

ATIVIDADE MEDIADORA DO ÓRGÃO LABORAL BRASILEIRO
MEDIATION ACTIVITY OF THE BRAZILIAN'S LABORAL BODY

DOI 10.5281/zenodo.14530720

Ana Cristina Alvarez Baptista^{1*}
UNIRJ

RESUMO

O presente artigo tem por escopo apresentar o trabalho de mediação que vem sendo realizado pelo órgão laboral brasileiro nas últimas décadas, tendo buscado a solução de conflitos entre sindicatos representativos de categorias econômicas e de empresas quando não for bem-sucedida a negociação coletiva. Neste trabalho, será feita a análise das características do órgão, das

disposições do ordenamento jurídico brasileiro atinentes ao tema e do tratamento dado à matéria por outros países da América Latina por meio de análise ao Direito Comparado. Na elaboração deste trabalho, contou-se com o arcabouço teórico de Silva, Silva e Silva & Silva (2020); Nascimento (2012); Maia e Tonoli (2013).

Palavras-chave: Conflitos Trabalhistas; Resolução de Conflitos Trabalhistas; Órgão Laboral Brasileiro.

ABSTRACT

This article aims to present the mediation work that has been carried out by the Brazilian labor body in recent decades, having sought to resolve conflicts between unions representing economic categories and companies when collective bargaining is not successful. In this work, an analysis will be made of the characteristics of the body, the provisions of the Brazilian legal

system relating to the topic and the treatment given to the matter by other Latin American countries through an analysis of Comparative Law. In preparing this work, we relied on the theoretical framework of Silva, Silva and Silva & Silva (2020); Nascimento (2012); Maia and Tonoli (2013).

Keywords: Laboral Conflicts; Laboral Conflict Resolution; Brazilian's Laboral Body.

¹Centro Universitário do Rio de Janeiro – UNIRJ - R. Eng. Trindade, 229 - Campo Grande, Rio de Janeiro - RJ, 23050-290, Brasil;

(*) M^a em Solução de Controvérsias e Mediação pela Universidad Europea del Atlántico, UEA, Espanha – Professora de Direito Civil e Direito Processual Civil da UNIRJ - e-mail: acalvarez@terra.com.br

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, a atual Subsecretaria de Relações do Trabalho, no passado integrante do Ministério do Trabalho e Emprego, extinto pela Presidência da República, vem, desde o final da década de 60, laborando na busca do entendimento entre sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e empresas, quando esses não conseguem levar adiante uma negociação coletiva.

Essa prática evitou a instauração de diversos processos judiciais de dissídios coletivos e, a partir de 1995, foi dado ao órgão o papel de mediador nessas situações. O Decreto 1.572/95 e a portaria 818/95 do MTE são amostras desse papel.

Com o advento da Emenda Constitucional 45/2004, passou a ser exigido o denominado “comum acordo” entre empresa e sindicato para que fosse instaurado um dissídio coletivo de trabalho num caso concreto.

Essa exigência dificultou a instauração dos dissídios coletivos e levou as partes a se socorrerem ainda mais da mediação do MTE como única forma de buscar a efetivação dos direitos dos trabalhadores, em vista da ausência de comum acordo das partes. A mediação realizada pelo antigo MTE é um caminho na busca do entendimento, considerando a exigência do comum acordo para a instauração de um dissídio coletivo caso a negociação malogre, e se sua atuação, como mediadora, mostra-se exitosa.

No Brasil, a Constituição da República Federativa de 1988 reafirmou a importância da solução pacífica dos conflitos, internos e internacionais, em seu preâmbulo e no inciso VII de seu artigo 4º.

A Constituição também consagrou o princípio do acesso à Justiça no inciso XXXV do artigo 5º, na medida em que estabeleceu que todas as pessoas, fossem físicas, jurídicas ou formais, poderiam buscar o Poder Judiciário para resolução de qualquer conflito, mesmo que fundado em ameaça de lesão a direito.

Santos, Silva e Silva (2020) destacam que, no Brasil, tradicionalmente, a solução das controvérsias se dá pelo Poder Judiciário, figurando o Estado-Juiz como um protetor dos direitos violados pelas desigualdades e abusos de naturezas diversas, como econômica, social e política.

