma das primeiras fases da evolução histórica do processo¹). Mas o surgimento do Estado Moderno passa a promover, ao longo do tempo, a hegemonização de uma única forma legítima de solução dos conflitos: a forma judicial litigiosa, segundo a qual, não podendo os indivíduos tomarem em suas mãos o poder de resolver seus conflitos, deve o Estado ser provocado para atuar como senhor das soluções possíveis, impondo a decisão que julgue mais justa, usando inclusive de violência se preciso for. O formato litigioso da resolução de conflitos através do processo judicial coloca as partes do processo em polos opostos, o que, a priori, já define uma relação belicosa na qual o resultado final implicará necessariamente a existência de um vencedor e um perdedor. É justamente face aos impropérios originados pela metodologia judicial tradicional de resolução de conflitos no Estado Moderno que (res)surge a mediação como alternativa.

3. A mediação enquanto política pública: origens e fundamentos

Se por um lado a mediação enquanto prática sistemática mostra-se fenômeno comum em civilizações milenares, por outro, foi no último quartel do século XX que a mediação tal qual a conhecemos ganhou força nos ordenamentos ao redor do mundo. Sabe-se, por exemplo que os Estados Unidos são o primeiro país a instituir a mediação enquanto alternativa oficial à resolução dos conflitos.

Coerente com a cultura liberal (que domina não só a política, a economia e a sociedade, mas também o direito), em um país onde não se aceitam facilmente barreiras à liberdade de contratar, não surgiram fortes obstáculos ou oposição política à prática dos mecanismos de solução extrajudicial dos conflitos. (CALMON, 2007, p. 174)

¹ “Além da autotutela, outra solução possível seria, nos sistemas primitivos, a autocomposição (a qual, de resto, perdura residualmente no direito moderno): uma das partes em conflito, ou ambas, abrem mão do interesse ou de parte dele. São três as formas de autocomposição (as quais, de certa maneira, sobrevivem até hoje com referência aos interesses disponíveis): a) desistência (renúncia à pretensão); b) submissão (renúncia à resistência oferecida à pretensão); c) transação (concessões recíprocas). Todas essas soluções tem em comum a circunstância de serem parciais – no sentido de que dependem da vontade e da atividade de uma ou de ambas as partes envolvidas.” (CINTRA, GRINOVER, DINAMARCO, 2009, p. 27)

A princípio, ganha força nos EUA a “Alternative Dispute Resolution (ADR)” – resolução alternativa de disputas em português -, cuja expressão designa genericamente todos os procedimentos de resolução de disputas sem a intervenção de autoridade judicial. O conceito de ADR remete a diversos métodos de solução de transtornos *entre indivíduos ou grupos através do estudo dos objetivos de cada um, das possibilidades disponíveis e da maneira como cada uma percebe as relações entre os seus objetivos e as alternativas apresentadas* (NAGEL; MILLS, 1991, p. 8). Nos Estados Unidos, dentre as variadas formas de ADR, *a mediação é amplamente difundida, com equipes interdisciplinares, formadas por psicólogos, assistentes sociais e advogados, principalmente quando se trata de litígios familiares* (COSTA, 2011, s/p).

Além dos efeitos mais imediatos do uso da ADR na diminuição do número de lides que atingem o judiciário e o consequente aumento da celeridade na prestação jurisdicional em vista desse “desafogamento” dos órgãos judiciais, percebe-se que o principal ponto positivo que fundamentou o sucesso da ADR nos EUA foi o seu caráter incentivador

do desenvolvimento da comunidade no tratamento de conflitos e disputas, [...] possibilitando, principalmente, um tratamento qualitativamente melhor dos conflitos, no qual reside a sua importância. Essas estratégias (que fogem do código binário ganhar/perder) permitem aumentar a compreensão e o reconhecimento dos participantes, construir possibilidades de ações coordenadas – mesmo que na diferença -, incrementar diálogos e a capacidade de pessoas e comunidades que possam/queiram comprometer-se responsabilmente para com decisões e acordos participativos, especificando as mudanças que ocorrerão. (SPENGLER, 2010, p. 30).

É porque os acordos e/ou arranjos logrados através das metodologias adotadas na ADR mostram-se extremamente eficazes no trato e até mesmo na resolução de conflitos e diferenças, o que permite aos participantes repensar e reelaborar as formas com que se relacionam na vida cotidiana. Apesar do sucesso da ADR, é importante frisar que a forma de superar os conflitos pode variar pois existe mais de um método para tanto. Isso significa que nem todas as hipóteses de embates podem ser tratadas por métodos alternativos, o que não obsta o fato de que a cultura dominante nos ordenamentos ocidentais é a “cultura da sentença”, ainda (como se verá) que a judicialização não seja sempre o método mais efetivo.

Giovanni Cosi, por meio de esquema chamado de “geografia do conflito” (COSI, 2003, p. 11), afirma que existem seis principais modos de gestão conflitual no contexto social. De acordo com a “geografia do conflito”, quanto mais as partes envolvidas possuem controle direto sobre a gestão do conflito e de seus resultados, mais brando tende a ser o enfrentamento entre elas. Numa escala decrescente na qual a primeira hipótese é aquela em que as partes

podem dispor de forma mais efetiva sobre seu conflito, temos as seguintes possibilidades para a gestão conflitiva: 1) renúncia unilateral; 2) comunicação permanente entre as partes com o início autônomo de negociação bilateral entre os envolvidos; 3) conciliação/mediação com a assistência de terceiro neutro; 4) arbitragem ; 5) a busca por solução processual litigiosa, na qual ao fim as partes devem submeter-se à decisão do juízo; ou, por último, 6) o confronto físico entre as partes para imposição da vontade da mais forte sobre a mais fraca.

