

A MEDIAÇÃO COMO INSTRUMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

Emanuelle dos Santos Tonoli¹

Renata Christiana Vieira Maia²

RESUMO

Sabe-se que a Constituição da República Federativa do Brasil adotou o princípio da negociação coletiva, recomendando o entendimento direto entre as partes para a solução de controvérsias. Assim, no artigo 114, §§ 1º e 2º, elegeu a negociação coletiva e a arbitragem como meios de solução dos conflitos coletivos trabalhistas. Porém, a negociação coletiva plena, como meio de solução de controvérsias, possibilita a utilização da mediação. Desse modo, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego vêm atuando como mediadores na solução de conflitos trabalhistas de natureza coletiva, envolvendo sindicatos de trabalhadores e empregadores (ou sindicato patronal). Isso posto, busca-se com este trabalho analisar a mediação como instrumento da negociação coletiva trabalhista, bem como seus fundamentos e sua aplicação, visto que a mediação ainda é pouco utilizada, não possui Lei própria que a regule e é uma alternativa interessante às burocratização e mora do Judiciário. Em suma, analisaremos a importância da mediação nos conflitos coletivos do trabalho, como instrumento da negociação coletiva trabalhista, não como medida substitutiva do Judiciário, mas sim como alternativa necessária, na medida em que transfere a responsabilidade pela manutenção do diálogo em busca do consenso, propiciando mais amplo acesso à justiça, personalizado e eficaz.

Palavras-chave: Mediação. Direito coletivo do trabalho. Autocomposição nas relações de trabalho.

THE MEDIATION AS AN INSTRUMENT OF COLLECTIVE NEGOTIATION LABOR

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP, Ex-Pesquisadora-Extensionista do Centro de Mediação e Cidadania da UFOP.

² Coordenadora do Centro de Mediação e Cidadania da UFOP, Mestre em Direito Empresarial pela Faculdade Milton Campos, Professora do Curso de Direito da UFOP, Professora convidada do IEC/PUC-MG, mestranda em Direito Processual Civil na Faculdade de Direito da UFMG.

ABSTRACT

It is known that the Constitution of the Federative Republic of Brazil adopted the principle of collective negotiation, recommending the direct understanding between the parties for the settlement disputes. Thus, in Article 114, §§ 1º and 2º, it elected a collective negotiation and arbitration as a mean of settlement of collective labor disputes. However, the entire collective negotiation, as a mean of settlement of controversies, enables the use of mediation. So, the Public Ministry of Labor and the Ministry of Labor and Employment have been acting as mediators in the solution of collective nature labor conflicts, involving syndicate of workers and employers (or syndicate of employers). That said, this work proposes to analyze the mediation as an instrument of collective negotiation labor, as well as its foundations and its application, since the mediation is still little used, does not have its own Law that regulates it and is an interesting alternative to the bureaucratization and the delay of the Judiciary. In short, we will examine the importance of mediation in collective conflicts of labor, as an instrument of collective negotiation of labor, not as a substitute measure of the Judiciary, but rather as a necessary alternative, since it transfers the responsibility for the maintenance of dialogue in search of consensus, providing broader access to a customized and effective justice.

Keywords: Mediation. Collective Right of labor. Auto-composition in labor relations.

1 INTRODUÇÃO

Destaca-se que, na Resolução nº 26 da ONU, de 28 de julho de 1999, o Conselho Econômico e Social das Nações Unidas recomenda que os Estados desenvolvam os chamados ADRs (Alternative Dispute Resolution). No entanto, no Brasil, a utilização do meio adjudicatório, por meio do Judiciário, na resolução de conflitos é a recorrente. Faz-se necessário, assim, o desenvolvimento de mentalidade receptiva aos outros métodos de resolução de conflitos, já presente em outros países, tais como Estados Unidos, França e Canadá.

Entende-se que a mediação é facilitação da negociação por meio da interferência do terceiro imparcial – o mediador – que auxilia os envolvidos a chegarem, por si mesmos e de forma voluntária, a acordo mutuamente aceitável sobre as questões discutidas (MOORE,

1998). Desse modo, a natureza da mediação é relacional, uma vez que busca estabelecer ou reestabelecer o diálogo entre os participantes, para que o conflito possa ser mais bem compreendido, bem como as emoções e interesses nele envolvidos. A partir desse conceito, tem-se que o mediador não determinará um vencedor e um perdedor no processo de mediação (como ocorre no processo adjudicatório), mas facilitará, imparcial e confidencialmente, a comunicação para que ambos os envolvidos sejam vencedores ao estabelecerem por si mesmos um acordo que os beneficie e fortaleça o seu diálogo.

Dentre os outros fundamentos da mediação extraíveis da referida definição, estão a voluntariedade e a autonomia dos participantes, uma vez que os próprios participantes devem chegar ao consenso. Outro aspecto a ser destacado é o “empoderamento” dos sujeitos envolvidos, por meio do qual recuperam reflexivamente o próprio poder para que sejam capazes de melhor gerenciar e suprimir futuros conflitos.

Por outro lado, a partir da Revolução Industrial, desenvolveu-se o Direito do Trabalho, devido aos abusos cometidos pelos detentores da atividade econômica contra os trabalhadores, aliados à tolerância do poder estatal (seguindo a ideologia liberal “laissez faire, laissez passer”), bem como à percepção da classe operária sobre a necessidade de unir forças para se contrapor aos interesses do capital (CAMPAGNER, 2011, p. 15). A partir desse marco, então, advieram os conflitos coletivos de trabalho, nos quais trabalhadores e empregadores passaram a buscar, por meio de seus sindicatos, a melhor forma de composição de seus interesses. Assim, historicamente, o surgimento dos sindicatos e a possibilidade de livre associação proporcionou a organização dos trabalhadores, bem como a possibilidade de avanço na busca pela democracia e pelo equilíbrio social e econômico, tendo em vista que visam suprir a desigualdade econômica e social dos participantes da relação de trabalho na discussão de direitos e obrigações no campo laboral.

Isso posto, sabe-se que, no Brasil, a solução jurisdicional dos conflitos coletivos de trabalho entre categorias profissionais e econômicas ou pessoas jurídicas (estas no caso do acordo coletivo) é realizada por meio do dissídio coletivo. Destaca-se, ainda, o fato de a sindicalização, o direito à greve e à negociação coletiva estarem conectados para tornar efetiva a autonomia coletiva.

Nesse aspecto, a busca pela solução de forma mais rápida e menos onerosa proporcionou a previsão da negociação coletiva no Brasil, por meio do artigo 616 da Consolidação das Leis do Trabalho. Destaca-se, assim, o fato de os sindicatos não poderem se recusar à negociação coletiva quando provocados. Atualmente, a negociação coletiva é prática reconhecida pela sociedade como alternativa viável para a solução de conflitos trabalhistas,

visto que assim podem-se minimizar os problemas do Judiciário, tais como morosidade e congestionamento, por meio da redução de ações judiciais propostas, as quais demandam tempo e elevados custos. Assim, segue-se a tendência da desjudicialização, caracterizada pela simplificação processual ou o recurso a métodos menos formais para soluções de conflitos, bem como pelo surgimento de estruturas não judiciais a fim de dirimir questões conflituosas.

Exemplo dessas estruturas não judiciais são as Comissões de Conciliação Prévia (CCP), instituídas no artigo 625-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)³. Tendo em vista a divergência doutrinária e jurisprudencial acerca da consideração da CPP como condição processual (impedindo o exercício do direito de ação pelos titulares anteriormente a essa fase extrajudicial, o que limitaria o direito fundamental ao acesso à Justiça) e a propositura das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI's) n. 2.139-DF, n. 2.160-DF e n. 2.237-DF, o Supremo Tribunal Federal (STF) entendeu pela sua não necessidade, em respeito ao princípio do acesso à justiça. Em suma, segundo entendimento do STF, a submissão de conflitos à Comissão de Conciliação Prévia não constitui pressuposto processual nem condição de agir.

Quanto à mediação, destaca-se a atuação do Ministério Público do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como de indicado pelas partes em litígio, como mediador, conforme estabelecido no artigo 11 da Lei 10.192/2001 e no Decreto 1.572/1995 (que regulamenta a mediação coletiva), a serem analisados oportunamente.

Nesse sentido, o presente trabalho propõe reflexão sobre a resolução de conflitos coletivos oriundos das relações de trabalho, destacando que os mecanismos atuais necessitam de aperfeiçoamento, sobretudo devido à deficiência de legislação específica, no caso da mediação, bem como ao fato de muitas vezes as partes interessadas não dispensarem grandes esforços na negociação coletiva por já terem definido o caminho do dissídio coletivo. Questiona-se, além disso, se o excessivo intervencionismo estatal presente no ordenamento jurídico brasileiro não limita a efetiva autonomia sindical e engessa o comportamento dos grupos sociais, tendo-se como ponto de partida a moderna teoria do conflito e as especificidades do conflito no direito coletivo do trabalho. Seria, portanto, eficaz a mediação nos conflitos coletivos do trabalho na atual conjuntura do ordenamento jurídico brasileiro?

