

A MEDIAÇÃO EM CONFLITOS LABORAIS: Análise de aspectos jurídicos Brasileiros e Espanhóis

Kadine Laize Corrêa¹

RESUMO

O presente trabalho tem por escopo a caracterização do que vem a ser o instituto da Mediação, a identificação de seus objetivos, princípios e características. Procedimento este que vem ganhando reconhecimento social e importância por ser um instrumento eficaz no entendimento entre as partes e na resolução de conflitos sem o auxílio do Poder Judiciário. A elucidação das diferenças entre três outros institutos que, muitas vezes, geram confusões também é abordada: a Negociação, a Arbitragem e a Conciliação. Outrossim, pretende trazer a tona o tema da Mediação em Conflitos laborais no âmbito brasileiro e espanhol, suas aproximações e similitudes.

Palavras-chave: Direito, Mediação, conflitos, aplicação, Direito Laboral, Direito Comparado, Espanha, Brasil.

ABSTRACT

The present work has the purpose to characterize the coming become the Office of Mediation, identifying your goals, principles and characteristics. This procedure which is gaining social recognition and importance to be an effective tool in understanding between the parties and resolving conflicts without the aid of the Judiciary. The elucidation of differences between two other institutes that often cause confusion: Negotiation and Conciliation. Also, want to bring up the subject of mediation in labor conflicts in the Brazilian and Spanish context and their approaches and similarities.

¹ Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região no Brasil. Especialista em Direito Civil e Processo Civil pela UNESA- Rio de Janeiro. Especialista em Mediação e Negociação de Conflitos pela UCLM- Toledo 2014. Mestranda em Direito Sociais pela FADISP-São Paulo.

Key-Words: Law, Mediation, conflict, implementation, Employment Law, Comparative Law, Spain, Brazil.

1 INTRODUÇÃO- MEDIAÇÃO: ASPECTOS GERAIS, OBJETIVOS E PRINCÍPIOS.

Atualmente, observa-se que o instituto da Mediação vem ganhando espaço no cenário social, tendo em vista, ser um meio benfazejo na resolução e na composição de conflitos.

Em linhas gerais, mediar significa” dividir ao meio; mear./ Tratar ou discutir como mediador./Estar no meio; distar igualmente./ Ser mediador ou medianoiro.”²

Dentre os objetivos do presente instituto, encontramos a busca pela satisfação dos interesses e das necessidades dos envolvidos no conflito. A consequência lógica deste processo cooperativo é o acordo.

Outrossim, os princípios elementares aplicados, como bem pontua a professora Fernanda Tartuce são: o da dignidade da pessoa humana, o poder de decisão das partes, a boa-fé, a liberdade, a participação de um terceiro imparcial, a não competitividade, a informalidade e o sigilo³.

Dessa forma, os envolvidos no conflito devem ter a liberdade de escolha, afim de optarem livremente pela adoção do procedimento em questão. Da mesma maneira, deve ser facultado às partes a escolha de um mediador, uma pessoa capacitada e que inspire confiança.

O interesse maior na mediação é o de harmonização das partes. Não há que se falar em vencedor e perdedor, logo, não há a competitividade e esta deve ser apaziguada pelo mediador.

A cooperação tem papel fundamental na tentativa de resolução do caso e, por isso, a comunicação está estreitamente atrelada a ela, à medida em que, muitas vezes, o conflito em si reduz-se a um problema da má comunicação entre os envolvidos.

2 MEDIAÇÃO EM CONFLITOS LABORAIS

Historicamente, nos séculos XVIII e XIX, o acesso à Justiça era caracterizado pelo direito do indivíduo de ajuizar ou de responder a uma ação. O modelo de Estado era o Liberal.

² DICIONÁRIO AURÉLIO. **Significado de Mediar**. <<http://www.dicionariodoaurelio.com/Mediar.html>>. Acesso em: 15 de março de 2014. Vem do latim, mediare.

³ GABBAY, Daniela Monteiro. FALECK, Diego. TARTUCE, Fernanda. **Meios alternativos de solução de conflitos**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013. p 9. Coleção FGV de bolso. Série Direito & Sociedade. pág 50

Posteriormente, no século XX, ocorre a ampliação do acesso à Justiça. Esta, deixa de ser apenas uma igualdade formal. Evolui para uma igualdade EFETIVA. É a passagem para o Estado Social.

Assim, ocorre a complementação das "liberdades tradicionais" por meio dos "novos direitos sociais".

