

NEGOCIAÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

Joseane Costa Cruz¹

Orientador: Professor Me. Marcelo Domingues de Andrade

RESUMO: Este artigo tem como objetivo enfatizar a relevância benéfica da utilização de meios alternativos para resolução de conflitos trabalhistas, baseando-se na Mediação e na Lei de Arbitragem, que resultam significativamente na diminuição do tempo empreendido para alcance de uma definição favorável para as partes envolvidas, promovendo assim, uma redução dos constantes processos que se acumulam na justiça.

Palavras chave: Mediação, arbitragem, conflitos e solução.

ABSTRACT: This article is aimed at emphasizing the beneficial relevance for the use of alternate means to solve labor conflicts based on Mediation and Arbitrary Law resulting significantly in lessening time employed to reach a favorable definition for those involved thereby stimulating a reduction in the number of constant Law suits that keep accumulating in court.

Key Words: Mediation, arbitrary, conflicts and solution.

¹ Bacharel em Secretariado Executivo Bilíngue - Faculdade Sumaré
Trabalho de Conclusão do Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão de Pessoas do Centro
Universitário Adventista de São Paulo (UNASP). *E-mail:* joseane.c.cruz@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

O crescente do número de ações que tramitam no Judiciário Trabalhista e a falta de recursos para que sejam julgadas de forma rápida e acima de tudo, adequada, são fatores que justificam o uso de meios alternativos como a Mediação e a Arbitragem para solucionar este tipo de conflito, entretanto, em nosso país ainda há muitos que desconhecem ou se opõem à utilização destes meios, uma vez que estes conflitos são centralizados na justiça estatal e a sua resolução fora deste ambiente gera uma descrença na população, que na maioria das vezes recebem uma má orientação dos profissionais que lhe assessoram: “há resistências à adoção dos meios alternativos de composição dos conflitos trabalhistas, muitas delas partidas dos próprios juízes e de advogados.” (BRITO *apud* ROMITA, 2010, p. 11).

A mediação, por intermédio do mediador, possibilita que as partes envolvidas possam identificar e compreender o motivo da controvérsia, administrando de modo coerente para se alcançar uma solução favorável a ambos. Já a Arbitragem baseada na Lei 9.307/96, impõe ao árbitro o papel de decisão sobre o conflito, este por sua vez, se norteara pelas provas e conhecimento técnico, além observância à lei que dispõe sobre a Arbitragem.

O estudo irá destacar alguns aspectos que evidenciam a importância e os benefícios da utilização destes meios, podendo ser elencados alguns, tais como a agilidade, custo, privacidade e principalmente a continuidade da relação entre o empregador e colaborador. Ao contrário do que ocorre em um processo judicial, o uso da mediação possibilita que o conflito possa ser solucionado no decorrer do contrato de trabalho ou até mesmo que haja o retorno deste colaborador às atividades antes desenvolvidas, pois zela pela continuidade da relação, o que não ocorre habitualmente na Justiça do Trabalho, sendo até taxada por alguns autores como a Justiça dos desempregados, devido à intolerância dos empregadores.

Neste contexto, o presente artigo tem como objetivo enfatizar as vantagens proporcionadas pela utilização da mediação e arbitragem nas disputas trabalhistas, a fim de promover um menor desgaste emocional e maior pacificação entre os envolvidos.

2. CONCEITUAÇÃO E CARACTERÍSTICAS

2.1 MEDIAÇÃO

A resolução de um conflito entre duas partes sem o envolvimento de terceiros, (autocomposição), demonstra a sensatez e amadurecimento social almejado desde os primórdios da sociedade, no entanto, quando este conflito necessita da intermediação de uma terceira pessoa (heterocomposição), para facilitar o entendimento, não descaracteriza a autocomposição, quando bem realizada.

A Mediação é o meio pelo qual as pessoas buscam encontrar uma solução sem a necessidade de recorrer à justiça, dando um caráter informal, utilizando-se do mediador para facilitar a compreensão dos fatos:

Mediação é a técnica privada de solução de conflitos que vem demonstrando, no mundo, sua grande eficiência nos conflitos interpessoais, pois com ela, são as próprias partes que acham as soluções. O mediador somente as ajuda a procurá-las, introduzindo, com suas técnicas, os critérios e os raciocínios que lhes permitirão um entendimento melhor. (CAMARA, *apud* VEZZULA, 2009. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6691>. Acesso em: 24/04/2011).

