

A MEDIAÇÃO TRABALHISTA NA SOCIEDADE MODERNA: FRATERNIDADE E EMPATIA COMO ELEMENTOS FUNDAMENTAIS

LABOR MEDIATION IN MODERN SOCIETY:
FRATERNITY AND EMPATHY AS FUNDAMENTAL ELEMENTS

ROSANE TERESINHA CARVALHO PORTO¹
NATÁLIA UES CURY²

RESUMO

No presente estudo pretendeu-se analisar a necessidade de mudança de paradigmas ao acesso à justiça, que pode ser alcançado por outros caminhos, principalmente pelas formas complementares de solução de conflitos, em especial a mediação, em razão da maneira pela qual o conflito e suas ramificações são tratadas. Para isso, menciona-se sobre a fraternidade e a empatia como elementos transformadores das relações humanas. Em razão disso questiona-se: de que modo a fraternidade e a empatia podem, por intermédio da mediação trabalhista, contribuir para uma cultura de paz social? Trata-se de uma pesquisa bibliográfica com utilização do método de abordagem hipotético dedutivo. Após a realização da pesquisa, foi possível chegar ao entendimento de que é necessária uma mudança estrutural de paradigmas e mentalidade – do adversarial para o diálogo. Ademais, afirma-se que a fraternidade e a empatia são componentes transformadores das relações humanas que, aliados à mediação de conflitos trabalhistas, podem contribuir para a transformação da cultura brasileira de abordagem violenta e adversarial de conflito em uma cultura de paz social.

Palavras-chave: acesso à justiça; conflitos; empatia; fraternidade; mediação.

- 1 Doutora em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC/RS. Mestre em Direito na área de concentração: Políticas Públicas de Inclusão Social com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES. Estágio Pós-Doutoral em Direito pela Universidade La Salle, sob a orientação do Dr. Daniel Achutti. Pós-Doutoranda pela Universidade Federal do Rio Grande Sul (UFRGS) sob orientação da Dra. Luciane Cardoso Barzotto. Especialização pela PUC/RS em Docência no Ensino Superior. Especialização pela PUC/RS em Nova Educação, Metodologias e foco no aluno. Professora Permanente na Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - UNIJUÍ, lecionando na graduação em Direito e no Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado. Professora na graduação em direito e na Pós Lato Sensu na UNISC. Integrante do Grupo de Pesquisa Biopolítica & Direitos Humanos (CNPq). Integrante do grupo de pesquisa Direito e Fraternidade da UFRGS (Capes/CNPQ). Integrante da equipe de trabalho do projeto Rede de cooperação Academia e de pesquisa: eficiência, efetividade e economicidade nas políticas de segurança pública com utilização de monitoração eletrônica e integração de banco de dados (EditalProcad/Capes n.16/2020). Pesquisadora Recém-Doutora ARD- FAPERGS: Fundo de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul (Edital FAPERGS 10/2020). Coordenadora da Rede de mediação sanitária na América Latina (2021). ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-1875-5079>.
- 2 Possui graduação em Direito - Faculdades Integradas de Cacoal (2015). Pós-Graduada (Lato Sensu) em Formação Docente para o Ensino Superior pelas Faculdades Integradas de Cacoal (2019). Pós- Graduada (lato sensu) em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (2018) pela IBMEC São Paulo. Advogada desde junho de 2017. Mestranda em Direitos Humanos da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ). Integrante do Grupo de Pesquisa em Biopolítica e Direitos Humanos. LATTES iD: <http://lattes.cnpq.br/9617836902124097>.

Como citar esse artigo:/How to cite this article:

PORTO, Rosane Teresinha Carvalho; CURY, Natália Ues. A mediação trabalhista na sociedade moderna: fraternidade e empatia como elementos fundamentais. *Revista Meritum*, Belo Horizonte, v. 19, n. 1, p. 103-119, 2024. DOI: <https://doi.org/10.46560/meritum.v19i1.8935>.

ABSTRACT

This study aims to analyze the need for a paradigm shift in access to justice, which can be achieved through other means, mainly through complementary forms of conflict resolution, especially mediation, due to the way in which conflict and its ramifications are handled. To this end, fraternity and empathy are mentioned as elements that transform human relations. Therefore, the question is: how can fraternity and empathy, through labor mediation, contribute to a culture of social peace? This is a bibliographical research using the hypothetical-deductive approach method. After conducting the research, it was possible to reach the understanding that a structural change in paradigms and mentality is necessary – from adversarial to dialogue. Furthermore, it is stated that fraternity and empathy are transformative components of human relations that, combined with labor conflict mediation, can contribute to the transformation of the Brazilian culture of a violent and adversarial approach to conflict into a culture of social peace.

Keywords: access to justice; conflicts; empathy; fraternity; mediation.

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, grande parte da sociedade tem a ideia de que o processo é a única maneira de resolver um conflito. Essa cultura colabora para o estímulo de um sistema de justiça baseado em um viés adversarial, isto é, as partes acreditam que são adversárias e agem na intenção de vencer.

Ademais, a procura pelo Estado Juiz se dá, na maioria das vezes, pelo fato de que os sujeitos litigantes confiam muito mais em um juiz togado. Outro fator considerável é a falta de interesse e desconhecimento, não somente das partes litigantes, mas também de muitos advogados, sobre esses métodos complementares de solução de conflitos.

Entretanto, importante destacar que o Estado dá a solução do conflito, porém não o pacifica, o que, geralmente, acaba gerando, em um futuro próximo, uma reincidência do conflito.

Em razão disso questiona-se: de que modo a fraternidade e a empatia podem, por intermédio da mediação trabalhista, contribuir para uma cultura de paz social?

Destarte, parte-se do pressuposto de que o conflito trabalhado de maneira construtiva é fundamental para que divergências futuras sejam, do mesmo modo, melhor resolvidas. Para isso, as partes teriam que optar pelos meios complementares de solução de conflitos, especialmente a mediação com suas técnicas, para facilitar a comunicação e prevenir os conflitos.

Se houver racionalidade comunicativa, a pacificação do conflito é mais fácil de acontecer. Deve-se buscar a harmonia e o Direito Fraterno auxiliará nessa busca. Outrossim, entre as diversas e complexas emoções humanas, destaca-se aquelas que estimulam a pacificação das relações sociais. Neste sentido, ressalta-se uma perspectiva para empatia como um componente essencial na busca por uma mudança de paradigma nas relações sociais, edificando nas partes envolvidas a consciência de que, ninguém melhor do que eles próprios possuem a faculdade de decidir a respeito do assunto que os une, de forma a transformar a cultura brasileira de abordagem violenta e adversarial de conflito para o desenvolvimento e concretização de uma cultura de paz social.