Nesse contexto, Mauro Cappelletti e Bryant Garth⁴ desenvolvem um profundo estudo acerca do tema do Acesso à Justiça. É o movimento de aprimoramento denominado de "ondas renovatórias".

Nesse contexto, acreditamos ser a mediação uma forma benéfica e um meio promotor de acesso à Justiça- Não significando isto, apenas o acesso ao JUDICIÁRIO.

Na seara trabalhista, a Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, ratificada pelo governo brasileiro, faz diversas recomendações acerca da utilização da Mediação como forma salutar de resolução de conflitos, incentiva sua promoção e gera um estímulo.

O Advogado e professor José Eduardo nos ensina acerca da dignidade do trabalho: "Sendo o trabalhador um ser humano, certamente a sua dignidade está protegida nas relações laborais..."⁵.

2.1 Direitos Disponíveis e Indisponíveis

Neste íterim, vale ressaltar que os bens e interesses públicos estão fora da tutela da mediação, pois estes, só podem ser alienados na forma da lei⁶.

Os direitos transindividuais, outrossim, também não podem ser dispostos pelos seus legitimados, como o Ministério Público.

Sabe-se que os direitos indisponíveis não permitem qualquer tipo de transação, não podendo ser transacionados livremente por seus titulares.

Nesses casos, então, o instituto ora em comento, não poderá ser utilizado como meio alternativo ao cumprimento da lei.

⁴ CAPPELLETTI, Mauro. GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Tradução de Ellen Gracie orthfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988.

⁵ VAZ, José Eduardo Parlato F. **A prática da justa causa aplicada pelo empregador e as consequências no processo trabalhista**. São Paulo: ST5, 2013. pág 23

⁶ Como no caso de ilícito praticado na Improbidade Administrativa

2.2 Conflitos individuais e coletivos

A dinâmica entre capital e trabalho pode gerar celeumas. No Brasil, não há que se falar em mediação em conflitos individuais no direito laboral. Utiliza-se somente nas celeumas de cunho coletivos.

A prática da negociação coletiva é incentivada pela OIT-Organização Internacional do Trabalho, por considerá-la a melhor forma de composição dos interesses nas relações de trabalho. As diretrizes dessa entidade são consubstanciadas em diversos documentos. Dessa forma, diversas recomendações incentivam como forma de solução de conflitos, a negociação coletiva.

A idéia de solucionar os conflitos trabalhistas, de forma apartada, nasce, especificamente, com o advento da Recomendação n.º 92 da OIT, de 06 de junho de 1951, a qual, em síntese, orienta a solução de conflitos no trabalho, no sentido de buscar a resolução através de uma comissão paritária, constituindo-se no nascedouro do ideário de solucionar demandas advindas das relações de trabalho.

Sobre a criação dos organismos viabilizadores da conciliação voluntária entre patrões e empregados tem-se expresso na Recomendação n.º 92⁷.

I. CONCILIACIÓN VOLUNTARIA

1. Se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores.
2. Todo organismo de conciliación voluntaria, establecido sobre una base mixta, debería comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores.

Trilhando no mesmo caminho, a Convenção 98 da OIT, de junho de 1949 prevê as negociações coletivas baseadas no tripartismo e nos mecanismos alternativos de negociação e estimula os países conveniados a adotar diversas proposições relativas à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva.

O artigo 4º da Convenção 98 assim dispõe⁸:

Artigo 4.º - Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno

⁷ GERNIGON, Bernard, et al. **A negociação coletiva na administração pública brasileira**. Brasília : OIT. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p. 118. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/social_dialogue/pub/negociacao_coletiva_adm_publica_bras_222.pdf>. Acesso em: Janeiro de 2014.

⁸ OIT. Organização Internacional do trabalho. **Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: Fevereiro de 2014.

desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Recomendação nº. 94, de 1952, já propunha a criação de organismos de consulta e colaboração entre empregadores e trabalhadores, no âmbito da empresa, para prevenir ou conciliar as respectivas controvérsias, excluindo de suas atribuições apenas as questões compreendidas no campo da negociação coletiva (Reserva Sindical), como se vê nos artigos abaixo transcritos:

1. Se deberían tomar medidas apropiadas para promover la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa sobre las cuestiones de interés común que no estén comprendidas dentro del campo de acción de los organismos de negociación colectiva o que normalmente no sean tratadas por otros organismos encargados de determinar las condiciones de empleo.
2. De conformidad con la costumbre o la práctica nacionales, dicha consulta y dicha colaboración deberían ser:
 - a) o facilitadas, estimulando acuerdos voluntarios entre las partes;
 - b) o promovidas por una legislación que establezca organismos de consulta y colaboración, y que determine su alcance, competencia, estructura y modalidades de funcionamiento, habida cuenta de las condiciones particulares de las diferentes empresas;
 - c) o facilitadas o promovidas mediante una combinación de estos dos métodos.