A Carta Magna levou as pessoas no Brasil a passassem a buscar mais o Judiciário como forma de efetivação do acesso à Justiça e como forma de que fossem assegurados seus direitos. Isso não só como decorrência do processo de redemocratização vivido, mas também fruto da globalização, que acarretou ondas legislativas impactantes na sociedade brasileira. Como exemplo, tem-se o Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990) e a Lei dos Juizados Especiais (Lei nº 9.099/1995), que permitiram que milhares de conflitos enrustidos tivessem sua solução perseguida.

Historicamente, nas terras brasileiras, buscou-se a sentença do Estado-Juiz para solução das controvérsias, possuindo um espaço menor à construção da resolução do problema por vias alternativas, ao contrário do que ocorre em países do oriente. Com o aumento exponencial dos casos e a dificuldade do sistema tradicional em dar uma solução em tempo razoável, cresceu o interesse pelas formas alternativas de resolução dos conflitos e a mediação ganhou considerável espaço.

Em função da necessidade social constatada, este artigo busca apresentar o trabalho de mediação que vem sendo realizado pelo órgão laboral brasileiro em décadas recentes, tendo buscado a solução de conflitos entre sindicatos representativos de categorias econômicas e de empresas quando não for bem-sucedida a negociação coletiva.

2. ATIVIDADE MEDIADORA DO ÓRGÃO LABORAL

No Brasil, a solução dos conflitos coletivos do trabalho sempre se mostrou vinculada aos órgãos externos para o alcance de solução consensual. O Decreto nº 1.637, de 05 de janeiro de 1907, regulava a criação de sindicatos e o seu artigo 8º estabeleceu a atuação de conselhos permanentes de conciliação e arbitragem com o escopo de dirimir divergências entre o capital e o trabalho.

Em 12 de maio de 1932, foram instituídas as Comissões Mistas de Conciliação através do Decreto nº 21.396 para dirimir conflitos laborais e, em 14 de julho de 1934, o Decreto 24.743 regulamenta as Delegacias do Trabalho Marítimo e regula a competência das juntas de conciliação e julgamento anexas às Delegacias do Trabalho Marítimo, dispondo, em seu artigo 14, que tais juntas teriam competência para dirimir os conflitos coletivos de trabalho no porto e na navegação.

O artigo 122 da Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1934 criou a Justiça do Trabalho, fazendo referência, em seu parágrafo único, à constituição de comissões de conciliação.

Na sequência, o Decreto-Lei nº 1.237, de 02 de maio de 1939 organiza a Justiça do Trabalho, continuando a cargo de órgãos administrativo, vinculados ao Ministério do Trabalho, o auxílio na busca do entendimento de conflitos coletivos laborais.

A mediação, como instrumento de solução consensual de conflitos coletivos de trabalho no âmbito do antigo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), tem sua origem vinculada a uma alteração perpetrada, em 1967, pelo Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro, ao artigo 616 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O artigo citado, que regulava os efeitos da norma coletiva depois de homologada pelo ministro de estado, passou a dispor que os sindicatos representativos de categorias profissionais ou econômicas e as empresas, quando fossem instados a participar de uma negociação coletiva, não poderiam recusar a negociação.

Somente após a recusa à negociação coletiva, poderiam realizar a convocação compulsória junto à autoridade administrativa. Tal detalhe faz com que a participação tenha caráter obrigatório, o que se mostra contrário ao espírito da mediação.

Pela lei, a instauração de um dissídio coletivo pela via judicial só é possível se essa negociação no âmbito do órgão laboral for inexitosa. O parágrafo quarto do artigo mencionado, ainda dispõe que nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica poderá ser admitido antes do esgotamento dessa tentativa de solução consensual.

Dessa forma, a atuação do órgão governamental trabalhista na busca de entendimento relacionado às questões de conflitos coletivos surgiu a partir da alteração do artigo 616 da CLT pelo Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967.

Diversos instrumentos normativos servem de fundamento para a prática mediadora realizada até os presentes dias pelo órgão administrativo sucessor do Ministério do Trabalho e Emprego, como: convenções internacionais, Constituição, CLT, Decretos, Leis e portarias.

O Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019 consolidou os atos normativos editados pelo Poder Executivo, trazendo em uma norma a compilação das convenções internacionais da OIT que o Brasil está vinculado. As convenções a seguir indicadas integram este decreto, fazendo parte das normas internacionais que o Brasil se obrigou a cumprir interna e externamente.

A Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi aprovada no Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 49, de 27 de agosto de 1952, pelo Congresso Nacional, e do Decreto nº 33.196, de 29 de junho de 1953, pela Presidência da República (revogado pelo Decreto nº 10.088/2019 que consolidou as convenções da OIT ratificadas pelo Brasil). Essa convenção é de extrema importância, pois regula a aplicação de princípios de negociação coletiva. Seu artigo 4º prevê que deverão ser tomadas as medidas necessárias para o fomento da utilização de meios de negociação voluntária entre patrões e empregados. Tal dispositivo é fundamental na construção do direito coletivo do trabalho e nas questões relacionadas aos conflitos coletivos.

Acrescido, tem-se, também, a Convenção nº 154 da OIT, que cuida do incentivo à negociação coletiva. Ela foi aprovada pelo Decreto-Legislativo nº 22, de 12 de maio de 1992 pelo Congresso Nacional e ratificada pela Presidência da República por meio do Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994 (revogado pelo Decreto nº 10.088/2019 que consolidou as convenções da OIT ratificadas pelo Brasil). Essa Convenção levou em consideração que deveria ser estimulada a negociação coletiva livre e voluntária, indicando, em seu artigo 5º, algumas medidas entendidas como adequadas à promoção da negociação coletiva, como o estabelecimento de órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas que contribuíssem para o estímulo da negociação coletiva. Este é o caso da mediação realizada pela SRT, vinculada ao ministério que cuida da pasta sobre trabalho e relações sindicais (que era integrante do antigo MTE).

Impende destacar que o artigo 6º da Convenção nº 154 prevê que os mecanismos de solução de conflitos devem ocorrer em um contexto em que os sujeitos tomem parte voluntariamente na negociação. Tal preceito confronta a obrigatoriedade da submissão à mediação da SRT nos casos de conflitos coletivos de natureza laboral, apesar de que, na prática, o sujeito é convidado e, caso não deseje participar, se far-se-á ausente.

A Recomendação nº 163 da OIT complementa a Convenção nº 154 da OIT e reforça a ideia de estímulo na busca de solução dos conflitos coletivos trabalhistas pelos próprios sujeitos auxiliados pelas autoridades públicas para que alcancem o acordo.

A CRFB de 1988, conhecida como Constituição Cidadã pela ênfase que repousa no Estado Democrático de Direito e na reafirmação da cidadania, na dignidade da pessoa humana e no reconhecimento de inúmeros direitos sociais, ao tratar dos conflitos coletivos do trabalho, estabelece, no parágrafo primeiro de seu artigo 114, que, se frustrada for a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros para resolução da controvérsia. Seu parágrafo segundo, modificado pela Emenda Constitucional nº 45, passou a exigir o comum acordo das partes para instauração de dissídio coletivo.

Tal exigência, na realidade, caminha em sentido contrário aos preceitos insculpidos na própria Carta Constitucional e nas normas internacionais mencionadas, pois, se malograda a via consensual, o ajuizamento de ação coletiva dependerá da concordância das partes envolvidas. Ora, a parte não disposta a se colocar no lugar do outro e encontrar uma solução na qual todos ganhem não dará esse “comum acordo” e, em consequência, não se chegará à conclusão da norma coletiva que estava em negociação.

Em consequência, o papel do órgão mediador da autoridade pública laboral se tornou ainda mais relevante e foi crescendo tanto o seu papel, quanto a sua importância.

No âmbito interno, da legislação reguladora, necessário se faz mencionar o Decreto nº 88.894, de 10 de novembro de 1983, que criou o Serviço Nacional de Mediação e Arbitragem (SNMA). O artigo 6º desse decreto estabelecia que SNMA possuía um departamento específico de mediação. A norma citada também instituiu o Sistema Nacional de Relações do Trabalho

(SNRT), que tinha por escopo o estímulo ao desenvolvimento da negociação coletiva de trabalho e o assessoramento nas soluções de conflitos oriundos de relações laborais.