Dessa maneira, o artigo é dividido em três partes: a primeira, há o estudo da necessidade de mudança de paradigmas ao acesso à justiça, que pode ser alcançado por outros caminhos, principalmente pelas vias extrajudiciais, isto é, as formas complementares de solução de con-

flitos; a segunda, traz as formas de solução de conflitos trabalhistas e seus pontos relevantes, voltando o olhar para a mediação em razão da maneira pela qual o conflito e suas ramificações são tratadas; a terceira, aborda sobre a fraternidade e a empatia como elementos fundamentais na resolução de conflitos, principalmente nos extrajudiciais, ora objeto de estudo.

2. ACESSO À JUSTIÇA E A NECESSIDADE DE MUDANÇA DE PARADIGMA NO MUNDO ATUAL

Diante da provocação do interessado na atividade jurisdicional, o Estado não poderá negar-se a realizá-la, haja vista estar perante um dever e não de mera faculdade. O artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, corrobora tal raciocínio afirmando que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” (Brasil, 1988). Em outras palavras, a norma constitucional está a garantir que nenhuma lei poderá impedir que qualquer interessado busque a ajuda do Poder Judiciário quando estiver diante de ameaça ou lesão a algum direito. Assim, o cidadão, por entender que o Poder Judiciário é a única fonte de acesso à justiça, tem como hábito levar seus conflitos aos órgãos que o representam em busca de uma prestação jurisdicional, culminando com a cultura do litígio, ou seja, judicialização excessiva.

Ademais, embora o previsto no artigo supracitado, no que tange ao âmbito trabalhista, pode-se observar que a Reforma Trabalhista dificulta o acesso à justiça, mitigando o princípio da inafastabilidade da jurisdição, presente também no artigo 8º da Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos de São José da Costa Rica, da qual o Brasil é signatário:

“Art. 8º. Toda pessoa tem direito de ser ouvida, com as garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido anteriormente por lei, na apuração de qualquer acusação penal contra ela, ou para que se determinem seus direitos ou obrigações de natureza civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer natureza” (Brasil, 1992).

O acesso à justiça, consignado nesse tratado de Direitos Humanos, ratificado pelo Brasil com status de emenda constitucional, estabelece a gratuidade de justiça como meio de materialização do princípio da isonomia que garante acesso à justiça para os menos favorecidos, proporcionando uma estabilidade democrática. Contudo, a Reforma Trabalhista de 2017 não trouxe em seu teor o pleno acesso à justiça ao trabalhador que fosse a parte hipossuficiente.

Conforme a Reforma, a dificuldade de acesso à justiça trabalhista inicia-se com a não permissão à concessão do benefício da justiça gratuita aos trabalhadores que recebam salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou que não logrem a comprovação da insuficiência de recursos para custear as despesas processuais (§§ 3º e 4º do art. 790 e art. 790-B, *caput* e §4º da CLT) (Brasil, 1943).

Ademais, os artigos 790-B e 791-A, §4º da Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista) (Brasil, 1943) dão ao jurisdicionado uma justiça gratuita parcial, ou seja, que não integra honorários advocatícios sucumbenciais (de 5% a 15%) e tampouco os honorários periciais (que em muitos casos ultrapassam o valor das custas processuais), mesmo que a parte seja reconhecidamente necessitada e pobre na acepção jurídica do termo, possibilitando, ainda, a penhora de créditos em outros processos para pagamentos das despesas supramencionadas. Desse modo, essa

falta de proteção jurídica se materializa no momento em que passa a ser um risco para o trabalhador o ato de pleitear os seus direitos trabalhistas.

Embora a Reforma Trabalhista trazer tais temáticas, o STF (Supremo Tribunal Federal), em outubro de 2021, julgou a ADI (Ação Direita de Inconstitucionalidade) 5766, ajuizada pela PGR (Procuradoria-Geral da República) contra os dispositivos da Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista) que alteram a gratuidade da justiça dos trabalhadores que comprovem a hipossuficiência. A maioria do STF votou pela inconstitucionalidade dos trechos do artigo 790-B, *caput* e §4º e o artigo 791-A, §4º, que fazem com que o trabalhador pague honorários periciais e sucumbenciais caso seja a parte vencida, ainda que seja beneficiário da justiça gratuita (Brasil, 2021).

Destarte, o acesso à justiça é um direito essencial e resulta de um sistema judicial eficiente e eficaz, vinculando-se ao modelo político do Estado e à hermenêutica do direito processual como meio de concretização dos direitos reconhecidos e positivados pelo próprio Estado (Leite, 2018, p. 55).

As formas de solução de conflitos trabalhistas quais sejam, a mediação, a conciliação e a arbitragem, por sua vez, ampliam o acesso à justiça para o alcance, não apenas da solução de conflitos, mas também para prevenir e gerir futuras situações conflituosas, sem judicializar, de maneira desburocratizada, segura, a baixo custo e em grande parte ocorre de maneira rápida.

A esse respeito, pode-se observar que a Resolução nº 125 de 29 de novembro de 2010 (Conselho Nacional de Justiça, 2010) estabelece ao Poder Judiciário o dever de formular políticas públicas para tratar de maneira adequada os problemas jurídicos e os conflitos de interesse. Segundo Orsini (2019, p. 231-234), observa-se que, nos últimos anos, o Brasil tem vivenciado uma transformação no tratamento de conflitos. Argumenta que, com o Movimento “Conciliar é legal”, bem como a Resolução do CNJ nº 125/2010 a publicação das Leis 13.105/15 (CPC/15) e 13.140/15 (Lei de Mediação), a ideia do processo como única maneira de resolver o conflito e a cultura da sentença “vem cedendo espaço para formas que se antes eram alternativas, hoje são complementares”. Ainda para a autora, a iniciativa do CNJ em estimular a mudança de paradigma para o tratamento de conflitos na esfera do Poder Judiciário chegou a resultados consideráveis.

Importante destacar que o Brasil possui uma cultura que colabora para o estímulo de um sistema de justiça estruturado sob um viés adversarial, uma vez que a grande parte dos indivíduos se ensina a manter ou suprimir o conflito, e que as instituições são criadas para lidar com relações adversárias. Sem contar, é claro, que a maioria das faculdades de Direito no Brasil pouco ou nada lecionam acerca de conteúdos fundamentais para a mudança do ponto de vista do conflito.

Silva e Vitale (2019, p. 247) asseveram que na grande parte dos contextos conflituosos, as partes acreditam que são adversárias e agem na intenção de vencer, como objetivo a ser buscado, o que indica um sentido pejorativo inerente ao termo ‘conflito’, na maioria dos casos em que é citado.

