

Centro Universitário Processus

PORTARIA Nº 282, DE 14 DE ABRIL DE 2022

Prática Extensionista

PROJETO/AÇÃO (2º/2025)

1. **Identificação do Objeto**

Atividade Extensionista:

PROGRAMA ()

PROJETO (x)

CURSO ()

OFICINA ()

EVENTO ()

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ()

AÇÃO DE EXTENSÃO SOCIAL ()

Área Temática: Formação Extensionista - Direito

Linha de Extensão: Instrumentos de Promoção da Justiça Social

Local de implementação (Instituição parceira/conveniada):

Escola particular - Aquarella Baby Kids - CNPJ: 28.824.081/0001-63

Título: Mediação de Conflito no local de trabalho

2. **Identificação dos Autor(es) e Articulador(es)**

CURSO: Direito

Coordenador de Curso:

NOME: Adalberto Nogueira Aleixo

Articuladora/Orientadora:

NOME: Professora Luíza Faria

Centro Universitário Processus

PORTARIA Nº 282, DE 14 DE ABRIL DE 2022

Aluno(a)/Equipe

NOME/Matrícula/Contato:

Adriana Gomes Tabosa / 2313180000176/ adriana22bsb@gmail.com
Camila Duarte e Silva / 2213180000221 / camiladuarte23@gmail.com
Evelyn Raposo / 2123180000133 / evelynraposo25@gmail.com
Jamille Vitória Pereira Ribeiro- 2323180000057 /
Núbia Araújo Santos, 2213180000201, biaaraujos@gmail.com
Ítalo Vieira Barros / Matrícula: 2313180000068 / italobarros.vb@gmail.com
Pedro Lucas Duarte França /2228180000049/ pedrofranca.df@gmail.com
Stefany Santos Silva /2213180000134/ stefanybck@gmail.com

3. Desenvolvimento

Fundamentação Teórica

Mediação e Prevenção de Conflitos Trabalhistas: Uma Alternativa para Reduzir a Judicialização

Introdução

O presente trabalho tem como objetivo analisar de que forma a mediação de conflitos no local de trabalho, aliada a práticas de diálogo, comunicação eficaz e à atuação estratégica do setor de Recursos Humanos (RH), pode contribuir para a diminuição das ações trabalhistas. Serão abordados referenciais teóricos, citações normativas, exemplos práticos e jurisprudência recente sobre o tema. Nesse contexto, ressalta-se a importância da mediação, do diálogo, da comunicação eficaz e da atuação estratégica do RH como elementos fundamentais para a redução da judicialização das relações de trabalho no Brasil.

A prática da mediação tem raízes antigas e foi incorporada ao sistema de Justiça em países como EUA e Canadá na década de 1970. No Brasil, ganhou força no final do século XX, consolidando-se com a promulgação da Lei nº 13.140/2015 (Lei da Mediação) e o novo Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015). Essas leis regulamentaram a mediação nos âmbitos judicial e extrajudicial, tornando-a um

Centro Universitário Processus

PORTARIA Nº 282, DE 14 DE ABRIL DE 2022

instrumento legítimo e seguro para a gestão de conflitos, que promove soluções ágeis e menos onerosas, preservando relações e fortalecendo a cooperação no emprego.

O cenário das relações de trabalho no Brasil é notório pelos altos índices de judicialização. Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a Justiça do Trabalho recebe aproximadamente 2 milhões de novas ações anualmente, o que evidencia a persistência de conflitos que não encontram solução no ambiente corporativo. Muitas dessas demandas, em tese, poderiam ser solucionadas por meio de mecanismos preventivos e de diálogo, antes de se transformarem em litígios judiciais.

Esse fenômeno da judicialização trabalhista não é recente, mas sim um traço histórico do país. A sua origem está intrinsecamente ligada à natureza protetiva da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, que buscou oferecer aos trabalhadores meios mais acessíveis para reivindicar seus direitos. Pensadores como Mauro Cappelletti e Bryant Garth (1988), em sua obra sobre "acesso à justiça", já observavam que sociedades com marcante desigualdade social tendem a recorrer mais ao Judiciário na tentativa de reequilibrar relações desiguais. No contexto brasileiro, a hipossuficiência do trabalhador, somada a eventuais falhas nas práticas empresariais de gestão contratual, contribui para a alimentação do litígio.

Os dados do TST também revelam que os principais motivos das ações trabalhistas incluem:

- Verbas rescisórias não pagas;
- Horas extras não remuneradas;
- Adicional de insalubridade;
- Reconhecimento de vínculo empregatício;
- Indenizações por danos morais.

