



A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO TÉCNICO DOS MEDIADORES NA MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL EM DISSÍDIO INDIVIDUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

THE IMPORTANCE OF TECHNICAL TRAINING OF MEDIATORS IN PRE- PROCEDURE MEDIATION IN INDIVIDUAL DISPUTES IN LABOR COURTS

Karina Frizon Cason¹
Lucas Serafini²

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a importância de um treinamento técnico especializado para os mediadores que atuam na mediação pré-processual em dissídio individual trabalhista. Além do mais, a partir de 2020, a Justiça do Trabalho passou a atuar na mediação pré-processual dos conflitos individuais. A presente pesquisa busca analisar a mediação como um todo, dando ênfase na mediação pré-processual em dissídio individual trabalhista e seus princípios norteadores, além de abordar as características de um mediador, realizando um amparo e acolhimento entre as partes, fazendo com que elas entendam e compreendam a realidade do conflito. Por último, faz-se uma análise de uma capacitação eficiente aos mediadores que atuam nos dissídios individuais trabalhista, sendo que a necessidade de uma capacitação eficiente, necessita de uma capacidade de escuta ativa e a valorização do diálogo, reduzindo assim o número de litígios judiciais, melhorando a qualidade e eficiência da prestação jurisdicional e aumentando a eficiência do sistema judiciário. A partir do método de abordagem dedutivo, utilizando-se das técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, verificou-se que a mediação pré-processual, realizada pela Justiça do Trabalho, é um método adequado para o tratamento dos conflitos individuais trabalhistas, além de uma capacitação técnica dos mediadores pode contribuir para a consecução de um sistema de justiça mais inclusivo e capaz de promover soluções duradouras e equitativas, além da facilitação e da diminuição de processos trabalhistas.

Palavras chave: mediação; direito do trabalho; capacitação.

¹Acadêmica de curso de graduação em Direito da Universidade do Contestado – Campus Concórdia. Santa Catarina. Brasil. E-mail: karina.cason@aluno.unc.br

²Mestre em Direito pela Atitus Educação – Advogado e Professor Universitário do Curso de Direito da Universidade do Contestado – UNC. Getúlio Vargas. Rio Grande do Sul. Brasil. E-mail: lucas.serafini@professor.unc.br

ABSTRACT

The present work aims to analyze the importance of specialized technical training for mediators who work in pre-procedural mediation in individual labor disputes. Furthermore, as of 2020, the Labor Court began to act in pre-procedural mediation of individual conflicts. This research seeks to analyze mediation as a whole, placing emphasis on pre-procedural mediation in individual labor disputes and its guiding principles, in addition to addressing the characteristics of a mediator, providing support and welcoming between the parties, making them understand and understand the reality of the conflict. Finally, an analysis is made of efficient training for mediators who work in pre-procedural conflicts in individual labor disputes, considering that the need for efficient training requires an active listening capacity and the valorization of dialogue, thus reducing the number of judicial disputes, improving the quality and efficiency of judicial provision and increasing the efficiency of the judicial system. From the deductive approach method, using bibliographic and documentary research techniques, it was found that pre-procedural Mediation, carried out by the Labor Court, is an appropriate method for the treatment of individual labor conflicts, in addition to a Technical training of mediators can contribute to achieving a more inclusive justice system capable of promoting lasting and equitable solutions, in addition to facilitating and reducing labor lawsuits.

Keywords: mediation; labor law; training.

Artigo recebido em: 22/08/2024

Artigo aceito em: 22/10/2024

Artigo publicado em: 12/12/2024

Doi: <https://doi.org/10.24302/acaddir.v6.5585>

1 INTRODUÇÃO

De certo modo, o ano de 2020 ficará marcado na história pelo avanço global da pandemia, o Covid-19. A crise de saúde teve um impacto profundo nas interações sociais ao redor do mundo, levando à implementação de medidas que limitaram as atividades habituais de pessoas, instituições privadas e do Estado. Deste modo, o Poder Judiciário também teve que encontrar alternativas para enfrentar esses novos desafios.

A mediação pré-processual em dissídios individuais na Justiça do Trabalho tem se mostrado uma ferramenta eficaz na resolução de conflitos, proporcionando celeridade e menor desgaste às partes envolvidas no processo.

Com base nesse contexto excepcional, a Recomendação nº 1/2020 do Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do

Trabalho autorizou os Juízes do Trabalho a atuar na mediação pré-processual de conflitos de interesses individuais.

Neste viés, o presente trabalho tem por objetivo avaliar a importância de uma capacitação eficiente aos mediadores que atuam nos conflitos individuais trabalhistas, considerando que a habilidade técnica e o conhecimento específico são fundamentais para o sucesso da mediação.

Dessa forma, a mediação é um método alternativo de resolução de conflitos que ganha cada vez mais espaço no cenário jurídico brasileiro. Além de promover um ambiente colaborativo onde as partes podem expressar suas necessidades e interesses.

No âmbito dos dissídios individuais trabalhistas, a atuação do mediador é ainda mais desafiadora devido à complexidade das relações laborais e à natureza dos direitos envolvidos.

Em vista disso, a intervenção qualificada do mediador pode evitar litígios prolongados e desgastantes, promovendo acordos justos e equilibrados. Portanto, uma capacitação técnica eficiente torna-se imprescindível para que os mediadores estejam preparados para lidar com as especificidades dentre os vários tipos de conflitos.

Este trabalho busca investigar as principais estratégias que podem ser adotadas para garantir essa capacitação eficiente, destacando relevância da formação de mediadores para sua atuação eficaz no sistema judiciário.

A mediação de conflitos tem sido integrada ao ordenamento jurídico brasileiro nos últimos anos, em resposta ao crescente nível de complexidade das relações sociais e, por conseguinte, ao aumento do número de demandas judiciais. Contudo, esse processo enfrenta significativos desafios, uma vez que a própria técnica de mediação prescinde das formalidades típicas do ambiente jurídico.