Parte-se do pressuposto de que trabalhar os conflitos de maneira construtiva é fundamental para que divergências futuras sejam, do mesmo modo, melhor resolvidas. Silva e Vitale (2019, p. 248) afirmam que, em casos onde há a cooperação na busca da melhor solução para as divergências, há uma soma de esforços, de forma que todos serão responsáveis pelo

resultado alcançado, assim, “haverá uma maior percepção de que o conflito, se bem conduzido pelos envolvidos, pode ser visto como algo positivo”.

Quando bem trabalhado, o conflito acarreta mudanças de atitudes e, conseqüentemente, melhora o convívio entre as partes, isto é, pode ser um meio impulsionador de mudanças construtivas. Conseguir um acordo no final de uma demanda, frequentemente soluciona certa questão pontual, contudo deixa em aberto outras questões que, por ventura, regressarão ao conflito em momento futuro.

Assim, a realização, com frequência, da escuta empática e do exercício da alteridade pelos envolvidos no conflito, em que cada um reconhece e legitima o lugar do outro, poderá gerar processos de intercompreensão para a obtenção de objetivos comuns e para a ressignificação da relação continuada, preparando-os para poderem lidar com os conflitos futuros de maneira cooperativa e não destrutiva. Tal comunicação, contribui para a dissolução de implicâncias, desconfianças, má percepções e/ou preconceitos, fazendo emergir cidadãos mais conscientes, valorosos e alertas, expandindo tal conduta para toda a sociedade e para governos (Orsini, 2019, p. 238-239).

Dessa maneira, a intenção é incentivar os indivíduos para que eles vejam o conflito sob um ângulo diferenciado, que seja produtivo ao invés de ser destrutivo, sob a ótica da cooperação, do diálogo e da empatia. Silva e Vitale (2019, p. 249) alegam que a “transformação do conflito está intimamente vinculada ao conceito de ‘comunicação não violenta’” e, complementam dizendo que, tal modelo de comunicação possui alguns pressupostos essenciais: “observar sem avaliar; expressar como nos sentimos; reconhecer as necessidades que estão por trás de nossos sentimentos; e perceber o que gostaríamos de pedir aos outros”.

No que diz respeito à comunicação não violenta, Rosenberg (2019, p. 7) sabiamente ensina que:

[...]é um modo de ser, de pensar e de viver. Seu propósito é inspirar conexões sinceras entre as pessoas de maneira que as necessidades de todos sejam atendidas por meio da doação compassiva. [...] é o idioma da compaixão. [...] nos ensina a expressar o que está vivo em nós e a enxergar o que está vivo nos outros.

Entretanto, ressalta-se que, os espaços judiciais não deixarão de serem relevantes, porém, é necessário consolidar a cultura de que o acesso à justiça pode ser alcançado por outros caminhos, principalmente pelas vias extrajudiciais.

3. FORMAS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS E SEUS PONTOS RELEVANTES: UM OLHAR VOLTADO PARA A MEDIAÇÃO

A partir da Revolução Industrial e a conseqüente exploração do trabalho prestado em troca de salário, deu-se início às lutas da classe trabalhadores por melhores condições de trabalho e de vida, bem como o surgimento de direitos sociais. Com a intervenção direta do Estado nas relações privadas para dar proteção social aos trabalhadores e para determinar regras na relação

de trabalho, deu origem ao Direito do Trabalho. “Do mesmo modo, só há como falar em direito processual do trabalho a partir desse marco histórico” (Pamplona Filho; Souza, 2020, p. 36).

As relações de trabalho, por abrangerem parcela relevante da vida das pessoas, assim como experimentarem contínuos impactos das alterações econômicas e sociais, também apontam uma série de conflitos. “[...] O ramo justralhista tem por escopo valorizar as condições de contratação da força de trabalho na ordem socioeconômica, buscando proporcionar ao ser humano condições dignas de sobrevivência, situação que, por conseguinte, propicia conflitos” (Santos, 2020, p. 154). Nesse contexto, os conflitos nascidos das relações de trabalho, por assim dizer, podem ser solucionados através de vários modos, sejam relacionados ou não ao aparato estatal. Assim, fala-se em “autodefesa, autocomposição e heterocomposição, sendo estes dois últimos denominados, também, substitutivos da jurisdição ou equivalentes jurisdicionais” (Santos, 2020, p. 155).

No pretérito, quando ainda não havia uma ordem jurídica formada, e conseqüentemente a figura do Estado-juiz e tampouco de normas, a autodefesa, também conhecida como autotutela, foi o modo de solução mais usado. Nesse sistema não haviam parâmetros a serem respeitados e, assim, a vontade do mais forte prevalecia sobre o mais fraco. Hodiernamente, a autodefesa é uma exceção, uma vez que foi substituída por outras maneiras de pacificação dos conflitos, sendo permitida apenas por previsão legal.

Com a evolução da sociedade, a humanidade buscou aniquilar os conflitos por intermédio de negociação, abandonando o uso da força. Dessa maneira, tem-se a autocomposição, que é aquela em que as próprias partes envolvidas buscam finalizar o conflito, isto é, a solução não é imposta por um terceiro. Esse sistema pode ser classificado em unilateral e bilateral. “Unilateralmente, pode ocorrer quando o autor renuncia à sua pretensão [...] ou no momento em que o réu reconhece a procedência do pedido efetuado pelo autor [...]” e, ainda, “bilateralmente, a autocomposição se manifesta quando as partes envolvidas no conflito fazem concessões recíprocas (transação). A autocomposição pode ser visualizada quando da realização da transação, da conciliação ou da mediação.” (Santos, 2020, p. 156).

Por sua vez, na heterocomposição há dois tipos de técnicas de solução de conflitos que apontam, como principal característica, a imposição para a solução do conflito, isto é, nesse sistema, um terceiro é quem impõem uma solução, cabendo às partes interessadas apenas o cumprimento da respectiva determinação. As referidas técnicas são a arbitragem e a jurisdição.

Em que pese a Justiça do Trabalho ser, tradicionalmente, a *Justiça da Conciliação*, uma vez que o art. 764 da CLT determina que os Juízes do Trabalho devem instigar seus bons ofícios e persuasão para tentar conseguir a conciliação (Schiavi, p. 27), destaca-se na presente pesquisa a técnica da mediação pelos motivos que a seguir serão expostos.

3.1 MEDIAÇÃO

Como parte do método autocompositivo de tratamento de conflitos, a mediação distingue-se dos demais porque trata o conflito e todas as prováveis ramificações proveniente das questões principais, enfatizando os interesses e necessidades de todos aqueles que estiverem envolvidos. Desse modo, o principal foco a ser trabalhado pelo mediador é a comunicação, de

forma a alcançar um nível de igualdade e reconhecimento bilateral que torne possível o empoderamento das partes envolvidas na construção da melhor solução para o conflito.