É crucial notar que grande parte dessas demandas poderia ser prevenida por meio da adoção de políticas internas transparentes, contratos de trabalho claros e, fundamentalmente, pela manutenção de canais de comunicação abertos e eficazes entre empregados e empregadores. Este estudo propõe que a mediação, em conjunto

Centro Universitário Processus

PORTARIA Nº 282, DE 14 DE ABRIL DE 2022

com outras estratégias de comunicação e gestão de RH, emerge como uma alternativa promissora para reverter essa cultura litigiosa e promover a pacificação social.

A mediação baseia-se no diálogo, na cooperação e na voluntariedade, sendo conduzida por um terceiro imparcial e capacitado. O diálogo, diferentemente do debate, busca a compreensão e a construção conjunta, não a persuasão, promovendo escuta ativa e respeitosa. Os princípios legais da mediação incluem a imparcialidade do mediador, a isonomia entre as partes, a confidencialidade, a autonomia da vontade, a busca do consenso e a boa-fé. Além disso, a mediação valoriza a democracia, a cidadania, a solidariedade, a cooperação e a não violência, fortalecendo a convivência organizacional.

Conflitos Organizacionais

Conflitos são inerentes às relações humanas nas organizações. Quando mal administrados, podem causar queda na produtividade, estresse e deterioração do clima organizacional. No entanto, podem ser positivos, estimulando a inovação e a melhoria da comunicação, tornando-se oportunidades de crescimento quando bem geridos. Os conflitos podem ser classificados em percebidos, experienciados e manifestados, o que auxilia os gestores a identificar o estágio e agir preventivamente. A mediação transforma situações negativas em oportunidades de aprendizado e fortalecimento das relações laborais, ajudando as partes a compreenderem suas necessidades e encontrarem alternativas conjuntas.

A comunicação não violenta, a escuta ativa e a empatia são elementos centrais para a eficácia do processo, permitindo validar sentimentos e promover conexões genuínas. A aplicação dessas técnicas no ambiente de trabalho contribui para a redução de custos com litígios, a diminuição do absenteísmo e a promoção de um clima organizacional mais saudável. A efetividade da mediação não depende apenas da atuação de mediadores externos, mas também da postura de gestores e líderes. Cabe aos gestores compreender as dinâmicas do conflito, reconhecer diferenças individuais e incentivar a cooperação, adotando uma postura de mediador que ouve ativamente e busca soluções conjuntas.

A Mediação como Mecanismo de Prevenção de Conflitos

Centro Universitário Processus

PORTARIA Nº 282, DE 14 DE ABRIL DE 2022

Nesse contexto de alta judicialização, a mediação se apresenta como um método alternativo robusto para a resolução de conflitos, capaz de contribuir significativamente para a redução do volume de ações trabalhistas. A mediação é uma prática que enfatiza o diálogo, a escuta ativa e a busca por soluções consensuais, contrastando com a cultura litigiosa que historicamente prevalece no Brasil. A legislação trabalhista brasileira, em especial após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), introduziu e reforçou instrumentos que incentivam a solução extrajudicial de disputas, como a possibilidade de homologação de acordos e a criação de Comissões de Conciliação Prévia, evidenciando um movimento em direção à desjudicialização.

No Brasil, a mediação é formalmente regulamentada pela Lei nº 13.140/2015, ao qual define a mediação como uma atividade técnica conduzida por um terceiro imparcial, que não possui poder decisório sobre o mérito da questão. O papel do mediador é auxiliar as partes envolvidas no conflito a construir, por si mesmas, uma solução consensual. Uma característica distintiva da mediação, que a diferencia da conciliação, é sua abordagem mais profunda: ela não se limita a buscar um acordo pontual, mas se empenha em trabalhar as causas subjacentes do conflito, promovendo uma compreensão mútua e duradoura entre as partes.

Autores como Ada Pellegrini Grinover e Kazuo Watanabe (2002) são defensores da mediação como um poderoso instrumento de pacificação social. Eles argumentam que a mediação, ao permitir que as próprias partes sejam as protagonistas na construção da solução, tem o potencial de preservar e fortalecer relações continuadas. Essa característica é particularmente relevante nas relações de trabalho, onde a manutenção do vínculo e da confiança pode ser mais benéfica do que uma solução imposta judicialmente.

Na esfera trabalhista, a adoção da mediação traz uma série de benefícios palpáveis:

- Redução do número de processos: Ao resolver disputas fora do âmbito judicial, a mediação diminui a demanda sobre o sistema de justiça.