Daí, conclui-se que há um impacto positivo na Mediação nos Dissídios Coletivos. Ocorre uma mudança na mentalidade dos envolvidos, na mediada em que, aproxima as partes, e a Conciliação nos Dissídios Coletivos promove a sua celeridade.

A Mediação transforma as relações trabalhistas, pois, as próprias partes encontram a solução. Assumem um real papel de protagonistas afim de solucionarem o conflito.

Em Simpósio realizado no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em São Paulo, no dia 20/03/2014, a presidente do Regional, desembargadora Maria Doralice Novaes, iniciando os trabalhos, discursou, lembrando que a “justiça tradicional” resolve o processo, mas nem sempre o litígio: “Após a prolação da sentença, abre-se um novo litígio em busca de seu cumprimento”.

Por isso, a desembargadora ressaltou que “pela convicção de que se deve dar espaço a outros meios eficazes de pacificação social, o TRT-2 investe nos meios consensuais de solução de conflitos”, buscando uma solução onde as partes, instadas ao diálogo, resolvam seu conflito e alcancem “a sensação de que não há vencidos nem vencedores, fundamental para que se obtenha, de fato, a paz social”.⁹

⁹ Simpósio intitulado. **O impacto da Mediação e da Conciliação nos Dissídios Coletivos**. São Paulo, 20/03/2014

3 A MEDIAÇÃO NO BRASIL

A Recomendação n.º 163 da OIT, estabelecida em 1981, afirma que as negociações coletivas devem desenvolver-se em todos os níveis. No entanto, no direito brasileiro não era assim. Até o surgimento da Lei n.º 9.958/2000, as negociações restringiam-se ao nível dos sindicatos. Estes detinham a exclusividade, o monopólio da negociação a adoção de medidas apropriadas ao estímulo e à promoção do desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores.

No que tange a utilização do procedimento da Mediação no Brasil, constata-se que ainda não há uma lei que a regule. Porém, registre-se que já houveram inúmeras tentativas de aprovação de alguns projetos de lei que viessem a regular a questão.

Observa-se que este procedimento vem ganhando, cada vez mais, reconhecimento. Como são autoras da possibilidade de solução de seus próprios conflitos, as pessoas sentem uma maior responsabilidade sobre o que decidem, tornam-se cada vez mais comprometidas.

Interessante questão, é o aspecto social envolvido, pois, este método de solução de conflitos visa a restauração da relação social, ou seja, o foco aqui não é apontar um "perdedor" e um "ganhador".

O diálogo visa à construção da solução e faz com que o conflito desapareça para que haja o restabelecimento da harmonia entre os cidadãos.

A inserção da mediação nas grades curriculares dos curso de Graduação e de Pós-Graduação brasileiros ainda é lenta.

Cenário este, que deve ser mudado com a futura aprovação do Novo Código de Processo Civil, pois este, tratará de forma específica acerca da mediação¹⁰.

O exercício da mediação é, em última instância, a concretização da cidadania na sociedade.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), órgão que é uma instituição pública que visa aperfeiçoar o trabalho do sistema judiciário brasileiro no que se refere a transparência administrativa e judicial, veio a estabelecer no artigo 8º da Resolução 125/2010¹¹ que :

¹⁰KALIL, Lisiane Lindenmeyer. Mediar Conflitos. **A mediação judicial e o novo Código de Processo Civil**. 2011. Disponível no site: <<http://www.mediarconflitos.com/2011/04/mediacao-judicial-e-o-novo-codigo-de.html>>. Acesso em: dezembro de 2013.

¹¹BRASIL. CNJ. **Resolução n.º 125, de 29 de novembro de 2010**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos/atos-da-presidencia/323-resolucoes/12243-resolucao-no-125-de-29-de-novembro-de-2010>>. Acesso em 18 de março de 2014.

