

MARIA ISABEL CUEVA MORAES

**POLÍTICAS PÚBLICAS E MEIOS NÃO ADVERSARIAIS DE
RESOLUÇÃO DE CONFLITOS:**

**POLÍTICA JUDICIÁRIA NACIONAL DA RESOLUÇÃO 125 DO
CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA E A JUSTIÇA DO TRABALHO**

TESE DE DOUTORADO

ORIENTADOR: PROFESSOR ASSOCIADO ANTONIO RODRIGUES DE FREITAS JÚNIOR

FACULDADE DE DIREITO DA USP

SÃO PAULO

2013

MARIA ISABEL CUEVA MORAES

**POLÍTICAS PÚBLICAS E MEIOS NÃO ADVERSARIAIS DE
RESOLUÇÃO DE CONFLITOS:**

**POLÍTICA JUDICIÁRIA NACIONAL DA RESOLUÇÃO 125 DO
CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA E A JUSTIÇA DO TRABALHO**

Tese apresentada como exigência parcial à obtenção do título de Doutor em Direito, no âmbito do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, sob orientação do Prof. Associado Antonio Rodrigues de Freitas Júnior.

FACULDADE DE DIREITO DA USP

SÃO PAULO

2013

RESUMO

O presente estudo enfoca o direito constitucional de acesso à Justiça e a utilização, pelos órgãos públicos, dos mecanismos não adversariais de resolução de conflitos como instrumentos de ampliação do acesso à Justiça nas relações de trabalho e na atividade da Justiça Trabalhista.

Para tanto, é feita análise quanto à atividade jurisdicional e do uso dos mecanismos não adversariais de resolução de conflitos para a ampliação do acesso à Justiça, focando aspectos relevantes, como o protagonismo do Judiciário, a visão de “gerenciamento” do processo pelo magistrado, a perspectiva metodológica do processo e a necessidade de uma tutela de interesses metaindividuais.

Apresenta-se um estudo mais específicos dos métodos não adversariais de resolução de conflitos, partindo do conceito de conflito, bem como do uso desses instrumentais nas relações laborais e também pela Justiça do Trabalho.

Os principais órgãos públicos que se utilizam dos mecanismos não adversariais de resolução de conflitos são abordados, buscando-se compreender as adequações e os limites do uso desses mecanismos por cada instituição pública.

Questiona-se, ainda, quanto aos reflexos da recente edição da Resolução 125/2010, do Conselho Nacional de Justiça - Res. 125/CNJ, que prescreve a todos os tribunais e juízos a criação de órgãos que utilizem os mecanismos não adversariais de resolução de conflitos paralelamente à atividade jurisdicional, nas relações de trabalho e na Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: acesso à Justiça - meios não adversariais de resolução de conflitos - órgãos públicos - relações de trabalho - Justiça do Trabalho

ABSTRACT

This study highlights the constitutional right of access to Justice and the use, by public bodies, of the non-adversarial conflict resolution mechanisms as instruments of amplification of the access to Justice, regarding the labor relationship and the Labor Court activity.

To this extent, the present paper analyses the jurisdiction and the use of the non-adversarial conflict resolution mechanisms to broaden the access to Justice, focusing on substantial issues, such as the Judiciary's leading role, the "management" approach of the process by the judge, the methodological perspective of the process and the urge of protection of the transindividual rights.

Furthermore, a more detailed study of the non-adversarial conflict resolution mechanisms is carried out, starting from the definition of conflict, as well as the use of these mechanisms on the labor relationships and on the Labor Courts.

The most important public bodies which use the non-adversarial conflict resolution mechanisms are addressed, in an effort to understand the singularities and the limits of their use by each public body.

The study also addresses the recent Resolution *125/2010*, enacted by the *Conselho Nacional de Justiça*, which determines all courts to create departments which use the non-adversarial conflict resolution mechanisms along with the traditional jurisdiction, on the labor relationships and on the Labor Court.

Key words: access to Justice – non-adversarial conflict resolution mechanisms – public bodies - labor relationships — Labor Court

1. INTRODUÇÃO

1.1. Tema a ser desenvolvido e suas limitações

Objetiva o presente estudo a análise da contribuição dos mecanismos não adversariais de resolução de conflitos nas relações de trabalho, para a pacificação dos conflitos trabalhistas, com ênfase nos de natureza coletiva, e para a ampliação do acesso de todos à Justiça e à participação democrática.

Para empreender a pesquisa, no Capítulo I, é feita análise quanto à atividade jurisdicional e ao uso dos mecanismos não adversariais de resolução de conflitos para a ampliação do acesso à Justiça, focando aspectos relevantes, como o protagonismo do Judiciário, a visão de “gerenciamento” do processo pelo magistrado, a perspectiva metodológica do processo e a necessidade de uma tutela de interesses metaindividuais.

O Capítulo II apresenta um estudo mais específicos dos métodos não adversariais de resolução de conflitos, partindo do conceito de conflito e de outras figuras afins, bem como do uso desses instrumentais nas relações laborais e também pela Justiça do Trabalho.

Os principais órgãos públicos que se utilizam dos mecanismos não adversariais de resolução de conflitos são abordados no Capítulo III, buscando-se compreender as adequações e os limites do uso desses mecanismos por cada instituição pública.

Visa-se a questionar a efetividade da utilização, pelo Poder Público, na esfera laboral, do uso extrajudicial, ou mesmo no bojo do processo judicial, dos mecanismos não adversariais de resolução de conflitos para a obtenção e a ampliação do acesso à Justiça.

A partir do estudo, pretende-se situar a atuação administrativa de entes do Poder Público vocacionados de alguma forma à utilização das vias consensuais de resolução de conflitos de trabalho. Em especial a do Ministério Público do Trabalho, como um dos catalisadores da defesa de interesses metaindividuais e, por consequência, como relevante possível viabilizador do diálogo entre atores coletivos¹, seja em atividade de investigação, seja em atividade de pacificação de conflitos coletivos de trabalho.

¹Tal intermediação não se confunde com eventual papel de facilitação de diálogo social calcada em parâmetros macropolíticos, pressupondo o tripartismo e tendo por objetivo o alcance de pactos sociais.