³ Artigo 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical. BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 Ago. 2013.

Essa é uma questão a ser analisada a partir dos dados do Ministério do Trabalho e Emprego e da reflexão sobre o assunto.

Sabe-se, por fim, que o acesso à Justiça é direito fundamental, que não está, porém, limitado ao acesso ao Poder Judiciário. Destarte, faz-se necessária a reflexão sobre a utilização da mediação como instrumento de acesso à Justiça, voltada à construção de uma cultura de paz, de diálogo e à manutenção das relações continuadas.

Como justificativa do presente trabalho, tem-se que, especialmente na área trabalhista, manteve-se a lógica do sistema corporativo no nosso ordenamento jurídico, optando-se pela excessiva interferência estatal nos conflitos coletivos de trabalho. Porém, a resolução desse tipo de conflito deve ser diferenciada, para que seja alcançado o objetivo da pacificação dos envolvidos e, conseqüentemente, a permanência da relação continuada entre as partes, não bastando apenas chegar-se a acordo que solucione o conflito. Além disso, a alteração recente da Súmula n. 277 do Tribunal Superior do Trabalho⁴ possibilita o incentivo à utilização da mediação como instrumento da negociação coletiva, conforme será desenvolvido oportunamente.

Os objetivos do presente trabalho consistem em compreender as perspectivas trazidas pelas normas que disciplinam a mediação no direito coletivo do trabalho, como a Portaria n. 818/1995, que prevê o credenciamento do mediador perante as Superintendências Regionais do Trabalho; o Decreto n. 1.572/1995, que regulamenta a mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista e dá outras providências. Analisar os princípios e fundamentos da mediação, com ênfase na sua noção de instrumento da negociação coletiva trabalhista, bem como sua aplicação tendo em vista o contexto do acesso à justiça no Estado Democrático de Direito.

A reflexão da mediação, seus fundamentos e aplicação demanda compreender o contexto em que está inserido esse método de resolução de conflitos, bem como o seu surgimento e os fatores que influenciam sua aplicação, sobretudo no direito coletivo do trabalho.

Enfim, o presente artigo englobará a verificação a eficácia de implantação da mediação como forma de resolução de conflitos coletivos de trabalho a partir da análise de dados fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 277. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em: 18 Ago. 2013.

2 MEDIAÇÃO

Partindo-se do conceito de conflito estabelecido por Douglas H. Yarn, pelo qual é “um processo ou estado em que duas ou mais pessoas divergem em razão de metas, interesses ou objetivos individuais percebidos como mutuamente incompatíveis” (YARN, 1999, p.113); tem-se que a possibilidade de perceber o conflito de forma positiva é uma das principais inovações da chamada moderna teoria do conflito.

É válido mencionar, também, o modelo das espirais de conflito de Rubin e Kriesberg (AZEVEDO, 2009, p. 32-33), pelo qual se percebe o desenvolvimento do conflito de forma a se agravar progressivamente, segundo essa teoria. Assim, a adoção de métodos autocompositivos de resolução de conflitos, como a mediação, tem se mostrado iniciativa de facilitar o acesso a justiça, por meio de postura não adjudicatória, tendo em vista que os próprios envolvidos podem dirimir o conflito ou administrá-lo de independentemente da propositura de demanda judicial.

Utilizada ao longo da história por chefes tribais, pajés, anciãos e conselheiros como método de pacificação social e integração (DIAS, 2010, p. 153), a mediação volta a ser adotada nos Estados Unidos, principalmente, nos anos 70 e 80, como uma importante forma de resolução de controvérsias, num movimento denominado de *Alternative Dispute Resolution* (ADR), que visava a promoção do acesso ao direito e à justiça (DIAS, 2010, p. 154).

Com efeito, Douglas E. Yarn a define como:

Um processo autocompositivo segundo o qual as partes em disputa são auxiliadas por uma terceira parte, neutra ao conflito, ou um painel de pessoas sem interesse na causa, para auxiliá-las a chegar a uma composição. Trata-se de uma negociação assistida ou facilitada por um ou mais terceiros na qual se desenvolve processo composto por vários atos procedimentais pelos quais o(s) terceiro(s) imparcial(is) facilita(m) a negociação entre pessoas em conflito, habilitando-as a melhor compreender suas posições e a encontrar soluções que se compatibilizam aos seus interesses e necessidades (YARN, 1999, p. 272).

Nesse diapasão, a mediação é conceituada por Christopher W. Moore como facilitação da negociação por meio da interferência do terceiro imparcial – o mediador – que auxilia os envolvidos a chegarem, por si mesmos e de forma voluntária, a um acordo mutuamente aceitável das questões discutidas (MOORE, 1998, p. 22-23). Porém, salienta-se que há vários tipos de mediação, dentre eles, a mediação avaliadora e a facilitadora.

Dependendo dos tipos de mediação e de conflito, seria admitida ou não uma postura mais ativa do mediador, que poderia sugerir opções de acordo, se assim solicitado.

Desse modo, tendo em vista a ausência de unidade conceitual do termo, entende-se a mediação como processo pela qual os envolvidos aceitam, voluntariamente, a interferência do terceiro imparcial – o mediador – que facilitará sua comunicação, sem poder de decisão, a fim de ajudá-los a lidar com suas diferenças ou mesmo resolvê-las. Cabe ao mediador, portanto, auxiliar os participantes para que eles tomem as decisões acerca do consenso.

Sabendo-se que a mediação é um procedimento não adversarial, por tal procedimento, os participantes têm possibilidade de chegar a um acordo com ganhos recíprocos. Contudo, os verdadeiros interesses dos participantes devem ser evidenciados, para que possam ser convergidos em interesses comuns por meio da compreensão mútua e buscar as possibilidades reais de acordo (DIAS, 2010, p.48).

Destaca-se, ainda, que mediação e conciliação (sendo esta outra forma autocompositiva de resolução de controvérsias) têm sido distinguidas pela interferência ou não do terceiro, dentre outros critérios adotados, conforme divergências doutrinárias. Como regra, na mediação, os próprios envolvidos é que devem resolver a controvérsia. Para André Gomma de Azevedo, o critério de distinção seria o temporal, havendo restrição de tempo para a realização da conciliação (AZEVEDO, 2009, p.42), sendo que na mediação não há tais restrições temporais. Outros a distinguem indicando que, na conciliação, o conciliador pode apresentar apreciação do mérito ou recomendação de uma solução tida por ele como justa. Assim, na prática, o conciliador pode acabar sugerindo solução ou interferindo mais enfaticamente na negociação do acordo. Na mediação, por sua vez, tais recomendações não seriam cabíveis, em regra, uma vez que o acordo deve ser sugerido e estabelecido pelos participantes, por si mesmos. Entretanto, existem tipos de mediação que poderão precisar da postura mais ativa do mediador, a depender da complexidade do conflito ou de seu desenvolvimento.

Enfatiza-se, ainda, que o mediador não estabelecerá um vencedor e um perdedor (como no processo adjudicatório) na mediação, mas facilitará a comunicação para que ambos os envolvidos sejam vencedores ao estabelecerem por si mesmos um acordo que os beneficie e fortaleça o seu diálogo.

Além disso, é importante destacar que o mediador deve empenhar-se em agir com imparcialidade, servindo a todas as partes de modo equitativo durante toda a mediação, bem como esclarecer aos envolvidos que toda a informação obtida previamente à mediação, no

decorrer desta, ou em ato que lhe esteja relacionado, é confidencial, salvo os casos previstos em lei ou quando estão em causa questões de ordem pública.

Logo, o mediador é responsável pelo processo da mediação como um maestro, que não toma o lugar dos músicos, a quem compreende, infunde confiança, insufla ritmo e impulsiona a performance (SIX, 2001, p. 223).

2.1 Fundamentos da mediação e seus aspectos

Com efeito, passando a se referir às características da mediação, uma visão positiva do conflito proporciona às partes, quando envolvidas em processos construtivos de resolução de disputas, concluir tal relação processual com o fortalecimento da relação social preexistente e, em regra, engrandecimento do conhecimento mútuo.

O mediador francês Jean-François Six destaca o fato de a mediação ser, inequivocamente, relacional (SIX, 1990, p. 164). Além disso, evidencia outros elementos indissociáveis da mediação, dentre eles a terceira pessoa, o não poder, a catálise e a comunicação.