No senso comum de nossa sociedade, a ideia de “solução” de um conflito está arraigada no entendimento de que o mesmo será extinto, sendo que pouca importância se dá ao meio pelo qual se atingirá tal objetivo, se *de forma legítima, ilegítima, legal ou ilegal* (SPENGLER, 2010, p. 30). Resolver ou solucionar em nossa cultura significa por fim. De fato, para esse tipo de pensamento, a sentença judicial, aparece como o modo mais efetivo de solucionar as lides. Isso porque, aparentemente, o judiciário tem o condão de estabelecer o equilíbrio de poder entre as partes e determinar um ganhador ou um perdedor, chegando até a tão esperada solução do conflito

mesmo que a “solução” seja passageira e possa vir a dar origem, posteriormente, a um novo conflito e até mesmo, a um novo processo judicial. O judiciário dispõe de meios de solução que vão desde a simples desistência da disputa, numa extremidade, até a violência, na outra. O objetivo, todavia, desses meios é comum: não é o resultado positivo ou negativo do conflito, mas, sobretudo, seu fim. O Poder Judiciário é um meio de solução, administração ou resolução de conflitos (dificilmente de tratamento), porém não o único e com certeza não é o mais democrático. (ibid., p. 31).

Em face desta realidade, tem se objetivado cada vez mais tornar possível uma resolução mais democrática dos conflitos e, como bem aponta a “geografia do conflito”, buscar formas de resolução conflituais em que as partes sejam cada vez mais atuantes e haja cada vez menos desarmonia entre elas (visto que, muitas das vezes os conflitos nascem de relações que se perpetuam no tempo como a família e a vizinhança, por exemplo). Em suma, para que os outros métodos (excluindo-se o confronto físico entre as partes, é claro) possam ser mais utilizados e obtenham mais efetividade, é imprescindível, em primeiro lugar, mudança na mentalidade acerca do conflito.

Atualmente, de modo geral, considera-se o conflito como *evento social patológico, mal a ser curado* (idem). É necessário, contudo, encarar o conflito, em uma sociedade como a atual, dando-lhe a correta dimensão de *fenômeno fisiológico, muitas vezes positivo* (idem). A lógica de ganhador contra perdedor que vigora no judiciário deve se prostrar face a nova

dinâmica possibilitada pelos métodos alternativos, especialmente a mediação, de modo que solucionar e resolver se tornem sinônimos de busca por respostas consensualmente elaboradas para interesses conflitantes e também sinônimos da tentativa sincera de amenizar ou mesmo dissolver o dissídio existente que, ao final, não logra perdedores e ganhadores, mas tão somente ganhadores. Trata-se de substituir a “cultura da sentença” pela cultura do compromisso e da participação.

Dentro desta nova cultura, é incontestável que a mediação aparece como método fundamental por não se limitar apenas à gestão de conflitos e sim por constituir poderoso instrumento de recomposição de relações sociais, de estabelecimento de novas relações entre indivíduos ou entre a sociedade civil e o Estado. É que, como já indicado por nós *a mediação trata o conflito existente entre as partes, para tentar resolver o litígio hoje e evitar que outros brotem amanhã* (SCRIPILITTI; CAENATO, 2004, p. 317). Nesse sentido, como bem aponta Cursino, a mediação possibilita a concretização daquilo que fato deve ser o ímpeto da praxe jurídica: *não só a resolução do conflito individual, mas a pacificação social, há muito já esquecida pelo Poder Judiciário e seus mecanismos de resolução de conflitos.* (CURSINO, 2012, s/p).

Há que se frisar, contudo, que a mediação em si e por si só não constitui toda a legitimidade do direito. Tal método autocompositivo não pode prescindir de necessário laço com os direitos fundamentais. Na mediação é possível observar

a idéia de um formalismo valorativo que deve abranger ao menos quatro valores fundamentais: segurança jurídica, participação, liberdade e efetividade. O núcleo central desse modelo, portanto, é o discurso (racionalidade comunicativa) e a participação. E é exatamente por isso que não só se torna possível, mas necessária a adoção de mecanismos de pacificação dos conflitos cujo foco principal esteja nas partes e não no Estado juiz, tal qual é a mediação, nitidamente mais participativa e dialógica em relação à jurisdição. (DURÇO; PINHO, 2012, p. 32).

Assim, percebe-se pouco a pouco como a institucionalização da mediação denota muito mais do que um ímpeto por celeridade e redução do “trabalho” (muito embora estes sejam os efeitos mais destacados no trato recorrente do tema) mas principalmente esforço ligado a noção diferente de cidadania, uma cidadania ativa, que dispõe da faculdade de atuar na direção dos próprios conflitos nascidos entre os indivíduos e não liberdade negativa, no sentido de proteção apriorística contra a intervenção violenta do Estado contra a vontade. A popularização da mediação potencializa, pouco a pouco, uma transformação nas concepções da sociedade sobre as próprias relações humanas, pois, rompendo com a cultura da “extinção do conflito a qualquer custo”, emerge a ideia de que o conflito não é o antônimo da paz, mas

sim da cooperação e do trabalho ativo dos indivíduos que assumem o papel edificador da pacificação social através do conflito.