Interessa-nos, ainda, analisar as eventuais aptidões e inadequações da atuação do *parquet* trabalhista, bem como dos limites de uma atividade dessa natureza, em sede anterior ao exercício do Poder Jurisdicional. Em razão desse enfoque, ficaremos adstritos à atuação ministerial de intermediação do diálogo dos atores sociais nos conflitos de trabalho não jurisdionalizados, vindo a tangenciar pontualmente a questão dos conflitos em juízo somente quando necessária a análise confrontatória de institutos e estratégias.

O projeto inicial que inspirou a presente pesquisa pretendeu propor um modelo hipotético de adoção dos meios alternativos de pacificação pelo sistema judiciário trabalhista, modelo esse objetivando a convivência desses mecanismos com a atividade jurisdicional trabalhista, com superação da atual moldura de conciliação no bojo do processo individual, que na maioria das vezes representa mais uma etapa formal de oferta e contraoferta de valores pecuniários no curso do feito, de questionável funcionalidade no sentido da pacificação social e solução de conflitos.

O advento da Resolução 125 do Conselho Nacional de Justiça (Res. 125/CNJ), de 29 de novembro de 2010, publicada em 01/12/2010², dispendo sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesse no âmbito do Poder Judiciário é abordado no Capítulo IV, buscando-se estudar os reflexos dessa Resolução nas relações de trabalho e a experiência de implementação dessa política no âmbito da Justiça do Trabalho, que pressupõe a criação de juízos de resolução alternativa de conflitos e a organização de mecanismos não adversariais de solução de conflitos.

Busca-se, ademais, ponderar se um modelo de prática voltada para a resolução não adversarial de conflitos, acoplada a órgãos jurisdicionais, mas com autonomia em relação à atividade judiciária, poderá vir a ser um padrão estratégico mais racional do que as atuais estruturas institucionais como etapas e momentos conciliatórios em sede do processo do trabalho. Assim, não só no que se refere ao processo coletivo do trabalho, mas também relativamente aos processos individuais, poder-se-ia discutir uma atuação intermediadora institucionalizada objetivando possibilitar a aglutinação das diversas e pulverizadas pretensões configuradas nas demandas trabalhistas homogêneas, com vistas a ampliar o acesso à Justiça.

Não abordaremos, senão por referência tópica comparativa, nem institutos de administração de conflitos de natureza estritamente individual (comissões de conciliação

²CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Disponível em: <www.cnj.jus.br>.

prévia ou tribunais arbitrais), nem a arbitragem, nem mediações por órgãos privados, tendo em vista que tais temas refogem ao escopo desta pesquisa.

Em relação aos aspectos conceituais e terminológicos, impõem-se alguns esclarecimentos.

Adotamos, em razão de sua operatividade para a presente abordagem³, a indicação conceitual de conflito, ou de conflito intersubjetivo de justiça, de Antonio Rodrigues de Freitas Jr.⁴, correspondente às situações em que estejam presentes, simultaneamente, os seguintes elementos: 1. No plano objetivo, um problema alocativo incidente sobre bens tidos por escassos ou encargos tidos como necessários, sejam ambos de natureza material ou imaterial; 2. No plano comportamental, uma contraposição no vetor de conduta entre dois sujeitos⁵, seja consciente ou não, intencional ou não; 3. No plano motivacional ou anímico, a existência de sujeitos portadores de percepções diferentes sobre como tratar o problema alocativo, como função de valores de justiça.

Ainda no que diz respeito à terminologia, quando nos referimos à expressão *resolução de conflitos*, nos valem das considerações feitas por Zapparolli e Krähenbühl⁶, no sentido da não valoração dos conflitos, bem como da possibilidade de seu gerenciamento ou administração por ações contextualizadas e positivas em relação a aspectos concretos envolvidos.

Nessa mesma linha, quando falamos em resolução de conflitos, objetivamos a significação de dar tratamento adequado a estes últimos, se não a todos os aspectos conflituais envolvidos na relação intersubjetiva (psicológicos, sociológicos, jurídicos), ao menos aos mais significativos, de modo a propiciar a satisfação, ainda que parcial, mas de forma equânime, participativa, pacífica e democrática, dos interesses dos conflitantes.

Numa abordagem multidisciplinar, seguindo as autoras acima, pretendemos ainda a prevenção e a contenção de situações que fomentem disputas, discórdias, violências e

³Seja por abarcar as perspectivas jurídica e sociológica do conceito, seja por excluir perspectivas intrapsíquicas ou redutoras às categorias de lides ou controvérsias.

⁴FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. Conflitos de justiça e direito do trabalho: alcance e possibilidades para o emprego da mediação. In: FAVA, Marcos Neves; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; PEREIRA, José Luciano de Castilho (Orgs.). *O direito material e processual do trabalho dos novos tempos: estudos em homenagem ao Professor Estevão Mallet*. São Paulo: LTr, 2009. p. 186-187.

⁵Acrescentamos nós, dois ou mais sujeitos, o que se dá em conflitos intersubjetivos plúrimos ou complexos, como quando presentes interesses contrapostos entre trabalhadores, empregadores e o Estado ou outros segmentos da sociedade civil.

⁶ZAPPAROLLI, Célia Regina; KRÄHENBÜHL, Mônica Coelho. *Negociação, mediação, conciliação, facilitação assistida, prevenção, gestão de crises nos sistemas e suas técnicas*. São Paulo: LTr, 2012. p. 21.

crimes. Ainda que não sejam passíveis de prevenção (uma vez que inevitáveis, por fazerem parte da vida em sociedade) ou de eliminação integral (no sentido de anulação ou supressão), os conflitos abarcam a possibilidade de serem resolvidos, controlados, administrados ou equacionados racionalmente pelos próprios conflitantes ou por terceiros. Numa pretensão mais ambiciosa, o tratamento adequado e a resolução dos conflitos potencializam ainda o redimensionamento e a recontextualização das relações intersubjetivas conflituosas, o reconhecimento, pelos conflitantes, de si e do outro, com ganhos substanciais no que diz respeito ao alcance da pacificação social com Justiça.

Quando objetivamos a pacificação social, pois, buscamos a administração dos conflitos sem o uso de violência (pelos conflitantes ou por terceiros). Lília Maia de Moraes Sales⁷ ensina que, mais do que à eliminação da violência física ou moral, a paz social deve ser vinculada à necessidade de efetivação dos direitos fundamentais⁸, bem como à busca do diálogo, à possibilidade de discussão sobre direitos e deveres e sobre responsabilidade social, à substituição da competição pela cooperação, à resolução pacífica e participativa dos conflitos.