O terceiro, legitimamente credenciado a atuar, pode ser uma pessoa ou um grupo, a quem se franqueia a palavra, o tempo e a autoridade para intervir. Esse terceiro não tem nenhum poder além da mencionada autoridade franqueada, auferida e legitimada no processo e pelos procedimentos, segundo os quais a mediação opera (SIX, 1990, p. 176).

Portanto, a mediação implica processo de catálise, aceleração, no estabelecimento do diálogo entre as partes, já que como um catalisador, o mediador (terceira pessoa), na medida do papel que lhe é auferido, altera os componentes e o produto final de uma reação, acelerando seu processo de transformação. Assim, o que se busca não é obrigatoriamente acordo, mas a retomada ou o estabelecimento da comunicação entre os envolvidos. Se esse diálogo for propiciado sem que dele resulte a resolução do conflito propriamente dita, a mediação ainda sim teria cumprido seu papel, de facilitadora da comunicação, contribuindo para com possível demanda adjudicatória posterior.

Outro aspecto de suma importância a ser destacado é o “empoderamento” dos sujeitos envolvidos no processo de mediação, por meio do qual os atores – pessoas, grupos ou comunidades – recuperam flexivamente o próprio poder, promovendo a reciclagem de seus recursos e a criação de novas possibilidades. Destarte, busca pela restauração do senso de valor e poder da parte para que esteja apta a mais bem dirimir e administrar futuros conflitos.

A partir disso, percebe-se que o mediador não concede seu poder como especialista às partes, sendo este poder originariamente delas para que por si mesmas tenham condições de estabelecer diálogo a fim de que reconheçam seus direitos, chegando ou não a consenso. Tem-se, assim,

(...) A perspectiva transformadora [da mediação], que alude a como, mediante atos comunicativos, os sujeitos sociais reconhecem a si mesmos e reconhecem a outros como produtores de conhecimento e de ações, adotando-se (*empowerment*) de seu próprio poder como dimensão transformadora. Tais processos facilitam tanto a recuperação do poder próprio das pessoas, grupos e comunidades, como os potenciais desenvolvimentos transformadores que tal reconhecimento implica. (SCHNITMAN ; LITTLEJOHN, 1999, p.25).

O método adjudicatório de resolução de controvérsias, ao revés, não “empodera” as partes, mas estabelece solução vinda de cima, do especialista (do juiz), sob o modelo de que sempre há vencedor e perdedor (lógica binária).

Destaca-se, também, a aplicação do princípio da autocomposição na mediação, pelo qual são as próprias partes que ditam a solução do conflito, como já mencionado. O máximo que poderia acontecer é que as partes utilizassem do terceiro (o mediador no caso da mediação) como facilitador da comunicação, não detendo este, porém, poder de decisão. Contudo, se um resultado que favoreça a ambas as partes não for encontrado, essas podem recorrer à heterocomposição. É válido mencionar, além disso, o fato de a participação das partes na mediação ser voluntária, ou seja, nada, seja o início do processo de mediação ou a sua continuidade, será feito contra a vontade dos envolvidos.

Aliás, é de suma importância a autonomia das partes para obter seu próprio acordo, uma vez que o mediador é exatamente um intermediário; não é o juiz que decide, nem o advogado que aconselha ou defende as partes, nem o terapeuta que as cura. Sua função é, portanto, aproximar as partes e facilitar seu diálogo. Por isso, do ponto de vista teórico, se o terceiro que intervém exerce coerção sobre uma ou ambas as partes para que cheguem a acordo, não realiza a verdadeira mediação, pois esta sobrepõe meras preferências ou opiniões pessoais do terceiro interveniente. O mediador deve controlar o processo, mas as partes devem ser donas do conteúdo e do resultado da mediação.

O processo de mediação, ao mesmo tempo, tem como corolário o princípio do contraditório, da mesma forma que outros métodos de resolução de conflitos, permitindo-se que os participantes atuem a fim de tentar resolver a controvérsia. Parte-se, neste ponto, do conceito de contraditório de Elio Fazzalari, pelo qual

(...) consiste na participação dos destinatários dos efeitos do ato final em sua fase preparatória; na simétrica paridade das suas posições; na mútua implicação das suas atividades (destinadas, respectivamente, a promover e impedir a emanção do provimento); na relevância das mesmas para o autor do provimento; de modo que cada contraditor possa exercitar em conjunto – conspícuo ou modesto, não importa – de escolhas, de reações, de controles, e deva sofrer os controles e as reações dos outros, e que o autor do ato deva prestar contas dos resultados. (FAZZALARI, 2006, p. 119-120).

Destaca-se, novamente, o fato de que na mediação os próprios envolvidos é que devem chegar à solução. Evidencia-se como característica, ainda, a informalidade, uma vez que o processo vai se amoldando conforme a participação e interesse dos envolvidos, seu progresso ou a sua forma de atuar. Portanto, evidencia-se a flexibilidade procedimental da mediação. Mostra-se mais produtivo, ainda, o tom informal utilizado pelo mediador, que não se apresentaria como autoridade, já que o tom de conversa estimula o diálogo. Apesar disso, não deve ser esquecida a postura profissional de todos os envolvidos na sessão de mediação.

Outro aspecto da mediação que merece referência é o baixo custo do seu sistema, fato que estimulou sua utilização, sobretudo nos Estados Unidos, uma vez que atrasos e custos caminham juntos.

Nesse contexto, trata-se de um importante método alternativo de resolução de conflitos que, apesar disso, não possui legislação específica que o regulamenta e institui no contexto brasileiro. Porém, há alguns Projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional que abordam o instituto da mediação, sendo o mais recente o Projeto de Lei do Senado nº 517/2011 (que propõe instituir e disciplinar o uso da mediação como instrumento para prevenção e solução consensual de conflitos). Há, ainda, o Projeto de Lei da Câmara nº 94/2002 (substituto do Projeto de Lei nº 4827/1998) e o projeto de novo Código de Processo Civil (que prevê a mediação a exemplo dos artigos 134 a 144, que compõem a Sessão V “Dos conciliadores e dos mediadores judiciais”).

3 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Parte-se, neste ponto, da definição de Direito do Trabalho como complexo de regras, princípios e institutos jurídicos que regulam as relações empregatícias, seja especificamente nas obrigações contratuais de caráter individual, seja nos vínculos estabelecidos entre os entes coletivos que representam os sujeitos desse contrato (DELGADO, 2011, p.15). Além disso, o Direito do Trabalho regula outras relações laborativas não empregatícias especificadas em lei.

Durante o século XIX, as lutas por melhores condições de trabalho e as reivindicações coletivas de trabalhadores destacaram a dimensão coletiva da relação de trabalho, propiciando condições, a partir do início do século XX, para a percepção da singularidade desta relação jurídica, abrindo caminho para a incorporação dos direitos sociais nas constituições (primeiramente, na Constituição da Revolução Mexicana de 1917, depois na Constituição alemã de Weimar em 1919, ingressando no constitucionalismo brasileiro a partir da Constituição de 1934), a fim de reconhecer a autonomia do direito individual do trabalho e de proporcionar o surgimento de meios judiciais e extrajudiciais de solução de conflitos coletivos (CASSAR, 2012, p.1204).

Sabe-se que é, nessa conjuntura, ramo especial do Direito, separado da matriz civilista originária desde meados do século XIX, tendo em vista que passou a construir uma cultura jurídica com regras, instituições, teorias, institutos e princípios próprios, assegurando, em seu conjunto, sua autonomia em relação ao universo diversificado do Direito. É destacável ainda o fato de sua particularidade intensificar-se tendo em vista o seu direcionamento, sendo este vinculado ao objetivo histórico de aperfeiçoar as condições de contratação da forma de trabalho no sistema socioeconômico (DELGADO, 2012, 1303).

Subdivide-se este ramo do direito em dois seguimentos distintos, cada qual com regras, instituições, teorias, institutos e princípios próprios: o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho.

O primeiro deles, o individual, trata da regulação do contrato de emprego, fixando direitos, obrigações e deveres das partes contratantes. Tutela, também, por exceção, outras relações laborativas especificamente determinadas em lei. Desse modo, preceitua Mauricio Godinho Delgado:

(...) o Direito Individual do Trabalho define-se como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas (DELGADO, 2012, p. 51).

Por outro lado, o Direito Coletivo do Trabalho tutela as relações inerentes à autonomia privada coletiva, ou seja, relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações obreiras e empregadores de forma direta, ao corrente das demais relações surgidas na dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores. A saber:

Já o Direito Coletivo do Trabalho pode ser definido como complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações (DELGADO, 2012, p.51).

Enfim, em conformidade com o conceito mencionado anteriormente, define-se o Direito Material do Trabalho, que compreende o Direito Individual e o Direito Coletivo, como:

(...) complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas (DELGADO, 2012, p.51).