O mediador deve voltar sua atenção para proporcionar uma comunicação eficiente entre os mediandos, com troca de informações e escuta mútua, concentrando-se em incentivar as necessidades e o reconhecimento entre os envolvidos. Assim, “a mediação poderá ser reconhecida como instrumento que mais se aproxima da plena satisfação das partes” (Silva; Vitale, 2019, p. 258).

Silva e Vitale (2019, p. 257) mencionam que o principal desafio da mediação de conflitos é promover a construção de um consenso, pelas próprias partes, que seja justo para ambas. Ademais, as autoras complementam dizendo que objetivo maior “não é o acordo em si, mas o reestabelecimento da comunicação e a promoção da participação”.

Na seara jurisdicional, há uma tendência de efetuar acordos a qualquer custo. Há discussões “no sentido de que o Estado não deveria direcionar e regulamentar a mediação, que não pertence aos mecanismos formais”, especialmente devido ao papel que o Judiciário possui quanto à capacitação dos mediadores (Silva; Vitale, 2019, p. 257). Na prática, refere-se a situações que vêm sendo questionadas, mas que se fundamenta pelo fato de que ainda há na sociedade a cultura do litígio, onde existe a procura pelo Judiciário para resolver qualquer tipo de disputa, fazendo com que este ambiente se torne perfeito para investir nos métodos autocompositivos. Entretanto, vale dizer que, trabalhar os conflitos pelos meios consensuais, ainda que no Judiciário, é a maneira de entregar à sociedade a autonomia para administrar seus conflitos e suas vidas.

Iniciativas de uma mediação extrajudicial, por estarem mais cerca dos indivíduos que os ambientes judiciais, tanto estrutural quanto geograficamente, permitem o acesso a recursos para abordagem das demandas, formando caminhos para a atuação e gestão dos conflitos. Por intermédio de uma metodologia de mediação focada à efetiva atuação, à compreensão e ao incentivo na transformação da maneira de se abordar um conflito é que se incentiva uma mudança cultural, passando da adversarialidade ao diálogo.

Silva e Vitale (2019, p. 252-254) trazem diversas técnicas fundamentais utilizadas na prática da mediação para facilitar a comunicação e prevenir os conflitos. Na técnica da escuta o mediador deve demonstrar e ser atencioso e receptivo com a parte interlocutora, mantendo sempre o contato visual, de forma que aquele que está falando se sinta ouvido. Através da técnica da recontextualização ou paráfrase o mediador estimulará as partes a prestarem atenção a dado contexto fático por outro enfoque, para que entendam determinada questão, interesse, comportamento ou situação de maneira positiva para extraírem soluções também positivas.

Outra técnica é a da audição, baseada na habilidade que o mediador tem de identificar a solução de um determinado conflito através do discurso das partes pois, geralmente, elas mesmas propõem soluções sem perceberem que estão assim fazendo. A técnica do silêncio é aquela em que o silêncio do mediador leva as partes refletirem, ainda que rapidamente, sobre a maneira como estão agindo. Já a técnica do reforço positivo ou afago é aquela em que o mediador ressalva e valoriza os aspectos positivos das partes durante todo o procedimento.

Na técnica da inversão de papéis o mediador incentiva uma parte a se colocar no lugar da outra, para que veja o contexto também sob o ângulo da outra parte, com o objetivo de fazê-las refletir sobre a situação do outro. Por outro lado, a técnica de gerar opções, também chamada

de *brainstorming* ou chuva de ideias, estimula as partes para que elas pensem nas possíveis soluções para o conflito. A técnica da normalização é aquela que faz com que as partes sintam o conflito como algo normal, que faz parte da rotina das pessoas, e que sejam provocadas a percebê-lo como uma oportunidade de melhorar a relação entre os envolvidos.

Já a técnica da organização de questões é usada quando os mediandos perdem o foco da discussão e o mediador retoma a discussão lembrando as partes das questões que foram pontuadas no começo da sessão como agenda a ser seguida durante a mediação. Na técnica de validação dos sentimentos, o mediador deve estar alerta para não demonstrar concordância ou apoio ao sentimento da parte, mas tão somente reconhecimento, isto é, validar o sentimento por meio da compreensão do que a parte está sentindo, além de demonstrar que esta foi ouvida com zelo. Quanto à técnica do teste de realidade, o mediador leva a parte a realizar uma comparação do seu 'mundo interno' com o 'mundo externo'.

As sessões individuais, também conhecidas como *caucus*, são encontros privados entre cada um dos envolvidos e o mediador, em separado. Essa é uma técnica que pode ser usada logo após a primeira sessão conjunta, quando as partes revelarem os fatos e o mediador notar que a comunicação ou algum outro detalhe precisa ser melhor trabalhado, assim como ao longo da sessão, se o mediador ou qualquer das partes acharem apropriado. Aconselha-se que sempre que acontecer uma sessão privada com uma das partes, aconteça também com a outra, sempre prezando para que haja o mesmo número de sessão entre elas.

Destarte, "o mediador deve desenvolver a sensibilidade de atuar de forma diversificada entre as possíveis técnicas a serem utilizadas, para a realização de uma mediação proveitosa" e, para que isso ocorra, o profissional "deve ser devidamente capacitado e, além de conhecer as técnicas, saber o momento mais oportuno para a sua aplicação, de acordo com as peculiaridades de cada caso (Silva; Vitale, 2019, p. 255).

Desse modo, mediação leva em consideração o tempo dos indivíduos, tempo esse que é necessário para que reflitam a sua visão a respeito do conflito e aperfeiçoem suas relações interpessoais e grupais pela realização contínua do diálogo e do reconhecimento, o que não podem ser obtidos por acordos, muito menos por metas. Assim, a falta de capacitação devida dos mediadores e, à vista disso, os conflitos forem trabalhados de maneira inadequada, não haverá legitimidade no consenso das partes envolvidas e não se terá atingido o efetivo acesso à justiça (Silva; Vitale, 2019, p. 258).

O acesso à justiça no Brasil ainda é difícil para uma fração importante da população devido à falta de conhecimento jurídico, isto é, a ausência de informação sobre seus direitos. Por este motivo, Orsini (2019, p. 239) aponta que "a mediação deve ser a mais acessível possível, desburocratizada e minimamente regulada, aproximando as pessoas de uma forma diferenciada de realização de justiça e de uma oportunidade para a melhoria na qualidade de vida". A autora argumenta ainda que não se trata de uma política judiciária, e sim de um serviço universal, e que por isso, a mediação não pode ser motivada somente como técnica de redução de demandas pela via do acordo e de celeridade processual.