Indica ainda Carla Zamith Boin Aguiar⁹ que a paz almejada não é a paz determinada de cima para baixo, meramente no plano ideal. Busca-se a paz construída partindo-se do potencial de cada ser humano, com todas os seus traços característicos inerentes (vícios e virtudes, sucessos e falibilidades, amor e ódio, erros e acertos). O grande desafio da construção da paz, segundo a autora, reside justamente na aprendizagem de se lidar com os conflitos que resultam das diferenças (já que uma paz imposta por padronização da maneira de ser dos indivíduos, pode gerar uma sociedade aparentemente tranquila, mas construída sob a premissa da falta de respeito pela diversidade e pelos direitos fundamentais).

Em relação às possíveis classificações relativas aos meios de resolução de conflitos, a doutrina tradicionalmente aponta duas vertentes: 1. de contraposição da *jurisdição* (no âmbito do qual se insere a conciliação judicial) aos *métodos alternativos* (à jurisdição), dentre os quais se localizam a arbitragem, a negociação, a conciliação extrajudicial e a mediação; 2. de diferenciação dos *métodos adversariais, adjudicados* ou *heterônomos* (em que um terceiro decide os termos do conflito, sendo que as partes abrem mão da produção da decisão, transferindo, delegando a decisão a um terceiro, dentre os quais se inserem a jurisdição e a arbitragem) em relação

⁷SALES, Lília Maia de Moraes. *Mediação de conflitos: família, escola e comunidade*. Florianópolis: Conceito Editorial, 2007. p. 38.

⁸O que pressupõe a eliminação de assimetrias, não funcionalidades e carências econômicas e sociais como a fome, o alto desemprego, o trabalho escravo e o infantil, a prostituição infantil, o tráfico de drogas, as péssimas condições de moradia, o baixo nível do serviço público de saúde e de educação, a discriminação racial (e, acrescentamos, outras formas de discriminações), a tortura nos presídios e nas delegacias.

⁹AGUIAR, Carla Zamith Boin. *Mediação e justiça restaurativa: a humanização do sistema processual como forma de realização dos princípios constitucionais*. São Paulo: Quartier Latin, 2009. p. 42.

aos métodos autocompositivos, consensuais, não adjudicados ou não adversariais (em que as partes, não adversarialmente, tomam para si a incumbência de resolver o conflito, encontrando-se nesse grupo a negociação, a conciliação e a mediação)¹⁰.

Optando pela segunda categoria de classificação, escolhemos as terminologias *mecanismos consensuais ou não adversariais de resolução de conflitos*, desprezando o termo *mecanismos alternativos de resolução de conflitos*. Isso porque a primeira denominação acima corresponde àquela utilizada recorrentemente pela Resolução 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça¹¹- Res. 125/CNJ, com a qual também operaremos no presente trabalho, em contraposição à outra classificação dos meios de resolução de conflitos como judiciais e alternativos. Também repetitivamente, e com o mesmo sentido, mencionaremos as terminologias *mecanismos não adjudicatórios de resolução de conflitos* (com isso expressando que, quando da utilização desses mecanismos, os conflitantes não delegaram a terceiro o poder de decisão sobre o conflito) e, preferencialmente, *mecanismos não adversariais de resolução de conflitos* (em contraposição ao caráter adversarial da lide judicial).

Relativamente à experiência dos tribunais regionais do trabalho com a implementação da Res. 125/CNJ, em razão do pouco tempo decorrido desde o seu início, apresentaremos um breve relato parcial das principais características até agora colacionadas, ainda em caráter embrionário.

Em face da dimensão do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região - TRT02 relativamente aos demais tribunais regionais trabalhistas, da complexidade dos conflitos laborais existentes em seu âmbito e da paradigmática atuação do núcleo de conciliação desse mesmo tribunal, será essa experiência analisada mais detalhadamente, para fins de discussão do modelo empírico que vem sendo trilhado no âmbito dos tribunais trabalhistas. Para fins de confronto de dados estatísticos, em consulta ao sítio eletrônico do Conselho Nacional de Justiça - CNJ¹², no campo relativo ao relatório *Justiça em números* de litigiosidade total da Justiça do Trabalho no ano de 2011 – casos novos por 100.000 habitantes (processos ajuizados, com exceção das execuções judiciais)-, o TRT02 liderou em números, com 443.024 novos casos, ou seja, 2.089 casos novos por 100.000 habitantes, seguido pelo Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região, que alcançou o patamar de 334.869 casos novos, ou 1.643 casos novos por 100.000 habitantes.

¹⁰Nessa linha, Lilia Maia de Moraes Sales e Cilana de Moraes Soares Rabelo, conforme será melhor indicado no Capítulo I, item 1., a seguir.

¹¹A Resolução faz isolada referência à criação de juízos de **resolução alternativa** de conflitos, como órgãos judiciais especializados na matéria, sendo que tais órgãos não estão desvinculados da estrutura do Poder Judiciário.

¹²CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Disponível em: <www.cnj.jus.br>. Acesso em: 07 jan. 2013.

Relevante ainda a escolha do TRT02 para nosso estudo em razão da repercussão que a taxa de congestionamento desse tribunal impacta em termos de realidade da Justiça do Trabalho no Brasil e de sua política judiciária, em razão do gigantismo do tribunal paulista. Assim, ainda de acordo com o relatório *Justiça em números* de litigiosidade total da Justiça do Trabalho no ano de 2011, o TRT02 teve as seguintes taxas de congestionamento: segundo grau – 21,7% (média geral da Justiça do Trabalho brasileira – 24,4%); primeiro grau – 45,7% (média geral da Justiça do Trabalho brasileira – 30,7%); fase de execução do primeiro grau – 63,3% (média geral da Justiça do Trabalho brasileira – 69,0%); primeiro grau (geral) – 54% (média geral da Justiça do Trabalho brasileira – 49%).

Esses marcos não são uma exceção em relação ao ano de 2011. Com efeito, ainda segundo dados colhidos por Leandro Totti Feijóo¹³ a partir do sítio eletrônico do tribunal, o TRT02 é composto por 167 Varas do Trabalho (VTs), divididas em 32 comarcas, abarcando 42 municípios do Estado de São Paulo e uma população total de 18.770.442, segundo o CENSO IBGE 2010. Nesse ano de 2010, o volume de processos em tramitação em primeiro grau foi de 1.002.049, sendo 529.501 em fase de conhecimento e 472.548 em fase de execução. Esse volume processual qualifica o TRT02 como um dos maiores tribunais do Brasil, sendo o primeiro em número de processos no âmbito da Justiça Laboral.