Tal ímpeto por transformação na forma de solução dos conflitos intersubjetivos percorre o globo, encontrando em outros países também solo propício à institucionalização da mediação quanto forma de empoderamento dos indivíduos independentemente do Estado para tratar de conflitos inerentes às relações mais basilares da sociedade moderna: a família e o trabalho. No caso francês por exemplo, país de larga tradição sindical e de grandes conquistas no âmbito dos direitos sociais,

sempre se utilizou da mediação, mesmo que inexistisse previsão legal para tanto, sendo realizada por organizações profissionais em relação às lides trabalhistas e comunitárias. Apenas em 1995, com o advento da lei francesa 95-125 que foi regulamentada a mediação no país. (CACHAPUZ, 2003, p. 25).

Os exemplos de usos e desusos de métodos autocompositivos alternativos à judicialização das lides ao redor do mundo demonstram o verdadeiro caráter do instituto da mediação e servem de valiosas lições ao Direito brasileiro, no qual a institucionalização da mediação só veio a ocorrer no ano de 2015 com a aprovação da Lei 13.140. Apesar do status recente de Lei Federal, a mediação já vem sendo difundida e debatida no Brasil mesmo antes de seu marco legal. Humberto Dalla de Pinho explica que *os primeiros esforços no sentido de positiva-la em nosso ordenamento datam do fim do século passado* (PINHO, 2017, s/p).

A primeira iniciativa legislativa nesse sentido foi o Projeto de Lei nº 4.827/98, proposto pela então Deputada Federal Zulaiê Cobra (PSD-SP), que estabelecia a definição de mediação e elencava algumas disposições à respeito. O projeto foi, entretanto, arquivado em 2006. Somente em 2010 o Conselho Nacional de Justiça, *implementando, de forma definitiva, o denominado sistema multiportas, editou a Resolução nº 125* (idem), que se baseava, entre outros fundamentos, no seguinte:

- a) o direito de acesso à Justiça, previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal [...];
- b) nesse passo, cabe ao Judiciário estabelecer política pública de tratamento adequado dos problemas jurídicos e dos conflitos de interesses, que ocorrem em larga e crescente escala na sociedade, de forma a organizar, em âmbito nacional, não somente os serviços prestados nos processos judiciais, como também os que possam sê-lo mediante outros mecanismos de solução de conflitos, em especial dos consensuais, como a mediação e a conciliação;
- c) a necessidade de se consolidar uma política pública permanente de incentivo e aperfeiçoamento dos mecanismos consensuais de solução de litígios [...]. (CNJ, 2010)

Seguindo este contexto, o Senador Ricardo Ferraço (PSDB-ES) apresentou em 2011 o Projeto de Lei 517/11, que regulamentava a mediação judicial e extrajudicial, visando a criação de sistema consonante à Resolução nº 125 do CNJ. Outras duas iniciativas legislativas encabeçadas por juristas foram apensadas ao PLS 517/11, sendo elas o PLS 405/13, oriundo de trabalho da Comissão instituída pelo Senado e presidida pelo Ministro Luis Felipe Salomão do Superior Tribunal de Justiça, e o PLS 434/13, elaborado pela Comissão instituída pelo CNJ e pelo Ministério da Justiça, presidida pelos Ministros Nancy Andrichi e Marco Buzzi, ambos do Superior Tribunal de Justiça, e pelo então Secretário da Reforma do Judiciário do Ministério da Justiça, Flavio Croce Caetano.

Em 2013, o Relator da matéria no Senado, o Senador Vital do Rego (PMDB-PB), apresentou Substitutivo ao PLS 517/11, sintetizando os pontos mais notáveis das três iniciativas. O texto foi consolidado, aprovado e remetido ao Senado em março de 2015 e aprovado, em seguida, sem modificações. Após sanção presidencial, converteu-se na Lei nº 13.140/15, sem vetos. Assim sendo, foi fixado o marco legal que atribuiu a seguinte definição ao instituto da mediação:

Art. 1º - Esta Lei dispõe sobre a mediação como meio alternativo de solução de controvérsias entre particulares e sobre a composição de conflitos no âmbito da Administração Pública.

§1º - Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial e sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia. (BRASIL, 2015)

Certamente, entretanto, quando falamos da institucionalização da mediação e de seu potencial enquanto política pública não estamos de modo algum restritos à mera alteração ou inovação legislativa e adequação institucional do judiciário às novas possibilidades da autocomposição. É preciso compreender que um conjunto de outras ações coordenadas do Estado e da sociedade civil também constitui essencialmente o conteúdo da política pública de pacificação social através da mediação.

Muito além do ponto de vista procedimental e eminentemente jurídico, a mediação deve ser pensada em sua correta dimensão enquanto política cujo desenvolvimento deve ocorrer em todo o Estado, sendo que a formação de mediadores e também a aplicação da mediação deve se verificar nas mais variadas esferas sociais e de conflitos. A mera “oficialização” da mediação não é capaz de promover a superação de todo ambiente social impregnado por cultura individualista e adversarial em que dialogar e realizar concessões

mútuas são ações percebidas como frustrantes, depreciativas e indicativas de fracasso. Na verdade, o fundamento maior da mediação enquanto política pública de pacificação social reside em semear o mecanismo no comportamento e na mentalidade coletiva, construído ao longo da história e do desenvolvimento dos costumes e tradições, refazendo-os por meio da promoção de transformações culturais, psicológicas e pedagógicas capazes de alterar *a consciência coletiva, [...] criando uma consciência cooperativa, de responsabilidade e de participação da sociedade civil na administração de conflitos e na condução de seus próprios desígnios* (MUNIZ, 2006, p. 249).