Por meio da comunicação, a mediação amplia o entendimento dos pontos de vista, promovendo um equilíbrio para que se chegue a um consenso, sem que haja a interferência direta na decisão final por parte do mediador.

Segundo Áureo Simões Júnior (2011), Presidente da ABRAME – Associação Brasileira dos Árbitros e Mediadores: “a Mediação se caracteriza por ser um processo voluntário, no qual uma terceira parte imparcial (o mediador) ajuda as partes resolverem a disputa ou planificar uma transação, mas não tem poder para impor soluções”.

Existem alguns fatores que são identificados como princípios da Mediação, sendo: “a) identificação das necessidades e interesses dos participantes; b) imparcialidade do mediador; c) confidencialidade do procedimento; e d) voluntariedade na escolha da mediação”. (BRITO *apud* SOUZA, 2010, p.14). Esses fatores são determinantes para que a execução deste processo seja realizada de forma eficaz.

Este procedimento se caracteriza como contratual, pois se concretiza por meio de contrato, entendendo-se que será cumprido, visto que as partes procuram este meio de forma voluntária, tendo como foco apenas a solução de suas divergências.

Partindo do princípio da voluntariedade dos envolvidos, o processo pode ser interrompido a qualquer momento pelas partes, sem que haja consequências jurídicas. Devido seu caráter informal, sem regras processuais, este meio pode também ser utilizado na tentativa de solucionar conflitos que já estejam em tramitação no Poder Judiciário ou ainda como cita Brito *apud* Elliott (2010, p. 15), “mediação não é um substituto para a arbitragem: é um passo intermediário que pode ser dado para se tentar resolver o conflito antes que ele alcance a arbitragem”, ou seja, pode ser utilizada como um intermédio para uma arbitragem, caso a mediação não seja bem sucedida.

Apesar de seu caráter informal, conforme citado anteriormente, é imprescindível mencionar a existência do Decreto 1.572, de 28 de julho de 1995, que visa à regulamentação deste meio no campo da mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista, esclarecendo entre outras questões. O instrumento informa que os empregadores e colaboradores podem manifestar sua preferência por um mediador em comum acordo, porém na impossibilidade ou se reconhecerem-se em uma posição desigual na relação, podem solicitar ao Ministério do Trabalho que defina o mediador, este com aptidão reconhecida pelo órgão para mediar o acordo. Tal organização deste procedimento pode ser notada desde 1996, quando o Ministério do Trabalho e Emprego, editou manuais para orientação de seus servidores que atuam neste campo, sendo que o Manual de Orientação ao Mediador é direcionado aos conflitos individuais e o Manual do Mediador, voltado para negociação coletiva, objetivando assim, o melhor resultado para os envolvidos.

Caracterizando ainda esse método, cabe citar o autor Brito *apud* Souza (2010, p.15), que descreve: “a) privacidade; b) economia financeira e de tempo: c) oralidade; e d) reaproximação das partes”, como características da mediação. A simplicidade do processo e sua agilidade também podem ser acrescidas como adjetivos deste meio, proporcionando maior eficácia e um menor desgaste emocional.

2.2 ARBITRAGEM

A Arbitragem é um meio extra-judicial para se solucionar conflitos, onde as partes envolvidas de comum acordo, definem uma pessoa física, que é denominada como árbitro ou juiz arbitral, sendo esta de confiança, imparcial ao conflito e especialista no assunto em questão, ou uma pessoa jurídica habilitada para este fim, denominada como câmara de arbitragem, também detentora das mesmas características citadas, para que com base nos fatos, chegue a uma decisão que deverá ser acatada pelos envolvidos em definitivo.

Ao contrário da Mediação, no processo de arbitragem existe um caráter adversarial, onde os envolvidos, embasados em provas, procuram convencer o árbitro de que estão corretos em suas teorias, para que a decisão seja favorável a si, já que a capacidade de solução do caso não cabe às partes. De acordo com Reis *apud* Morgado (2009), "é um meio alternativo de solução de conflitos, através do qual as partes elegem uma terceira pessoa, cuja decisão terá o mesmo efeito que a solução jurisdicional, pois é impositiva para as partes".

A arbitragem está regulamentada pela Lei 9.307 de 23 de setembro de 1996, porém de acordo com Ramos (2002), este meio está inserido no campo do Direito em nosso país desde a Constituição de 1824, sendo mencionada ao longo dos anos em outros instrumentos legais, inclusive na atual Constituição Federal, no entanto, a Lei 9.307/96, estabeleceu integralmente a arbitragem no Brasil.