Para Orsini (2019, p. 236) enquanto a lógica da mediação judicial for a lógica da resolução de conflitos para diminuição de disputas judicializadas ou para se garantir a celeridade, a mediação estará destinada a ser um instrumento de reprodução de acordos, às vezes insatisfatórios, para dar vazão a uma disputa que os tribunais não conseguiram lidar pela via do

processo judicial tradicional. A autora menciona que esses propósitos que se espera da mediação judicial não irão mudar a adversarialidade ante do conflito na sociedade, muito menos irão ensinar as pessoas a lidarem com conflitos que estão por vir de maneira mais cooperativa e construtivo, resignificando suas relações. Ademais, corre-se o risco de insucesso nas mediações judiciais, como vem acontecendo em partes com a conciliação, exatamente porque sua essência é contrária à lógica produtivista e adversarial do Poder Judiciário.

4. FRATERNIDADE E EMPATIA COMO ELEMENTOS FUNDAMENTAIS NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Não se nega, aqui, a importância absoluta do Poder Judiciário no Estado Democrático de Direito brasileiro. Os espaços judiciais representam quadros nos quais direitos são defendidos, garantias são asseguradas e injustiças são dirimidas. O papel do Direito é impor limites às relações, evitando que elas se tornem abusivas. Isso não significa dizer que o Poder Judiciário deve abarcar, em sua estrutura, todas as formas de solução de conflitos e de regulação da sociedade (Orsini, 2019, p. 240).

É preciso incentivar os meios extrajudiciais de resolução de conflitos nos mais diversos campos sociais. Além do mais, as pessoas precisam aprender, no cotidiano das suas ações, a melhorar suas relações por intermédio de uma comunicação não violenta, humanizada, afetiva, em que leve em consideração a perspectiva do outro, sem a necessidade de se esperar pela judicialização de um conflito. Há a necessidade de transformar a cultura brasileira de abordagem violenta e adversarial de conflito para o desenvolvimento e concretização de uma cultura de paz social.

Além do mais, efetivar o acesso à justiça e implementar as soluções complementares de resoluções de conflitos no sistema judicial brasileiro passa não apenas pela legislação, mas também pela mudança da forma de atuação dos profissionais do direito. O fato de esses métodos serem positivados caracteriza um grande avanço, entretanto é necessária uma mudança estrutural de paradigmas e mentalidade – do adversarial para o diálogo – para que o tratamento apropriado de conflitos seja materialmente implementado. As pretensões por mudanças culturais no País, principalmente no que diz respeito à administração dos conflitos, perpassam por abordagens de não cessação das questões conflituosas, mas de humanização delas e das relações interpessoais (Orsini, 2019, p. 241).

Convém lembrar que o conflito está incorporado no cenário das relações interpessoais, de forma que se torna necessário saber como melhor conduzi-lo, com o intuito de filtrar experiências positivas, que possam servir para o crescimento pessoal dos envolvidos. Se o conflito for construtivo e/ou positivo possibilita o desenvolvimento, proporciona a evolução e isso, consequentemente, reflete na cultura.

O Estado dá a solução do conflito, mas não pacifica. Mas se houver racionalidade comunicativa, essa pacificação é mais fácil acontecer. Deve-se buscar a harmonia, e o Direito Fraternal auxiliará nessa busca. A fraternidade acolhe o conflito e o caos, por isso há a Democracia. Democracia pressupõe acolher e lidar com o conflito. Ademais, nas palavras de Ghisleni e

Spengler (2011, p.25) o Direito Fraternal se ampara por meio dos direitos humanos, que se estabelecem ao longo de toda a história da humanidade e possuem uma peculiaridade universal, uma vez que são aplicados a todos os cidadãos.

De acordo com o dicionário Michaelis³ a palavra fraternidade tem os seguintes significados: 1. Parentesco entre irmãos; irmandade; 2. Solidariedade de irmãos; 3. União ou convivência como de irmãos; 4. Amor ao próximo; fraternização; 5. Harmonia entre as pessoas da mesma comunidade e que lutam por um mesmo ideal; fraternização.

O sentido etimológico da palavra fraternidade, que advém do latim *fraternitate*, garante uma ideia de amor, de irmandade, de paz, de proximidade. Dessa maneira, esse princípio trata de uma responsabilidade existente de uns para com os demais, o que aproximaria uns aos outros de maneira recíproca (Moreira; Freitas, 2020, p. 265).

Ao incluir a categoria da Fraternidade, como expressão da dignidade humana para se atingir a plena cidadania é relevante declarar que ela pode ser um instrumento facilitador, e concomitantemente a essência necessária para mudar os comportamentos e as responsabilidades que cada ser humano deve ter consigo e para com o outro, enquanto membro da mesma família humana (Oliveira, 2020, p. 392).

Ter um olhar com uma perspectiva fraternal seria ter um avanço do acesso à justiça dos cidadãos, buscando garantir também, além do acesso jurisdicional, a sua eficiência. O poder jurisdicional está se modificando como instituição, em virtude do aperfeiçoamento de sua identidade e estrutura. Isso também quer dizer que há uma garantia da prestação jurisdicional com efetividade; por essa razão, o direito fraternal torna-se outro vetor fundamental e precisa ser lembrado não apenas como a espiritualidade, a religiosidade, a caridade, mas também como princípio constitucional (Porto, 2020, p. 144).

A concepção de fraternidade permeia o discurso histórico desde os tempos antigos, tendo maior alcance na Idade Moderna, sendo recuperada na contemporaneidade depois de um período de abandono. Ao longo do tempo a compreensão e o alcance da fraternidade teve suas modificações. No Direito Romano, a fraternidade estava relacionada com os laços de sangue, com a ideia de irmandade. No Cristianismo houve a ideia de que todos são filhos de Deus, ao passo que na Idade Moderna ocorreu a abstração do seu sentido religioso para passar obter uma dimensão política (Ghilardi; Bortolatto, 2020, p. 358).

A fraternidade passou a integrar o tripé de valores da Revolução Francesa de 1789, juntamente com a liberdade e a igualdade, contendo no art. 1 da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade” (Ghilardi; Bortolatto, 2020, p. 358). Assim, preconiza que as pessoas devem atuar com espírito de fraternidade, isto é, uma condição para agir um com o outro.

Entretanto, a história que se prosseguiu não logrou manter a união dos três pilares, à medida que a liberdade e a igualdade foram atingidas pelo pensamento moderno como autênticas categorias políticas, compreendidas como princípios constitucionais ou ideias fora de movimentos políticos, e a fraternidade, base das outras duas, foi olvidada (Ghilardi; Bortolatto, 2020, p. 359).

3 Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/fraternidade>. Acesso em: 7 jan. 2021.