Centro Universitário Processus

PORTARIA Nº 282, DE 14 DE ABRIL DE 2022

- Economia de tempo e custos para ambas as partes: Evita os longos prazos e os elevados custos associados aos litígios judiciais, beneficiando tanto empregadores quanto empregados.
- Preservação do vínculo de confiança entre empregado e empregador: Diferente de um embate judicial, a mediação busca um consenso, o que pode ajudar a manter ou reconstruir a confiança, especialmente em casos onde a relação de trabalho pode continuar ou em que a boa imagem da empresa é importante.
- Estímulo à cooperação e ao cumprimento voluntário do acordo: Como a solução é construída pelas próprias partes, há uma maior probabilidade de que os termos do acordo sejam voluntariamente cumpridos, evitando novas disputas.

A mediação, portanto, emerge não apenas como uma alternativa processual, mas como uma ferramenta estratégica para a gestão de conflitos que prioriza a autonomia das partes e a sustentabilidade das relações.

O Papel Essencial do Diálogo, da Comunicação Interna e a Atuação Estratégica do RH

Uma observação crucial na pesquisa é que grande parte das ações trabalhistas tem origem na ausência de comunicação clara no ambiente corporativo. Frequentemente, empregados não compreendem plenamente seus direitos ou não encontram canais adequados e seguros para expressar suas insatisfações e preocupações, o que leva ao acúmulo de tensões e, eventualmente, à busca pelo Judiciário.

Nesse contexto, a qualidade do diálogo e da comunicação interna torna-se um pilar fundamental para a prevenção de conflitos. Marshall Rosenberg (2006), com sua proposta da "Comunicação Não Violenta", destaca a importância vital da escuta ativa e da empatia como ferramentas poderosas para a resolução de desavenças. Ao aplicar esses princípios no ambiente de trabalho, as organizações podem evitar que problemas menores se agravem e se transformem em litígios complexos.

Centro Universitário Processus

PORTARIA Nº 282, DE 14 DE ABRIL DE 2022

A pesquisa aponta diversos exemplos práticos de comunicação interna eficaz que podem ser implementados para fortalecer o diálogo e prevenir conflitos:

- Implantação de ouvidorias internas: Canais formais para que os empregados possam apresentar suas queixas, sugestões e denúncias de forma segura e confidencial.
- Reuniões periódicas entre gestores e equipes: Espaços regulares para alinhamento, troca de informações e resolução de pequenos problemas antes que escalem.
- Programas de feedback contínuo: Cultura de avaliação e retorno construtivo, que permite identificar problemas de desempenho ou relacionamento e buscar soluções.
- Pesquisas de clima organizacional: Ferramentas para medir a satisfação dos empregados, identificar pontos de insatisfação e coletar percepções sobre o ambiente de trabalho.

Além disso, a importância da comunicação efetiva é reconhecida em instâncias superiores. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por exemplo, reconhece que a falta de canais de comunicação eficazes contribui significativamente para o agravamento de conflitos relacionados ao assédio moral. A Resolução CNJ nº 351/2020, que institui a política de prevenção e enfrentamento do assédio, ressalta a importância de canais de denúncia e escuta, como ouvidorias e comissões específicas, para que as vítimas se sintam seguras para reportar as violações e para que os problemas sejam investigados e combatidos de forma eficaz, impedindo o agravamento dos conflitos e, consequentemente, a judicialização.

Paralelamente, o setor de Recursos Humanos (RH) é identificado como uma peça-chave na prevenção da judicialização. A atuação do RH transcende a mera administração de folha de pagamento, abrangendo um papel estratégico na formulação e implementação de políticas de gestão de pessoas, compliance trabalhista e, crucialmente, na mediação de conflitos internos.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) trouxe dispositivos que valorizam a negociação coletiva, como o art. 611-A da CLT, que permite a prevalência do

Centro Universitário Processus

PORTARIA Nº 282, DE 14 DE ABRIL DE 2022

negociado sobre o legislado em diversos aspectos, como jornada de trabalho e banco de horas, desde que respeitados os direitos fundamentais dos trabalhadores. Nesse cenário, cabe ao RH desempenhar um papel fundamental na orientação tanto de gestores quanto de colaboradores sobre os limites e as possibilidades dessas negociações, assegurando que os acordos sejam justos, transparentes e em conformidade com a legislação.