A Convenção de Arbitragem é o instrumento que expressa a decisão das partes em utilizar este recurso, dando seguimento por meio do Compromisso Arbitral, que se destina a resolver as questões atuais, referente ao contrato, ou através da Cláusula Compromissória, que tem como finalidade liquidar um possível conflito, que poderá ou não se concretizar, destacando que, de acordo com o a Lei 9.307/96, Capítulo II, Art. 4, § 1º: "A cláusula compromissória deve ser estipulada por escrito, podendo estar inserta no próprio contrato ou em documento apartado que a ele se refira."

O Desembargador do TRT do RJ e autor, Rildo Albuquerque Mousinho de Brito, define algumas características:

Trata-se de procedimento rápido, buscando solução célere para divergência. É informal porque despida de rigorismo, daí a inexistência de excessivos pormenores de atuação que atravancam o desfecho satisfatório da pendência para ambas as partes, em outros momentos. Destaca-se, também, pela confiabilidade, fruto do critério de escolha do árbitro (ou dos árbitros) e da atribuição a eles do poder de decidir a questão, com anuência prévia de que observarão as partes o que ficar disposto no laudo arbitral. É flexível à medida em que o árbitro, porque não adstrito aos termo da lei, mas apenas às regras fixadas no compromisso, pode agir com maior liberdade. Reveste-s de sigilo porque não há falar na indispensável publicidade dos atos judiciais. (BRITO, 2010, p. 36).

Esclarecendo ainda as características deste método, o Tribunal de Arbitragem do Estado de São Paulo - TAESP define:

Conciliação

Ponto forte do procedimento arbitral. As partes, ao escolherem a arbitragem, já estarão manifestando, implícita e explicitamente, a vontade de encontrarem uma solução para o conflito. E é nesse sentido que o árbitro, especialista na matéria em litígio irá pautar sua conduta buscando o equilíbrio entre as duas posições antagônicas deixando como última alternativa sua prerrogativa de emanar o laudo arbitral, dirimindo, por vez, o conflito.

Informalidade

A Arbitragem propicia as partes uma proximidade não existente no Poder Público, revestido de total formalidade seja na confecção de provas, no tratamento dos envolvidos, no distanciamento do magistrado, etc. A informalidade é praticada em todo o andamento do procedimento arbitral, visando a solução rápida e eficaz do conflito, sem que isso possa prejudicar o direito de cada um e a análise e convencimento do Árbitro.

Confidencialidade

O Poder Público tem como uma de suas características a publicidade dos processos, seja dos fatos, nome das partes, etc, etc, com exceção apenas dos casos que tramitam sob égide do “segredo de justiça”, geralmente permitido apenas para os casos envolvendo o Direito de Família. Na arbitragem é totalmente inverso. Todos os procedimentos são revestidos pelo pressuposto da confidencialidade, somente sendo permitida sua publicidade com a expressa autorização das partes, evitando assim que casos que possam gerar repercussão pública sejam divulgados contrariando os interesses das partes. Os procedimentos arbitrais, ao contrário, são mantidos em segredo, preservando assim, os interesses dos envolvidos.

Celeridade

A Lei 9.307/96 determina que os procedimentos arbitrais deverão, salvo

manifestação expressa das partes estabelecendo o contrário, ser solucionados no prazo de 6 meses. A prática tem mostrado que a solução do conflito, submetido à arbitragem, tem sido finalizado em um prazo médio de 100 dias, trazendo para as partes a justiça, ansiosamente perseguida, a tempo e a hora.

A Sentença Arbitral
 Outra forte característica da arbitragem é a impossibilidade de se ingressar com recurso contra a sentença arbitral proferida pelo árbitro. Esse é um dos fatores que contribui para a celeridade da tramitação do procedimento arbitral. São 180 dias para sua solução sendo que sua sentença tem força de coisa julgada, e, se condenatória, constituirá em título executivo judicial. (TRIBUNAL DE ARBITRAGEM DO ESTADO DE SÃO PAULO - TAESP, 2006. Disponível em: <<http://www.taesp.com.br/arbitragem.htm>>. Acesso em: 02 de maio de 2011).

Ou seja, as vantagens do uso da arbitragem, sendo, celeridade, informalidade, confiabilidade, flexibilidade e sigilo, são destacadas unanimemente pelas fontes consultadas.