Destaca-se, ainda, que, apesar das controvérsias doutrinárias acerca da autonomia do segmento juscoletivo trabalhista, há institutos e particularidades do Direito Coletivo do Trabalho que requerem exame minucioso. Tem-se como exemplos, assim, a negociação coletiva e seus instrumentos, os sujeitos coletivos trabalhistas, especialmente os sindicatos, a greve, a mediação e a arbitragem coletivas, os interesses metaindividuais e seu impacto neste ramo jurídico.

Destarte, o Direito Coletivo do Trabalho cumpre funções que lhe são específicas, em virtude de seus institutos e peculiaridades, a saber: geração de normas jurídicas (que se distanciam em qualidades e poderes de meras cláusulas obrigacionais); pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva (que são aqueles que surgem em torno da relação de emprego, ganhando projeção coletiva); função sociopolítica (tendo em vista que o Direito Coletivo do Trabalho é um dos mais importantes instrumentos de democratização social gerados ao longo do desenvolvimento do sistema socioeconômico); função econômica (que consiste em sua aptidão de produzir a adequação às peculiaridades regionais ou históricas de regras de indisponibilidade apenas relativa) (DELGADO, 2011, p. 30-31).

Sabe-se que, indubitavelmente, a função justralhista central, que consiste na melhoria das condições de contratação da força de trabalho na ordem socioeconômica, é exercida também no Direito Coletivo (DELGADO, 2011, p. 24). Desse modo, não pode haver rompimento, ainda que por meio de negociação coletiva, com o núcleo basilar de princípios do Direito do Trabalho, bem como com o patamar mínimo civilizatório fixado pela ordem jurídica estatal. Cabe, porém, ao Direito Coletivo certa função de adequação setorial da generalidade de determinadas regras justralhistas (DELGADO, 2012, p. 1312). Além disso,

também lhe é cabível a função de pacificação de controvérsias reais de caráter comunitário, afastando a incerteza subjetiva quanto ao devido existente, através de efetiva transação coletiva, em que se concedem, reciprocamente, vantagens às partes coletivamente representadas (DELGADO, 2011, p.28). Há relação clara neste ponto com a função de resolução de controvérsias do instituto da mediação, conforme já desenvolvido.

3.1 Conflitos coletivos de trabalho e formas de resolução

Octavio Bueno Magano, define conflito coletivo como aquele em que a divergência em face de individualizado interesse envolve a disputa entre sujeitos constituídos por um “grupo de trabalhadores, de um lado, e empregador ou grupo de empregadores, de outro”, e se “ademais, o objeto da divergência corresponde ao interesse do próprio grupo, ou de seus membros considerados não *uti singuli* mas *uti universi*” (MAGANO, 1990, p. 155-156).

Portanto, partindo-se do fato de o Direito Coletivo do Trabalho estruturar-se em torno dos seres coletivos trabalhistas, geralmente os sindicatos, esses agem na resolução de conflitos coletivos oriundos das relações de trabalho, sendo que esses conflitos podem ser, de forma genérica, de caráter jurídico ou de caráter econômico.

Considera-se, então, os conflitos coletivos trabalhistas como os que afetam comunidades determinadas de trabalhadores e empregadores ou tomadores de serviços, quer no âmbito restrito do estabelecimento ou empresa, quer de forma ampla, envolvendo a categoria ou comunidade obreira mais ampla, destacando-se que, no sistema jurídico brasileiro, a categoria tende a ser a unidade mais ampla de agregação de trabalhadores, no âmbito dos conflitos coletivos de trabalho.

3.2 Modalidades de conflitos coletivos

O caráter dos conflitos coletivos laborais se subdividem em jurídico e econômico. Desse modo, os primeiros se referem à interpretação divergente sobre regras ou princípios jurídicos já existentes, sejam estabelecidos ou não em diplomas coletivos negociados. Já os últimos tratam de divergência no tocante a condições objetivas que envolvem o ambiente e contratos de trabalho, com reflexões evidentes no aspecto material (DELGADO, 2011, p.32-33). Com efeito, a controvérsia abrange reivindicações econômico-profissionais dos trabalhadores, ou demandas empresariais perante eles, a fim de alterar as condições de trabalho na respectiva empresa ou categoria. Segundo Amauri Mascaro Nascimento, os

conflitos coletivos de caráter econômico são também chamados de conflitos de interesse, uma vez que os trabalhadores reivindicam novas e melhores condições de trabalho (NASCIMENTO, 2000, p. 254).

3.3 Negociação coletiva como meio de resolução dos conflitos coletivos trabalhistas e a sua relação com a mediação

Nessa perspectiva, a negociação coletiva se enquadra como método autocompositivo de resolução de conflitos. Porém, conforme ressaltado por Maurício Godinho Delgado, é um método autocompositivo essencialmente democrático, o qual gere interesses profissionais e econômicos de relativa relevância social. Por isso fala-se em transação coletiva negociada. Além disso, a negociação coletiva relaciona-se a outras formas de resolução de conflitos, sejam elas autocompositivas ou heterocompositivas, como a mediação, a greve e a arbitragem. Destarte, considera-se que esses três mecanismos podem ser considerados instrumentos meio da negociação coletiva trabalhista. Destaca-se, ainda, que a negociação coletiva também possui seus instrumentos fim, os quais consumam o sucesso do processo de negociação, quais sejam a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo do trabalho no Brasil (DELGADO, 2011, p. 137-138).

Isso posto, evidencia-se a relação entre os institutos da negociação coletiva e da mediação, bem como sua aplicabilidade conjunta, a fim de que sejam resolvidos conflitos coletivos trabalhistas.

Sabe-se que ramo do Direito Coletivo do Trabalho possui funções específicas em relação ao Direito do Trabalho como um todo, conforme já foi desenvolvido.

Tendo em vista que a negociação coletiva trabalhista constitui o principal instrumento de concretização do Direito Coletivo do Trabalho, compartilha de seus mesmos objetivos e funções. Esse entendimento é acompanhado por Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2011, p.139). Contudo, Amauri Mascaro Nascimento opta por discriminar diversas das funções ou características consideradas específicas ao Direito Coletivo do Trabalho como inerentes a um único instituto seu: a negociação coletiva trabalhista (NASCIMENTO, 2000, p.308-310).

Para José Augusto Rodrigues Pinto, a

negociação coletiva deve ser entendida como o complexo de entendimentos entre representações de categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações

individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos (PINTO, 1998, p. 168).

Nesse diapasão, tem-se a negociação coletiva como o importante meio de solução de conflitos ou problemas existentes nas relações envolvendo o capital e o trabalho, tendo em vista que

por meio dela trabalhadores e empresários estabelecem não apenas condições de trabalho e de remuneração, como também todas as demais relações entre si, através de um procedimento dialético previamente definido, que se deve pautar pelo bom senso, boa-fé, razoabilidade e equilíbrio entre as partes diretamente interessadas (SANTOS, 2004, p. 78).

Com efeito, pode-se perceber novamente a comunicação existente entre os pressupostos da negociação coletiva acima mencionados e os princípios e fundamentos do instituto da mediação já discutidos, como o contraditório, a imparcialidade, a razoabilidade, a facilitação do diálogo e a igualdade entre os participantes do procedimento. Além disso, tanto a mediação como a negociação são métodos extrajudiciais de resolução de controvérsias.

Outra aproximação dos referidos institutos pode ser observada no tocante ao fato de ambas buscarem o acordo entre os participantes, sendo este, porém, prescindível tanto à mediação quanto à negociação coletiva. Assim, menciona-se Alfredo J. Ruprecht, pelo qual embora se deva “entender por negociação coletiva os entendimentos para se chegar a um acordo”, entretanto “sendo totalmente irrelevante que se chegue ou não a um acordo”, tendo em vista que o que importa é que “a negociação aconteceu; o resultado é contingente, pode ou não acontecer, mas não influi na existência de diálogo” (RUPRECHT, 1995, p. 265). Desse modo, a facilitação da comunicação entre os participantes da negociação coletiva e da mediação também se mostra objetivo dessas duas formas extrajudiciais de resolução de conflitos, indo além do mero resultado de instrumentalização do acordo, o que mostra, inclusive, vantagem aos envolvidos caso optem por utilizar a heterocomposição (por meio da arbitragem ou do dissídio coletivo, sendo esta a solução jurisdicional do conflito coletivo trabalhista) diante da ausência da resolução da controvérsia por meio da autocomposição.

Focando-se na atuação sindical, pode-se considerar a negociação coletiva como “o direito das organizações sindicais de trabalhadores e empregadores ou destes ao procedimento destinado à autorregulação dos seus interesses” (SILVA, 1991, p. 54). Evidencia-se aqui o princípio da autonomia dos participantes, comum à mediação, pelo qual os envolvidos no conflito chegarão por si mesmos à sua resolução (em regra representados pelas organizações sindicais no caso da negociação coletiva, a fim de garantir um equilíbrio relativo de forças,

tendo em vista a hipossuficiência característica do empregado na relação de emprego), autorregulando seus interesses. Logo, o sindicato atua apenas como “porta voz” do interesse coletivo da categoria.

