



Copyright (c) 2025 - Scientia -  
Revista de Ensino, Pesquisa e  
Extensão - Faculdade Luciano  
Feijão - Núcleo de Publicação e  
Editoração - This work is licensed  
under a Creative Commons  
Attribution-NonCommercial 4.0  
International License.

Submetido em: 20.06.2025  
Aprovado em: 19.11.2025

Luana Pereira de Oliveira<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Aluna do curso de pós-graduação em Direito do trabalho e Previdenciário da Faculdade Luciano Feijão. Graduada no curso de Direito da Faculdade Luciano Feijão. Advogada.

## RESUMO

As explanações trazidas por esse trabalho foram feitas a partir do método indutivo, através de extensa pesquisa bibliográfica de autores renomados sobre o tema e tem o objetivo de abordar a importância da mediação de conflitos no Direito do Trabalho e os desafios enfrentados, visto que há impedimentos nas transações devido a determinação dos direitos tidos como absolutamente indisponíveis. É imprescindível que haja uma análise sobre o que significa conflito, para que se possa prosseguir a um entendimento do todo e assim explorar, separadamente, o que seja a mediação. De tal forma, chega-se ao desenrolar desta pesquisa com um ponto bem definido, sendo este, massivamente, a estreita relação entre mediação e paz social, sendo necessária a lapidação da primeira para a obtenção da segunda. Assim, conclui-se que a mediação entre as partes de um processo é a principal chave para a manutenção de ordem pública.

**Palavras-chave:** Mediação. Ordem Pública. Paz Social. Legislação Vigente.

## ABSTRACT

The explanations presented in this work were based on the inductive method, through extensive bibliographical research by renowned authors on the subject. The objective is to address the importance of conflict mediation in Labor Law and the challenges faced, given that transactions are impeded by the determination of rights considered absolutely unavailable. An analysis of the meaning of conflict is essential to further understand the whole and thus explore, separately, what mediation is. Thus, this research concludes with a well-defined point: this is, massively, the close relationship between mediation and social peace, requiring the refinement of the former to achieve the latter. Thus, it is concluded that mediation between the parties in a process is principal key to maintaining public order.

**Keywords:** Mediation. Public Order. Social Peace. Current Legislation.

## RESUMEN

Las explicaciones presentadas en este trabajo se basaron en el método inductivo, a través de una extensa investigación bibliográfica realizada por reconocidos autores sobre el tema. El objetivo es abordar la importancia de la mediación de conflictos en el Derecho Laboral y los desafíos que enfrenta, dado que las transacciones se ven obstaculizadas por la determinación de derechos considerados absolutamente indisponibles. Un análisis del significado de conflicto es esencial para comprender mejor el conjunto y, por lo tanto, explorar, por separado, qué es la mediación. Así, esta investigación concluye con un punto bien definido: se trata, en esencia, de la estrecha relación entre la mediación y la paz social, que requiere el perfeccionamiento de la primera para lograr la segunda. Por lo tanto, se concluye que la mediación entre las partes en un proceso es la principal clave para mantener el orden público.

**Palabras clave:** Mediación. Orden Público. Paz Social. Legislación Vigente.

## INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, com o advento da lei de mediação que ocorreu no ano de 2015, toda a ordem jurídica, tanto judicial quanto extrajudicial tem passado por mudanças significativas quanto à forma de solucionar conflitos. O presente estudo tem o objetivo analisar os impactos dessas mudanças na promoção da paz social, especificamente no contexto dos direitos trabalhistas e, analisar os desafios e perspectivas para uma advocacia colaborativa com toda a dinâmica da lei de mediação.

A evolução da pesquisa permitiu determinar algumas questões relevantes, como o conceito de direitos possíveis para transações na área trabalhista, embora ainda esbarre na impossibilidade de realizar acordos sobre direitos tidos com absolutamente indisponíveis e os impactos que tem em relação à ordem pública. Contudo é válido ressaltar a importância do aprofundamento da questão, afinal, a mediação de conflitos se tornou uma ferramenta essencial de apoio a justiça, pois é se consolida cada vez mais na forma mais célere e eficaz na solução de querelas entre as partes de um conflito, despontando como uma aliada muito eficaz na desobstrução do poder judiciário e, consequentemente, na paz social.

Esta pesquisa foi realizada a partir do método indutivo, com a análise de dados bibliográficos de autores renomados. O texto é estruturado a partir de uma análise descritiva sobre conflito, mediação, ordem pública e legislação, com o intuito de estabelecer uma base para os próximos tópicos. Adiante, com uma análise mais crítica sobre a inter-relação entre mediação, ordem pública e legislação no Direito de Trabalho a pesquisa revela as implicações e também as perspectivas da mediação de conflitos no direito trabalhista.

## CONFLITO, MEDIAÇÃO E ORDEM PÚBLICA

A palavra conflito pode ter mais de uma conotação, dependendo sempre de quem ou qual área de atuação profissional será responsável pela definição do termo. Porém, um ponto em comum nas diversas definições de conflito é que há um choque no entendimento entre duas partes ou mais, gerando, de tal maneira, uma contenda de difícil solução com os envolvidos, que necessita da ajuda de um terceiro imparcial.