Um exemplo prático ilustra a eficácia da atuação estratégica do RH: uma empresa do setor de tecnologia, ao se deparar com um aumento de reclamações relacionadas à sobrecarga de jornada, implementou, por meio de seu departamento de RH, um sistema de banco de horas controlado por aplicativo, com total transparência para os empregados. Essa medida resultou em uma redução de 80% nos questionamentos sobre horas extras, demonstrando como a gestão preventiva e a comunicação clara podem efetivamente evitar a judicialização de conflitos.

Boas Práticas de Gestão Preventiva e Mecanismos Legais de Conciliação

A pesquisa enfatiza que a prevenção das ações trabalhistas pode ser significativamente impulsionada pela adoção de boas práticas de gestão empresarial, muitas delas consideradas simples, mas de impacto profundo. Essas práticas visam estabelecer um ambiente de trabalho justo, transparente e em conformidade com a legislação, minimizando os pontos de atrito que comumente levam aos litígios.

Entre as práticas preventivas essenciais, destacam-se:

- Redigir contratos de trabalho claros e objetivos: A clareza nas condições de contratação, funções, responsabilidades e remuneração é fundamental para evitar interpretações equivocadas e futuras disputas.
- Cumprir rigorosamente as normas da CLT: Isso inclui, por exemplo, o cumprimento do art. 459 da CLT, que estabelece o pagamento de salários até o 5º dia útil do mês subsequente. O rigor no cumprimento de todas as obrigações trabalhistas elimina muitas das causas mais frequentes de ações.
- Implementar programas de saúde e segurança no trabalho: De acordo com os arts. 157 e 158 da CLT, é dever do empregador zelar pela saúde e segurança de seus colaboradores. Além de cumprir a lei, tais programas demonstram

Centro Universitário Processus

PORTARIA Nº 282, DE 14 DE ABRIL DE 2022

cuidado e podem prevenir acidentes e doenças ocupacionais que resultam em indenizações e processos.

- Capacitar gestores para lidar com conflitos de forma respeitosa: Treinar líderes para que saibam ouvir, mediar e resolver pequenas tensões no dia a dia, antes que escalem, é vital para manter um clima organizacional saudável.

Um exemplo prático citado por Oliveira (2020) ilustra bem a eficácia dessas medidas: uma rede de supermercados conseguiu reduzir significativamente suas ações trabalhistas após implementar treinamentos sobre assédio moral e criar um canal anônimo de denúncias internas. Essa abordagem proativa não só combateu um problema grave, mas também demonstrou um compromisso da empresa com o bem-estar dos empregados, fortalecendo a confiança e diminuindo a necessidade de intervenção judicial.

Além das práticas internas, a legislação brasileira oferece mecanismos de conciliação e mediação extrajudicial. A CLT prevê, nos seus arts. 625-A a 625-H, a criação de Comissões de Conciliação Prévia (CCPs), que têm o propósito de tentar conciliar conflitos individuais de trabalho antes que eles cheguem à Justiça. Embora o Supremo Tribunal Federal (STF), na ADIn 2139, tenha declarado a inconstitucionalidade da obrigatoriedade de passar pela CCP antes de ajuizar uma ação trabalhista, tornando sua utilização facultativa, as CCPs ainda representam um instrumento válido e eficaz de mediação.

Um avanço significativo trazido pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) foi a permissão para a homologação judicial de acordos extrajudiciais (art. 855-B da CLT). Este dispositivo confere maior segurança jurídica para as partes envolvidas, pois um acordo feito fora do processo judicial pode ser submetido à chancela da Justiça do Trabalho, adquirindo força de título executivo e evitando futuras contestações. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já consolidou o entendimento de que tais acordos são válidos, desde que sejam respeitados os direitos irrenunciáveis e indisponíveis do trabalhador. A Justiça do Trabalho, portanto, incentiva soluções autônomas, mas sempre com a cautela de preservar a proteção ao trabalhador.

A Quarta Turma do TST, em decisão recente (TST-RR-10098-83.2021.5.15.0028, DEJT de 18/02/2022), reafirmou seu

Centro Universitário Processus

PORTARIA Nº 282, DE 14 DE ABRIL DE 2022

posicionamento ao validar, sem ressalvas, acordo extrajudicial que estabelecia a quitação geral do contrato de trabalho extinto. Para a Corte, a validade de tais acordos depende da presença dos requisitos gerais do negócio jurídico (como agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não vedada em lei) e dos requisitos específicos preconizados pela CLT (art. 855-B). Estando esses requisitos presentes, não cabe questionar a vontade das partes envolvidas ou o mérito do acordado. O Ministro Ives Gandra Filho, relator do caso, destacou que a lei deve ser interpretada não apenas pelo princípio da boa-fé, mas também pelos princípios da dinâmica das relações de trabalho atuais, como simplicidade, celeridade e redução da litigiosidade. Assim, a reforma trabalhista facilitou o cumprimento do pactuado com o empregador, assegurando o empregado no novo procedimento.