Junto à dimensão relacional da fraternidade como valor, há a dimensão jurídica enquanto princípio acolhido pelo Constitucionalismo moderno, quando algumas Constituições, de maneira direta ou indireta, começaram a acrescentar a fraternidade ora como valor ora como princípio. Desse modo, o valor-Princípio fraternidade a partir de uma dimensão relacional e jurídica precisa ser vivenciado com responsabilidade, um dever do cidadão para com outro cidadão e do cidadão para com a comunidade, com a cooperação do Estado, isto é, um compromisso de todos os seres humanos e, de instituições públicas e privadas, que agem em uma sociedade livre e plural para com o alargamento e concretização da Liberdade e da Igualdade, que ficam basicamente prejudicadas pela inexistência do valor-Princípio Fraternidade. É relevante lembrar que o Princípio da Liberdade abrange os direitos políticos e civis e o Princípio da Igualdade engloba os direitos sociais, econômicos e culturais (Oliveira, 2020, p. 392).

Morin (2019, p. 11-13) assevera que os três termos, liberdade, igualdade e fraternidade, se complementam, porém não se integram automaticamente entre si. Destaca que a liberdade, especialmente a econômica, pode destruir a igualdade, gerando desigualdades, da mesma maneira que o oposto é verdadeiro, quando a igualdade atenta contra a liberdade. Para Morin a garantia da liberdade e da igualdade pode acontecer por meio de leis, entretanto nenhuma delas pode garantir a fraternidade, uma vez que a fraternidade não é uma instância estatal e sim a essência de cada sujeito. Para entender esta problemática interior do sujeito, o Morin apresenta dois pontos da essência humana: o sujeito egocêntrico (reflexivo-eu), relevante para a sobrevivência do próprio sujeito; e o ser natural que identifica a relevância das relações afetivas: que sem o “outro” o “eu” não é possível.

No Brasil a fraternidade é mencionada no preâmbulo da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), trazendo dispositivos que entrelaçam os direitos do homem garantidos pelo ordenamento nacional e a fraternidade como princípio facilitador do seu alcance. Em que pese o texto constitucional adotar a fraternidade como um dos valores supremos da sociedade democrática, não há como prever mecanismos jurídicos para que este cenário ocorra. Tal fato não pode ser usado como um impedimento para a concretização de uma sociedade mais fraterna, que precisa internalizar como vontade e possibilitar por intermédio de atitudes e ações uma maior sensibilidade social, de forma a equilibrar interesses e deveres, e, ainda, conservando valores que requerem alteridade, respeito, empatia e comunhão, esquecidos na maior parte do tempo. A fraternidade está no íntimo das atitudes que exigem responsabilidade social e comprometimento com o próximo e requer relevantes modificações a favor do bem comum e de relações mais harmoniosas e recíprocas (Ghilardi; Bortolatto, 2020, p. 360).

Resende (2020, p. 70) menciona que é evidente que o simples reconhecimento do dever jurídico de ser fraterno ou de deixar de ser fraterno é, por si só, incapaz de causar uma transformação no comportamento. Dessa maneira, é necessário pensar e compreender as funções do Direito na contemporaneidade e, principalmente, refletir sobre quais ferramentas jurídicas existem no sistema jurídico nacional poderão ser usadas para garantir a plena eficácia do princípio da fraternidade e, por consequência, para fomentar as transformações no comportamento que permitam criar uma sociedade fraterna, mais justa para todos e sustentável.

Nesse contexto, é necessário que se diga que o direito não é responsável pela construção de uma sociedade mais fraterna, apesar de que pode servir como importante ferramenta de facilitação para ações mais fraternais, tendo em vista que tem como função proporcionar a

capacidade de escutar o outro, de possibilitar a igualdade e o respeito às diferenças (Ghilardi; Bortolatto, 2020, p. 360).

Nesse mundo globalizado, de diversas facetas e que prioriza ou estimula o individualismo, as pessoas pouco escutam e, na maioria das vezes, reivindica os seus direitos sem dar importância ao ponto de vista do outro, de maneira que praticamente não há um espaço para o diálogo ou o direito do outro. Por essa razão, a dimensão do coletivo e do outro precisa ser resgatada, bem como o equilíbrio entre direitos e deveres precisa ser restabelecido.

Morin (2019, p. 35-46) expõe sobre o individualismo dizendo que vivemos em uma sociedade que estimula o seu desenvolvimento. Ele cita que o individualismo tem pontos positivos – a autonomia pessoal, que dá acesso à responsabilidade e a criatividade – e negativos – o egoísmo e a degradação das solidariedades. Ademais, Morin diz que estamos em uma sociedade de comunicação, mas a crítica, mencionando que com ela nos compreendemos cada vez menos, isto é, compreendemos cada vez menos o outro. Para ele, com esse mundo globalizado estamos longe de criar uma fraternidade humana em escala planetária. Contudo, a solução para os problemas da sociedade moderna, segundo ele, se encontra no oásis de fraternidade. Esses oásis são e serão relacionados a “uma economia solidária, espaços de despoluição e desintoxicação das vidas, espaços melhores para se viver, espaços de solidariedade e fraternidade”. São espaços que ainda não são possíveis ante a globalização, entretanto, que torna possível avistar um mundo melhor, fraterno, em que Morin denomina do “eu” no “nós”.

Uma relação fraterna pode ser uma atuação de superação do discurso liberal e individualista, identificado pelo egoísmo particular que, ainda na atualidade, não deixa que na prática haja uma relação voltada para o outro, para o nosso, para o coletivo, dando origem ao desrespeito à dignidade de todas e todos os seres humanos. A fraternidade pressupõe a ideia prévia de estar em harmonia com o outro, de se irmanar quanto as suas possibilidades e limites e de poder sentir a dor do outro como companheiro de existência. No decurso da história, a fraternidade gerou uma consciência coletiva marcada pela reciprocidade e comprometida com virtudes positivas, que tende ao bem e à justiça social, necessárias para guiar a conduta e a convivência dos seres humanos. Assim, é peculiar da fraternidade executar um papel transformador entre as pessoas, entre a comunidade, isto é, com o outro.

Pode-se afirmar que a fraternidade reconstrói o tecido social e confirma novos significados às experiências humanas, uma vez que reforça os laços do diálogo e propicia a consciência de comunhão, de sociedade e de unidade familiar. Ela proporciona mais encontros, mais convivência e menos fragmentação, consiste na responsabilidade com a vida e o bem-estar mútuos, conferindo uma preocupação e respeito contínuos à dignidade da pessoa humana. É, portanto, geradora de relações de outriedade (Silva, 2020, p. 253-254).

A noção de Fraternidade não é nova, porém toma consistência como uma possibilidade de uma realização concreta da liberdade e da igualdade sobre outro parâmetro: o da situação de humanos que nos une como seres sensíveis e tolerantes com os outros quanto às diferenças econômicas, culturais, sociais, de gênero, étnico-raciais, entre outras perspectivas (Araújo; Santos, 2020, p. 413), nos âmbitos micro (locais) ou macro (universais).