Esse terceiro pode ser o Estado, através do Poder Judiciário e da arbitragem por heterocomposição ou pode ser também uma mediação feita pela figura imparcial do “mediador” que conduzirá a autocomposição do conflito a um entendimento conciliado para as partes envolvidas. Assim, como diz Cristina Tereza Gaulia:

A mediação apresenta-se como um meio de solução consensual de conflitos, muito mais amplo e profundo, sendo a técnica pela qual “as partes envolvidas no conflito buscam chegar a um acordo contando com a ajuda de um mediador, terceiro imparcial, que não tem poder de decisão (Gaulia, 2018 p.40).

A estrutura e os métodos criados para tornar possível a condução de situações com o objetivo de solucionar o “problema” das partes vem crescendo nas últimas décadas e uma consequência bastante significativa é a desobstrução do Poder Judiciário. É válido ressaltar que o acesso à justiça tem sido otimizado em favor da sociedade, visto que as técnicas de mediação de conflitos não precisam ocorrer totalmente atreladas ao Estado-Juiz.

É possível analisar a importância destas técnicas quando se trata com relevância da necessidade das partes estarem acolhidas em um espaço seguro onde possam expor suas emoções, como também a interpretação pessoal sobre o problema em questão. Nesse contexto é imperioso salientar que os ganhos, a médio e longo prazo, para o sistema judiciário e para a sociedade são muitos vantajosos, visto que há a implementação, aos poucos, de uma cultura não litigiosa, onde imbróglios de natureza menos complexas são lançados à mediação e não ao Juiz.

## MEDIAÇÃO

De maneira bem controversa é possível afirmar que mediação constitui um ato de amor. Aqui, o amor é visto distante do romance e tão pouco do ego, mas sim, mais achegado à evolução que o conflito pode atingir quando é conduzido de maneira imparcial e respeitando a autonomia das partes. Vejamos o que diz Warat:

O encontro consigo mesmo é uma transformação que modifica o mundo, é a modificação do amor. O mundo é o outro, nos outros. O que chamamos realidade é um entre todos, os outros dos outros. Entre todos construímos o tempo (Warat, 2004, p. 43).

A autonomia das partes em dirimir os próprios dissabores, assim como os demais princípios trazidos pela lei de mediação, contribuem para um amadurecimento social, com a chance de que no futuro possa existir consenso entre as partes conflituosas, sem a ajuda do judiciário.

A mediação de conflitos é definida pela lei 13.140 de 2015, que dispõe em seu artigo 1º, parágrafo único: “*Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia*”. Assim, sobressai-se neste processo a presença do mediador, figura fundamental para ajudar a estabelecer um diálogo entre as partes no curso do processo de mediação.

São definidos, ainda, os princípios que regerão o processo de mediação, sendo esses a imparcialidade do mediador, a isonomia entre as partes, a oralidade, a informalidade, a autonomia da vontade das partes, a busca do consenso, a confidencialidade e a boa-fé. Todos juntos, se

somam para formação de um método eficaz na mediação extrajudicial. Tal fusão produz empatia e um sentimento de sensibilidade à escuta do outro, gerenciados pelo mediador, sempre baseados nestes princípios, assim como o respeito pela relação conflitante entre as partes e na solução da demanda.

## ORDEM PÚBLICA

A organização de uma sociedade necessita de um sistema para a fluidez das inter-relações entre indivíduos. Tal sistema, deve ser capaz de garantir a ordem e estabilidade através de mecanismos aparados pela lei, sujeitos a punições e consequências que delimitem os espaços de convivência pública e coletiva.

Uma comunidade sociável traz consigo uma dinâmica ampla entre seus indivíduos, assim como diz Diogo de Figueiredo Moreira Neto:

O pluralismo social passa a ser o meio no qual se insere e do qual se identificam e se destacam, para estudos, todos os sistemas sociais, como o econômico, o político, o familiar, o educacional, o religioso, etc. E cada um deles ganhará, por seu turno, e respectivamente, uma expressão descritiva e uma expressão normativa” (Diogo, 1988, p.07).

Daí a importância da chamada Ordem Pública se configurar, por sua vez, a partir de três pilares: os costumes, a moral e o direito. Essa tríade tenta se manter em equilíbrio, hora pendendo mais para um, hora mais para outro. Contudo, é possível observar, que a Ordem Pública não está ligada exclusivamente às funções e a organização Estatal. Assim, diz Cristina Tereza Gaulia:

Em verdade, a ideia é que haja uma alternativa à decisão judicial, obtida por ambas as partes pela via consensual, a partir de amplo diálogo. A conciliação, mas mais ainda a mediação, são vias eficientes, além de mais humanas, em que se contemplam as reais necessidades dos envolvidos, sendo o conflito pacificado de forma mais plena” (Gaulia, 2018, p.35-36).