No contexto brasileiro, é evidente que a institucionalização da mediação assume uma natureza predominantemente normativa, refletindo o esforço legislativo para regulamentar integralmente esse instituto em território nacional. Este movimento normativo é exemplificado pelas diretrizes estabelecidas tanto no novo Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015) quanto no marco legal da Mediação (Lei nº 13.140/2015), que representam as principais referências legislativas sobre mediação judicial no país.

Além do mais, o processo de formação dos mediadores judiciais segue estritamente as diretrizes normativas e institucionais estabelecidas. Este processo se fundamenta no Manual de Mediação elaborado por uma comissão designada pelo Conselho Nacional de Justiça, composta principalmente por membros do judiciário.

Desta maneira, o estudo adotou uma abordagem dedutiva, explorando diferentes abordagens para a resolução de conflitos. Quanto à sua natureza, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, cujo propósito é aprofundar o entendimento do problema por meio da revisão de literatura e da análise de documentos de autoria acadêmica ou institucional. Este método envolve a coleta de dados, estatísticas, opiniões e outros elementos relevantes para a investigação.

Os meios alternativos de resolução de conflito constituem um avanço significativo e crucial para a sociedade, ao optarem por esses métodos, os envolvidos em situações conflituosas conseguem evitar não apenas as frustrações frequentemente associadas aos processos judiciais demorados e dispendiosos, mas também outros desafios

Diante disso, é imperativo capacitar o poder judiciário para assegurar uma experiência ótima àqueles que recorrem a essa via.

2 BREVE HISTÓRICO DA MEDIAÇÃO

Mediação é originada da palavra “*mediate*” que significa intervenção, pois é por meio de um mediador que há a resolução de um conflito ou que, pelo menos, se chegue a um acordo. Com a inserção de um terceiro para moderar e direcionar as partes, para que os próprios interesses destas sejam alcançados de forma pacífica e sensata (ROQUE, 2010, p. 1).

Historicamente, a mediação está presente em culturas variáveis desde os tempos mais remotos, existindo antes mesmo da história escrita, num contexto em que um terceiro imparcial servia diversas funções, entre elas, a de mediador e julgador (FALECK; TARTUCE, 2016).

Nesse sentido, para Faleck e Tartuce (2016), na China e no Japão, a mediação era uma prática estabelecida, sendo considerada a principal abordagem para a resolução de conflitos.

Nessas culturas, a ideia de "ganha-perde" não era aceitável, e a luta não era vista como uma solução alternativa para conflitos. Na tradição japonesa, a mediação enfatizava a preservação dos relacionamentos, priorizando a paz e a harmonia sobre os conflitos.

Nos Estados Unidos, o uso da mediação de conflitos partiu do desenvolvimento da justiça comunitária e da resolução de conflitos trabalhistas, a fim de evitar que indústrias parassem ou reduzissem sua capacidade de produção para solucionar conflitos coletivos, visto haver certa demora por parte do judiciário (FALECK; TARTUCE, 2016).

Já no Brasil a mediação iniciou-se com a ideia do Projeto de Lei nº 4.827/98 da Deputada Zulaiê Cobra, passando por inúmeras modificações e sendo aprovada definitivamente em 2013 e inserida no processo civil (PINHO, 2004, p. 9-14).

Dentro desta linha de raciocínio, podemos dizer que as características da sociedade de hoje impuseram a busca pelo homem a outros métodos e vias de pacificação dos conflitos, estes sob as suas mais variadas feições.

Neste quadro, inserimos a mediação que tem, como escopo, facilitar o diálogo intersubjetivo para que os intervenientes possam administrar melhor seus problemas e alcancem por si sós, a solução (SILVA, 2013, p. 123).

Assim, a mediação surgiu para que sejam solucionados os conflitos com a presença de um terceiro imparcial, em que este é escolhido consensualmente pelas partes. Tal fato deve ocorrer antes das partes terem a ideia de buscar a solução judicial, de forma a resolver seus problemas da maneira mais eficaz e assim desafogar as demandas no Poder Judiciário tornando a justiça mais célere (ROQUE, 2010, p. 1).

3 MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL EM DISSÍDIO INDIVIDUAL, CONCEITO E PRINCÍPIOS NORTEADORES DO MEDIADOR

3.1 CONCEITOS DE MEDIAÇÃO

A mediação pode ser conceituada como uma técnica utilizada para transformar antagonismos em divergências, e não necessariamente em concordâncias, através da intervenção de terceiros.

Desde tempos remotos e em diversas culturas (judaicas, cristãs, islâmicas, hinduístas, budistas, confucionistas e indígenas), esse método tem sido empregado para que as pessoas possam adquirir seus direitos e deveres.

A mediação, ao lado da negociação e da conciliação, é colocada pela doutrina como um dos principais mecanismos autocompositivos para o tratamento dos conflitos, constituindo um dos pilares da chamada justiça conciliativa (GRINOVER, 2016b, p. 16).

Logo, de acordo com o Manual de Mediação Judicial do CNJ, a negociação pode ser definida como:

uma comunicação voltada à persuasão. Em uma negociação simples e direta, as partes têm, como regra, total controle sobre o processo e seu resultado. Assim, em linhas gerais, as partes: i) escolhem o momento e o local da negociação; ii) determinam como se dará a negociação, inclusive quanto à ordem e ocasião de discussão de questões que se seguirão e o instante de discussão das propostas; iii) podem continuar, suspender, abandonar ou recomeçar as negociações; iv) estabelecem os protocolos dos trabalhos na negociação; v) podem ou não chegar a um acordo e têm o total controle do resultado (AZEVEDO, 2016, p. 20).