Spengler (2015, p. 382) menciona que “a fraternidade, como categoria e demanda política, possui o objetivo de possibilitar a felicidade, que, mesmo sendo entendida como fruto da busca pessoal, está atrelada a uma busca que também diz respeito ao espaço público”.

Outrossim, entre as diversas e complexas emoções humanas, destaca-se aquelas que estimulam a pacificação das relações sociais – como por exemplo, solidariedade, altruísmo, generosidade, compaixão, empatia, tolerância – e, certamente, colaboraram para que a evolução da humanidade se eternizasse ante as diversas desavenças e batalhas, tanto individuais quanto grupais, relativas à trajetória da espécie.

Sob uma perspectiva de que a empatia é um componente essencial para buscar uma mudança de paradigma nas relações sociais – adotando-se a perspectiva do outro -, é aceitável dedicar-se em outras transformações igualmente relevantes e benéficas para o bem-estar coletivo: a transformação cultural nas relações conflitantes. Trata-se de superar a cultura beligerante que está impregnado na sociedade atual, e aderir um comportamento diferenciado, determinada pela prática do diálogo, da escuta colaborativa, do consenso, e da autonomia da vontade. Através da empatia é possível edificar nas partes envolvidas a consciência de que, ninguém melhor do que eles próprios, possui a faculdade de decidir a respeito do assunto que os une. Aderir à empatia não é algo fácil. É necessário exercitar o potencial empático: reconhecer que há um amplo campo de opiniões contrárias que são simplificadas por intermédio do diálogo; e, acima de tudo, “reconhecer que cada sujeito compartilha emoções próprias - às vezes similares, às vezes não -, com suas razões e justificativas; e, conseqüentemente, aceitar o outro como sujeito de direitos” (Stanguerlin; Spengler, 2018, p. 78-79).

Neste sentido, ainda nos ensinamentos de Stanguerlin e Spengler (2018, p. 81), a ressignificação das relações interpessoais, com o propósito de incorporar uma mudança coletiva direcionada à pacificação social, relaciona-se, inquestionavelmente, ao reconhecimento da potencialidade de criar soluções conjuntas, referente a cada cidadão, ligado, ainda, ao sentimento de inclusão comunitária.

Rosane Porto (2020, p. 147) questiona qual o significado da cultura de paz em meio à resolução de conflitos e como proporcionar a paz na sociedade brasileira em meio às diversidades e estratificações sociais levadas e reproduzidas no sistema de justiça e suas instituições. Ela menciona que vários são os questionamentos uma vez que a temática é complexa e emana a superação de desafios. Destaca também a importância de fazer algumas considerações sobre cultura de paz. Assim, menciona que a Organização das Nações Unidas (ONU) tem desenvolvido um trabalho importante, envolvendo todos os países do mundo, em busca da promoção da cultura de paz.

Verifica-se que atualmente a ONU lançou uma lista de Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Os 17 objetivos são ambiciosos, interconectados e abordam os principais desafios de desenvolvimento enfrentados por pessoas no mundo todo, inclusive no Brasil. Esses objetivos são um apelo global para a erradicação da pobreza, a proteção do meio ambiente e do clima e para a garantir que todas as pessoas, independentemente de sua localização, possam usufruir de paz e prosperidade. Ademais, esses objetivos estão contribuindo para que se alcance a Agenda 2030 no Brasil (Nações Unidas, [s.d.]).

Ressalta-se aqui a relevância do 16º objetivo que versa sobre a promoção da cultura de paz, propondo “**promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis**” (Nações Unidas, [s.d.]).

É pertinente dizer que a ideia de paz não está relacionada à passividade, além de que não é sinônimo de cultura na qual não há conflitos. A convivência humana gera conflitos e eles são relevantes para o aprimoramento social. É sabido que os sistemas de justiça e as suas instituições permanecem com formas distintas de direito, cultura e ritual. Dessa maneira, no Brasil, há muitos desafios a serem enfrentados a respeito da forma de percepção do direito fraterno e da cultura de paz (Porto, 2020, p. 148-149).

Para assegurar um ambiente de Paz que se oponha às crises vividas pelo ser humano na modernidade, a fraternidade não pode ser vista somente como um sentimento, mas um princípio que norteia as relações humanas onde o bem comum perpassa por toda a vida, no comportamento de cada indivíduo e tenha como propósito o bem-estar da coletividade.

Importante mencionar que Morin (2019, p. 50-54) diz que é preciso evitar a ilusão de que toda fraternidade adquirida é definitiva. Assim, a fraternidade precisa sempre se regenerar e “é exatamente isso que a torna cada vez mais preciosa: a fraternidade é frágil como a consciência e frágil como o amor, e, no entanto, sua força é extraordinária”. A fraternidade “nos permite resistir à crueldade do mundo, e deve tornar-se um fim sem deixar de ser um meio. O fim nunca pode ser dado, ele deve transformar-se em caminho, nosso caminho, o da aventura humana”. Portanto, a fraternidade é a resistência e o caminho transformador da sociedade, contra as barbáries do mundo, rumo a um futuro melhor.

Deste modo, a empatia e a fraternidade são elementos fundamentais na busca de solução de conflitos de maneira não adversarial, aceitando-se as concepções do conflitante para construir uma resposta que satisfaça aos anseios de todos os envolvidos, e reconstruir os vínculos que foram rompidos por decisões repentinas. Verifica-se que não se render ao imediatismo é um grande desafio, mas sobretudo é também um enorme passo na direção da evolução das relações da humanidade.

5. CONCLUSÃO

Ainda há na sociedade atual a cultura do litígio, onde existe a procura pelo Judiciário para resolver qualquer tipo de disputa. Os conflitos oriundos das relações de trabalho por assim dizer, podem ser solucionados através de vários modos, sejam relacionados ou não ao aparato estatal. Fala-se, portanto, autodefesa, autocomposição e heterocomposição, sendo estes dois últimos denominados, também, substitutivos da jurisdição ou equivalentes jurisdicionais.

Assim, questionou-se de que modo a fraternidade e a empatia podem, por intermédio da mediação trabalhista, contribuir para uma cultura de paz social?

As formas de solução de conflitos trabalhistas, quais sejam, a mediação, a conciliação e a arbitragem, por sua vez, ampliam o acesso à justiça para o alcance, não apenas da solução de conflitos, mas também para prevenir e gerir futuras situações conflituosas, sem judicializar, de maneira desburocratizada, segura, a baixo custo e em grande parte ocorre de maneira rápida.