Merece destaque, também, a experiência de atuação da assessoria econômica do TRT02, vinculada à Vice Presidência Judicial, de facilitação do diálogo entre conflitantes em dissídios coletivos ajuizados perante o tribunal, principalmente em situações muitas vezes críticas (greves, comprometimento de serviços essenciais públicos estratégicos, despedidas em massa, fechamentos de empresas ou seus estabelecimentos), o que será desenvolvido ao longo do capítulo IV.

1.2. Principais questões a serem analisadas

Para os fins delineados neste plano, propõe-se um estudo sistemático quanto aos seguintes aspectos, apontados aqui não exaustivamente: 1. localização institucional e social dos mecanismos consensuais de resolução dos conflitos nas relações de trabalho; 2. breve contextualização histórica quanto ao reconhecimento desses instrumentos; 3. alcance

¹³FEIJÓO, Leandro Totti. *Política pública do Conselho Nacional de Justiça para o tratamento adequado de conflitos: atuação do Tribunal Regional do Trabalho da 2a. Região - Trabalho de conclusão de curso de especialização em gestão pública*, Universidade de Brasília, Brasília-DF, 2012. p. 5.

jurídico desses instrumentos para o escopo da busca da pacificação das controvérsias e da ampliação do acesso de todos à Justiça e à participação democrática; 4. perspectivas de ampliação da utilização dos meios não adversariais de resolução de conflitos; 5. atuação dos órgãos públicos, e em especial do Ministério Público para garantia do acesso à Justiça e uso dos mecanismos não adversariais de resolução de conflitos; atuação do *parquet* trabalhista como canal de facilitação do diálogo entre os atores sociais, contextualizando-a com a atividade de outros entes públicos que desenvolvem as vias extrajudiciais de administração de conflitos coletivos de trabalho, tal como o Ministério do Trabalho e Emprego; 6. delineamento de especificidades, deficiências e limites dessas atuações; 7. estabelecimento dos aspectos de identidade e de discrepância da atuação ministerial de facilitação do diálogo entre os sujeitos sociais em confronto com os principais mecanismos não adversariais de resolução de conflitos coletivos; 8. atividade de conciliação realizada no bojo do processo judicial; 9. adequação dos meios judiciais e mecanismos não adversariais de resolução de conflitos à natureza e às características dos diversos conflitos; 10. efetividade, para ampliação do acesso à Justiça, dos atuais modelos de etapas de resolução de conflitos no âmbito dos processos trabalhistas; 11. teoria e prática da atuação dos facilitadores públicos do diálogo entre sujeitos sociais; 12. possibilidade de ampliação do acesso à Justiça por modelos de convivência da conciliação pública e outros meios não adversariais de resolução de conflitos com a via jurisdicional, para solução dos conflitos nas relações de trabalho; viabilidade dos meios não adversariais de resolução dos conflitos como vias catalisadoras de conflitos trabalhistas de repercussão social atomizados em face do exercício da jurisdição individual; 13. Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário prevista na Res. 125/CNJ; 14. repercussão dessa política na Justiça do Trabalho, dadas as especificidades das relações e conflitos laborais e desse ramo especializado do Poder Judiciário, sendo aspectos para análise quanto a esse tópico: 14.1. as particularidades das relações e dos conflitos (individuais e metaindividuais) de trabalho; 14.2. a latente necessidade de coletivização da tutela dos interesses coletivos; 14.3. especificidades da conciliação trabalhista e da negociação coletiva nas relações de trabalho; 14.4. a antinomia juízes leigos e juízes togados para a prática dos mecanismos consensuais de resolução dos conflitos nas relações de trabalho; 14.5. o cabimento e eventuais limites da mediação estrito senso e da conciliação pré-processual em relações trabalhistas e sua viabilidade em sede de modelo acoplado ao Poder Judiciário; 14.6. discussão do efeito liberatório da conciliação pré-processual nas relações de trabalho.

1.3. Contribuição original à ciência jurídica brasileira

A repercussão que terá a Política Judiciária Nacional para tratamento adequado dos conflitos nas relações de trabalho e na Justiça Laboral é tema recente, com vasto campo de estudo, sendo que, até o presente momento, dado o pouco tempo decorrido desde o advento da Res. 125/CNJ, inexistente repertório doutrinário ou jurisprudencial consistente a respeito da matéria, sendo pois fundamental um preenchimento desse espaço com vistas a uma necessária e oportuna análise do processo de estruturação dessa política e seus efeitos.

Pretende-se, especificamente, abordar a atuação do Ministério Público do Trabalho como facilitador do diálogo entre os atores sociais no contexto dos demais meios não adversariais e em confronto com os atuais sistemas de tutela que abarcam etapas conciliatórias, para fins de estabelecimento de modelo propiciador de um melhor acesso à Justiça, seja pelo estudo quanto aos instrumentos de pacificação social mais propícios para cada situação conflituosa, seja pela valorização de instâncias de negociação e conciliação coletivas, seja pela priorização dos fatores de reconhecimento das partes em conflito, calcados na confiança recíproca, na informalidade, na autorregulação, sempre sob o prisma da não permissividade de tolhimento dos direitos fundamentais do trabalhador.

A respeito da perspectiva de convivência entre métodos auto e heterocompositivos, particularmente a experiência da conciliação endoprocessual no âmbito da Justiça do Trabalho, que tem tradicional institucionalização e depende de uma convalidação judicial, nos traz contribuição doutrinária interessante Adriana Goulart de Sena¹⁴, para quem "(...) a petição de acordo é ato processual, já a transação havida entre as partes é ato da relação jurídica material. A averiguação do juiz da validade do acordo judicial e da inexistência de defeitos do negócio jurídico é de natureza processual, e é feita quando ele procede ao ato homologatório. Assim, se a homologação é dispensável ao negócio jurídico em si, não o é ao processo".

Tais reflexões, por conviverem com uma transformação na realidade sócio-jurídica em razão da perspectiva de implementação da Política Judiciária Nacional para tratamento adequado dos conflitos de interesses nas relações de trabalho, merecem adequado estudo.

¹⁴SENA, Adriana Goulart de. A conciliação judicial trabalhista em uma política pública de tratamento adequado e efetivo de conflitos de interesses. In: RICHA, Morgana de Almeida; PELUSO, Antonio Cezar (Coords). *Conciliação e mediação: estruturação da política judiciária nacional*. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p. 131.