Conforme destacado por Cássio Mesquita Barros, supor que

é possível regular a relação integralmente por meio da negociação coletiva implica ignorar que a condição essencial da negociação, para que seja autêntica, é que ambos os interlocutores sociais se encontrem (*sic*), numa situação de equilíbrio relativo de forças (BARROS, 1995, p. 1045),

situação de difícil configuração se os empregados envolvidos no processo negocial não estiverem representados pelo sindicato profissional.

Quanto às características da negociação coletiva, destacam-se as seguintes: são exercidas, em regra, pelos sindicatos; demonstram o exercício da liberdade de atuação sindical (atribuição funcional dos sindicatos) e da autonomia privada coletiva; é considerada importante meio de pactuação de uma tratativa coletiva de trabalho, que soluciona um conflito ou satisfaz as reivindicações apresentadas por uma ou ambas as partes interessadas (CAMPAGNER, 2011, p. 57).

Tratando-se dos sujeitos da negociação coletiva, sabe-se que os sindicatos detêm a legitimidade da representação dos que integram as suas categorias econômica e/ou profissional, podendo, por isso, exercer em nome da referida categoria a prerrogativa de participarem das negociações coletivas. Inclusive, o ordenamento jurídico brasileiro prevê a obrigatoriedade dessa participação, conforme estabelecido no artigo 8º, VI, da Constituição de 1988⁵, e no artigo 616 da Consolidação das Leis do Trabalho⁶. Assim, a partir do referido dispositivo da Constituição Federal, estabelece-se os sindicatos de categorias profissionais como os sujeitos legitimados, pela ordem jurídica, a realizarem negociação coletiva trabalhista sob o ponto de vista dos empregados. Porém, do ponto de vista do empregador, a legitimação pode ser própria, ou seja, exercida por este no caso de acordo coletivo de trabalho (DELGADO, 2011, p. 69).

⁵ Artigo 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...)VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;(...) BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, 5 de out. de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 18 Ago. 2013.

⁶ Artigo 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. (...) BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 Ago. 2013.

Há duas ressalvas, porém, que devem ser destacadas. Primeiramente, registra-se que o vocábulo “sindicato” do preceito constitucional quer se referir à “entidade sindical”, tendo em vista que a ausência daquele ente de primeiro grau (ou no caso de categoria inorganizada), automaticamente, a Federação e/ou a Confederação correspondente(s) estará(ão) legitimada(s) para participar(em) da negociação e firmar(em) convenção ou acordo coletivo de trabalho. Em segundo lugar, a prerrogativa e o dever dos sindicatos de participar da negociação coletiva depende de autorização obtida mediante deliberação e aprovação em assembleia da categoria para o exercício dessa função, tendo em vista que a negociação coletiva objetiva atender ao interesse coletivo da categoria representada pelo sindicato, o que deixa claro que a titularidade do direito ou interesse é da categoria, a qual autoriza o sindicato por meio da assembleia geral (CAMPAGNER, 2011, p.63). Esse raciocínio acompanha o disposto no artigo 612 da Consolidação das Leis do Trabalho⁷.

Destaca-se, sinteticamente, relevância da negociação coletiva dentre os métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea, bem como seu destaque no que se refere aos conflitos trabalhistas de natureza coletiva (DELGADO, 2011, p. 136).

É válido ressaltar, ainda, que apesar claramente correlacionadas, a negociação coletiva não se confunde com a autonomia privada coletiva. Assim, a negociação coletiva é efeito decorrente da autonomia privada e de sua manifestação concreta (TEIXEIRA FILHO, 2002, p. 1162). Desse modo, a exteriorização da negociação coletiva ocorre a partir do reconhecimento e do exercício da autonomia privada, podendo esta ser conceituada “como sendo a possibilidade de atuação do sindicato por si próprio, em âmbito das relações de trabalho, sem a interferência ou intervenção estatal para abordar questões de interesse dos trabalhadores representados (LAIMER, 2003, p. 36)”. Destaca-se que

por via da autonomia privada coletiva, o legislador substituiu a tutela legal pela autotutela dos próprios trabalhadores conscientizados de sua força enquanto coletividade e organizados em sindicatos livres e independentes do Estado e do poder econômico (SILVA, 2004, p. 801).

Em suma, a autonomia privada coletiva consiste na legitimação conferida pelo ordenamento jurídico às entidades sindicais representativas das categorias econômica e

⁷ Artigo 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos. (...) BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 Ago. 2013.

profissional, a fim de que, por meio do exercício da negociação coletiva, estipulem normas genéricas que regulem as condições de trabalho aplicáveis normativamente no âmbito das relações de trabalho, bem como pertinentes à atuação sindical, concretizada em norma coletiva, convenção coletiva do trabalho ou acordo coletivo do trabalho (CAMPAGNER, 2011, p. 59), conforme o artigo 611, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho⁸. Nesse contexto, a sindicalização, o direito à greve e o direito à negociação coletiva se relacionam a fim de tornar efetiva a autonomia privada coletiva.

É pertinente destacar, ainda, as espécies de normas coletivas conceituadas pelo referido dispositivo da CLT. A partir disso, tem-se que a convenção coletiva resulta de negociações realizadas por entidades sindicais, seja a dos empregados ou a dos respectivos empregadores. Nesse aspecto, abrange a esfera da categoria, seja a profissional (obreiros) ou a econômica (empregadores), manifestando seu caráter coletivo e genérico. Além disso, as convenções coletivas, apesar de origem privada, criam regras jurídicas (normas autônomas), ou seja, preceitos gerais, abstratos e impessoais, dirigidos a normatizar situações *ad futurum*. Logo, são, contratos sociais, privados, mas que produzem regra jurídica e não apenas cláusulas obrigacionais. Já o acordo coletivo de trabalho é tido por pacto de caráter normativo pela qual um sindicato representativo de determinada categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de trabalho. Percebe-se, desse modo, não ser necessária a presença do sindicato no polo empresarial de contratação, apesar da obrigatoriedade de a pactuação obreira se dar por meio do respectivo sindicato. Portanto, os acordos coletivos são elaborados por empresa ou empresas, em âmbito mais restrito do que o das convenções coletivas, com efeitos somente aplicáveis à(s) empresa(s) e trabalhadores envolvidos. Destaca-se, ainda, o fato de os preceitos do acordo coletivo possuírem estatuto de regras jurídicas, tendo em vista que considerarem os trabalhadores em caráter universal e por terem esses preceitos evidente natureza geral, impessoal e abstrata (DELGADO, 2011, p. 152-153).

Por fim, serão tratados os limites da negociação coletiva. Sabe-se que não pode haver rompimento, ainda que por meio de negociação coletiva, do núcleo basilar de princípios do

⁸ Artigo 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (...) BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 Ago. 2013.

Direito do Trabalho, bem como do patamar mínimo civilizatório fixado pela ordem jurídica estatal, cabendo ao Direito Coletivo certa função de adequação setorial da generalidade de determinadas regras justralhistas. Destarte, percebe-se que há limites à adequação efetiva da negociação coletiva, balizados no princípio da adequação setorial negociada, respeitando o patamar mínimo civilizatório.

Por meio desse princípio, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista, quanto à comunidade profissional e econômica envolvida, cumprindo o requisito de implementar padrão setorial mais elevado de direitos em relação ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável ou de transacionar setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa, e não, portanto, de indisponibilidade absoluta. Ou seja, não prevalece a negociação coletiva se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (DELGADO, 2011, p. 28 e 176).

Tais direitos são de tutela de interesse público, por configurarem patamar civilizatório mínimo, que o ordenamento jurídico brasileiro não admite que sejam reduzidos, sob pena de se afrontarem os princípios da própria dignidade da pessoa humana e da valorização mínima deferível ao trabalho, expressos nos artigos 1º, III, e 170, *caput*, da Constituição de 1988. São exemplos dessa parcela de indisponibilidade absoluta a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), o pagamento do salário mínimo, bem como as normas de saúde e segurança do trabalho.

Esclarece-se, ainda, o fato de este patamar civilizatório mínimo estar determinado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas as ressalvas parciais expressas na própria Constituição Federal); as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro (referidas pelo artigo 5º, §2, CF/88); bem como as normas legais infraconstitucionais que garantem patamares de cidadania ao trabalhador (referentes, por exemplo, à saúde e segurança do trabalho, a bases salariais mínimas, à identificação profissional, a dispositivos antidiscriminatórios).