Perspectivas Futuras e Conclusão

As perspectivas para a mediação trabalhista no Brasil são promissoras, com uma forte tendência de ganhar ainda mais espaço. Essa projeção é impulsionada, principalmente, pela sobrecarga crônica do Judiciário e pelo crescente incentivo à desjudicialização dos conflitos. Experiências de outros países servem como modelos inspiradores: nos Estados Unidos, por exemplo, a Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) implementa programas obrigatórios de mediação antes do ajuizamento de ações judiciais; e em Portugal, o sistema de mediação laboral também tem demonstrado resultados positivos na resolução de disputas.

No entanto, para que essa tendência se concretize plenamente no Brasil, a pesquisa aponta um desafio de natureza cultural. Tanto empregadores quanto empregados precisam desenvolver uma maior confiança nos mecanismos de diálogo e mediação, abandonando a arraigada percepção de que apenas o processo judicial é capaz de oferecer uma solução justa e definitiva para os conflitos. A mudança de mentalidade, que valorize a construção consensual em detrimento do embate, é essencial para o sucesso da desjudicialização.

Em suma, a mediação de conflitos é uma prática essencial que, ao priorizar o diálogo, a empatia e a cooperação, transforma divergências em oportunidades de aprendizado e inovação. Fortalece o papel dos gestores como agentes de integração e consolida-se como uma ferramenta estratégica indispensável para empresas que

Centro Universitário Processus

PORTARIA Nº 282, DE 14 DE ABRIL DE 2022

buscam não apenas eficiência produtiva, mas também o bem-estar e o engajamento de seus colaboradores.

Em conclusão, a redução do elevado número de ações trabalhistas no Brasil depende, de forma inegável, da adoção e do fortalecimento de práticas preventivas de gestão de pessoas e da valorização contínua da mediação como ferramenta primária de resolução de conflitos. O diálogo aberto, a escuta ativa, a comunicação transparente e a atuação estratégica do setor de Recursos Humanos (RH) são elementos não apenas importantes, mas indispensáveis para evitar que pequenas insatisfações e desentendimentos se transformem em litígios judiciais.

A legislação brasileira, notadamente após a Reforma Trabalhista, oferece os instrumentos necessários para essa mudança de paradigma, como a possibilidade de homologação de acordos extrajudiciais e as Comissões de Conciliação Prévia. A jurisprudência consolidada tanto do Supremo Tribunal Federal (STF) quanto do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reafirma a validade e a importância dessas práticas, desde que os direitos fundamentais do trabalhador sejam rigorosamente respeitados.

Dessa forma, a mediação não tem o intuito de substituir a Justiça do Trabalho, mas sim de funcionar como um filtro eficaz. Ela é capaz de resolver a maior parte das demandas e conflitos antes mesmo que precisem chegar ao Judiciário, liberando os tribunais para os casos mais complexos e intrincados. Ao investir proativamente em mediação e em uma gestão de pessoas focada na prevenção, as empresas não apenas preservam suas relações de trabalho, mas também reduzem custos significativamente e, mais amplamente, contribuem para a construção de uma cultura de cooperação e de pacificação social. O desafio reside, portanto, em superar a barreira cultural e incorporar esses mecanismos de diálogo como parte integrante e valorizada das relações de trabalho no país.

Apresentação: Será elaborada e entregue uma cartilha que explicará o método de solução de conflitos no ambiente de trabalho, apresentando formas de prevenção sem a necessidade de recorrer ao Judiciário. O material também analisará a relevância da mediação como ferramenta estratégica para a gestão de divergências no ambiente

Centro Universitário Processus

PORTARIA Nº 282, DE 14 DE ABRIL DE 2022

corporativo contemporâneo, destacando de que forma, aliada ao diálogo, à comunicação eficaz e à atuação estratégica do setor de Recursos Humanos (RH), a mediação pode contribuir para a redução do número de ações trabalhistas no Brasil.

- O estudo aborda a mediação de conflitos no ambiente de trabalho.
- Analisa fundamentos teóricos, aspectos legais e práticos do método.
- Destaca a relevância da mediação como ferramenta de gestão de pessoas e prevenção de litígios trabalhistas.