Embora a arbitragem permeie no âmbito do Direito no Brasil desde antes de 1.996, quando foi sancionada a lei que a rege, seu uso ainda encontra forte resistência cultural devido ao caráter jurisdicional do brasileiro, que se habituou a recorrer ao Judiciário para por fim às suas disputas, resultando no mau desenvolvimento das atribuições deste órgão, já que lhe falta estrutura para atender a demanda, ademais, ainda existe o empecilho da suposta onerosidade, quando feita por instituições particulares: as câmaras de arbitragem, sendo encarada como um obstáculo para propagação do uso deste meio alternativo, visto que muitos não compreendem que comparado aos gastos da manutenção de um processo por vias habituais e aliado ao benefício da redução do tempo empreendido, este ônus poderá ser um fator de incentivo e não de recusa para seu uso.

No entanto, é importante mencionar que as câmaras de arbitragem voltadas às disputas comerciais e civis, desenvolveram com sucesso seu desempenho ao longo de sua existência, porém no campo das relações do trabalho sua atuação ainda é vista como recente, já que passou a se concretizar com o surgimento da Lei 9.307/96, sendo uma instituição que veem se desenvolvendo a cada ano. De acordo com informações do Conselho Nacional das Instituições de Mediação e Arbitragem – CONIMA, descritas

por Brito (2010, p.67): “[...] há hoje mais de 200 câmaras especializadas em arbitragem trabalhista”, mas esse desenvolvimento evidenciou o problema da atuação de algumas entidades fora do parâmetro estabelecido legalmente:

A disseminação da arbitragem no âmbito das relações do trabalho acabou por provocar o uso do método também em situações não conflitantes, como na homologação de rescisões de contratos de trabalho – prática somente autorizada às delegacias do trabalho e às câmaras de conciliação prévia dos sindicatos. O fato chamou a atenção do Ministério Público do Trabalho, que passou a coibir a prática por entendê-la prejudicial aos trabalhadores. No Rio, o órgão ajuizou cinco ações *in vivo* públicas contra câmaras que atuam desta forma e há dezenas de investigações em curso em todo o Estado.(BRITO, 2010, p. 67).

Entretanto, não se deve considerar tal fato como obstáculo para o uso da arbitragem por meio das Câmaras, mas sim, se munir de informações sobre o assunto e se cercar de bons profissionais para orientação.

Cabe ressaltar, ainda, que os gastos mencionados são inexistentes quando a arbitragem é realizada pelo Ministério Público do Trabalho, tanto em conflitos coletivos e individuais. O autor Brito (2010), menciona alguns proveitos aliados ao fato de não haver custo quando o processo é feito pelo Ministério Público, como o acesso a profissionais com elevado grau de especialização; facilidade do Ministério em requisitar procedimentos que não estão ao alcance de uma instituição particular, a não ser com um alto custo financeiro; segurança, quando na atuação em conflitos coletivos, impedindo que os envolvidos determinem condições de trabalho que vão contra a ordem jurídica; entre outros, exemplificando assim, alguns dos benefícios do uso da arbitragem.

3. MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM: SUAS VANTAGENS NA APLICAÇÃO EM CONFLITOS TRABALHISTAS

Como mencionado anteriormente, a mediação baseia-se na comunicação para alcançar seus objetivos, tendo em vista que o mediador irá por meio de diálogo,

promover o entendimento das partes conflitantes, buscando que as mesmas cheguem a um consenso sobre a melhor forma de solucionar seus conflitos.

A cada ano há um aumento expressivo na quantidade de processos iniciados na justiça do trabalho, seguindo sem uma definição por um longo período, neste cenário, a mediação se torna uma ferramenta com grande valor, uma vez que possibilita que o conflito seja extinto com clara diminuição do desgaste emocional e principalmente diminuição do tempo, contribuindo para que o colaborador e a empresa possam solucionar suas questões amigavelmente, além de resultar na redução de prejuízos financeiros, uma vez que longos processos demandam gastos com honorários aos profissionais envolvidos, entre outros.

Por intermédio da mediação, a solução é alcançada sem que haja um vencedor, pois os envolvidos estarão certos de que suas ideias a constituíram, resultando no favorecimento de ambos, além de primar pelo benefício da confidencialidade, que na relação empresarial, tanto da empresa quando do colaborador individualmente, é de grande valia, evitando assim questionamentos de sua índole ou postural profissional, por terceiros que não possuem conhecimento profundo das causas anteriores.