Amauri Mascaro Nascimento analisa a questão dos limites à negociação coletiva a partir da fonte do direito reduzido ou suprimido, para estabelecer a possibilidade ou não de negociação *in pejus* (quando há redução das vantagens existentes) ao trabalhador. Assim, preceitua que “estipulações *in pejus* de direitos assegurados por lei, quando autorizadas por lei, são admitidas, porque é a lei a expressão da vontade geral e, por expressar o interesse da vontade geral”, bem como que

(...) vantagens conseguidas pelos trabalhadores pela negociação coletiva, não garantidas pela lei, mas apenas nos contratos coletivos, não são gerais, são específicas, não resultam de um imperativo legal, são direitos conseguidos pela negociação coletiva, motivo pelo qual podem ser reduzidos ou suprimidos pela mesma via (NASCIMENTO, 2000, p.138).

Nesse contexto, os limites da negociação coletiva acabam provocando a discussão da flexibilização das normas e condições de trabalho previstas no ordenamento jurídico pelo exercício da autonomia privada coletiva e negociadas por meio de negociações entre as partes legitimadas. Considera-se que, conforme Luiz Carlos Amorim Robortella, “a intocabilidade dos direitos adquiridos é considerada incompatível com o dinamismo do mercado de trabalho” e desde que observados os pressupostos e princípios da negociação coletiva e do próprio Direito Coletivo do Trabalho, deve-se atribuir à negociação coletiva “a aptidão de modificar as condições contratuais, inclusive reduzindo determinados direitos” (ROBORTELLA, 1998, p. 241), respeitando-se o princípio da adequação setorial negociada, bem como a proteção ao trabalhador estabelecido pelo o patamar civilizatório mínimo.

4.3 MEDIAÇÃO COMO INSTRUMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

Passar-se-á, neste momento, a analisar especificamente a aplicação da mediação no direito coletivo do trabalho, notadamente por meio da negociação coletiva.

Ademais, a mediação não possui regulamentação específica do instituto por Lei no Brasil. Apesar disso, o processo de mediação para os conflitos coletivos de trabalho está regulado pelo Decreto n. 1.572, de 28 de julho de 1995, e nos §§1º a 4º do artigo 11 da Lei n. 10.192, de 14 de fevereiro de 2001 (conversão da Medida Provisória n. 2.074-73/01), embora o disposto no §5º desse dispositivo legal estabeleça a necessidade de sua regulamentação por parte do Poder Executivo.

Os referidos dispositivos elencam sinteticamente os seguintes preceitos: a) a possibilidade de as partes escolherem, de comum acordo, mediador para a tentativa de solução do conflito, ou solicitar ao Ministério do Trabalho e Emprego a designação de um; b) a parte que se considera em situação ou condição inferior em relação à outra para a negociação coletiva pode solicitar de imediato a designação de um mediador junto ao Ministério do Trabalho e Emprego; c) o mediador pode ser um terceiro, com comprovada experiência na composição de conflitos e com conhecimentos técnicos pertinentes aos temas de natureza trabalhista, devidamente credenciado junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, ou servidor

do quadro esse órgão; d) ausência de custos, exceto quando as partes adotarem mediador cadastrado, hipótese em que aquelas deverão arcar com o pagamento dos honorários propostos pelo agente por ocasião da indicação; e) estipulação do prazo máximo de trinta dias para a conclusão do processo de negociação, salvo acordo expresso das partes interessadas, fixando outro lapso temporal.

Nesse aspecto, a negociação coletiva relaciona-se a outras formas de resolução de conflitos, sejam elas autocompositivas ou heterocompositivas, como a mediação, a greve e a arbitragem. Com efeito, estabelece-se que esses três mecanismos podem ser considerados instrumentos meio da negociação coletiva trabalhista. Destaca, ainda, que a negociação coletiva também possui seus instrumentos fim, os quais consumam o sucesso do processo de negociação, quais sejam a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo do trabalho no Brasil (DELGADO, 2011, p. 137-138).

Portanto, propõe-se a aplicação da mediação na negociação coletiva trabalhista como etapa prévia à arbitragem ou ao dissídio coletivo (sendo este a forma de solução jurisdicional dos conflitos coletivos de trabalho entre categorias profissionais e econômicas), visto que, antes da adoção de uma solução externa por meio da heterocomposição, o acordo entre os participantes da controvérsia constituirá solução mais rápida, menos onerosa e mais pacífica do conflito, o que tende a resultar em maior grau de satisfação. Assim, “a mediação não é um substituto para a arbitragem: é um passo intermediário que pode ser dado para se tentar resolver o conflito antes que ele alcance a arbitragem” (ELLIOTT, 1994, p.2).

Logo, mesmo diante da ausência de acordo, a mediação e a negociação coletiva teriam cumprido o papel de facilitarem o diálogo entre os envolvidos no conflito, trazendo, ainda assim, benefício aos participantes.

Infelizmente, a cultura do país ainda é a cultura do litígio, do caráter adversarial que acaba derrocando em processo judicial. Por outro lado, a mediação propõe a cultura da cooperação, ao passo que proporciona aos envolvidos a oportunidade de negociar e resolver o conflito de forma autônoma, fomentando o diálogo, bem como potenciando a preservação e restauração do seu relacionamento. Busca-se, também, o “empoderamento” dos participantes, para que possam ser capazes de dirimir futuros conflitos sem mesmo necessitar do auxílio do mediador ou outro terceiro interventor, conforme já foi trabalhado na discussão sobre os fundamentos da mediação. Nesse contexto, percebe-se que um dos maiores benefícios que o instituto da mediação pode trazer à relação trabalhista é a sua possibilidade de resolver conflitos ocorridos durante da relação de trabalho de forma a preservar essa relação.

Além disso, a alteração recente da Súmula n. 277 do Tribunal Superior do Trabalho⁹ possibilita o incentivo à utilização da mediação como instrumento da negociação coletiva, pois, a partir de setembro de 2012, houve a extensão dos efeitos do acordo coletivo ou convenção no caso de lacuna temporal entre a extinção (tendo em vista que o limite de duração é condicionado ao período máximo de dois anos, conforme o estabelecido no artigo 614, §3º, da Consolidação das Leis do Trabalho) e a celebração de outro acordo coletivo ou convenção coletiva. Desse modo, percebe-se a ultratividade de sua eficácia até a celebração da negociação coletiva.

Tem-se, assim, que a mediação proporciona vantagens em relação a outras formas de resolução de conflitos, tais como o fato de ser meio extrajudicial e não adversarial de resolução de controvérsias, bem como de possibilitar a construção participada da decisão pelos envolvidos a entrarem em acordo, proporcionando ganhos recíprocos. Outra vantagem que pode ser observada é a celeridade em relação ao dissídio coletivo (via judicial de resolução de conflitos coletivos trabalhistas). Percebe-se, ainda, a potencialidade de contribuir para a continuidade dos contratos individuais de trabalho, geralmente por prazo indeterminado, considerando-se que a mediação visa resolver o conflito de forma não adversarial e extrajudicial, ao revés do que acontece no dissídio coletivo trabalhista.

A negociação coletiva direta, sem o intermédio de terceiro interveniente, é meio de obtenção da convenção coletiva, não devendo, porém, ser o único. A relação entre os sindicatos dos empregados e dos empregadores pode estar desgastada, podendo carecer de um terceiro, como o mediador, para facilitar a negociação ao recriar um espaço para o diálogo entre os interessados. Logo, a mediação contribui para aproximar os envolvidos, eleger interesses, criar soluções e, sobretudo, manter menos controvérsia a relação entre os sindicatos.

Em suma, o benefício proporcionado pela utilização do procedimento da mediação é a ampliação do espaço para o diálogo, argumentação e negociação. Desse modo, a mediação pode aproximar os interesses e fazer duradoura a relação entre os envolvidos além de solucionar a controvérsia. O procedimento será confidencial, em regra; pode ser mais célere que um processo judicial, considera aspectos sociais, econômicos, psicológicos e outros não somente jurídicos; propõe satisfazer, efetivamente, os participantes do conflito; possui baixo

⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 277. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em: 18 Ago. 2013.

custo financeiro em relação ao modo adjudicatório de resolução de conflitos e, além disso, tenta preservar o relacionamento entre as partes (DIAS, 2010, p.48).

Quanto ao mediador, destaca-se que se estabelece a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego, do Ministério Público do Trabalho, bem como do indicado pelas partes em litígio, como mediador, conforme estabelecido no artigo 11 da Lei 10.192/2001¹⁰ e nos artigos 2º, 3º e 4º do Decreto 1.572/1995¹¹.