Os frutos almejados pela política de implantação deste mecanismo dizem respeito ao combate da

violência estrutural e da cultura de paternalismo estatal, este último fruto da forma de nossa colonização e dos períodos ditatoriais de nossa história, que determinam a tendência de se ver o estado como o grande provedor e como único solucionador possível e imparcial dos conflitos e dos problemas. (ibid., p. 249)

A difusão da mediação acarreta o incentivo à comunicação, à educação e ao aprimoramento de cultura para a paz em que o conflito não é temido, pois todos têm a aptidão e o apreço por administrá-los e resolvê-los. Em maior escala, isso possibilita a integração de grupos sociais marginalizados e invisibilizados, trazendo ao debate as diversidades desses grupos e relacionando-as com os demais, através da utilização de criação, comunicação, motivação, afeto, aprimoramento e crescimento individual e coletivo. Isso certamente possibilita posição de inclusão democrática na administração dos conflitos e da justiça, pois, na condução das questões sociais, os sujeitos dessas próprias relações passam a ter o poder de dirigi-las, reinventando-as segundo suas particularidades em comunhão num ambiente de colaboração.

Mas é determinante que destaquemos o que consideramos o ponto alto deste trabalho: para alcançar e implantar com êxito os efeitos possíveis do instituto da mediação, a política pública deve necessariamente abranger um conjunto de ações voltado para a educação. Assim, em consonância com o proposto pela professora Tânia Lobo Muniz, consideramos os pilares de tal política:

a) a promoção de educação voltada para a mediação, com a capacitação e formação dos indivíduos, desde o ensino fundamental e médio, mas também nos cursos superiores, o que deve ser feito com a inclusão, pelos órgãos responsáveis (Ministério da Educação e Cultura, por exemplo), de disciplinas voltadas para o ensino desta temática;

- b) enaltecer, difundir, incentivar e aprimorar o *uso da mediação como forma de pacificação, transformação social e acesso à justiça* (idem, p. 252) em todas as vertentes do judiciário;
- c) incentivar e promover a estruturação e o efetivo uso da mediação comunitária, institucional e judicial, sendo que a mediação comunitária deve ser implementada e estimulada através de organizações da sociedade civil que estimulem o acesso à justiça e proporcionem educação social e a informação para a paz, o que deve ser feito inclusive com subsídios financeiros do governo;
- d) a criação, incentivo e desenvolvimento de instituições públicas e privadas de mediação, buscando a melhora e a racionalização do uso dos serviços públicos, especialmente judiciais, o que pode ser feito com o auxílio de novo órgão ligado ao Judiciário, responsável por implantar e promover a mediação endoprocessual ou extraprocessual, respeitada a dualidade da organização judiciária de cada ente da Federação;
- e) fiscalização e acompanhamento do trabalho dos mediadores e das instituições privadas e comunitárias voltadas à mediação, através de órgão próprio ou atribuição de competência a instituições já existentes para congregar, normatizar e fiscalizar as atividades de mediação e dos profissionais da área.

Todas as ações acima mencionadas, embora demandem esforço de caráter amplamente institucional, devem girar em torno de eixo principal que transcende a mera modificação das estruturas da administração pública e do judiciário, qual seja, a formação para a mediação ou, em outros termos, a educação para a mediação. O fato de que não é possível conceber qualquer sorte de transformação social sem que se coloque em cena os processos educativos, nos parece incontestável. De tal forma, é mister para o sucesso da política pública de pacificação social através da mediação que as instituições relacionadas ao ensino e educação sejam parte integrante de sua concretização, pois por meio delas é possível proporcionar condições mais sólidas para que *relações humanistas e cidadãs floresçam e se desenvolvam* (idem).

Nesse sentido, mais uma vez as lições de Tânia Lobo Muniz mostram-se valiosas. Segundo a pesquisadora, é necessário promover ensino, informação e capacitação sobre o conhecimento e a técnica da cooperação e tolerância (o que consiste nos fundamentos da relação estabelecida na mediação) para todas as idades e isso pode ser feito

como disciplina dos currículos escolares ou através de projetos de cidadania, com base teórica, prática e com estágios de formação ou, ainda, com a produção de trabalhos voltados ao incentivo das técnicas e divulgação destas ou com a formação de grupos de direitos humanos que abordem todos os temas correlatos. A inserção nos níveis básico e médio traz a possibilidade de auxiliar no desenvolvimento da personalidade, aptidões e capacidades de nossas crianças e adolescentes voltadas

para uma cultura de respeito ao outro, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais, aos pais, à sociedade, à sua cultura e às diversidades culturais, preparando-os para assumirem uma vida responsável em sociedade com espírito de tolerância, compreensão, igualdade, amizade e paz entre os povos, entre os grupos étnicos e as diversidades existentes. (ibid., p. 253)

De fato, a escola apresenta-se como um dos pontos-chaves para a concretização do sucesso da mediação enquanto política pública pois atinge grande segmento da população e possui poder de impacto na formação cidadã muito amplo. Porém o ensino superior também pode desempenhar papel importante nessa transformação social. Para tanto, preciso é que o estudo da mediação e suas técnicas, potencialidades e experiências seja conteúdo imprescindível nos currículos dos

cursos superiores com sua inserção no preparo dos profissionais ligados principalmente às áreas de direito, que vão compor o judiciário, de administração, economia, psicologia, que mais utilizam a negociação em suas rotinas diárias, mas que não possuem formação, nem na graduação nem na pós-graduação, para a utilização desta técnica de comunicação, que exige um amplo espectro de conhecimentos envolvendo circunstâncias de diversas áreas (jurídica, psicológica, sociológica, dentre outras) (ibid, p. 254)

Ante o exposto, é possível perceber como a mediação, para além de inovação técnica do judiciário visando a otimização da prestação jurisdicional, constitui instrumento voltado para a modificação das relações mais basilares da sociedade. A mediação, uma vez estabelecida como método compositivo comum à práxis cidadã, torna-se capaz de potencializar novos parâmetros para as relações entre os indivíduos e assim, conseqüentemente, novas possibilidades de progresso social. Mas para que isso seja possível é imprescindível que o Estado e a sociedade civil se articulem com esmero na adoção de medidas institucionais capazes de promover, incentivar e desenvolver o uso da mediação em todas as esferas da sociedade.