Nesse sentido, a mediação é um direito de todos, permitindo que seus próprios métodos sejam aplicados para alcançar uma solução pacífica para os conflitos

Além disso, a mediação previne que os indivíduos na sociedade recorram ao confronto e à violência física ou moral. É um dos maiores avanços, pois possibilita, através do direito constitucional de ação, a ampliação irrestrita do acesso dos cidadãos à justiça.

Na percepção de Juan Carlos Vezzulla, a mediação é uma técnica de resolução de conflitos que não é adversarial, evitando a imposição de sentenças ou laudos, utilizando um profissional qualificado e treinado como mediador para ajudar as partes a identificar e proteger seus verdadeiros interesses.

Dessa forma, as partes podem chegar a um acordo mutuamente benéfico, evitando a lentidão e acúmulo de processos no sistema judicial.

A mediação pode ser definida como uma negociação facilitada ou catalisada por um terceiro. Alguns autores preferem definições mais completas sugerindo que a mediação um processo autocompositivo segundo o qual as partes em disputa são auxiliadas por uma terceira parte neutra ao conflito ou por um painel de pessoas sem interesse na causa, para se chegar a uma composição. Trata-se de um método de resolução de disputas no qual se

desenvolve um processo composto por vários atos procedimentais pelos quais o(s) terceiro(s) imparcial(is) facilita(m) a negociação entre as pessoas em conflito, habilitando-as a melhor compreender suas posições e a encontrar soluções que se compatibilizam aos seus interesses e necessidades (AZEVEDO, 2016, p. 20).

A Lei 13.140, de 26 de junho de 2015, conhecida como Lei da Mediação, no artigo 1º, parágrafo único, apresenta um conceito que, mesmo incluindo outros aspectos, mantém uma abordagem conceitual simples.

Seu objetivo é esclarecer os elementos fundamentais da mediação, ao definir que: *“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”* (BRASIL, 2015).

Já na visão de Fernanda Tartuce, “mediação no glossário de sua obra e definido como:

O meio consensual consistente na atividade de facilitar a comunicação entre as pessoas para propiciar que elas possam, a partir do entendimento ampliado sobre meandros da situação controvertida, protagonizar saídas proveitosas. É espécie do gênero autocomposição, sendo ainda considerada na perspectiva processual “meio alternativo de solução de conflitos” ou equivalente jurisdicional. Para alguns estudiosos, identifica-se com a conciliação, que também busca o estabelecimento de um consenso. Todavia, há técnicas diversas pela atitude do terceiro facilitador do diálogo: enquanto na mediação ele não deve sugerir propostas de acordo, na conciliação ele pode adotar tal conduta com vistas a influenciar o ajuste final (TARTUCE, 2018a, p. 387).

Dessa maneira, a mediação pode ser definida como um processo em que as partes envolvidas em um conflito negociam voluntariamente uma solução, com a ajuda de um terceiro neutro, conhecido como mediador. Essa definição, mais clara e direta, tem se tornado cada vez mais popular na doutrina por sua praticidade e objetividade.

3.2 PRINCÍPIOS NORTEADORES DA MEDIAÇÃO

A mediação, enquanto método para o tratamento dos conflitos, está fundada em alguns princípios e diretrizes que orientam o seu procedimento. De início, pode-se identificar o princípio da dignidade humana como uma das diretrizes essenciais da mediação. Afinal, por ser um meio consensual de tratamento dos conflitos, ele tem como um de seus pilares o reconhecimento do poder de decisão dos sujeitos envolvidos, exercendo seus direitos à liberdade e à autodeterminação.

Além da dignidade humana, a informalidade, a participação de um terceiro imparcial e a não competitividade seriam diretrizes que orientariam a mediação (TARTUCE, 2018a, p. 212).

A Lei 13.140, de 26 de junho de 2015, conhecida como Lei da Mediação, “Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração, ofereceu um conjunto de princípios exemplares, a nosso ver, que devem ser seguidos durante o processo de Mediação:

Art. 2º A mediação será orientada pelos seguintes princípios:

- I - imparcialidade do mediador;
- II - isonomia entre as partes;
- III - oralidade;
- IV - informalidade;
- V - autonomia da vontade das partes;
- VI - busca do consenso;
- VII - confidencialidade;
- VIII - boa-fé. (BRASIL, 2015)

O legislador infraconstitucional, conforme o art. 2º da Lei nº 13.140/2015 (Lei da Mediação) e o art. 166 da Lei nº 13.105/2015 (Código de Processo Civil), define diversos princípios que guiam a mediação. Esses princípios incluem a imparcialidade do mediador, a igualdade entre as partes, a oralidade, a informalidade, a autonomia das partes, a busca pelo consenso, a confidencialidade, a boa-fé, a independência e a decisão informada.

Dessa maneira, segundo estes princípios o mediador lidera o processo de mediação em acordo com todas as partes envolvidas, estabelecendo antecipadamente os procedimentos e etapas. Devido a essa flexibilidade, é natural que os princípios que orientam o processo de mediação se confundam com os princípios da mediação em si.

Quanto aos princípios mencionados na lei supracitada, é importante mencionar que a mesma não abrange todos os princípios discutidos na doutrina e não há acordo completo sobre os princípios que ela inclui.

Dentre isso, esta lista de princípios fornecida pela Lei é apenas ilustrativa, não excluindo a consideração de outros princípios que podem ser destacados doutrinariamente.

Além do mais, no contexto do direito individual do trabalho, o desequilíbrio econômico entre as partes ou a hipossuficiência do trabalhador são evidências claras da desigualdade na relação de emprego. Essa desigualdade fundamenta o princípio da proteção, que visa mitigar seus efeitos através da criação de vantagens jurídicas.

Por conseguinte, sendo a isonomia e a autonomia da vontade requisitos da mediação, a falta de equidade entre as partes geralmente inviabiliza o uso desse meio de resolução de conflitos em contextos trabalhistas, conforme consolidado na jurisprudência e na doutrina especializadas.