4.3.1 Mediação realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego

Sabe-se que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio das suas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE) exerce importante papel na resolução de conflitos trabalhistas no Brasil, sobretudo os de caráter coletivo. Desse modo, as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, historicamente, vêm praticando a atividade mediadora entre as partes em controvérsia a fim de resolver o conflito na esfera administrativa, por meio da sua Seção de Relações de Trabalho, o que evita a ocorrência do dissídio coletivo. Oportunamente, destaca-se que a negociação coletiva prévia, que se propõe ser feita por meio da mediação, é tida como pressuposto processual objetivo (MARTINS

¹⁰ Artigo 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. (...). BRASIL. Lei n. 10.192, de 14 de fevereiro de 2001. Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 14 de fevereiro de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10192.htm>. Acesso em: 18 Ago. 2013.

¹¹ Artigo 2º Frustrada a negociação direta, na respectiva data-base anual, as partes poderão escolher, de comum acordo, mediador para composição do conflito. § 1º Caso não ocorra a escolha na forma do caput deste artigo, as partes poderão solicitar, ao Ministério do Trabalho, a designação de mediador. § 2º A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar de negociação direta, poderá, desde logo, solicitar ao Ministério do Trabalho a designação de mediador. § 3º A designação de que tratam os parágrafos anteriores poderá recair em: a) mediador previamente cadastrado nos termos do artigo 4º desde que as partes concordem quanto ao pagamento dos honorários por ele proposto por ocasião da indicação; ou b) servidor do quadro do Ministério do Trabalho, sem ônus para as partes.

Artigo 3º Nos casos previstos nos §§ 1º e 2º do artigo anterior, a designação do mediador competirá: I - ao Delegado Regional do Trabalho, quando se tratar de negociação de âmbito local ou regional; ou II - ao Secretário de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho, na hipótese de negociação de âmbito nacional.

Artigo 4º O Ministério do Trabalho manterá cadastro de profissionais para o exercício da função de mediador para subsidiar a escolha pelas partes. § 1º A inscrição no cadastro far-se-á, mediante requerimento do interessado, perante a Delegacia Regional do Trabalho, desde que o requerente demonstre: a) comprovada experiência na composição dos conflitos de natureza trabalhista; b) conhecimentos técnicos relativos às questões de natureza trabalhista. § 2º Preenchidos os requisitos referidos no parágrafo anterior, caberá ao Delegado Regional do Trabalho expedir o competente ato declaratório, que será publicado no Diário Oficial da União. § 3º O credenciamento terá validade pelo prazo de três anos contados da data de sua publicação, facultado ao Delegado Regional do Trabalho o respectivo cancelamento, mediante despacho fundamentado. § 4º É vedado o credenciamento de servidores públicos ativos. BRASIL. Decreto n.1.572, de 28 de Julho de 1995. Regulamenta a mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 28 de julho de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/D1572.htm>. Acesso em: 18 Ago. 2013.

FILHO, 1995, p. 8-11) ou como condição da ação (LEITE, 2012, p.1215) para o cabimento do dissídio coletivo. De qualquer modo, a ausência de comprovação do exaurimento das tentativas de negociação coletiva provocará a extinção do processo sem resolução do mérito, tendo em vista que a função precípua dos sindicatos é negociar.

Assim, no caso de conflitos coletivos de trabalho, envolvendo sindicatos das categorias profissional e econômica, destacam-se as chamadas “mesas redondas”, em que o representante do Ministério do Trabalho e Emprego estimula a negociação coletiva, objetivando a solução não adversarial da disputa por meio da celebração de convenção coletiva de trabalho (ou acordo coletivo, se a norma fizer referência a empresas específicas) a ser registrada na própria SRTE. Nessa perspectiva, esse procedimento que engloba a negociação coletiva e a mediação está regulamentado pela Lei 10.192/01 e pelo Decreto n. 1.572/95.

Observa-se, ainda, que o Ministério do Trabalho e Emprego editou o Manual de Orientação ao Mediador (voltado para os conflitos individuais) e o Manual do Mediador (voltado aos conflitos coletivos), a fim de orientar a atuação do servidor responsável pelo exercício da função de mediador.

Além disso, o Plano Plurianual (PPA) 2008-2011 do Ministério do Trabalho e Emprego definiu entre seus programas o de democratização das relações de trabalho. O relatório de avaliação setorial do Plano Plurianual 2008-2011 do exercício 2009 (ano base 2008) traz, entre os diversos índices, a taxa de resolução de conflitos em 2008, que foi de 68,78% (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2009, p. 21). Especificamente tratando de mediações no direito coletivo do trabalho, segundo a Coordenação Geral de Relações de Trabalho, vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego, foram realizadas em todo o Brasil 14.577 mediações coletivas no ano de 2008. Destaca-se, ainda, o nº de mediações coletivas realizadas em São Paulo (5.288 mediações) e em Minas Gerais (2.590 mediações). Destaca-se, assim, a efetividade da utilização da mediação na resolução de conflitos coletivos trabalhistas (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2009). A partir desses dados, pode-se inferir pela eficácia da aplicação da mediação no âmbito do direito coletivo do trabalho.

4.3.2 Mediação realizada pelo Ministério Público do Trabalho

Ante ao já disposto, se a mediação realizada pela SRTE fracassar, os interessados podem, antes de recorrer ao Poder Judiciário, utilizar da mediação do conflito por meio do

Ministério Público do Trabalho. Conforme o estabelecido nos artigos 127 e 129 da Constituição Federal e no artigo 83 da Lei Complementar n.75/93, sabe-se que este é um órgão que goza de independência em relação aos demais Poderes do Estado e que tem por atribuições principais defender a ordem jurídica, o regime democrático, o interesse social, bem como os direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos ou indisponíveis na área trabalhista.

Quanto à última norma referida, destaca-se que a atribuição legal conferida ao Ministério Público do Trabalho para atuar como árbitro em conflitos trabalhistas pressupõe que ele possa funcionar também como mediador, tendo em vista que a mediação é etapa natural de tentativa de autocomposição de conflito por meio da negociação coletiva, devendo preceder as formas heterocompositivas de solução de controvérsias (arbitragem e jurisdição). Desse modo, parte-se da premissa de que a pacificação de conflitos trabalhistas também constitui papel do Ministério Público do Trabalho.

Neste diapasão,

A mediação exercida pelo Ministério Público do Trabalho vem ao encontro do interesse coletivo de pacificação de conflitos de interesses que trazem insegurança à sociedade, o que torna inquestionável a sua legitimidade para desempenhar o papel de mediador nessas disputas (BRITO, 2010, p.21).

Destarte, o próprio Ministério Público do Trabalho vem atuando como árbitro e mediador na solução de conflitos trabalhistas de natureza coletiva, envolvendo sindicatos de trabalhadores e empregadores (ou sindicato patronal), com vantagens adicionais para as partes interessadas, dentre elas: a credibilidade dos membros oficiantes quanto à sua atuação e formação jurídica; a isenção e imparcialidades absolutas em seu pronunciamento; bem como a ausência de custo para as partes, salvo se houver necessidade de perícias ou produção de outras provas.

4.3.3 Mediação realizada por entidades e profissionais privados

Tem-se que qualquer profissional, desde que comprove possuir experiência prática na composição de conflitos trabalhistas e conhecimentos técnicos nessa área, pode se cadastrar junto ao Ministério do Trabalho e Emprego para atuar como mediador de conflitos coletivos, conforme o artigo 4º do Decreto n.1.572/95 e da Portaria n. 818/95. É válido ressaltar, porém, que esse cadastramento não implica o estabelecimento de monopólio da

mediação por esses particulares. Dessa forma, a atividade do mediador pode ser livremente exercida por quem as partes interessadas escolherem, o que também já foi mencionado no artigo 2º do Decreto n. 1.572/95.

Por fim, considerando-se a facilitação do diálogo entre os participantes, que é atribuição do mediador, o eventual acordo alcançado por meio dessas instituições deve ser materializado em instrumentos que possuam validade legal, qual seja a convenção ou o acordo coletivo registrado no Ministério do Trabalho e Emprego no caso do conflito coletivo de trabalho.

5 CONCLUSÕES

Entende-se a mediação como processo pela qual os envolvidos aceitam, voluntariamente, a interferência do terceiro imparcial – o mediador – que facilitará sua comunicação a fim de ajudá-los a lidar com suas diferenças ou mesmo resolvê-las. A mediação trata-se, assim, de importante método autocompositivo de resolução de conflitos, sobretudo fruto de relações continuadas (como o é no caso trabalhista).

Quanto às características da negociação coletiva, destaca-se o fato de ser realizada, em regra, pelos sindicatos; bem como de demonstrar o exercício da liberdade de atuação sindical (atribuição funcional dos sindicatos) e da autonomia privada coletiva. A negociação coletiva, então, visa estipular normas genéricas que regulem as condições de trabalho aplicáveis normativamente no âmbito das relações de trabalho, concretizada em norma coletiva (convenção coletiva do trabalho ou acordo coletivo do trabalho).