4. A efetividade da mediação enquanto política pública: a experiência da Justiça do Trabalho

Dentre os ramos do Direito, o Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho certamente se destacam enquanto aqueles cujo objeto reside em um dos mais viscerais conflitos sociais: os dissídios de natureza empregatícia. O Brasil, desde as décadas de 1930 e 1940, apresenta história sindical repleta de momentos de embate acirrado entre empregados e

empresários e reserva também, anacronicamente, relações extremamente precárias de emprego, chegando mesmo a exibir episódios lamentavelmente endêmicos de trabalho em condições análogas à de escravidão. Não obstante as dificuldades que enfrenta o polo obreiro da relação trabalhista, no outro extremo, as empresas empregadoras também sobrevivem em meio a economia austera repleta de empecilhos ao desenvolvimento empresarial num país em que a alta carga tributária sobre o pequeno e médio empresário reduzem as chances de sucesso dos empreendimentos e em que se negligencia esse importante setor da economia.

No caso das grandes empresas, a questão dos conflitos sociais envolvendo relações de trabalho torna-se ainda mais ampla e contenciosa. As demandas repetitivas que geralmente versam sobre graves e contínuos desrespeitos a direitos basilares dos trabalhadores e os dissídios coletivos cujo foco são, normalmente, as condições de trabalho, são questões críticas que tencionam brutalmente a paz social. Além disso, se de um lado temos direitos fundamentais e a própria dignidade humana em jogo, de outro, pelo prisma dos impactos das atividades de uma grande empresa, temos a geração de alto número de empregos e o equilíbrio da vida econômica nacional.

Equacionando estes fatores chegamos à consternadora conclusão de que o País vive, permanente, na iminência de enfrentamentos diretos entre empregados e empregadores, o que ocorre na maior parte das vezes por meio de paralisações, greves e boicotes. Não há dúvidas de que esses instrumentos de embate possuem amplo poder de impacto na vida social, podendo prejudicar a vida de milhares de pessoas em um simples dia de paralisação e até mesmo setores inteiros da economia. É aqui precisamente que urge a necessidade de considerarmos a mediação como estratégia social para prevenção de tal sorte de danos e ainda para a pacificação deste ambiente volúvel sem prejuízo do desenvolvimento econômico e do bem-estar dos trabalhadores.

Tal problema social tem chamado a atenção do legislador brasileiro desde a década de 1940, sendo que a sua extensão acaba por abranger dois fatores determinantes: primeiro, pela gravidade dos possíveis impactos dos conflitos trabalhistas e, segundo, pelo grande volume de dissídios que chegam ao poder judiciário nesse sentido. Sabendo dessa realidade e das dificuldades que o judiciário trabalhista enfrenta há décadas no trato desses conflitos, José Carlos de Mello Dias prescreve:

Na reclamação trabalhista [...] há conciliação desde 1943. O juiz gasta cinco minutos para fazer uma tentativa de conciliação; daí o seu fracasso. Os objetivos da mediação são facilitar o acesso a um procedimento mais efetivo, proporcionar mais tutela e menos custo, diversificar formas de resolução de conflitos, “desjusticializar”

o sistema, instaurar a cultura do diálogo, bem como abandonar a cultura do litígio. É preciso nos convenceremos de que não é necessário que a cada ofensa corresponda um litígio, e, sim, que disponhamos de meios suficientemente ágeis e capazes de resolver a controvérsia, sem que haja a necessidade da figura imperativa do juiz, da figura impositiva do Estado. [...] Propõe-se substituir o sistema adverso vigente por um sistema de negociação, de intermediação, [...]. A mediação não visa apenas a diminuir ou descongestionar a carga da nossa Justiça [...]. (DIAS, 2004, p. 55-6).

Entretanto, ainda que para o Processo do Trabalho a possibilidade da mediação pudesse aparecer como remédio eficaz para as carências do judiciário trabalhista, Carlos Emanuel Portela Veras destaca que, o uso da mediação é mais restrito no direito individual do trabalho justamente porque *têm-se normas cogentes e de ordem pública* (VERAS, 2011, s/p) e assim acaba por prevalecer *o princípio da indisponibilidade de direitos, que imanta de invalidade qualquer renúncia ou mesmo transação lesiva operada pelo empregado ao longo do contrato* (idem).

Apesar disso, acreditamos que o princípio da indisponibilidade de direitos não é incompatível com a possibilidade da mediação nos dissídios individuais, especialmente se levamos em conta o fato de que a conciliação, enquanto método autocompositivo, é amplamente difundida na justiça do trabalho. A questão é que a mediação permanece debate polêmico no âmbito trabalhista no que toca os conflitos individuais.