CONCLUSÕES

O foco da presente pesquisa concentrou-se na busca das possibilidades e dos limites do emprego dos mecanismos não adversariais de resolução de conflitos, pelos órgãos públicos que têm por vocação, no âmbito das relações de trabalho, a defesa de interesses específicos. Objetivamos, assim, o estudo da utilização dos mecanismos não adversariais de resolução de conflitos pelos órgãos públicos incumbidos da defesa de interesses relevantes na ordem jurídica e social das relações de trabalho, inclusive pelo próprio Judiciário, o que nos transportou a reflexões que, ainda que não exaustivamente, indicam o norte de algumas conclusões e proposições. Assim, ultimado este estudo, consideramos que algumas contribuições podem servir para futuras experiências, análises e reflexões, contribuições essa que passamos a sintetizar.

A Justiça do Trabalho tem vocação histórica e estrutural para a conciliação. Nada mais adequado e oportuno, além de jurídico, que a recente Res.125/CNJ seja parâmetro, ainda que não unívoco, nas relações laborais, para o incremento do uso dos mecanismos não adversariais de resolução de conflitos intersubjetivos trabalhistas, sejam eles de natureza individual ou coletiva.

Na mesma esteira de raciocínio, o campo das relações de trabalho inaugurou, com o advento da Revolução Industrial, a percepção social, jurídica e científica quanto aos fenômenos dos conflitos coletivos, da representação de interesses metaindividuais, da desigualdade jurídica e material entre conflitantes e dos respectivos parâmetros de construção (doutrinária e jurisprudencial) de equalização (ainda que meramente formal) nas relações de trabalho e nas relações entre os atores coletivos.

Paralelamente, descortinou-se um olhar para os direitos mínimos individuais do cidadão trabalhador (direitos de personalidade, de preservação à vida e à integridade física, moral e biopsicossocial dos sujeitos na relação de trabalho).

Refletindo prospectivamente, após o percurso desse estudo, concluímos que se impõem a busca e a conduta voltadas para os temas a seguir tratados, por artigos, sem pretensão de esgotamento do assunto.

1. A coletivização das resoluções dos conflitos. Nessa linha, é nossa proposição a criação de uma seção de direito coletivo - não só restrita ao dissídio coletivo, com

possibilidade de se fazer a conciliação pré-processual macro, ou coletiva, e que venha a possibilitar . Assim, a conciliação deve, igualmente à negociação, ocorrer em níveis, instâncias ou camadas , não só para o estabelecimento de metas plurais de natureza individual (dar vazão a lides repetitivas), mas que também atue preventivamente em relação à fonte dos problemas, com soluções macro. E este não é papel exclusivo do CNJ. Igualmente a mediação deve ser institucionalizada e articulada nesse esquema, para abarcar todas as dimensões do conflito. Deve haver articulação e divisão de papéis entre os facilitadores do diálogo institucionais. Não se deve hierarquizar entre mediação e conciliação, uma vez que esta é uma questão de adequação, de oportunidade, de meios etc.

2. Em sede de dissídio coletivo, há a necessidade de uma incorporação da conciliação no bojo do processo de dissídio, tomando-se por referência a conciliação já exercitada anteriormente pela assessoria econômica, com suspensão do feito e monitoramento do conflito pelo conciliador coletivo, para que o tempo do processo possa se adequar ao tempo da conciliação, numa institucionalização de atuação preventiva e saneadora, voltada aos macroconflitos. A fim de que seja tal desiderato concretizado, necessário um arranjo institucional que viabilize a vinculação do NC, quanto à conciliação coletiva, à estrutura da Seção dos Dissídios Coletivos¹⁵. A esse respeito, temos que o fortalecimento da jurisdição propicia o incremento da via conciliatória.

3. Relativamente aos órgãos públicos, entendemos que é necessário que seja traçada uma estratégia com o MPT para o futuro, de forma a evitar novos conflitos e situações padronizadas de descompasso/desorganização e utilização do judiciário para administração de problemas financeiros, custos e econômicos empresariais. Para estabelecimento dessa estratégia, é necessária a existência de um fórum, um espaço para discussão do que é coletivo, independentemente da tramitação de inquéritos ou Ações Civis Públicas. Há ainda a necessidade de articulação de todos os agentes de justiça não judiciária no campo trabalhista, com planejamento de estratégia de atuação, com uso dos métodos não adversariais. A conciliação coletiva pode ser instrumento de organização prospectiva, para evitar a jurisdicionalização de mais conflitos e para sanear a área dos problemas

¹⁵Atualmente, os magistrados que compõem a Seção, o desembargador na Presidência da Seção e, principalmente, o desembargador na Vice Presidência Judicial da Seção dos Dissídios Coletivos - e que, regimentalmente, conduz as audiências e o dissídio coletivo em sua fase conciliatória e instrutória, possuem total desvinculação institucional em relação aos Núcleos de Conciliação do Tribunal. Isso nos termos do art. 72 do Regimento Interno do TRT02: "Compete ao Vice-Presidente Judicial: I - participar das sessões de julgamento da Seção Especializada em Dissídios Coletivos - SDC, presidindo-a na ausência do Presidente do Tribunal e na de seu Presidente; II - convocar e presidir as audiências de conciliação e de instrução de dissídios coletivos".

comunicacionais e burocráticos. Também pode objetivar situações retrospectivas, como reparações individuais e metaindividuais. Aí poderemos ter uma via transformadora social, institucional e pessoal criada pela experiência da resolução dos conflitos, em prol da cultura da paz, e para fortalecimento do protagonismo das representações, sob parâmetros éticos.

4. As estruturas e os instrumentos de organização por local de trabalho e de representação não necessariamente sindical, e que são elementos endógenos à empresa e ao contrato de trabalho para ampliação de acesso à justiça (não judiciária), são instrumentos de democratização no chão de fábrica, propiciando participação e acesso à informação. As experiências atualmente existentes devem ser ao máximo respeitadas pelos entes públicos (inclusive pelos órgãos do Poder Judiciário). Tais experiências devem ser estimuladas. Onde atualmente inexistentes tais estruturas, deve haver uma política de fomento dessas experiências (por categorias profissionais, ramos de atividades, organizações sindicais etc). Deve-se estimular uma convivência desses diversos fóruns. Devem igualmente ser respeitadas as atuais experiências institucionais e comunitárias de utilização dos mecanismos não adversariais de resolução de conflitos paralelas aos núcleos ou centros judiciais, que devem conviver com a estrutura proposta pela Res. 125/CNJ sem confusões ou interferências.