Assim, trabalhar os conflitos pelos meios consensuais, ainda que no Judiciário, é a maneira de entregar à sociedade a autonomia para administrar seus conflitos e suas vidas. Destacou-se na presente pesquisa a mediação extrajudicial e suas técnicas, uma vez ela permite o acesso

à caminhos para a atuação e gestão dos conflitos, enfatizando os interesses e necessidades de todos aqueles que estiverem envolvidos, incentivando os indivíduos para que eles vejam o conflito sob um ângulo diferenciado. Para que as partes cheguem a isso, constatou-se a necessidade de capacitação dos mediadores.

Além do mais, empatia e a fraternidade são elementos fundamentais na busca de resolução de conflitos de maneira não adversarial, aceitando-se as concepções do conflitante para construir uma resposta que satisfaça aos anseios de todos os envolvidos, e reconstruir os vínculos que foram rompidos por decisões repentinas. Verifica-se que não se render ao imediatismo é um grande desafio, mas sobretudo é também um enorme passo na direção da evolução das relações da humanidade.

Assim, respondendo o problema de pesquisa formulado, é necessária uma mudança estrutural de paradigmas e mentalidade – do adversarial para o diálogo. Ademais, afirma-se que a fraternidade e a empatia são componentes transformadores das relações humanas que, aliados à mediação de conflitos trabalhistas, podem contribuir para a transformação da cultura brasileira de abordagem violenta e adversarial de conflito em uma cultura de paz social.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Roseana Maria Alencar de; SANTOS, Vivian De Gann dos. Direitos Humanos, fraternidade e a pandemia da covid-19: possibilidades e limites das modalidades de teletrabalho em home-office e coworking. In: PANDEMIA, direito e fraternidade: um mundo novo nascerá. Caruaru/PE: Ascres-Unita, 2020.

BRASIL. *Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 28 nov. 2024.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 nov. 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 28 nov. 2024.

BRASIL. *Decreto Lei nº 678, de 6 de novembro de 1992*. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 28 nov. 2024.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Institui o Código de Processo Civil. Diário Oficial [da] União, Brasília, 17 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13105.htm. Acesso em: 28 nov. 2024.

BRASIL. *Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015*. Institui a mediação como método de solução de conflitos. Diário Oficial [da] União, Brasília, 29 jun. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13140.htm. Acesso em: 28 nov. 2024.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e outras disposições. Diário Oficial [da] União, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l13467.htm. Acesso em: 28 nov. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766*. Relator: Min. Edson Fachin. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=5766&b=AC>. Acesso em: 28 nov. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010*. Institui a Política Nacional de Atenção à Justiça e à Cidadania. Diário da Justiça, Brasília, 30 nov. 2010. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2010/10/Resolucao-125.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2024.

GHILARDI, Dóris; BORTOLATTO, Ariani Folharini. *Fraternidade nas relações familiares: a importância do resgate pós pandemia*. In: PANDEMIA, direito e fraternidade: um mundo novo nascerá. Caruaru/PE: Asces-Unita, 2020.

GHISLENI, Ana Carolina; SPENGLER, Fabiana Marion. *Mediação de conflitos a partir do direito Fraternal*. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MOREIRA, Rafael Bueno da Rosa; FREITAS, Higor Neves de Freitas. O princípio da fraternidade como norteador de ações da sociedade em prol do direito à alimentação infantil omitido pelo Estado brasileiro na pandemia da Covid-19. In: PANDEMIA, direito e fraternidade: um mundo novo nascerá. Caruaru/PE: Asces-Unita, 2020.

MORIN, Edgar. *Fraternidade: para resistir à crueldade do mundo*. Tradução: Edgard de Assis Carvalho. São Paulo: Palas Athena, 2019.

NAÇÕES UNIDAS. *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)*. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 28 nov. 2024.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. A pandemia da Covid-19 versus pandemia da violência contra as mulheres: a essencialidade da fraternidade como aptidão para mudanças. In: PANDEMIA, direito e fraternidade: um mundo novo nascerá. Caruaru/PE: Asces-Unita, 2020.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena. *Mediação de conflitos: mudança de paradigma no mundo atual*. In: TRABALHO, tecnologias e os desafios globais dos direitos humanos: estudos e perspectivas críticas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 231-243.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. *Curso de direito processual do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

PORTO, Rosane Teresinha Carvalho. *Fraternidade e cultura da paz nas soluções adequadas de conflitos: interlocuções necessárias para efetividade do acesso à justiça*. In: BIOPOLÍTICA e direitos humanos: entre desigualdades e resistência. Santa Cruz do Sul/RS: Esserenel Mondo, 2020.

RESENDE, Augusto César Leite de. O Direito pode obrigar alguém a ser fraternal? A sanção como instrumento de efetividade do princípio da fraternidade. In: PANDEMIA, direito e fraternidade: um mundo novo nascerá. Caruaru/PE: Asces-Unita, 2020.

ROSENBERG, Marshall. *Vivendo a comunicação não violenta*. Rio de Janeiro: Sextante, 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Curso de direito processual do trabalho*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

SCHIAVI, Mauro. *A teoria geral do Processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista da Lei 13.467/17*. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/institucional/ejud/ejud13/material-de-curso-e-eventos/2019/i-jornada-de-formacao-continuada-mar-2019/mauro-schiavi-teoria-geral-do-processo-e-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 28 nov. 2024.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; VITALE, Carla Maria Franco Lameira. A responsabilidade do judiciário brasileiro na construção de consensos legítimos através da mediação de conflitos. In: TRABALHO, tecnologia e desafios globais dos direitos humanos: estudos e perspectivas críticas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 245-261.

SILVA, Lucilaine Ignacio da. Trabalho e pandemia sob o enlace da fraternidade. In: PANDEMIA, direito e fraternidade: um mundo novo nascerá. Caruaru/PE: Asces-Unita, 2020.

SPENGLER, Fabiana Marion. Fraternidade como base política da mediação de conflitos. *Revista Novos Estudos Jurídicos – Eletrônica*. v. 20, n. 1, p. 371-397, jan./abr. 2015. DOI: <https://doi.org/10.14210/nej.v20n1>.

STANGHERLIN, Camila; SPENGLER, Fabiana Marion. A comunidade enquanto local propício ao exercício da empatia: políticas públicas para as soluções extrajudiciais de conflitos em âmbito comunitário. *Scientia Iuris*, Londrina/PR. v. 22, n. 3, p. 74-87, nov. 2018. DOI: <https://doi.org/10.5433/2178-8189.2018v22n3p74>.

Dados do processo editorial

- Recebido em: 24/02/2022
- Controle preliminar e verificação de plágio: 07/03/2022
- Avaliação 1: 14/07/2024
- Avaliação 2: 23/11/2024
- Decisão editorial preliminar: 23/11/2024
- Retorno rodada de correções: 18/12/2024
- Decisão editorial/aprovado: 18/12/2024

Equipe editorial envolvida

- Editor-chefe: 1 (SHZF)
- Editor-assistente: 1 (ASR)
- Revisores: 2