A arbitragem, por sua vez, também denota grande valia na sua utilização nesta área, assim como a mediação, ela proporciona uma redução do tempo empreendido para se chegar a uma definição, conforme determina a Lei 9.307/96, Capítulo V, Art. 23: “A sentença arbitral será proferida no prazo estipulado pelas partes. Nada tendo sido convencionado, o prazo para a apresentação da sentença é de seis meses, contado da instituição da arbitragem ou da substituição do árbitro.”, proporcionando um rápido desfecho para o conflito.

E ainda de encontro com a mediação, a arbitragem também proporciona vantagens na área trabalhista, pois incide nos critérios de confidencialidade, por seu sigilo; confiabilidade, já que a decisão proferida pelo árbitro, escolhido em comum acordo pelos envolvidos e especialista no assunto, derruba a hipótese de favorecimento a uma das partes, fato que poderia colocar em dúvida a credibilidade do processo e gerar outros conflitos; e informalidade, pois ao mesmo tempo em que é realizada de forma simples, possui um perfil jurisdicional, considerando que a decisão do árbitro é impositiva, contudo, também busca a conciliação, conforme o descreve a Lei 9.307/96,

Art. 21, § 4º: “Competirá ao árbitro ou ao tribunal arbitral, no início do procedimento, tentar a conciliação das partes, aplicando-se, no que couber, o art. 28 desta Lei”.

Finalizando, a mediação e a arbitragem são formas favoráveis para o encerramento de conflitos, já que apresentam grandes vantagens, além de colaborar para o desafogamento do sistema judiciário trabalhista, que por sua vez, poderá desempenhar sua função com maior qualidade, atendendo a outras demandas que lhe são incumbidas:

Urge afastar a nossa formação romanista, baseada na convicção de que só o juiz investido das funções jurisdicionais é detentor do poder de julgar [...] me oportuniza invitar-lhes à necessária reflexão sobre a adoção de formas alternativas de solução de conflitos: Numa terra em guerra, havia um rei que causava espanto. Cada vez que fazia prisioneiros, não os matava, levava-os a uma sala, onde havia um grupo de arqueiros em um canto e uma imensa porta de ferro no outro, na qual estavam gravadas figuras de caveiras cobertas por sangue. Nesta sala ele os fazia ficar em círculo e, então, dizia: “você podem escolher entre morrer flechados por meus arqueiros, ou passar por aquela porta e por mim lá serem TRANCADOS.” Todos os que ali passaram, escolhiam serem mortos pelos Ao término da guerra, um soldado que por muito tempo servira o rei disse-lhe:

-Senhor, posso lhe fazer uma pergunta?

-Diga, soldado.

-O que havia por detrás da assustadora porta?

-Vá e veja. Disse o Rei.

O soldado então a abre vagarosamente e percebe que, à medida que o faz, raios de sol vão adentrando e clareando o ambiente, até que totalmente aberta, nota que a porta levava a um caminho que sairia rumo à liberdade.

A adoção de formas alternativas de solução de conflitos está abrindo portas de esperança para todos os segmentos sociais e, sem dúvida alguma, realizará o sonho de liberdade e de ampliação da cidadania.

(ANDRIGHI, 2003. Disponível em: <http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/587/Formas_Alternativas_Solu%C3%A7%C3%A3o.pdf?sequence=4>. Acesso em: 17 de maio de 2011).

Esclarecendo que a diminuição do acúmulo nos processos na Justiça Trabalhista promove uma melhoria direta para empresa e colaborador, pois na impossibilidade de resolução da controvérsia por via destes meios, ambos poderão gozar de um sistema judiciário com qualidade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As vantagens da utilização dos meios alternativos descrito neste artigo, tais como a Mediação e a Arbitragem, busca reforçar as afirmações dos autores citados, evidenciando assim, os benefícios destes processos, podendo destacar como primordial aos dois, a capacidade de se alcançar uma solução em um período muitíssimo menor, se comparado ao tempo habitualmente levado pelo Judiciário Trabalhista.

Entretanto, estes benefícios ainda não se denotam suficientemente viáveis aos olhos da população em geral, que por desconhecer ou possuir uma má orientação, continuam a perpetuar a cultura jurisdicional, onde através da intervenção do Estado buscam solucionar seus conflitos, contribuindo para o acúmulo crescente de processos trabalhistas, resultando em uma má prestação de serviços deste órgão referente ao tempo levado para proferir uma sentença.