Justificativa: O Brasil apresenta altos índices de judicialização trabalhista, muitos conflitos poderiam ser solucionados previamente por meio de diálogo e mediação. A mediação contribui para a preservação de vínculos, redução de custos e melhoria do clima organizacional. A legislação (Lei nº 13.140/2015 e CLT) oferece suporte à mediação e à conciliação.

Objetivos:

Geral

Analisar a mediação como instrumento eficaz de prevenção e resolução de conflitos trabalhistas. Investigar seu papel na redução das ações judiciais. Identificar práticas de diálogo, comunicação interna e gestão de RH que fortalecem a mediação. Avaliar exemplos e jurisprudências que comprovam sua efetividade no contexto organizacional.

Específicos

- Examinar as causas mais recorrentes de conflitos no ambiente de trabalho.
- Identificar os dispositivos legais que regulamentam a mediação (Lei nº 13.140/2015, CPC/2015 e CLT).
- Analisar a atuação do setor de Recursos Humanos na gestão preventiva de conflitos.
- Avaliar técnicas de mediação aplicáveis ao contexto laboral.
- Apontar exemplos práticos e jurisprudências que reforcem a efetividade da mediação.

Centro Universitário Processus

PORTARIA Nº 282, DE 14 DE ABRIL DE 2022

- Investigar o impacto da comunicação interna e do diálogo na redução da judicialização.

Metas:

- Produzir um estudo fundamentado em doutrina, legislação e jurisprudência.
- Mapear boas práticas de mediação em empresas brasileiras e internacionais.
- Propor estratégias de prevenção de litígios trabalhistas.
- Contribuir para a disseminação da cultura de diálogo e cooperação nas organizações.

Resultados esperados:

- Compreensão aprofundada da mediação como mecanismo de resolução de conflitos trabalhistas.
- Demonstração de que a mediação reduz o número de ações na Justiça do Trabalho.
- Evidência de benefícios práticos para empresas e trabalhadores (redução de custos, preservação de vínculos, clima organizacional mais saudável).
- Valorização do papel do gestor e do RH como mediadores internos.
- Incentivo à adoção da mediação como política organizacional preventiva.

Metodologia:

Distribuição de 30 cartilhas impressas em gráfica, em papel couchê, tamanho A4.

Centro Universitário Processus

PORTARIA Nº 282, DE 14 DE ABRIL DE 2022

Cronograma de execução:

DATA DE INÍCIO: 04 de setembro de 2025

DATA DE TÉRMINO: 19 de novembro de 2025

Evento	Período	Observação
PROJETO	18/09	
Apresentação em sala	16/10	
Entregar cartilha	16/10	
Apresentação na Comunidade	30/10	

Considerações finais:

A mediação de conflitos no ambiente de trabalho configura-se como um instrumento estratégico de prevenção e resolução de divergências, alinhado às transformações sociais, jurídicas e organizacionais contemporâneas. Ao valorizar o diálogo, a cooperação e a comunicação efetiva, a mediação contribui para a redução da judicialização trabalhista, preservando relações profissionais e promovendo um clima organizacional mais saudável. A análise desenvolvida nesta pesquisa demonstra que, além de atender às exigências normativas e jurisprudenciais, a mediação apresenta benefícios práticos e econômicos tanto para empresas quanto para trabalhadores, consolidando-se como um recurso indispensável para a gestão moderna de pessoas e para a construção de ambientes laborais mais justos e colaborativos.

Referência Bibliográfica:

AZEVEDO, A. G. Teoria do Conflito. Manual de Mediação Judicial, Ministério da Justiça, Brasil, 2009.

BERG, RC (2002). Os conflitos nas organizações. In: Chiavenato, I. (Org.). Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração Administração nos novos tempos: os novos horizontes da administração. 3 ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

COSTA, AS; Martins, GA (2011). Gestão de conflitos em organizações. RAERevista de Administração de Empresas, 51(2), 162-175.

MANDELLI, Pedro.; LORIGGIO, Antônio. Liderando para alta performance: conceitos e ferramentas. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1988.

GRINOVER, Ada Pellegrini; WATANABE, Kazuo. **Mediação e Conciliação: instrumentos de pacificação social**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

OLIVEIRA, Rafael. **Gestão de conflitos e prevenção de litígios trabalhistas**. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

ROSENBERG, Marshall. **Comunicação Não Violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais**. São Paulo: Ágora, 2006.