Art.8º Para atender aos Juízos, Juizados ou Varas com competência nas áreas cível, fazendária, previdenciária, de família ou dos Juizados Especiais Cíveis, Criminais e Fazendários, os Tribunais deverão criar os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania ("Centros"), unidades do Poder Judiciário, preferencialmente, responsáveis pela realização das sessões e audiências de conciliação e MEDIAÇÃO que estejam a cargo de conciliadores e mediadores, bem como pelo atendimento e orientação ao cidadão.

Constata-se, então, que o Conselho Superior veio a regulamentar e a incentivar a utilização da Mediação. A Resolução também estabelece um código de ética para os mediadores, informando princípios e garantias do procedimento.

3.1 Mediação x Negociação x Arbitragem x Conciliação

Uma questão interessante é a diferenciação entre os quatro institutos apontados, pois, muitas vezes, geram confusões e dúvidas quanto ao seu campo de atuação.

" O acesso ao Poder Judiciário não é a única via que se pode buscar quando há um litígio. São os meios extrajudiciais de solução de conflitos mais conhecidos e usados como alternativas ao Poder Judiciário: Negociação, Mediação e Arbitragem¹².

Essas técnicas também são designadas como Alternative Dispute Resolution (ADRS), resolução alternativa de disputas(RAD, sigla em Português), ou, ainda, meios alternativos de resolução de conflitos(Marcs).

Primeiramente, há que se fazer referência ao método da autotutela, onde o próprio sujeito busca resolver a lide valendo-se da coerção na busca de seus interesses.

Exemplifica-se bem a questão, no direito trabalhista, com a questão da Greve. Este é um exemplo da autotutela.

Já o mecanismo da autocomposição, visa a solução da controvérsia, porém, sem a intervenção de terceiros agentes, não há a coerção dos indivíduos. Há uma concessão recíproca de ambas as partes. Por esse método de resolução de conflitos, podemos destacar a Negociação, a Conciliação e a Mediação.

Finalmente, há que se mencionar a heterocomposição. Neste caso, existe a participação de um terceiro, que dirige a dinâmica da solução do conflito. A arbitragem representa bem esta modalidade.

¹² GABBAY, 2013. p 9.

Pois bem, a Mediação, como acima abordado, é diferente do instituto da Conciliação, pois nesta o Conciliador pode interferir e emitir um juízo de valor.

O foco da Mediação não é o conflito, e sim, as pessoas envolvidas nele, pois o que se visa é o relacionamento e, por conseguinte, espera-se que o Mediador seja uma pessoa que possua um conhecimento maior sobre a inter-relação das partes.

Não há que se confundir com a Negociação, porque nesta não há a participação de um terceiro. As próprias pessoas buscam, em consonância, a resolução do problema. É o que se chama de autocomposição. De outro lado, pode haver a participação de advogados.

Quanto a Arbitragem, pode-se dizer que ela é um meio privado e alternativo à solução judicial de conflitos, com a observância de que esses conflitos sejam decorrentes de direitos patrimoniais e disponíveis. Existe uma sentença arbitral, sendo que, esta é obrigatória para as partes, nos termos da Lei 9.307/1996. A coerção, ou a imposição da decisão caracteriza o instituto como pertencente ao Poder Judiciário.

Em relação a Conciliação no Direito Laboral brasileiro, verifica-se que a mesma é cabível, tanto nos dissídios individuais quanto nos dissídios coletivos, todos elencados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O artigo 764 do código, elucida que, mesmo após encerrado o juízo conciliatório, a conciliação é sempre possível. E o artigo 846 do mesmo diploma legal estabelece que, desde o início da audiência, o juiz proporá a conciliação.

No Brasil, há grande incentivo para que as partes conciliem em audiência e não deixem que o processo se arraste nos escaninhos dos Tribunais. O Conselho Nacional de Justiça, promove a campanha “ Conciliar é legal”, com adesão maciça dos Tribunais¹³.

4 A MEDIAÇÃO NO DIREITO LABORAL NA ESPANHA

A Justiça Laboral espanhola é organizada por meio da Lei de Procedimento Laboral, de 1966 e o Texto Articulado do Regime Geral da Segurança Social de 1973.

Quanto à Conciliação, esta é tentada nas Juntas de Conciliação Sindical.

Em 1979, foi criado o Instituto de Mediação, Arbitragem e Conciliação (IMAC), em que a conciliação é tentada antes de se ingressar com um processo.

Atualmente, o ordenamento jurídico espanhol contempla expressamente a mediação no âmbito laboral.