Esse sistema veio a ser regulado pela Portaria nº 3.097, de 17 de maio de 1988, a qual disciplinou sobre o procedimento a ser seguido nas Delegacias Regionais do Trabalho para a composição dos conflitos coletivos de trabalho, tendo sofrido atualização pela Portaria nº 3.122, de 05 de julho de 1988, destacando-se o disposto em seu artigo 2º de ambas que dispunham que as funções de conciliação e mediação dos conflitos coletivos de trabalho seriam exercidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, que poderiam delegá-las a servidores. O parágrafo único do artigo 2º estabelecia que o Secretário de Relações do Trabalho, sempre que julgasse necessário, exerceria a função de conciliador ou mediador nos conflitos de natureza coletiva. A segunda portaria mencionada disciplinou de forma mais detalhada os procedimentos a serem observados.

A negociação coletiva de natureza trabalhista foi regulamentada pelo Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1995, estabelecendo que, frustrada a negociação direta, as partes de comum acordo poderiam escolher um mediador cadastrado no Ministério do Trabalho para a busca de solução para a controvérsia.

As Portarias MTb nº 817 e 818, de 30 de agosto de 1995, estabeleceram, respectivamente, os critérios para participação dos mediadores em conflitos de negociação coletiva de natureza trabalhista e para o credenciamento desses perante as Delegacias Regionais do Trabalho.

Como apresentado, instrumentos normativos de diversas origens constroem a estrada da atividade mediadora da Subsecretaria de Relações do Trabalho, vinculada ao atual Ministério da Economia, órgão administrativo sucessor do Ministério do Trabalho e Emprego, comprovando-se presente a mediação na busca de solução dos conflitos coletivos do trabalho.

3. ATIVIDADE MEDIADORA DO ÓRGÃO LABORAL NO DIREITO COMPARADO

Na Argentina, a Lei nº 26.589, de 15 de abril de 2010, e a Lei nº 24.574, de 04 de outubro de 1995, regulam a mediação que poderá ser pública ou privada. A mediação pública é a realizada por um mediador matriculado no Registro Nacional de Mediação que é sorteado para atuar no

caso. A privada é aquela cujo mediador é escolhido pelas partes, devendo possuir matrícula no Registro Nacional de Mediação.

No âmbito trabalhista, tem-se a conciliação laboral, que é uma instância prévia obrigatória mediante a qual são levadas questões de natureza trabalhista.

A Argentina possui, junto ao Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social, o Serviço de Conciliação Obrigatória – SECCLO, criado pela Lei nº 24.635, datado de 10 de abril de 1996, e regulamentado pelo Decreto nº 1.169, datado de 16 de outubro de 1996, que foi alterado pelo Decreto nº 1.347, de 12 de novembro de 1999.

O artigo 4º da lei referida estabelece que a via consensual é obrigatória e que caberá ao Ministério do Trabalho e Previdência Social fundamentar o procedimento, estando previsto em seu artigo 57 que os empregadores que chegarem a uma solução, ou pela conciliação, ou pela arbitragem, terão preferência para acesso aos programas de treinamento profissionais administrados pelo ministério mencionado.

O que se verifica da legislação argentina é que, nos conflitos laborais, a mediação não está prevista, sendo inclusive o item 10 do artigo 2º da Lei nº 24.573/1995, expresso no sentido de excepcionar as causas vinculadas à matéria trabalhista.

No Paraguai, a Lei nº 5.115, de 29 de novembro de 2013 cria e regula o Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social, sendo o órgão do Poder Executivo responsável pela proteção dos direitos dos trabalhadores. Dentre seus objetivos, destaca-se a promoção de relações de trabalho fundadas no diálogo e na cooperação entre os atores em seus diferentes níveis.

O artigo 4º da lei em destaque cuida da competência desse ministério e, em seu décimo item, é consignado que possui competência para intervir no tratamento de conflitos trabalhistas extrajudiciais coletivos, exercendo poderes para realizar mediação e conciliação.

Dentre as funções do Ministro de Estado é disposto no item 7 do artigo 12, o estabelecimento de serviços de mediação e conciliação em questões laborais. Com relação ao Vice-ministro do Trabalho, os itens 6 e 7 do artigo 15 da norma citada estabelecem que competirá a ele

o estabelecimento de um mecanismo de mediação e conciliação em questões trabalhistas e a prestação de serviços de mediação e conciliação nos conflitos coletivos, com presença obrigatória das partes.