5. Quanto aos núcleos, impõe-se a institucionalização dos núcleos na estrutura orgânica e organizacional dos tribunais, para sua articulação com os demais setores. Há a necessidade de institucionalização da triagem e do controle de qualidade dos serviços de conciliação, bem como o equacionamento da estrutura mínima dos núcleos. Fundamental a formação qualificada do conciliador coletivo, para confiança técnica, pessoal e profissional pela partes interessadas. Há ainda a necessidade de um trabalho de orientação/suporte psicológico para a equipe de conciliação, com a estruturação de reuniões avaliativas e reflexivas.

6. Entendemos que é importante a estruturação dos núcleos de conciliação respeitando-se as especificidades de cada região. Os moldes propostos e implantados no TRT02 até o presente momento, no sentido da separação das figuras do conciliador e do julgador, da centralização de conduta conciliatória, com espaço e estrutura própria, são adequados à dimensão do tribunal.

7. A conciliação pré-processual na Justiça do Trabalho é possível e praticável nas seguintes hipóteses: 1. Direito coletivo do trabalho; 2. Nas micro lides; 3. Sem que conste a cláusula de quitação geral do contrato de trabalho, ou seja, aberta a possibilidade de o seu

objeto ser questionado perante a Justiça do Trabalho. A conciliação pré-processual com esses condicionantes pode, inclusive, vir a trazer uma valorização real da conciliação, já que as conciliações realizadas perante o núcleo devem ser norteadas pelo mais alto espírito ético, o que pode propiciar uma divulgação e disseminação de uma conduta ética conciliatória.

8. A conciliação pré-processual nos moldes acima pode vir a ampliar o acesso à Justiça, porque permite que: a) microconflitos trabalhistas que envolvam pequenos valores monetários (porém, às vezes, grandes valores afetivos) sejam tratados - atualmente muitos desses conflitos, de baixa expressão monetária, não são judicializados; b) haja uma identificação de conflitos metaindividuais subjacentes (muitas vezes uma microlesão, não notificada por um indivíduo, abarca várias outras pessoas, tendo dimensões coletivas), o que pode ser filtrado em atendimento pré-processual; c) como consequência do item acima, nessas hipóteses, há uma maior possibilidade de tratamento à dimensão individual e metaindividual do conflito, com maior fluidez e agilidade do que o viabilizado no processo judicial, dadas as formalidades dos ritos deste último; d) com isso, pode ser dada outra dimensão e campo de voz ao trabalhador, que não seja unicamente a via sindical; e) também sob essa perspectiva pode vir a ser dada inédita voz também ao empregador ou tomador de serviços, uma vez que, para plenitude da conciliação pré-processual, necessário que igualmente seja dada a iniciativa de movimentação do serviço de conciliação ao empregador ou tomador de serviços (tanto por uma questão de isonomia como para facilitação da via mais direta de resolução do conflito). Com efeito, na Justiça do Trabalho, raras são as hipóteses possíveis em que o empregador ou tomador de serviços pode ajuizar a ação e figurar como autor (reclamante), com as exceções do inquérito para despedida de empregado portador de estabilidade no emprego, consignatórias, revisórias de adicional de insalubridade ou periculosidade. Com essa possibilidade de iniciativa, amplia-se a perspectiva subjetiva de protagonismo. Entendemos, no caso, que é salutar que haja essa ampliação subjetiva inclusive para outros interessados que não integrem a relação direta de trabalho ou emprego (por exemplo, do terceiro contratante de prestação de serviços, do contratante civil dependente da produção afetada por um conflito nas relações de trabalho - tudo desde que a amplitude do conflito afete relações a ele conexas).

9. Igualmente recomendável que os órgãos públicos, inclusive e principalmente os tribunais que se sujeitam à Res. 125/CNJ, venham a criar seus próprios fóruns internos de resolução não adjudicada de conflitos, por coerência ética e administrativa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. Disponível em: <www.agu.gov.br>. Acesso em: 13 dez. 2012.

AGUIAR, Carla Zamith Boin. *Mediação e justiça restaurativa: a humanização do sistema processual como forma de realização dos princípios constitucionais*. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

ALMEIDA, Guilherme Assis de. *Esferas da justiça para convivência: constituição do sujeito de direito e promoção dos direitos humanos*. 2011. Tese (Livre-Docência) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

ALMEIDA, Tania. Mediação e conciliação: dois paradigmas distintos, duas práticas diversas. In: CASELLA, Paulo Borba; SOUZA, Luciane Moessa de (Coords.). *Mediação de conflitos: novo paradigma de acesso à justiça*. Belo Horizonte: Fórum, 2009.

ANTEPROJETO do novo Código de Processo Civil. Comissão de Juristas instituída pelo Ato do Presidente do Senado Federal nº 379, de 2009, destinada a elaborar Anteprojeto de Novo Código de Processo Civil. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/senado/novocpc/pdf/Anteprojeto.pdf>>.

ASSIS, Luis Fabiano de. *Ativismo judicial na justiça do trabalho*. 2011. Tese (Doutorado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

BARROSO, Luís Roberto. *Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática*. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/editora/revista/users/revista/1235066670174218181901.pdf>>. Acesso em: 08 jul. 2010.

BARUCH BUSH, Robert A.; FOLGER, Joseph P. *La promessa de mediación*. Buenos Aires: Granica, 2010.

BASTAZINE, Cleber Alves. *Mediação em relações individuais de trabalho*. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

BOBBIO, Norberto. *Teoria da norma jurídica*. Trad. Fernando Pavan Baptista e Ariani Bueno Sudatti. São Paulo: Edipro, 2001.

BOK, Derek C. A flawed system of law practice and training. *Journal of Legal Education*, v. 33, p. 570-585, 1983.

BORBA, Joselita Nepomuceno. *Direito coletivo do trabalho e mediação: teoria e prática*. São Paulo: LTr, 2002.

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

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Negociação coletiva e direitos fundamentais nas relações de trabalho. In: CORDEIRO, Juliana Vignoli; CAIXETA, Sebastião Vieira (Coords). *O MPT como promotor dos direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2006.

BUCCI, Maria Paula Dallari. O conceito de política pública em direito. In: _____ (Org.). *Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. v. 1.