¹³ Vide: <http://www.cnj.jus.br/programas-de-a-a-z/aceso-a-justica/conciliacao/campanhas>

Observe-se que é a nível das Comunidades Autônomas que a mediação está mais desenvolvida.

A nível estatal, o Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) (<http://fsima.es/>) atua de forma graciosa o serviço de mediação, nos casos em que o conflito transcenda as competências dos órgãos das Comunidades Autônomas. Destaque-se que esse serviço não cobra nenhum valor das partes. Porém, fora da mediação que teve por iniciativa o Tribunal, as partes são livres de recorrer a um mediador, o qual pode ser remunerado. Os envolvidos acordam livremente este valor.

Ressalte-se que, o nível de vinculação do juiz é elevado, no âmbito da mediação laboral, pois, as matérias cabíveis são as relativas aos direitos disponíveis.

Em certos casos, é obrigatório o recurso à mediação antes de se recorrer aos Tribunais.

Frise-se que, no direito laboral espanhol, há a possibilidade, em certas Comunidades autônomas, da apreciação dos conflitos individuais como objeto de mediação.

Helena Soletto Muñoz discorre brilhantemente sobre as técnicas de mediação em sua obra e ensina-nos:

Los conflictos laborales se enmarcan en el ámbito de los conflictos privados, puesto que el derecho laboral regula las relaciones de trabajo entre empresarios y empleados o trabajadores, de contenido, esencialmente particular. Es así que, al encontrarse en el ámbito del Derecho Privado, los conflictos laborales pueden solucionarse bien privadamente o bien a través de los órganos del orden jurisdiccional social.¹⁴

5 APROXIMAÇÕES LEGISLATIVAS

O instituto da mediação, como podemos notar, não é uma novidade, porquanto esteve sempre presente nas antigas atividades comerciais, mas, ao mesmo tempo, é muito atual. Especialmente, no ordenamento jurídico brasileiro, em razão de recentes legislações, muito embora tenha sido, infelizmente, utilizada de forma escassa.

Notamos algumas características importantes no estudo do exemplo europeu, no que diz respeito à prevenção e à solução de conflitos coletivos de trabalho, como é o caso da utilização de soluções abertas, de uma forma geral, sem que exista a intervenção direta do Estado.

¹⁴ MUÑOZ, Helena Soletto; MORALES, Hemiliano Carretero; LÓPEZ, Cristina Ruiz (Coordenadores). **Mediação e resolução de conflitos: Técnicas y ámbitos**. Madrid: Tecnos, 2011. pág. 618.

No exemplo Sul-americano, verifica-se que o Brasil possui a faculdade de utilizar da mediação para a solução de seus conflitos, enquanto que em outros países, como a Argentina prevêem uma obrigatoriedade nesse sentido.

Nota-se que, no caso brasileiro, a utilização do mediador não é muito costumeira, apesar das previsões normativas. Da mesma forma, sabe-se que, no Direito Laboral, as partes interessadas sequer se esforçam na negociação coletiva, por já terem definido o caminho do Dissídio Coletivo. Por isso, teríamos duas possibilidades para tentar desafogar o número de lides coletivas em nossos Tribunais do Trabalho: tornar obrigatória a utilização de um terceiro mediador, como ocorre na Argentina, ou promover trabalhos maciços de conscientização dos benefícios às partes interessadas da solução rápida dos conflitos coletivos de ordem trabalhista e, com isso, aproximar-nos do que vem ocorrendo na Europa.

Da mesma forma, salienta-se a necessidade da qualificação do mediador, que deve ser pessoa de experiência e com conhecimentos específicos para o mister que praticará.

Bons instrumentos para se chegar ao final de um conflito coletivo de trabalho já possuímos, e não muito distintos dos que existem nos demais países.

O nosso real problema é a dificuldade de praticarmos fórmulas "novas", ou melhor, de modificarmos práticas já enraizadas, mesmo que essas práticas já não correspondam mais aos anseios da sociedade.

Todos os aplicadores do Direito do Trabalho devem modificar as atitudes, ou, ao menos, orientar nesse sentido, para que ocorram soluções mais coerentes, rápidas e seguras, as quais, certamente, terão um resultado muito mais interessante para as partes em litígio.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Assim, é fácil constatar que a mediação é amplamente utilizada em algum países europeus.