A Lei nº 1.879, de 24 de abril de 2002 regula sobre a arbitragem e mediação o Paraguai, cuidando seu Título II da mediação. Este título está dividido em três capítulos, que tratam de disposições gerais, centros de mediação e mediadores.

Os artigos 53 a 62 dispõem sobre as disposições gerais, trazendo o conceito de mediação, questões mensuráveis, procedimento, acordo e efeitos. Destaca-se que a mediação deve ser solicitada por escrito ao mediador ou ao Centro de Mediação, por uma ou ambas as partes.

Os Centros de Mediação estão previstos nos artigos 63 e 64 da lei em comento e são organismos dotados dos elementos administrativos e técnicos imprescindíveis para propiciar o apoio necessário à mediação e treinamento dos mediadores.

A figura do mediador vem delineada nos artigos 65 a 67, devendo ele ser uma pessoa de reconhecida honra, treinamento e imparcialidade, e seu trabalho será dirigir livremente o processo de mediação, guiado pelos princípios da imparcialidade e da justiça.

A legislação paraguaia prevê a mediação do órgão administrativo do trabalho nas questões vinculadas aos conflitos laborais de natureza coletiva, no que é similar à brasileira.

No Chile, a Lei nº 20.940, de 29 de agosto de 2016, modernizou o sistema de relações laborais, contendo em seu Livro IV o regramento da negociação coletiva.

A parte relativa à negociação aponta que materialmente a negociação coletiva será apenas com relação às matérias de interesse comum das partes e que afetem as relações mútuas; dispõe sobre o direito à informação das organizações sindicais, estabelecendo que as empresas deverão fornecer informações como sobre resultados e cargos e salários; e seu título VII cuida da mediação trabalhista dos conflitos coletivos e da arbitragem.

A mediação poderá ser voluntária quando as partes solicitem de comum acordo a designação de um mediador à Diretoria do Trabalho.

A mediação de conflitos coletivos de natureza laboral está regulada nos artigos 381 a 384, iniciando-se pelo requerimento de qualquer das partes ao setor de Inspeção do Trabalho, que também poderá intervir de ofício. Caso a mediação não prospere, deverá ser apresentado um relatório público detalhado das características do conflito, posição das partes, fórmulas de mediação analisadas e posição das partes.

Por intermédio da Resolução nº 2.612, de 06 de dezembro de 2019, o Ministério do Trabalho e Previdência Social do Chile foi alterado, sistematizando uma nova estrutura orgânica e funcional do Departamento de Relações Trabalhistas da Diretoria do Trabalho.

O artigo 4º da norma citada cuida da Unidade Alternativa de Solução de Conflitos, estabelecendo que possui dentre suas funções a de promover a solução alternativa de conflitos trabalhistas coletivos por meio da mediação.

O Ministério do Trabalho e Previdência Social chileno tratou da mediação também por via do Decreto com Força de Lei nº 1, de 30 de julho de 1992, ao criar um organismo de mediação e ao estabelecer regras relativas à sua integração e operação.

Esse Corpo de Mediação tem sua composição formada por membros nomeados pelo Presidente da República após consulta às organizações mais representativas das categorias de empregadores e trabalhadores, devendo ter experiência qualificada nas áreas econômicas, laborais ou industriais.

Em 20 de janeiro de 2002, através da Ordem de Serviço nº 1, foi criado o sistema de solução alternativa para conflitos coletivos do trabalho, ressaltando o papel histórico da Diretoria do Trabalho na busca permanente de prevenção e solução de conflitos coletivos trabalhistas. Essa prática foi desenvolvida principalmente pelas autoridades regionais e das províncias.

A norma citada indica que a mediação poderá se iniciar por petição de uma das partes ou na modalidade denominada “mediação do escritório”, que é oferecida para as partes antes da possibilidade de um conflito latente ou quando ele se manifestar.

No Uruguai a Lei nº 18.566, de 11 de setembro de 2009, regula o denominado sistema de negociação coletiva no âmbito do Ministério do Trabalho e Seguridade Social. Esse sistema institui a Divisão de Negociação Coletiva, que é responsável pelas mediações e conciliações dos conflitos coletivos laborais.