É importante ressaltar, que o uso da mediação e arbitragem, traz à tona a possibilidade de restauração e continuidade das relações entre o empregador e colaborador, sendo um quesito importante na relação do trabalho, ao qual, gera a oportunidade de solucionar as questões conflitantes no curso desta relação e extingue a possibilidade de que no futuro, as partes possam ser penalizadas com a ausência de oportunidades, está ocasionada pelos efeitos negativos relacionados aos longos processos, que muitas vezes são conturbados e no seu decorrer, podem colocar em questionamento a índole dos envolvidos, resultando assim, na impossibilidade da restauração da relação profissional, baseada principalmente no respeito mútuo.

Contudo, esta relação procura ser preservada no instituto da mediação, ao qual busca através do diálogo, o entendimento das questões, culminando na solução do problema.

Por fim, os meios alternativos estudados, criam reais condições para que os conflitos trabalhistas sejam solucionados de forma ágil e eficaz, possibilitando um menor desgaste emocional, visando à pacificação na relação do trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDRIGHI, Fátima Nancy. **Formas alternativas de solução de conflitos**. BDJur, Brasília, DF, 03 de abril de 2003. Disponível em: <http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/587/Formas_Alternativas_Solu%C3%A7%C3%A3o.pdf?sequence=4>. Acesso em: 17 de maio de 2011.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ÁRBITROS E MEDIADORES. **O que é mediação**. Curitiba, PR, 2011. Disponível em: <<http://www.abrame.com.br/conteudo.php?id=43>>. Acesso em: 01 de abril de 2011.

AZEVEDO, André Gomma de. **Estudos de Arbitragem Mediação e Negociação Vol.1**. Brasília, DF. Brasília Jurídica, 2002.

BENEDETTI JUNIOR, Lidio Francisco. **Da convenção de arbitragem e seus efeitos**. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 64, 1 de abril de 2003. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/3951>>. Acesso em: 02 de maio 2011.

BRASIL, **Decreto nº 1.572 de 28 de julho de 1995**. Diário Oficial da União, setembro. 1995. Brasília, DF, 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/D1572.htm>. Acesso em: 27 de abril de 2011.

BRASIL, **Lei nº 9.307 de 23 de setembro de 1996**. Diário Oficial da União, setembro. 1996. Brasília, DF, 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9307.htm>. Acesso em: 05 de abril de 2011.

BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de. **Mediação e Arbitragem de Conflitos Trabalhistas no Brasil e no Canadá**. São Paulo – SP: LTr, 2010.

CAMARA, Franciele da Silva. **A mediação como meio extrajudicial de conflitos trabalhistas**. Âmbito Jurídico, Rio Grande, 71, 01 de dezembro de 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6691>. Acesso em: 24 de abril de 2011.

CHATT, Cidinei Bogo. **Mediação: um Meio Facilitador para Resolução de Conflitos**. Universo Jurídico, Minas Gerais. Disponível em: <http://www.uj.com.br/publicacoes/doutrinas/7147/Mediacao_um_Meio_Facilitador_para_Resolucao_de_Conflitos>. Acesso em: 29 de março de 2011.

MEDIAR - MEDIADORES E ARBITROS ASSOCIADOS. **Conceitos**. Porto Alegre – RS. Disponível em: <<http://www.mediar-rs.com.br/index.asp#>>. Acesso em: 15 de março de 2011.

RAMOS, Augusto Cesar. **Mediação e arbitragem na Justiça do Trabalho.** Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 54, fevereiro, 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2620>>. Acesso em: 11 de junho de 2010.

REIS, Jair Teixeira dos. **Mediação e arbitragem no Direito do Trabalho.** Âmbito Jurídico, Rio Grande, 71, 01 de dezembro de 2009. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6686>. Acesso em: 24/04/2011.

SALES, Lília Maia de Moraes. **A mediação de conflitos – mudanças de paradigmas.** Mediação Brasil, Fortaleza, CE. Disponível em: <http://www.mediacaobrasil.org.br/artigos_pdf/4.pdf>. Acesso em: 22 de fevereiro de 2011.

SOUSA, Lília Almeida. **A utilização da mediação de conflitos no processo judicial.** Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 568, 26 janeiro de 2005. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6199>>. Acesso em: 26 de abril de 2011.

SOUZA, Heloise Helenne Kloster. **Mediação: noções e vantagens.** DireitoNet, 27 de novembro de 2003. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1385/Mediacao-nocoos-e-vantagens>>. Acesso em: 20 de março de 2011.

TRIBUNAL DE ARBITRAGEM DO ESTADO DE SÃO PAULO - TAESP. **Arbitragem.** São Paulo, SP, 2006. Disponível em: <http://www.taesp.com.br/arbitragem.htm>>. Acesso em: 02 de maio de 2011.