Tendo em vista o amparo e o incentivo da ONU e a OIT¹⁵ na utilização da Mediação como forma salutar da solução das lides, a sociedade só tem a ganhar com a sua aplicação, na medida em que, em suma, ela representa um avanço na garantia da liberdade da escolha da forma de resolução de conflitos mais apropriada. Enfim, sua adoção, representa uma medida de proteção e de resguardo dos Direitos Humanos.

¹⁵ Que possibilitou a sua utilização nos conflitos internacionais desde o fim da Segunda Guerra Mundial

Carlos Eduardo de Vasconcelos, na obra "Mediação de Conflitos e Práticas Restaurativas", salienta os Direitos Humanos como fundamento jurídico da Mediação, a partir da Declaração Universal da ONU de 1948.

Ensina-nos: " Em suma, sem se excluir do sistema político-jurídico estatal, impõe-se, cada vez mais, aquela situação multidisciplinar, mediadora, situada no mundo da vida, no plano da persuasão de uma consciência moral emancipatória(em rede), algo que se antecipe ou complemente(ou suplemente) o jurídico-formal, fruto do protagonismo de seres humanos livres, iguais e responsáveis,sob instituições democráticas."¹⁶

" O grande obstáculo à utilização mais intensa da conciliação e a mediação é a formação acadêmica de nossos operadores do direito, que é voltada, fundamentalmente, para a solução contenciosa e adjudicada dos conflitos de interesses."¹⁷

Enfim, no caso do brasileiro, a promulgação do Novo Código de Processo Civil delineará novos e positivos contornos à mediação, pois, instituirá e legalizará a sua utilização. Assim, haverá uma aproximação de modelos já implantados-com sucesso- em outras nações.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BRASIL. CNJ. **Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010.** Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos/atos-da-presidencia/323-resolucoes/12243-resolucao-no-125-de-29-de-novembro-de-2010>>. Acesso em 18 de março de 2014.

CAPPELLETTI, Mauro. GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça.** Tradução de Ellen Gracie orthfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988.

DICIONÁRIO AURÉLIO. **Significado de Mediar.** .Disponível em: <<http://www.dicionariodoaurelio.com/Mediar.html>>. Acesso em: 15 de março de 2014

GERNIGON, Bernard, et al. **A negociação coletiva na administração pública brasileira.** Brasília : OIT. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p. 118. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/social>>

¹⁶ VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. **Mediação de conflitos e práticas restaurativas.** Método. São Paulo. 2008.pág 166

¹⁷ WATANABE, Kazuo. Cultura da sentença e cultura da pacificação. In Yarshell, Flavio Luiz e MORAES, Maurício Zanoide (coord.). **Estudos em homenagem à professora Ada Pellegrini Grinover.** São Paulo: DPJ, 2005, p. 684/690.

_dialogue/pub/negociacao_coletiva_adm_publica_bras_222.pdf>. Acesso em: Janeiro de 2014.

GABBAY, Daniela Monteiro. FALECK, Diego. TARTUCE, Fernanda. **Meios alternativos de solução de conflitos**. Coleção FGV de bolso. Série Direito & Sociedade. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013. p.9

KALIL, Lisiane Lindenmeyer. Mediar Conflitos. **A mediação judicial e o novo Código de Processo Civil**. 2011. Disponível no site: <<http://www.mediarconflitos.com/2011/04/mediacao-judicial-e-o-novo-codigo-de.html>>. Acesso em: dezembro de 2013.

MUÑOZ, Helena Soletto.(Directora); MORALES, Hemiliano Carretero; LÓPEZ, Cristina Ruiz(Coordinadores).**Mediação e resolução de conflitos: Técnicas y ámbitos**.Madrid: Tecnos, 2011.

MEDIARCONFLITOS. **Mediação Judicial e o novo Código de Processo Civil**. Disponível em <<http://www.mediarconflitos.com/2011/04/mediacao-judicial-e-o-novo-codigo-de.html>>. Acesso em 24/04/2014.

OIT. Organização Internacional do trabalho. **Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: Fevereiro de 2014.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. **Mediação de conflitos e práticas restaurativas**. Método. São Paulo. 2008.

VAZ, José Eduardo Parlato F. A prática da justa causa aplicada pelo empregador e as consequências no processo trabalhista.São Paulo:ST5, 2013.

WATANABE, Kazuo. Cultura da sentença e cultura da pacificação. In Yarshell, Flavio Luiz e MORAES, Maurício Zanoide (coord.). **Estudos em homenagem à professora Ada Pellegrini Grinover**. São Paulo: DPJ, 2005, p. 684/690.