O procedimento adotado se fundamenta na realização de audiências administrativas voluntárias, com a participação de funcionários públicos especializados, semelhante ao modelo adotado no Brasil. Essas audiências podem ser solicitadas por qualquer das partes, que poderá também escolher o método consensual a ser utilizado: mediação ou conciliação.

4. ATIVIDADES DO SETOR DE MEDIAÇÃO DO ÓRGÃO LABORAL BRASILEIRO

O antigo Ministério do Trabalho e Emprego foi extinto e passou a ser a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT), estando vinculada ao atual Ministério da Economia, por força da Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019. Esta lei é fruto da política do Presidente da República daquele momento histórico e traz o que foi chamado de nova organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios daquela época.

A SEPRT possui uma Secretaria do Trabalho (STRAB) para cuidar da pasta que era do extinto Ministério, e a STRAB, por sua vez, conta com a Subsecretaria de Relações do Trabalho (SRT) à qual está vinculado o setor de mediação. Sobre o papel do órgão, Nascimento (2012) afirma que o Ministério do Trabalho e Emprego pode submeter as partes de um conflito à mediação e mesa-redonda na Delegacia Regional do Trabalho. Maia e Tonoli (2013) apontam que o órgão exerce importante papel na resolução de conflitos trabalhistas no Brasil, sobretudo os de caráter coletivo, realizando a atividade mediadora na esfera administrativa, por meio de sua Seção de Relações de Trabalho, e procurando evitar a instauração de um dissídio coletivo.

O antigo Ministério do Trabalho e Emprego editou um Manual do Mediador direcionado aos conflitos coletivos, com o escopo de orientar a atuação dos sujeitos vinculados ao conflito coletivo e ao servidor público que labore realizando a mediação. A mediação vinculada à negociação coletiva de natureza trabalhista deverá ser solicitada por v do Sistema Mediador,

disponível no sítio eletrônico do atual Ministério da Economia¹

A mediação poderá ser solicitada por qualquer das partes interessadas, nas hipóteses relacionadas à celebração, negociação, descumprimento de norma coletiva ou da legislação trabalhista em vigor.

Se a mediação se relacionar à negociação de alcance local (municipal ou estadual), será direcionada à Seção de Relações do Trabalho da unidade descentralizada do órgão e, se for nacional ou interestadual, à Subsecretaria de Relações do Trabalho.

O solicitante deverá preencher, no portal existente no site governamental, as abas do sistema com os dados dos envolvidos. Inicialmente deverá indicar se é representante dos trabalhadores ou do empregador, identificando-se com o número do cadastro governamental (Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas – CNPJ, ou Cadastro Específico do INSS – CEI).

Em seguida, marcará o tipo de solicitação de mediação coletiva que pode ser uma formalização de instrumento coletivo, um descumprimento de instrumento coletivo ou um descumprimento de legislação trabalhista. Na sequência, serão abertas novas abas para inserção dos dados específicos, como natureza do instrumento, abrangência territorial, vigência, cláusulas ou norma violada.

A abrangência territorial do instrumento coletivo levará também à identificação da abrangência territorial das partes envolvidas, podendo ser nacional, estadual ou municipal.

Impende destacar que, dentre os campos a serem preenchidos no Sistema Mediador, quando se tratar de formalização de instrumento coletivo, tem-se a apresentação de minuta de cláusulas.

A cláusula da norma coletiva inserida deverá ser classificada em um grupo ou subgrupo que se encontra cadastrado no sistema. O escopo dessa classificação é facilitar a identificação de temáticas.

¹ através do endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

Após o preenchimento de todos os campos, haverá a transmissão do formulário, e o sistema emitirá o denominado “Requerimento de Mediação”. Este requerimento deverá ser protocolado fisicamente, na unidade correspondente ao prazo de até sessenta dias.

O órgão analisará o requerido no prazo de até trinta dias e poderá deferir a realização da mediação. Em caso de deferimento, agendará a primeira sessão e dará ciência aos sujeitos envolvidos.

Caso entenda que o objeto da mediação é de impacto social, poderá solicitar que a mediação se realize junto à Subsecretaria de Relações do Trabalho.

Se o solicitante faltar à sessão de forma injustificada, a mediação será arquivada. Se a parte contrária se fizer presente nessa sessão, poderá pedir o prosseguimento, hipótese que ensejará a sua continuidade.