A Juíza Ana Cláudia Torres Vianna do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região afirma que talvez um dos pontos dessa polêmica decorra da dificuldade que existe por parte de alguns em compreender a diferença dos fundamentos e objetivos dos institutos da mediação e da conciliação. Enquanto a conciliação é mais dinâmica e proporciona caminho mais direto, muitas vezes, encontrado pelo juiz ou conciliador (ou seja, as propostas de “solução” partem do terceiro) e não pelas partes, a mediação *atua muito mais no campo do diálogo, [...] utiliza suas técnicas para fazer com que as partes consigam conversar e construir uma solução para a lide, por vontade própria, exigindo mais tempo e paciência por parte do terceiro* (VIANNA, 2016, s/p).

Nesse sentido é que trazemos à tona a experiência dos Centros Integrados de Conciliação do TRT da 15ª Região. É que desde 2014

o que se pratica nos Centros Integrados de Conciliação vinculados ao TRT 15 é a **mediação qualificada**, realizada por servidores da ativa ou aposentados e ainda Juízes aposentados, todos com a devida capacitação. Eles têm se sentido

motivados e desempenhado a função com muita alegria e disposição, com inúmeros elogios na ouvidoria e atas de correição. (idem, negritos acrescentados)

Apoiado na Resolução Administrativa 12/2014, o TRT desenvolveu oito Centros Integrados de Mediação, cujo objetivo transcende a mera conciliação de processos, mas almeja, sobretudo, acolher as partes conflitantes e, com o uso da comunicação interpessoal, alcançar o melhor arranjo possível para as relações em discussão, preservando como valor indisponível a dignidade do trabalhador sem perder a perspectiva dos desafios econômicos que enfrentam os empregadores. Em outras palavras, o que tem ocorrido, como explicitamente afirma a juíza responsável, é o uso da técnica da mediação dentro das audiências de conciliação. As razões para essa prática se fundam no fato de que as soluções determinadas nas audiências de conciliação (geralmente apresentadas como as mais céleres e efetivas por terceiro alheio à relação material sem nenhum vínculo afetivo com a questão) muitas das vezes mostram-se inaptas a restaurar a paz social do conflito e não permitem que as partes, na particularidade de suas necessidades e prejuízos, exponham suas angústias e trabalhem concessões recíprocas. Ou seja, na conciliação “comum”, em nome da celeridade, os impactos sociais a médio prazo tendem a ser pouco mirados, de modo que o reestabelecimento ou reforço da paz social é nublado pela tutela de interesses individuais imediatistas.

Em face do emprego das técnicas de mediação no ambiente da conciliação, poder-se-ia questionar da celeridade da prestação jurisdicional, visto que, enquanto a conciliação visa “adiantar” a solução mais provável de ser imposta pelo juiz através da proposta de terceiro, a mediação pretende recompor a relação esfacelada pelas partes através do próprio esforço dessas, que devem refletir autonomamente e trabalhar conjuntamente para encontrar uma resolução que atinja o máximo de benefícios para as partes (ou ao menos o menor dano), sem prejuízo de direitos indisponíveis. Ainda que, deste ponto de vista, a mediação possa ser mais criteriosa, os dados assistem à sua efetividade na prática. Os resultados estatísticos causam admiração:

O Centro Integrado de 2º Grau foi agraciado com a premiação no CNJ no CONCILIAR É LEGAL. Conforme notícia publicada no site do CNJ, "o Tribunal realizou 1.952 audiências de conciliação em 2015, primeiro ano do programa. Desse total, foram fechados 1.153 acordos, gerando uma movimentação financeira da ordem de R\$ 115,6 milhões. Em 2016, até o final de abril, já foram realizadas 1.119 audiências, nas quais foram fechados 532 acordos, com um fluxo financeiro de R\$ 60,3 milhões (idem).

A atuação das próprias partes e seus representantes (empresas, empregados, advogados) tem sido determinante para que os Centros alcancem seus objetivos. Nas palavras da juíza responsável:

Para muitos jurisdicionados, a atenção é muito mais importante que o aspecto financeiro do conflito. As pessoas são acolhidas, podem expor os seus sentimentos num ambiente agradável, com café, bolachas, chocolate, suco e tem informação sobre o seu processo. Ao ser bem recebida, quando pensava que encontraria um ambiente hostil, a parte revela aos mediadores o que é importante naquele caso. E se o acordo não sai não é um problema, pois isso não é o mais relevante, afinal o objetivo também será alcançado com o trato do processo. (idem)

O que queremos afirmar perante tal experiência é que, ainda que a mediação, segundo muitos doutrinadores, não seja pertinente ao objeto tutelado pelo Direito Processual do Trabalho, o seu emprego não coloca em risco o sucesso da resolução dos conflitos, especialmente levando-se em conta o prisma da pacificação social enquanto objetivo permanente do Estado brasileiro.

Apesar de considerarmos de grande relevo para sociedade brasileira as relações de direito individual, a potencialidade de impactação social dos conflitos coletivos no Direito do Trabalho é mais ampla, conforme assinalado por nós anteriormente. É por isso que a mediação aparece como instituto de fundamental importância nas negociações coletivas desde a Constituição Federal de 1988.