Pode-se perceber, ainda, a comunicação existente entre os pressupostos da negociação coletiva e os princípios e fundamentos do instituto da mediação, como o contraditório, a imparcialidade, a razoabilidade, a facilitação do diálogo e a igualdade entre os participantes do procedimento. Além disso, tanto a mediação como a negociação são métodos extrajudiciais de resolução de controvérsias.

Nesse contexto, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego (por meio das suas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego) vêm atuando como mediadores na solução de conflitos trabalhistas de natureza coletiva, sindicatos de trabalhadores e empregadores (ou sindicato patronal), com vantagens adicionais para as partes interessadas, dentre elas: a credibilidade dos membros oficiais quanto à sua atuação e formação jurídica; a isenção e imparcialidade em seu pronunciamento; bem como a ausência de custo para as partes, salvo se houver necessidade de perícias ou produção de outras provas.

Além disso, o mediador pode ser indicado pelas partes em litígio, conforme estabelecido no artigo 11 da Lei 10.192/2001 e no Decreto 1.572/1995 (que regulamenta a mediação coletiva).

Portanto, propõe-se a aplicação da mediação como instrumento da negociação coletiva trabalhista como etapa prévia à arbitragem ou ao dissídio coletivo, visto que, antes da adoção de uma solução externa por meio da heterocomposição, o acordo entre os participantes da controvérsia poderá constituir solução mais rápida, menos onerosa e mais pacífica do conflito, tendendo-se a gerar maior grau de satisfação aos envolvidos. Além disso, potencializa-se a continuidade dos contratos individuais de trabalho, que são geralmente por prazo indeterminado, considerando-se que a mediação visa resolver o conflito de forma não adversarial e extrajudicial, ao revés do que acontece no dissídio coletivo trabalhista.

Sinteticamente, o benefício proporcionado pela utilização do procedimento da mediação é a ampliação do espaço para o diálogo, argumentação e negociação, tendo em vista que possibilita a construção participada da decisão pelos envolvidos a entrarem em acordo, proporcionando ganhos recíprocos. Desse modo, a mediação pode aproximar os interesses e fazer duradoura a relação entre os envolvidos além de solucionar a controvérsia.

Com efeito, sabe-se que o acesso à justiça é direito fundamental, que não está, porém, limitado ao acesso ao Poder Judiciário. A partir disso, percebe-se que a diversidade da sociedade global impacta o estudo e a efetividade do Direito na contemporaneidade, na medida em que conforme a necessidade dos envolvidos no conflito, bem como a complexidade da própria controvérsia, uma forma de resolução será a mais adequada, não necessariamente a judicial. É notório que a diversidade e complexidade dos conflitos impedem que sua resolução se dê apenas judicialmente, restrita a questões de Direito. No caso de composição do conflito coletivo, portanto, não há vinculação ao ajuizamento de dissídio coletivo, mas pode-se optar pela mediação associada à mediação coletiva, bem como pela arbitragem.

Isso posto, nota-se a necessidade de incentivo à utilização da mediação como instrumento de acesso à justiça, voltada à construção da cultura de paz, de diálogo e à manutenção das relações continuadas. Prova disso é a abordagem da mediação no novo projeto do Código de Processo Civil e o trâmite de projetos de lei que a disciplinam e institucionalizam.

Por fim, tratando-se do conflito coletivo de trabalho, se o método extrajudicial de resolução de conflitos (proposta a ser feita por meio da mediação como instrumento da negociação coletiva trabalhista) não proporcionar o consenso entre os participantes, cabe aos

envolvidos na controvérsia optarem pela heterocomposição (seja por meio da arbitragem ou do dissídio coletivo), a fim de que possam resolver a disputa.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZEVEDO, André Gomma de(Org.). *Manual de Mediação Judicial* (Brasília/DF: Ministério da Justiça e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD), 2009.

BARROS, Cássio Mesquita. *Flexibilização do direito do trabalho*. Revista LTr, São Paulo, n. 59, ago. 1995.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, 5 de out. de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 18 Ago. 2013.

BRASIL. Decreto n.1.572, de 28 de Julho de 1995. Regulamenta a mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 28 de julho de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/D1572.htm>. Acesso em: 18 Ago. 2013.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 Ago. 2013.

BRASIL. Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. **Diário Oficial da União**. Brasília, 20 de maio de 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm>. Acesso em: 18 Ago. 2013.

BRASIL. Lei n. 10.192, de 14 de fevereiro de 2001. Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 14 de fevereiro de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10192.htm>. Acesso em: 18 Ago. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria n. 818, de 30 de agosto de 1995. Estabelece critérios para o credenciamento de mediador perante as Delegacias Regionais do Trabalho. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-818-de-30-08-1995.htm>>. Acesso em: 18 Ago. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 277. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em: 18 Ago. 2013.

BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de. *Mediação e arbitragem de conflitos trabalhistas no Brasil e no Canadá*. São Paulo: LTr, 2010.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei da Câmara n. 94, de 2002. Institucionaliza e disciplina a mediação, como método de prevenção e solução consensual de conflitos. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=53367>. Acesso em: 18 Ago. de 2013.

CÂMARA, Alexandre, Freitas. *Lições de direito processual civil*. Rio de Janeiro: Ed. Lumen Juris, 2011.

CAMPAGNER, Ozório César. *Conflitos coletivos do trabalho e formas de solução*. São Paulo: LTr, 2011.

CASSAR, Volia Bomfim. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Ed. Forense; São Paulo: Ed. Método, 2012. p. 1204.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ed. LTr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 4. Ed. São Paulo: LTr, 2011, p.34.

DIAS, Maria Tereza Fonseca (coord.) *Mediação, cidadania e emancipação social: a experiência da implantação do centro de mediação e cidadania da UFOP e outros ensaios*. Belo Horizonte: Fórum, 2010.

ELLIOTT, David C. *Grievance mediation*. Canadá: Canadá Law, 1994.

FAZZALARI, Elio. *Instituições de direito processual*. Campinas: Bookseller, 2006.

LAIMER, Adriana Guedes. *O novo papel dos sindicatos*. São Paulo: LTr, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Ed. LTDA, 2012.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. São Paulo: Ltr, 1990.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Pressupostos do cabimento do dissídio coletivo*. Revista Síntese Trabalhista, Porto Alegre, n.70, p.8-11, abr. 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 1999.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Mediação de conflitos individuais: manual de orientação*. 2. ed. Brasília: MTb, SRT, 1997. p. 16. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/mediacao/pub_4794.pdf>. Acesso em: 18 Ago. 2013.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Mediações coletivas 1997 a 2008*. Coordenação Geral de Relações de Trabalho – Divisão de estatísticas. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/mediacao/est_4934.pdf>. Acesso em: 18 Ago. 2013.

- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Relatório de avaliação do Plano Plurianual 2008-2011*. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/dados_estatisticos/Caderno_Setorial_Aval_2008.pdf>. Acesso em: 18 Ago. 2013.
- MOORE, Christopher W. *O processo de mediação; estratégias práticas para resolução de conflitos*. Porto Alegre: Ed. Artmed, 1998. Tradução Magda França Lopes.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2000.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.
- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Direito sindical brasileiro: estudos em homenagem ao prof. Arion Sayão Romita*. São Paulo: LTr, 1998.
- RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos Humanos na negociação coletiva*. São Paulo: LTr, 2004.
- SCHNITMAN, Dora Fried; LITTLEJOHN, Stephen. *Novos Paradigmas da Mediação*. Porto Alegre: Ed. Artmed, 1999.
- SENADO FEDERAL. Projeto de Lei do Senado n. 166, de 2010. Reforma do Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=97249>. Acesso em: 18 Ago. 2013.
- SENADO FEDERAL. Projeto de Lei do Senado n. 517, de 2011. Institui e disciplina o uso da mediação como instrumento para prevenção e solução consensual de conflitos. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=101791>. Acesso em: 18 Ago. de 2013.
- SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Negociação coletiva*. In: SILVA, Luiz Pinheiro Pereira da. *Curso de direito constitucional do trabalho: estudos em homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento*. São Paulo: LTr, 1991.
- SILVA, Paulo Renato Fernandes da. *A regulamentação do contrato de trabalho*. Revista LTr, São Paulo, n.68, jul. 2004.
- SIX, Jean-François. *Dinâmica da Mediação*. Belo Horizonte: Ed. Del Rey, 2001.
- SIX, Jean-François. *Le temps des médiateurs*. Paris: Ed. SEUIL, 1990.
- TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.
- YARN, Douglas H. *Dictionary os Conflict Resolution*. São Francisco: Ed. Jossey Bass, 1999.