Outro aspecto refere-se à natureza dos direitos trabalhistas envolvidos nos conflitos individuais, os quais são frequentemente irrenunciáveis e indisponíveis. A mediação, por outro lado, é mais aplicável a disputas que envolvem direitos disponíveis ou indisponíveis negociáveis.

3.3 PRINCÍPIO DA IMPARCIALIDADE DO MEDIADOR

A imparcialidade do mediador é fundamental para garantir a integridade e a eficácia do processo de mediação.

No que tange esse princípio norteador, o mediador deve manter uma posição neutra e imparcial em relação às partes envolvidas, sem favorecer nenhum dos lados, devendo evitar qualquer tipo de preconceito, discriminação ou parcialidade, agindo com ética, equidade e respeito pela autonomia das partes.

Neste contexto, aduz Lagrasta, 2016:

[...] a imparcialidade envolve a proibição de qualquer conduta por parte do conciliador-mediador que importe em favoritismo, preferência ou preconceito em relação ao tratamento de uma das partes, sendo vedada a aceitação de qualquer espécie de favor ou presente. Já a neutralidade impõe proibição ao conciliador mediador consistente no ato de orientar ou mesmo formular sugestões quanto a mérito da disputa, que de alguma forma interfira no resultado final da sessão, conferindo uma solução ao conflito segundo a sua própria escala de valores, ou seja, visa evitar que valores pessoais do conciliador-mediador interfiram no resultado (LAGRASTA, 2016. p. 487).

Para uma resolução de conflitos precisa deve-se manter a imparcialidade do mediador no momento do diálogo e comunicação entre as partes, visto que isto cria uma maior credibilidade na aplicação do instituto da mediação. Vale destacar que uma das finalidades da mediação é reconstruir o diálogo entre as partes até as mesmas

chegarem a uma solução quanto aos seus interesses em comum (Vasconcelos, 2008, p. 127).

Em suma, é válido ressaltar que a imparcialidade do mediador é fundamental para assegurar a credibilidade do processo de mediação, momento o qual sua conduta imparcial reflete um procedimento justo, equitativo e voltado para atender aos interesses das partes envolvidas.

3.4 AUTONOMIA DAS PARTES

Juridicamente, a origem histórica deste princípio se deu no direito romano, porém também avançou no direito canônico chegando a ser reconhecido como um princípio jurídico com a Revolução Francesa, ou seja, uma liberdade individual passou a ser renomeado como o princípio da autonomia da vontade.

O princípio da autonomia da vontade é aquele em que as partes possuem o livre poder de escolha. Por exemplo, dentro do instituto da mediação a forma de como vai suceder desde a escolha do mediador até todo o desenvolvimento e direcionamento é regido por este princípio

Neste sentido a escolha é livre da maneira como as partes acharem melhor e acordarem entre si de acordo com normas jurídicas (DINIZ, 2011, p. 40-41).

A mediação é uma forma alternativa de solução de conflitos fundada no exercício da vontade das partes, mas não se confunde com a autocomposição, porque, enquanto nesta haverá necessariamente um sacrifício total ou parcial dos interesses da parte, naquela a solução não traz qualquer sacrifício aos interesses das partes envolvidas no conflito. Para tanto, diferente do que ocorre na conciliação, a mediação não é centrada no conflito em si, mas sim em suas causas (NEVES, 2015, p. 7).

Assim, a aplicação do princípio da isonomia implica não apenas tratar as partes de forma igual e garantir a imparcialidade do mediador, mas também tomar medidas para corrigir quaisquer disparidades que surjam durante o processo, assegurando que haja igualdade e equidade entre as partes até que a mediação seja concluída.

3.5 CONFIDENCIALIDADE

O princípio da confidencialidade, também conhecido como princípio do sigilo, determina que todas as informações resultantes da comunicação ou interação entre os participantes da mediação devem ser mantidas em caráter sigiloso. Essas informações não podem ser utilizadas fora do contexto da mediação, nem como prova em um eventual processo judicial.

De acordo com a lei, a confidencialidade abrange todas as informações geradas durante o processo de mediação, sendo proibido utilizar seu conteúdo para qualquer finalidade diferente daquela acordada pelas partes.

As informações constantes nas comunicações realizadas na autocomposição não poderão ser ventiladas fora desse processo nem poderão ser apresentadas como provas no eventual julgamento do caso, nem em outros processos judiciais (AZEVEDO, 2016. p. 254.)

Contudo, Além de beneficiar as partes envolvidas no conflito, a confidencialidade também oferece vantagens para o mediador e para o próprio processo consensual:

A confidencialidade traz vantagens para as partes, para o terceiro facilitador e para o próprio processo consensual. Para as partes, a confidencialidade ajuda a criar o espaço necessário para uma comunicação franca e livre. Para o terceiro facilitador, o princípio ajuda a preservar sua imparcialidade, na medida em que impede que ele seja testemunha do caso em que tenha atuado e, assim, possa acabar tendo que tomar partido de um dos lados; também faz que ele não fique eternamente vinculado a um caso, à espera que determinada informação obtida durante a sessão seja exigida em outro processo. Em relação ao próprio mecanismo consensual, a confidencialidade traz uma qualidade adicional muitas vezes inexistente em processos judiciais e que pode ser decisiva na escolha: empresários, por exemplo, podem optar por uma mediação para que não sejam obrigados a revelar seus segredos industriais em juízo (TAKAHASHI *et al.*, 2019, p. 30).

Cabe ressaltar que o princípio da confidencialidade, além de ser reconhecido pela Lei de Mediação como de suma importância, é amplamente protegido por nossa legislação.

4 O MEDIADOR E SUAS CARACTERÍSTICAS

O mediador como já citado anteriormente é aquela terceira pessoa neutra e imparcial que deve ter conhecimento em várias áreas de conhecimento para melhor êxito no desenvolvimento do processo da mediação. A sua principal função é a de facilitar o diálogo entre as partes, conduzir as negociações, garantindo uma visão ao direito de cada um viver de maneira moral e justa (AZEVEDO, 2009, p. 210).