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

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

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (BRASIL, 1988)

Além da constituição, a figura do mediador na negociação coletiva recebe especial atenção da Lei nº 10.192/2001, que regula os procedimentos e a forma de ação do mesmo em tais conflitos:

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

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

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

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

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

§ 5º O Poder Executivo regulamentará o disposto neste artigo. (BRASIL, 2001)

O Direito brasileiro dessa forma demonstra-se convergente com as orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, desde 1949 tem se dedicado à tarefa de estimular a utilização de mecanismos de autocomposição (dentre os quais, a mediação) no direito coletivo do trabalho. É o que se verifica, por exemplo, no art. 4º da Convenção nº 98:

Medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego. (OIT, 1949)

De forma mais específica, em 1978, na convenção nº 151, a OIT consagrou em seu art. 8º a mediação como forma de solução recomendável aos conflitos trabalhistas, sobretudo pela sua capacidade de motivar a credibilidade e respeito das partes para com o judiciário trabalhista e entre si:

A solução dos conflitos que se apresentem por motivo da determinação das condições de emprego tratar-se-á de conseguir, de maneira apropriada às condições nacionais, por meio da negociação entre as partes ou mediante procedimentos independentes e imparciais, tais como a mediação, a conciliação e a arbitragem, estabelecidos de modo que inspirem a confiança dos interessados. (OIT, 1978)

Em atenção ao preconizado pela OIT, o legislador brasileiro, antes mesmo da Constituição de 1988, por meio do Decreto nº 88.984/1983 instituiu o Sistema Nacional de Relações de Trabalho e criou o Serviço Nacional de Mediação e Arbitragem. As chamadas “mesas redondas” de negociação criadas por este decreto nada mais são do que experiências de mediação que ocorrem dentro das Superintendências (antigas “delegacias”) Regionais do Trabalho para a composição dos conflitos coletivos, realizadas pelos fiscais e superintendentes, bem como por outros servidores do Ministério do Trabalho.

Em 2001, a Lei n. 10.192/2001, cujo art. 11 estabelece regras sobre a mediação trabalhista, determinou a obrigatoriedade da mediação ou da negociação coletiva promovida pelas próprias partes como pré-requisito para a instauração do dissídio coletivo. Entretanto, o Tribunal Superior do Trabalho (principalmente através da cancelada orientação jurisprudencial nº 24) *firmou o entendimento de que a exigência de mesa-redonda, ou*

seja, de mediação na Superintendência Regional do Trabalho, viola o art. 114, § 2º, da CF. (BEZERRA LEITE, 2016, pg. 161).

A despeito da facultatividade da mediação nos conflitos coletivos, tal método autocompositivo permanece de extrema importância nessa sorte de litígios. Prova disso pode ser verificada gráfico a seguir, que destaca a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego enquanto mediador no Brasil durante a última década:



Gráfico 1: número de mediações realizadas a cada ano pelo MTE em todo o país
Fonte: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6744

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

No conflito trabalhista, o mediador, quem quer que seja, estará sempre diante de conflitos de natureza jurídica ou de conflitos de natureza econômica (como no caso em que o objeto seja, por exemplo, a participação dos lucros, conflito para o qual a lei n. 10.101/2000 prevê explicitamente a mediação como forma de resolução), ou, de modo ainda mais complexo, com os dois tipos conflitos ao mesmo tempo. Por isso, na negociação coletiva e em

seus instrumentos (acordo coletivo, contrato coletivo e convenção coletiva de trabalho) verifica-se empiricamente o princípio da criatividade, pois as partes litigiosas têm poder de efetivamente criarem normas jurídicas, desde que em harmonia com os valores constitucionais e com o ordenamento jurídico como um todo. Por isso, a mediação empregada nos conflitos coletivos do trabalho deve ser encarada ainda com mais seriedade, observando-se a necessidade de que o mediador possua formação satisfatória em matéria de direito para que possa operar da melhor forma possível diante desse potencial normativo característico.

6. Considerações finais

Ao fim de nossa pesquisa e exposição, podemos ressaltar que a paz social deve ser, permanentemente o fim perquirido pelo Estado brasileiro. Visando conciliar este objetivo constitucional e a função jurisdicional estatal, a mediação surge como alternativa estrutural para o assentamento dos conflitos sociais que obstam a busca pela paz e simultaneamente “superlotam” o judiciário – superlotação essa que se funda, em grande parte, na mencionada “cultura da sentença” e em concepção paternalista sobre o Estado. Da natureza intrínseca do conflito surgem tensões sobretudo quando não existe na sociedade cultura voltada para o diálogo e respeito interindividual; da cultura da sentença que fundamenta o “afogamento” da justiça, têm-se elementos propícios a perpetuar a falta de autonomia dos cidadãos e contribuir para prestação morosa e muitas vezes arbitrária e insatisfatória do poder judiciário, que acarreta a perpetuação dos próprios conflitos.

Justamente por isso é possível constatar o potencial grandioso da mediação, como forma de atacar simultaneamente estes dois fatores: de um lado, enquanto política pública ampla, promovendo de todas as formas institucionais possível o estabelecimento de educação e cultura para a mediação e, de outro, enquanto mecanismo sistemático de tratamento do conflito diferente da tutela jurisdicional convencional, conferindo mais efetividade na composição das relações conturbadas a médio e longo prazo.

O ponto de vista por nós defendido, há que se frisar, é que a mediação enquanto simples técnica eleita pelo judiciário para promover celeridade na resolução a qualquer custo das lides é infrutífera e não pode se confundir com o objeto de nossos estudos. Falamos da mediação enquanto política pública que visa contribuir para a pacificação social de forma efetiva, efetividade que só pode se dar através da implementação séria de diversos instrumentos públicos e privados aptos a promover, desenvolver e aperfeiçoar a mediação em todos os seus aspectos no campo educacional, cultural, judiciário, administrativo, social e inclusive midiático.

Nesse sentido, com fito de demonstrar a potencialidade da mediação na pacificação social mesmo a partir de pequenas ações ainda dentro do judiciário ou no âmbito ministerial, trouxemos para o debate os usos e desusos da mediação em uma das áreas do Direito que mais se destacam pela grandiosidade dos conflitos sociais que tutela: o Direito do Trabalho. Em face das experiências positivas do TRT 15 e do papel mediador do Ministério Público do Trabalho, podemos afirmar que a capacidade da mediação de harmonizar os interesses conflitantes sem permitir que grandes impactos sociais negativos sejam gerados é notável e merece destaque, servindo de prova para os argumentos por nós levantados.