Se a parte não solicitante faltar à sessão, será designada uma segunda data para sua realização e, somente após uma segunda ausência, é que haverá o arquivamento da mediação.

5. CONCLUSÃO

A mediação realizada pelo órgão laboral vinculado ao governo federal vem, ao longo das últimas décadas, trabalhando na busca do entendimento entre sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e empresa, quando esses não conseguem levar adiante uma negociação coletiva.

Com isso, evitou-se a propositura de diversas ações judiciais e instauração de dissídios coletivos, especialmente após a vigência da Emenda Constitucional nº 45/2004, que passou a exigir o comum acordo das partes.

No Brasil, desde 1907, há norma que regula a busca de solução consensual para controvérsias geradas pelo choque dos interesses dos grupos representativos do capital e do trabalho. Atualmente, tem-se diversos instrumentos normativos que servem de fundamento para

a prática mediadora realizada pelo órgão administrativo sucessor do Ministério do Trabalho e Emprego, como: convenções internacionais, Constituição, CLT, Decretos, Leis e portarias.

Em consequência, o papel do órgão mediador da autoridade pública laboral se tornou relevante e foi crescendo tanto seu papel, quanto sua importância.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Argentina. Presidência da Nação (1996, 03 de maio). Lei 24.635, de 10 de abril de 1996. *Dispõe sobre o procedimento laboral e conciliação prévia obrigatória*; Disponível em <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36739/norma.htm>

Brasil. Congresso Nacional. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

Brasil. Chefe do Governo Provisório da República dos Estados Unidos do Brasil. (1934, 31 de dezembro). Decreto nº 24. 743, de 14 de julho de 1934. *Dispõe sobre a regulamentação das Delegacias de Trabalho Marítimo*. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24743-14-julho-1934-526845-publicacaooriginal-1-pe.html>

Brasil. Congresso Nacional. (1907, 11 de janeiro). Decreto nº 1.637, de 05 de janeiro de 1907. *Cria os sindicatos profissionais e sociedades cooperativas*. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>

Brasil. Congresso Nacional. (Projeto de Lei nº 517/2011. Senado Federal, 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

Brasil. Congresso Nacional. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1934*. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm

Brasil. Congresso Nacional. Senado Federal. *Projeto de Lei do Senado nº 517/2011*. Senado Federal, 2011. Institui e disciplina o uso da mediação como instrumento para prevenção e solução consensual de conflitos. Disponível em <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/101791>

Brasil. Congresso Nacional. Senado Federal. *Projeto de Lei do Senado nº 166/2010*. Senado Federal, 2010. Reforma do Código de Processo Civil. Disponível em <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/97249>

Brasil. Congresso Nacional. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 405/2013*. Senado Federal, 2013. Dispõe sobre a mediação extrajudicial. Disponível em http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=114637

Brasil. Congresso Nacional. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 434/2013*. Senado Federal, 2013. Dispõe sobre a mediação. Disponível em http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=114908

Brasil. Conselho Nacional de Justiça. (2010). *Resolução nº 125/2010*, de 29 de novembro de 2010. Texto compilado a partir da redação dada pela Emenda 01/2013, Emenda 02/2016 e Resolução 290/2019. Disponível em https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_comp_125_29112010_19082019150021.pdf

Brasil. Conselho Nacional de Justiça. (2010, 01 de dezembro). *Resolução nº 125/2010*, de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=156>

Brasil. Ministério da Economia. Cartilha do Mediador. Disponível em http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Content/docs/CARTILHA_DO_MEDIADOR_v2_0.pdf?_ga=2.220619416.142644681.1602013057-785178985.1600860318

Brasil. Ministério da Economia. *Como solicitar mediação coletiva de trabalho*. Disponível em <https://www.gov.br/pt-br/servicos/registrar-mediacao-coletiva-de-trabalho>

Brasil. Ministério do Trabalho. (1988, 06 de julho). *Portaria MTb n° 3.122*, de 05 de julho de 1988. Dispõe sobre a composição dos conflitos individuais e coletivos do trabalho. Disponível em https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-3122-1988_180549.html

Brasil. Ministério do Trabalho. (1988, 19 de maio). *Portaria MTb n° 3.097*, de 17 de maio de 1988. Dispõe sobre as instruções que a composição dos conflitos individuais e coletivos de trabalho obedecerá. Disponível em https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-3097-1988_180556.html