Alguns dos papéis desempenhados pelo mediador são [...] presidir a discussão; esclarecer as comunicações; educar as partes; traduzir as propostas e discussões em termos não polarizados; expandir recursos disponíveis para o acordo; testar a realidade das soluções propostas; garantir que as soluções propostas sejam capazes de ser anuídas; servir como um bode expiatório para veemência e frustração das partes; e assegurar a integridade do processo de mediação (ROSA, 2012, p. 169).

O mediador ouvirá ativamente as versões, realizando uma recontextualização e um resumo do ocorrido com a finalidade de promover a compreensão das vivências sentimentais e materiais em disputa, buscando interesses comuns para que se possibilite a conversão do antagonismo entre as partes em entendimento sobre as possíveis alternativas de um acordo, que, por estar calcado no consenso, e não na imposição, será mais consistente (VASCONCELOS, 2016, p. 60).

É um terceiro estranho ao conflito trazido ao processo de mediação, escolhido ou aceito pelos mediados, rege o processo com equidistância; questiona respeitosamente, busca os reais interesses, além das posições dos mediados; trabalha em regime de confidencialidade; não é um juiz, não decide, não aconselha e não propõe acordo aos mediados; facilita a comunicação; possibilita a escuta recíproca e a reconstrução das narrativas; focaliza na transformação dos padrões comunicativos e relacionais e; resgata as habilidades dos sujeitos para que se sintam capazes de decidir e gerir seus próprios conflitos e solucionar seus próprios problemas (ZAPPAROLLI; KRAHENBUHLZ, 2012, p. 39).

A finalidade do mediador é traduzir, formular, reformular, mostrar, comunicar, facilitar, criar, transmitir, entre outras, para que as partes entendam e compreendam a realidade do conflito e veja o outro como alguém que também quer resolver o litígio como um interessado em comum das suas perspectivas (CALMON, 2013, p. 118).

A partir das reflexões o mediador atua como um facilitador neutro e imparcial, cujo principal objetivo é promover o diálogo entre as partes em disputa. Para isso, ele

desempenha uma série de papéis essenciais, como presidir a discussão, esclarecer comunicações, educar as partes, entre outros.

Essa abordagem busca não apenas resolver o conflito, mas também promover a compreensão mútua e a busca por interesses comuns, culminando em um acordo baseado no consenso e não na imposição.

Dentro disso, a definição das características, aspectos e sujeitos componentes do processo de mediação é outro objetivo do manual de mediação do CNJ. No que diz respeito às partes, por exemplo, permite que elas compareçam à sessão de mediação antes, durante ou depois do processo judicial, conforme previsto na lei.

Já as partes, têm a opção de não se manifestar durante a mediação. Se optarem por discutir seus problemas com a outra parte, essas conversas não levarão a um acordo, apenas as coisas que eles concordaram expressamente serão incluídas no termo escrito ao final da reunião. A sua vontade e o mediador não podem ser alterados e deve ser enfatizado que, nesse contexto, a participação das partes é livre.

O mediador após a adoção da confidencialidade, deve enfatizar que tudo que for dito não será divulgado a ninguém além do supervisor do programa da mediação para resolver possíveis questões de procedimento. Uma vez estabelecida a confidencialidade, o mediador deve deixar claro que não fará comentários sobre o conteúdo dos debates, nem mesmo com o juiz.

Além do mais, o manual diz que o mediador deve ser uma pessoa com quem as partes podem conversar livremente sem se preocupar com possíveis problemas futuros resultantes de uma participação de mediação de boa-fé.

Dentro desta permissão, o manual destaca a flexibilidade no processo de mediação, permitindo que o mediador ajuste os procedimentos conforme necessário, de acordo com as demandas específicas dos casos, sem se prender a prazos fixos ou aspectos técnicos vinculantes.

Em resumo, o CNJ enfatiza que a autocomposição deve ser abordada não apenas com o uso de técnicas apropriadas, mas também com a incorporação dessas técnicas pelo mediador em sua prática, independentemente do tempo e da qualidade da formação oferecida. Isso se deve ao fato de que o treinamento de mediadores é baseado em abordagens pedagógicas superficiais, objetivas e com pouco tempo para a maturação.

Portanto, o mediador é fundamental para transformar antagonismos em entendimento, resgatando a capacidade das partes de decidir e gerir seus próprios conflitos.

5 NECESSIDADE DE UMA CAPACITAÇÃO EFICIENTE AOS MEDIADORES

A formação de mediadores no Brasil é um aspecto crucial para garantir a eficiência e a competência na implementação desses métodos de resolução de conflitos.

O Anexo I da Resolução CSJT nº 174/2016 especifica os cursos destinados à formação de magistrados e à capacitação de servidores para desempenharem funções na conciliação e mediação. Esses cursos devem contar com uma carga horária mínima de 40 horas teóricas e incluir um módulo prático com duração mínima de 60 horas.

Já a Resolução nº 125 do Conselho Nacional de Justiça, estabelecida em novembro de 2010, exigiu a criação de núcleos e centros de resolução de conflitos em todos os tribunais brasileiros, definiu em seus artigos 9º e 12 a necessidade de treinamento, capacitação e atualização dos profissionais envolvidos nesse processo, especialmente no âmbito da mediação judicial.

A partir dessa demanda, intensificou-se a busca pela excelência dos serviços e pela capacitação técnica da equipe responsável pela implementação dos centros, especialmente no que diz respeito às distinções conceituais e práticas entre mediação e conciliação. Além disso, destaca-se a preparação dos profissionais do Direito para atuar de maneira colaborativa, não se restringindo apenas ao litígio.