CAMPILONGO, Celso Fernandes. Os desafios do Judiciário: um enquadramento teórico. In: FARIA, José Eduardo (Org.). *Direitos humanos, direitos sociais e justiça*. 1. ed. 2. tir. São Paulo: Malheiros Ed., 1998.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Reimpr. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 2002.

CASAGRANDE, Cássio. Arbitragem e mediação-incompatibilidade com a destinação institucional do Ministério Público - inconstitucionalidade do inciso XI do art. 83 da lei complementar 75/93. *Boletim Científico*, ESMP, Brasília, n. 8, p. 15-25, jul./set. 2003.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria geral do processo*. 9. ed. São Paulo: Malheiros Ed., 1992.

CLARK, Jon; Lord Wedderburn of Charlton, *La giuridificazione nel diritto del lavoro britannico*. *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, FAE Riviste, Milano, anno 8, n. 30, p. 279, 1986.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Disponível em: <www.cnj.jus.br>. Acesso em: 07 jan. 2013.

COOLEY, John W. *A advocacia na mediação*. Trad. René Loncan. Brasília: Ed. da UnB, 2001.

CUNHA, Maria Inês Moura Santos Alves da. *A equidade e os meios alternativos de solução de conflitos*. São Paulo: LTr, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

_____. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

DIEZ, Francisco; TAPIA, Gachi. *Herramientas para trabajar em mediación*. Buenos Aires: Paidós, 2006.

DUBUGRAS, Regina Maria Vasconcelos. O grande conciliador. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, n. 8, p. 37-45, 2011.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O direito à negociação coletiva e as despedidas em massa. Os deveres de participação do sindicato profissional nas tratativas prévias e de atuação das partes segundo a boa-fé. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 14, n. 2177, 17 jun. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/13005>>. Acesso em: 12 dez. 2012.

FEIJÓO, Leandro Totti. *Política pública do Conselho Nacional de Justiça para o tratamento adequado de conflitos: atuação do Tribunal Regional do Trabalho da 2a. Região - Trabalho de conclusão de curso de especialização em gestão pública*, Universidade de Brasília, Brasília-DF, 2012.

FISHER, Roger; URY, William; PATTON, Bruce. *Getting to yes: negotiating agreement without giving in*. Toronto: Penguin Books, 1991.

FISS, Owen M. Against settlement. *The Yale Law Journal*, v. 93, n. 6, May 1984.

FRANCO, Raquel Veras; MOREIRA, Leonardo Neves. História da justiça do trabalho no Brasil: o olhar do TST. In: A HISTÓRIA da justiça do trabalho no Brasil: multiplicidade de olhares. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, Comissão de Documentação, 2011.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Reforma do Judiciário: a Emenda Constitucional nº 45/2004. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 32, n. 121, p. 39-58, jan./mar. 2006.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues. *Cabimento, amplitude e modelos de mediação*. Texto de leitura (4º texto) do Curso de Meios Alternativos de Resolução de Conflitos da Graduação da Faculdade de Direito da USP- 2010 e 2011.

_____. Conflitos de justiça e direito do trabalho: alcance e possibilidades para o emprego da mediação. In: FAVA, Marcos Neves; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; PEREIRA, José Luciano de Castilho (Orgs.). *O direito material e processual do trabalho dos novos tempos: estudos em homenagem ao Professor Estevão Mallet*. São Paulo: LTr, 2009.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues. Conflitos de justiça e limites da mediação para a difusão da cultura da paz. In: SALLES, Carlos Alberto de. *As grandes transformações do processo civil brasileiro: homenagem ao professor Kazuo Watanabe*. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

_____. Mediação em relações de trabalho no Brasil. In: CASELLA, Paulo Borba; SOUZA, Luciane Moessa de (Orgs.). *Mediação de conflitos: novo paradigma de acesso à justiça*. Belo Horizonte: Fórum, 2009.

GIGLIO, Wagner Drdla. *A conciliação nos dissídios individuais do trabalho*. Porto Alegre: Síntese, 1997.

_____. *Direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 1993.

GRINOVER, Ada Pellegrini. Os fundamentos da justiça conciliativa: In: GRINOVER, Ada Pellegrini; WATANABE, Kazuo; LAGASTRA NETO, Caetano (Coords). *Mediação e gerenciamento do processo: revolução na prestação jurisdicional: guia prático para a instalação do setor de conciliação e mediação*. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. *O processo: estudos e pareceres*. 2. ed. São Paulo: DPJ Ed., 2009.

INNOVARE. Disponível em: <www.premioinnovare.com.br/praticas/sistema-alternativo-de-solucao-de-conflitos>. Acesso em: 28 dez. 2012.

JAZZAR, Inês Sleiman Molina. *Mediação e conflitos coletivos de trabalho*. Dissertação (mestrado) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

LUCHIARI, Valéria Ferioli Lagastra. Gerenciamento do processo e meios alternativos de solução de conflitos. In: SALLES, Carlos Alberto de. *As grandes transformações do processo civil brasileiro: homenagem ao professor Kazuo Watanabe*. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1993. v. 3.

MALHADAS, Julio Assumpção. *Justiça do trabalho: sua história, sua composição, seu funcionamento*. São Paulo: LTr, 1998.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *A resolução dos conflitos e a função judicial no contemporâneo Estado de direito*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2009.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. A mediação e o monitoramento como forma eficiente de exercício do Poder Normativo na solução dos conflitos coletivos de trabalho. In: ARRUDA, Kátia Magalhães; COSTA, Walmir Oliveira da (Coords.). *Direitos coletivos do trabalho na visão do TST: homenagem ao Ministro Rider Nogueira de Brito*. São Paulo: LTr, 2011.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio B. *Direito do trabalho*. Rio de Janeiro: FGV, 1992.

MAYER, Bernard. *The dynamics of conflict resolution: a practitioner's guide*. San Francisco: Ed. Jossey-Bass, 2000.

MAZZILLI, Hugo Nigro. *O acesso à justiça e o Ministério Público*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

_____. *Introdução ao Ministério Público*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. Disponível em: <<http://www.mj.gov.br>>.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Disponível em: <mpt.gov.br>. Acesso em: 14 jan. 2013.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: <www.portal.mte.gov.br>. Acesso em: 12 nov. 2012.

MOORE, Christopher. *El proceso de mediación: métodos prácticos para la resolución de conflictos*. Buenos Aires: Granica, 2008.