Brasil. Ministério do Trabalho. (1995, 31 de agosto). *Portaria MTb n° 817*, de 30 de agosto de 1995. Dispõe sobre o estabelecimento de critérios para participação do mediador nos conflitos de negociação coletiva de natureza trabalhista. Disponível em https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-817-1995_180752.html

Brasil. Ministério do Trabalho. (1995, 31 de agosto). *Portaria MTb n° 818*, de 30 de agosto de 1995. Dispõe sobre o estabelecimento de critérios para o credenciamento de mediador perante as Delegacias Regionais do Trabalho. Disponível em https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-818-1995_180751.html

Brasil. Presidência da República. (1939, 31 de dezembro). *Decreto-Lei n° 1.237*, de 02 de maio de 1939. Dispõe sobre a organização da Justiça do Trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del1237.htm

Brasil. Presidência da República. (1995, 31 de julho). *Decreto n° 1.572*, de 28 de julho de 1995. Dispõe sobre a regulamentação da mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista. Disponível em <https://legis.senado.leg.br/norma/393288/publicacao/15798948>

Brasil. Presidência da República. (2019, 06 de novembro). *Decreto n° 10.088*, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho –

OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art6

Chile. Congresso Nacional (2016, 08 de setembro). *Lei n° 20.940*, de 29 de agosto de 2016. Moderniza o sistema de relações laborais. Disponível em <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094436&idParte=0>

Chile. Diretor do Trabalho (2002, 01 de março). *Ordem de Serviço n° 1*, de 20 de janeiro de 2002. Cria e ordena o sistema de solução alternativo de conflitos laborais coletivos. Disponível em <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=194959&idParte=0>

Chile. Ministério do Trabalho e Previdência Social (1992, 04 de setembro). *Decreto com Força de Lei n° 1*, de 30 de julho de 1992. Cria o corpo de mediação e estabelece normas relativas à sua integração e funcionamento. Disponível em <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=3462&idParte=0>

MAIA, R. e TONOLI E. (2013). *A mediação como instrumento da negociação coletiva trabalhista*, In Nascimento, G., Misailidis, M. e Silva, L. (Coords.). XXII Encontro Nacional do CONPEDI/UNINOVE. FUNJAB.(pp. 30-89).

Organização das Nações Unidas. Assembleia Geral. Resoluções aprovadas no 53° período de sessões. Tema 31 do programa. A/53/L.79. *Declaração e Programa de Ação sobre uma Cultura de Paz*, de 06 de outubro de 1999. Disponível em <http://www.comitepaz.org.br/download/Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20A%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20uma%20Cultura%20de%20Paz%20-%20ONU.pdf>

Organização Internacional do Trabalho. Convenção 154. Disponível em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm

Organização Internacional do Trabalho. Convenção 87. Disponível em https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm

Organização Internacional do Trabalho. Convenção 98. Disponível em https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm

Organização Internacional do Trabalho. Recomendação 163. Disponível em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242737/lang--pt/index.htm

Paraguai. Congresso da Nação Paraguaia (2002, 26 de abril). Lei nº 1.879, de 24 de abril de 2002. Estabelece disposições gerais sobre arbitragem e mediação. Disponível em <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/4545/ley-n-1879-de-arbitraje-y-mediacion>

Paraguai. Congresso da Nação Paraguaia (2013, 04 de dezembro). Lei nº 5.115, de 29 de novembro de 2013. Cria o Ministério do Trabalho, emprego e Seguridad Social. Disponível em <http://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/4685/ley-n-5115-crea-el-ministerio-de-trabajo-empleo-y-seguridad-social>

SANTOS, R, SILVA, S. & SILVA, R. (2020). *A mediação e a conciliação como instrumentos de acesso à justiça e a sua perspectiva a partir do código de processo civil: o contraponto entre a cultura da sentença e a cultura do consenso*. Revista Eletrônica de Direito Processual – REDP, 21(1). pp. 392-415. <https://doi.org/10.12957/redp.2020.44635>

Uruguai. Assembleia Geral (2009, 30 de setembro). Lei 18.566, de 11 de setembro de 2009. Lei de Negociação Coletiva.

Data de recebimento: 01/09 /2024.

Aceito para publicação: 30/10/ 2024.