Lagраста Neto aborda essa preocupação:

Reflete sobre essa preocupação: Se não houver mudança de estratégia na solução de conflitos, com intensa utilização de meios alternativos, previsto o engajamento de todos os lidadores do Direito, incluídos os servidores da Justiça, e o treinamento dos estudantes, desde os bancos acadêmicos, dificilmente se conseguirá alcançar o objetivo de amplo e irrestrito acesso a uma ordem jurídica justa, que nos encaminhe à mudança de mentalidade (LAGRASTA NETO, 2008, p. 11).

No entanto, isso elevou a capacitação ao status de critério essencial para a atuação de mediadores e conciliadores no sistema judiciário.

A partir dessa exigência, surgiu um movimento em direção à melhoria da qualidade dos serviços e à competência técnica da equipe encarregada de implementar esses núcleos, com foco especial na compreensão das diferenças conceituais e práticas entre mediação e conciliação, e na preparação dos profissionais do Direito para atuarem de maneira consensual, abandonando a abordagem exclusivamente litigiosa.

No contexto regional, a Justiça do Trabalho de Santa Catarina, através da Portaria Conjunta SEAP.GVP.SECOR nº 139/2022, estabelece diversas exigências em relação à formação dos indivíduos que desejam atuar na promoção de métodos autocompositivos. Por exemplo, os artigos 3º e 14 estipulam que os Magistrados responsáveis pela coordenação e supervisão no NUPEMEC-JT e nos CEJUSCs-JT devem possuir formação em cursos de capacitação em métodos consensuais de resolução de conflitos, oferecidos ou reconhecidos pela ENAMAT ou por uma Escola Judicial vinculada a um Tribunal Regional do Trabalho.

Além do mais, uma capacitação adequada auxilia os indivíduos a chegar em uma solução, aliviando o congestionamento dos tribunais.

A pacificação do conflito de forma mais harmônica e menos traumática é o real objetivo da mediação. O encontro de uma solução por meio dessa modalidade tende a diminuir, inclusive, o surgimento de novos processos entre as partes, que acabam por descobrir a sua própria forma de resolver problemas em comum, ou de conviver da forma menos traumática possível com uma situação que não tem solução, ao menos a curto prazo (PINHO, 2020, p. 661).

A Resolução n. 125/2010 do CNJ, com o intuito de promover um contato mais amplo e atualizado para os profissionais do Direito, ressalta, em seu artigo 2º, a importância de uma formação e treinamento adequados para servidores, conciliadores e mediadores. Isso visa assegurar a alta qualidade dos serviços prestados nos núcleos e centros, além de enfatizar, conforme o artigo 9º, § 2º, a necessidade de profissionais capacitados para realizar a triagem e encaminhamento apropriado dos casos. Essa abordagem evidencia uma preocupação essencial com a preparação dos profissionais envolvidos na mediação judicial e na conciliação judicial.

De igual modo, a Resolução n. 125 do Conselho Nacional de Justiça foi criada com o objetivo de exigir capacitação como requisito para mediadores e conciliadores que atuam nos núcleos estabelecidos nos tribunais de justiça do país. Em seu anexo

I, apresentou as diretrizes para essa capacitação. Contudo, mais precisamente nos artigos 4º, 5º e 6º, a resolução estipulou que o programa para promover a autocomposição de litígios e a pacificação social por meio da conciliação e mediação seria implementado com a participação de uma rede desenvolvida pelo Conselho Nacional de Justiça.

Além disso, deveria buscar a cooperação dos órgãos públicos competentes e das instituições públicas e privadas na área de ensino, visando à criação de disciplinas que promovessem a cultura da resolução pacífica de conflitos.

A capacitação ainda é importante para que as partes sejam devidamente orientadas sobre o procedimento e seu compromisso com o acordo assumido, não devendo, jamais o mediador ou conciliador forçar o acordo, que deve partir da vontade das partes (LUCHIARI, 2014, p. 9).

Para promover a efetiva integração dos meios consensuais de solução de conflitos, tanto dentro quanto fora do âmbito do Poder Judiciário, os cursos devem abordar não apenas as técnicas de mediação e conciliação, mas também a nova perspectiva sobre conflito, Direito e Justiça.

O perfil do profissional do Direito envolvido em mediação e conciliação requer uma disposição para mudanças, capacidade de escuta ativa e valorização do diálogo.

Desde 1827, com a fundação da Academia de Direito de São Paulo, os cursos de direito tiveram seu papel relevante na formação dos atores jurídicos dos locais de exercício do poder. [...]. Os cursos, desde então, restringiram-se a uma visão positivista-legalista do fenômeno jurídico, consolidando uma postura pedagógica marcada pela glosa dos textos legais, sem qualquer preocupação crítico-reflexiva. A formação normativa expressa, muitas vezes, por argumentos de autoridade, aliada às relações pautadas na medição de forças e no litígio, dificultam a democratização do acesso à Justiça e a participação efetiva do cidadão na condução da solução dos conflitos. O Direito escrito e formalizado da moderna sociedade burguesa-capitalista alcança o apogeu com sua sistematização científica, representada pela Dogmática Jurídica. O paradigma da Dogmática Jurídica forja-se sobre proposições legais abstratas, impessoais e coercitivas, formuladas pelo monopólio de um poder público centralizado (o Estado), interpretadas e aplicadas por órgãos (Judiciário) e por funcionários (os juízes) [...]. Embora a dogmática jurídica estatal se revele, teoricamente, resguardada pelo invólucro da cientificidade, competência, segurança, na prática intensifica-se a gradual perda de sua funcionalidade e de sua eficácia (WOLKMER, 2001, p. 59)

Neste tocante, com o aumento da adoção da mediação e da conciliação em todo o país, evidenciando a eficácia desses métodos na promoção da pacificação

social através da resolução e prevenção de conflitos, o Conselho Nacional de Justiça, em busca de um acesso à justiça mais justo e eficaz, estabeleceu uma Política Pública para organizar e padronizar os serviços no âmbito do Poder Judiciário.