MORAES, Maria Isabel Cueva. *A negociação coletiva ambientalista*. 2008. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

MORAIS, José Luis Bolzan de; SPENGLER, Fabiana Marion. *Mediação e arbitragem: alternativa à jurisdição!* Porto Alegre: Livr. do Advogado Ed., 2008.

NALINI, José Renato. *O juiz e o acesso à justiça*. São Paulo: Ed. Revistas dos Tribunais, 1994.

OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. *Ministério Público do Trabalho: atuação extrajudicial*. São Paulo: LTr, 2008.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; MELLO, Ana Flávia Chaves Vaz de; AMARAL, Tayná Pereira. A conciliação como concretização do acesso à justiça. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, n. 83, p. 48-51, jan./jun. 2011.

PIRES, Eduardo Rockenbach Pires. *Conciliar é mesmo tão legal? LTr: suplemento trabalhista*, São Paulo, ano 48, n. 16, p. 67-72, 2012.

POZZEBON, Gustavo R. Chaim; ROMANO, Michel Betenjane. O papel do ministério público na pacificação de conflitos. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; WATANABE, Kazuo; LAGASTRA NETO, Caetano. *Mediação e gerenciamento do processo: revolução na prestação jurisdicional: guia prático para a instalação do setor de conciliação e mediação*. São Paulo: Atlas, 2008.

RAMOS, Sergio Motejunas. O sindicalismo norte-americano. In: FREITAS JR., Antonio Rodrigues; SANTOS, Enoque Ribeiro dos. (Orgs.). *Direito coletivo do trabalho em debate*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

RODRIGUES, Geisa de Assis. *Ação civil pública e termo de ajustamento de conduta: teoria e prática*. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. Revisão técnica Irany Ferrari. Trad. Edílson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

SADEK, Maria Tereza. Judiciário e arena pública: um olhar a partir da ciência política. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; WATANABE, Kazuo (Org.). *O controle jurisdicional de políticas públicas*. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

SALES, Lilia Maia de Moraes. *Justiça e mediação de conflitos*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

_____. *Mediação de conflitos: família, escola e comunidade*. Florianópolis: Conceito Editorial, 2007.

_____; RABELO, Cilana de Moraes Soares. Meios consensuais de solução de conflitos: instrumentos de democracia. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, ano46, n. 182, p. 75-88, abr./jun. 2009.

SALLES, Carlos Alberto de. *Arbitragem em contratos administrativos*. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

SAMPAIO, Lia Regina Castaldi; BRAGA NETO, Adolfo. *O que é mediação de conflitos*. São Paulo: Brasiliense, 2007.

SENA, Adriana Goulart de. A conciliação judicial trabalhista em uma política pública de tratamento adequado e efetivo de conflitos de interesses. In: RICHA, Morgana de Almeida; PELUSO, Antonio Cezar (Coords). *Conciliação e mediação: estruturação da política judiciária nacional*. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

SILVA, Antônio Hélio. Arbitragem, mediação e conciliação. In: LEITE, Eduardo de Oliveira (Coord.). *Mediação, arbitragem e conciliação*. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

SILVA, Érica Barbosa e. *A efetividade da prestação jurisdicional civil a partir da conciliação*. 2012. Tese (Doutorado) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado: direito coletivo do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012. v. 7.

SILVA, Otávio Pinto e. *A contratação coletiva como fonte de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

SIX, Jean-François. *Dinâmica da mediação*. Trad. Águida Arruda Barbosa, Eliana Riberti Nazareth e Giselle Groeninga. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

SOUZA, Celina. Políticas públicas: uma revisão da literatura. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 8, n. 16, jul./dez. 2006.

SOUZA, Rosane Mantilla de. *Mediação social: uma experiência de trabalho em comunidade de baixa renda*. In: MUSZKAT, Malvina Ester (Org). *Mediação de conflitos: pacificando e prevenindo a violência*. 3. ed. São Paulo: Summus, 2003.

SUARÉS, Marínés. *Mediación: conducción de disputas, comunicación y técnicas*. Buenos Aires: Paidós, 1997.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Disponível em: <www.stf.jus.br>. Acesso em: 12 dez. 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*, São Paulo: LTr, 1998.

TARGA, Maria Inês Corrêa de Cerqueira César. *Mediação em juízo*. São Paulo: LTr, 2004.

TARIN, Denise. A aliança entre o Ministério Público e a Sociedade Civil na definição de políticas públicas. In: VILLELA, Patrícia (Coord). *Ministério Público e políticas públicas*. Rio Janeiro: Lumen Juris, 2009.

TARTUCE, Fernanda. *Mediação nos conflitos civis*. São Paulo: Método, 2008.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Disponível em: <www.trtsp.jus.br>.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Disponível em: <www.trtsp.jus.br/internet/noticia_v2009>. Acesso em: 28 dez. 2012.

VEZZULLA, Juan Carlos. *Mediação: guia para usuários e profissionais*. Florianópolis: IMAB-Instituto de Mediação e Arbitragem do Brasil, 2001.

VILLAÇA, Eduardo Antônio de Andrade; CAMELO, Michele Cândido. A defensoria como agente na mediação de conflitos. In: CASELLA, Paulo Borba; SOUZA, Luciane Moessa de (Coords.). *Mediação de conflitos: novo paradigma de acesso à justiça*. Belo Horizonte: Fórum, 2009.

WATANABE, Kazuo. A mentalidade e os meios alternativos de solução de conflitos no Brasil. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; WATANABE, Kazuo; LAGASTRA NETO, Caetano (Coords). *Mediação e gerenciamento do processo: revolução na prestação jurisdicional: guia prático para a instalação do setor de conciliação e mediação*. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. Política pública do poder judiciário nacional para tratamento adequado dos conflitos de interesses. In: RICHA, Morgana de Almeida; PELUSO, Antonio Cezar (Coords). *Conciliação e mediação: estruturação da política judiciária nacional CNJ*. Rio de Janeiro: Forense, 2011. (Coleção ADRs)

ZAPPAROLLI, Célia Regina. Texto elaborado no Curso de Mediação Técnico-Comunitária ao Programa Justiça Comunitária do Tribunal de Justiça do Distrito Federal em 2007.

_____; KRÄHENBÜHL, Mônica Coelho. *Negociação, mediação, conciliação, facilitação assistida, prevenção, gestão de crises nos sistemas e suas técnicas*. São Paulo: LTr, 2012