Finalmente, ressaltamos que a experiência da mediação no Brasil ainda está longe de ser satisfatória. Por isso mesmo nos dedicamos a tarefa de registrar todas os importantes aspectos que devem ser abarcados e providenciados por política pública consistente cuja finalidade seja de fato a tão desejada pacificação social que, se certamente não pode ser alcançada apenas pela difusão cultural e institucional da mediação, obviamente encontrará caminhos menos tortuosos através destas ações.

Referências

- ALMEIDA, Guilherme Assis de. *Mediação e o reconhecimento da pessoa*. In: Revista do Advogado n° 123. p. 19-34. 2014. Disponível em: http://aplicacao.aasp.org.br/aasp/servicos/revista_advogado/paginaveis/123/revista_advogado_123/assets/basic-html/page-19.html
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de direito processual do trabalho, 14. Ed.* São Paulo: Saraiva, 2016.
- BRAGA NETO, Adolfo. *Aspectos relevantes sobre mediação de conflitos*. Revista de Arbitragem e mediação. São Paulo: RT, 2007. v. 15.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. 1988
- _____. *Lei n° 12.192 de 4 de fevereiro de 2001*. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2001/lei-10192-14-fevereiro-2001-365669-norma-pl.html>
- _____. *Lei n° 13.140 de 26 de junho de 2015*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm
- CACHAPUZ, Rozane da Rosa. *Mediação nos conflitos & Direito de Família*. Curitiba: Juruá, 2003.
- CALMON, Petrônio. *Fundamentos da mediação e da conciliação*. Rio de Janeiro: Forense, 2007.
- CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria Geral do Processo 25ª edição*. São Paulo: Malheiro Editores, 2009.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução n° 125 de 29/11/2005*. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2579>
- COSI, Giovanni; FODDAI, Maria Antonietta. *Lo spazio della mediazione*. Conflitti di diritti e confronto di interessi. Milano: Giuffrè, 2003, p. 11.
- COSTA, Everton Leandro da. *Mediação de conflitos como instrumento de pacificação social*. 2011. Disponível em: <https://evertonleandro2.jusbrasil.com.br/artigos/121935598/mediacao-de-conflitos-como-instrumento-de-pacificacao-social>
- CURSINO, Rodolfo Botelho. *Da mediação como excelente forma de pacificação social*. In: Conteúdo Jurídico. 2012. Disponível em: http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,da-mediacao-como-eficiente-forma-de-pacificacao-social,40904.html#_ftn6
- DIAS, José Carlos de Mello. *Mediador: uma experiência profissional*. In: DELGADO, José et al. *Mediação: um projeto inovador*. Brasília: Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários, 2003.
- DURÇO, Karol Araújo; PINHO, Humberto Dalla Bernardina de. *A mediação e a solução dos conflitos no Estado Democrático de Direito. O juiz “Hermes” e a nova dimensão da função jurisdicional*. In: Revista Eletrônica de Direito processual da UERJ, 2ª edição. 2008.

FREITAS, Frederico Oliveira; SÉRGIO, Débora Bastos. *A aplicação da mediação no novo Código de Processo Civil e seus mecanismos em busca da pacificação social*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIX, n. 152, set 2016. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17824&revista_caderno=21

MOORE, Christopher W. *O processo de mediação: estratégias práticas para a resolução de conflitos*. Porto Alegre: Artmed, 1998.

MUNIZ, Tânia Lobo. *Mediação - um instrumento de pacificação social: educar para a paz*. Londrina: Scientia Iuris, v. 10, p. 243-270, 2006.

NAGEL, S. S.; MILLS, M. K. *Systematic analysis in dispute resolution*. New York: Quorum Book, 1991.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 98*. 1949. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/union_freedom/doc/convention_98_171.pdf

_____. *Convenção nº 151*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/501>

PINHO, HUMBERTO DALLA BERNARDINA DE. *O marco legal da mediação no Brasil*. 2017. Disponível em: http://genjuridico.com.br/2017/04/07/o-marco-legal-da-mediacao-no-brasil/#_ftn7

SCRIPILLITI, Marcos Scarcela Portela; e CAETANO, José Fernando. *Aspectos relevantes da mediação*. Revista de Arbitragem e mediação. São Paulo: RT, 2004. v. 1.p.317.

SPENGLER, Fabiana Marion. *Mediação: um retrospecto histórico, conceitual e teórico*. In: *Mediação enquanto política pública: a teoria, a prática e o projeto de lei*. Org. SPENGLER, Fabiana Marion; SPENGLER NETO, Theobaldo. Santa Catarina: Editora da Universidade de Santa Catarina, 2010.

TARTUCE, Fernanda. *Mediação no Novo CPC: questionamentos reflexivos*. In Revista Síntese: Direito Civil e Processual Civil, São Paulo, v. 18, n. 108, jul./ago. 2017

VERAS, Carlos Emanuel Portela. *A importância da mediação no Direito Coletivo do Trabalho*. In: *JurisWay*. 2011. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6744

VIANNA, Ana Cláudia Torres. *Mediação na Justiça do Trabalho: buscando identidade. Experiências dos Centros Integrados de Mediação da 15ª região*. In: *Migalhas*. 2016. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI240024,61044-Mediacao+na+Justica+do+Trabalho+Buscando+identidade+Experiencias+dos>