Para facilitar o contato dos profissionais do Direito com novas abordagens e ampliar seu campo de visão, a Resolução nº 125/2010 do CNJ, em seu artigo 2º, destaca a importância da formação e treinamento adequados de servidores, conciliadores e mediadores. Isso visa garantir a alta qualidade dos serviços nos núcleos e centros.

Logo, os programas de formação em mediação conduzidos pelo Conselho Nacional de Justiça visam capacitar participantes, integrando teoria e prática, para que se tornem proficientes na aplicação das habilidades adquiridas nos cursos. Essa iniciativa tem como propósito resolver disputas de maneira ágil e eficiente, sempre que viável, diante das demandas enfrentadas pela jurisdição.

Por fim, a formação apropriada também ajuda a corrigir o equívoco de que mediar é simplesmente alcançar um acordo e que seu principal objetivo é aliviar a carga sobre os tribunais. Nas fases iniciais de implementação ou aprimoramento das práticas de mediação e conciliação, o Poder Judiciário tem demonstrado um foco excessivo na quantidade de acordos, o que pode ter consequências.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As diretrizes verticalizadas relativas às técnicas de mediação têm contribuído significativamente para a aceleração do processo de incorporação dessas práticas no sistema jurídico brasileiro. Os profissionais que detêm a prerrogativa de interpretar e aplicar o direito têm integrado esse conceito ao arcabouço legal, com o objetivo de fornecer à sociedade uma fundamentação teórica e geral para a compreensão da mediação de conflitos nesses contextos.

Observa-se, portanto, que no Brasil a institucionalização da mediação assume uma característica marcadamente normativa, refletindo o esforço em regulamentar legislativamente esse instituto no território nacional. Um exemplo disso é o manual utilizado na formação de mediadores, instituído pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Esse manual, além de corroborar com as determinações e limitações legais sobre o tema, apresenta uma lógica de mediação que se inclina mais para o aspecto negocial do que para uma abordagem humanizada, contrastando com o discurso oficial do Estado.

A Resolução mencionada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) sublinha a importância crucial da capacitação dos profissionais responsáveis pela mediação e conciliação para o êxito do projeto.

A referida resolução destaca a necessidade de formação especializada, fornecendo orientações gerais sobre os temas a serem abordados nos cursos, estabelecendo uma carga horária mínima e incentivando a realização de parcerias estratégicas. Tais parcerias visam fortalecer os centros de mediação em todos os estados brasileiros, garantindo uma estrutura robusta e eficaz para a resolução de conflitos.

Na esfera trabalhista, observa-se que os obstáculos à incorporação da mediação se tornam mais evidentes quando analisamos a falta de consideração das características inerentes a esse tipo de conflito.

A relação entre empregado e empregador é geralmente contínua, embora a igualdade e a produtividade mútuas possam ser difíceis de alcançar, dada a evidente disparidade entre as partes. Não se trata de desmerecer os esforços nesse sentido; pelo contrário, é possível construir um cenário mais equitativo, especialmente devido à natureza negociável do direito trabalhista, que oferece amplo espaço para a mediação.

Nesse contexto, destacam-se as contribuições significativas do Ministério Público do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego e dos sindicatos. No entanto, os tribunais enfrentam desafios significativos na incorporação efetiva da mediação, primariamente devido a uma lacuna epistemológica não abordada pelo Estado.

Desta maneira, não tem havido um esforço suficiente para compreender profundamente o conceito de mediação e suas implicações judiciais, o que requer uma abordagem epistemológica para explorar suas diversas definições e, consequentemente, suas múltiplas aplicações práticas.

A despeito de quaisquer especulações sobre o futuro da mediação judicial no Brasil, observamos que o percurso estatal até o momento tem sido pragmaticamente

direcionado, oferecendo pouca margem para que os atores sociais envolvidos possam dominar e aplicar eficazmente as técnicas no seu dia a dia

No contexto deste estudo, evidencia-se que a formação dos mediadores judiciais, com sua estrutura e configuração didática atuais, exerce influência direta nessa complexa missão de implementar esse instituto no Judiciário, especialmente na esfera trabalhista. Esta formação pode perpetuar uma visão simplista e ineficaz da mediação de conflitos, potencialmente ampliando controvérsias e violações de direitos.

A mediação é essencialmente uma prática discursiva no âmbito do direito trabalhista, na qual se busca alcançar a resolução de conflitos por meio do diálogo e da conscientização mútua, sem recorrer à força coercitiva. Nesse contexto, o mediador atua como um facilitador do processo, buscando harmonizar as partes envolvidas e promover um acordo que seja aceitável para todos os envolvidos.

Na mesma linha, pode-se afirmar o mesmo em relação ao ensino sobre mediação no contexto judicial, conforme delineado pelo Manual estabelecido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Em um ambiente judicial caracterizado por alto litígio, no qual as partes envolvidas em um conflito devem empenhar-se consideravelmente para compreender novas realidades e possibilidades no que tange à construção de vias alternativas, formar um mediador imparcial que facilite essa interação e contribua efetivamente para o processo revela-se muito mais complexo do que tem sido apresentado nos programas de formação em mediação judicial.

No entanto, o desenvolvimento da mediação judicial no Brasil reflete um avanço significativo, porém desafiador, rumo à construção de um sistema jurídico mais acessível e eficiente. A incorporação das técnicas de mediação, orientada pelas diretrizes normativas e pelos manuais educativos do Conselho Nacional de Justiça, representa um esforço louvável para promover a resolução consensual de conflitos no âmbito trabalhista.

É imperativo que os cursos de formação em mediação judicial não apenas proporcionem conhecimentos técnicos, mas também promovam uma compreensão mais profunda das dinâmicas e das peculiaridades dos conflitos trabalhistas. Isso inclui não só aspectos jurídicos, mas também sociais e psicológicos, essenciais para uma mediação eficaz e justa.

Por fim, conclui-se que defendo uma abordagem mais holística e humanizada na formação de mediadores judiciais. Isso envolve não apenas transmitir habilidades de negociação e facilitação, mas também cultivar uma sensibilidade para as realidades e desafios enfrentados pelas partes envolvidas nos conflitos trabalhistas. Somente assim poderemos alcançar um sistema de justiça mais inclusivo e capaz de promover soluções duradouras e equitativas para as disputas no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, André Gomma. **Manual de mediação judicial**. 6. ed. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2016. Disponível em: <https://cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/07/f247f5ce60df2774c59d6e2dddbfec54.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2024.

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

BRAGA NETO, Adolfo; SALES, Lia Maia de Moraes. **Mediação de conflitos no contexto comunitário**: aspectos atuais sobre mediação e outros métodos extrajudiciais e judiciais de resolução de conflitos. Rio de Janeiro: Gz, 2012.

BRASIL. **Lei 13.140, de 26 de junho de 2015**. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm. Acesso em: 22 abr. 2024.

CALMON, Petronio. **Fundamentos da mediação e da conciliação**. 2. ed. Brasília: Gazeta Jurídica, 2013.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (BRASIL). **Resolução n. 125/2010 do CNJ**. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao_n_125-GP.pdf. Acesso em: 26 abr. 2024.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

FALECK, Diego; TARTUCE, Fernanda. **Introdução histórica e modelos de mediação**. 2016. Disponível em: <http://www.fernandatartuce.com.br/artigosdaprofessora>. Acesso em: 17 maio 2024.

GRINOVER, Ada Pellegrini. O minissistema brasileiro de justiça consensual: compatibilidade e incompatibilidades. **Publicações da Escola AGU**, Brasília, v. 8, n. jan/mar. 2016b, p. 15-36.

LAGRASTA NETO, Caetano. **Mediação, conciliação e suas aplicações pelo tribunal de justiça de São Paulo**. São Paulo: Atlas, 2008.

LAGRASTA, Valeria Ferioli. Código de Ética: princípios, regras de conduta, sanções, remuneração e supervisão. *In*: LAGRASTA, Valeria Ferioli; BACELLAR, Roberto (Orgs.). **Conciliação e mediação**: ensino em construção. São Paulo: IPM: ENFAM, 2016. p. 487.

LOURENÇO, José. **Limites à liberdade de contratar**: princípios da autonomia e da heteronomia da vontade nos negócios jurídicos. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2001.

LUCHIARI, Valéria Ferioli Lagrasta. Mediação judicial: análise da realidade brasileira origem e evolução até a Resolução n. 125, do Conselho Nacional de Justiça. *In*: GRINOVER, Ada Pellegrini; WATANABE, Kazuo (Coord.). **O controle jurisdicional de políticas públicas**. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

LUZ, Jovanka da. **Gandhi e mediação**: os princípios da não violência, da justiça e do amor. Fortaleza: Uni Fortaleza, 2005.

MARINELA, Fernanda. **Direito administrativo**. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

MARQUES, Cláudia Lima. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor**: o novo regime das relações contratuais. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Elementos de direito administrativo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991.

MIRANDA NETTO, Fernando Gama de; SOARES, Irineu Carvalho de Oliveira. Princípios procedimentais da mediação no novo código de processo civil. *In*: ALMEIDA, Diogo Assumpção Rezende de; PANTOJA, Fernanda Medina; PELAJO, Samantha (Coords.). **A Mediação no Novo Código de Processo Civil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 109-119.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito processual civil**. 7. ed., Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de. **Manual de direito processual civil contemporâneo**. 2. ed São Paulo: Saraiva, 2020.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de. **Mecanismos de solução alternativa de conflitos**: algumas considerações introdutórias. São Paulo: Oliveira Rocha, 2004.

RODRIGUES JÚNIOR, Walcir Edson. **A prática da mediação e o acesso à justiça**. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

ROQUE, Sebastião José. A mediação como fórmula de resolução de litígios. Revista **Jus Navigandi**, Teresina, a. 15, n. 2453, 20 mar. 2010. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/14494>. Acesso em: 13 abr. 2024.

ROSA, Conrado Paulino da. **Desatando nós e criando laços**: os novos desafios da mediação familiar. Belo Horizonte: Del Rey, 2012.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves D. **Mediação de conflitos**. São Paulo: Atlas, 2013.

TAKAHASHI, Bruno *et al.* **Manual de mediação e conciliação na Justiça Federal**. Brasília: Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários, 2019.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis**. 4. ed. São Paulo: Método, 2018.

TILKIAN, Rubens Decoussau. **Comentários à lei de mediação**. São Paulo: Migalhas, 2016.

TROVILLHO, Octávio Henrique Betta Barbosa Correa. **A mediação como método adequado de solução de conflitos e forma de reestabelecer as relações interpessoais**. 2014. 49 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Universidade Municipal de São Caetano do Sul, São Caetano do Sul, 2014.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. **Mediação de conflitos e práticas restaurativas**: modelos, processos, ética e aplicações. São Paulo: Método, 2008.

VEZZULLA, Juan Carlos. **Mediação**: guia para usuários e profissionais. Florianópolis: Juan Carlos Vezzulla; Dominguez & Dominguez, 2001.

VILAS-BÔAS, Renata Malta. **Hermenêutica e interpretação jurídica**: hermenêutica constitucional. Brasília: Universal, 2003.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Pluralismo jurídico**: fundamentos de uma nova cultura no direito. 3. ed. São Paulo: Alfa Omega, 2001.

ZAPPAROLLI, Célia Regina; KRAHENBUHL, Mônica Coelho. **Negociação, mediação, conciliação, facilitação assistida**: prevenção, gestão de crises nos sistemas e suas técnicas. São Paulo: Ltr, 2012.