Quando se aponta a moral e os costumes como sendo base da organização social tem-se a oportunidade de atrelar a mediação de conflitos como colaboradora direta na manutenção da ordem, visto que na mediação os conflitantes detêm competências intrínsecas e extrínsecas que são guiadas pelo mediador. Nessa conjuntura é relevante ressaltar as consequências naturais desse processo que é o “desafogamento” do Poder Judiciário.

## LEGISLAÇÃO VIGENTE

Em uma breve pesquisa sobre o conceito de legislação vigente se chega a uma definição encontrada no site da Câmara Federal (Legislativo), que diz:

Em resumo, a legislação de um estado democrático de direito é originária de processo legislativo que constrói, a partir de uma sucessão de atos, fatos e decisões políticas, econômicas e sociais, um conjunto de leis com valor jurídico, nos planos nacional e

internacional, para assegurar estabilidade governamental e segurança jurídica às relações sociais entre cidadãos, instituições e empresas.

Diante do exposto, verifica-se uma preocupação concreta no que tange à segurança jurídica e à estabilidade do governo, mandamentos que são o objeto central de proteção do Estado. O respeito à legislação vigente é primordial para o bom funcionamento da organização social e todos os meios utilizados para esse fim, seja judicial ou extrajudicial, devendo haver incontestável adequação aos princípios da administração pública, sobretudo o da legalidade.

No que tange aos Direitos Trabalhistas, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trouxe a possibilidade de haver mediação nas demandas apreciados pelo Judiciário, como menciona o artigo: 764 e 843 da CLT. Assim, o sistema processual adotado na Justiça do Trabalho já abria espaço para solução de conflitos de maneira menos invasiva, ouvindo os dissabores das partes, tanto nos dissídios coletivos como nos individuais.

Deve-se mencionar que com o advento da lei de mediação (13.140/2015) um novo panorama surgiu no Direito Brasileiro, influenciando ainda mais o Direito do Trabalho. É visível que há legislação em apoio à mediação de conflitos e cada vez mais o método para solução das demandas busca um aspecto mais efetivo, respeitando todas suas peculiaridades. Em consequência dessa mudança é válido salientar que no Direito do Trabalho, a linha fina e frágil entre os acordos mediados e os direitos indisponíveis é o que mantém a ordem dentro desse ramo do direito, assunto que será mais detalhado no próximo tópico.

Toda sociedade, em seu processo de organização interna estabelece diretrizes capazes de guiar pacificamente seu povo. Cria-se assim, o ordenamento jurídico, meio composto por leis que definem o agir de diversas áreas de comunicação e interação humana. O Direito do Trabalho é uma das muitas faces da ordem jurídica, possuindo a Consolidação dos Direitos Trabalhistas (CLT) como sendo a maior diretriz na área. Esse ramo do direito, tem um aspecto muito importante a se considerar: as relações humanas, que ao se desdobrarem geram tensões entre empregados e empregadores.

Os conflitos de interesses na área trabalhista sempre surgiram e as normas que gerenciam esses conflitos sempre deram abertura para mediação, com limites claros sobre os direitos disponíveis e indisponíveis na transação entre os envolvidos. Contudo, a dinâmica natural existente dentro do direito, por se tratar do subjetivismo interpessoal, trouxe uma nova reflexão e novos objetivos acerca da mediação de conflitos, como a imprecisão do conceito de disponibilidade e indisponibilidade de direitos transacionais, haja visto às regras gerais sobre indisponibilidade estão nos artigos 9º, 444 e 468 da CLT.

Surge agora a seguinte indagação: pode o Direito do Trabalho, transacionar sobre os direitos tidos como indisponíveis? Essa é uma questão que será respondida, mas antes é necessário

compreender que a área que abrange os direitos trabalhistas traz muitas dificuldades nesse tema devido a um freio que a própria lei de mediação menciona no seu Art. 42. *“Aplica-se esta Lei, no que couber, às outras formas consensuais de resolução de conflitos, tais como mediações comunitárias e escolares e, àquelas levadas a efeito nas serventias extrajudiciais, desde que no âmbito de suas competências. Parágrafo único. A mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria.”* diante disso é valido salientar um pouco mais sobre esse tópico.

Apesar de existirem muitas menções no ordenamento jurídico brasileiro sobre direitos indisponíveis, pouco se vê sobre a definição clara do que de fato se trata a expressão. O Art. 3º da lei de mediação diz: *“Pode ser objeto de mediação o conflito que verse sobre direitos disponíveis ou sobre direitos indisponíveis que admitam transação”*. Adiante, nada mais revela para definir o que de fato pode ser transacionado.

Ambos os artigos mencionados anteriormente, deixam evidente a lacuna legal e também a necessidade de delimitação quanto à questão. No direito trabalhista, há a divisão dos direitos indisponíveis em absoluto e relativo, assim como diz:

Os direitos do trabalhador podem ser divididos em absoluta e relativamente indisponíveis. Na sua interpretação do artigo 9º da CLT, afirma que o referido dispositivo legal não declara indisponíveis os direitos do trabalhador, mas tão somente priva de eficácia os atos do empregador tendentes a inviabilizar os direitos trabalhistas (Nilton; Rebeca, p.13, 2019).

Assim, subentende-se que o titular de direito, que não possui liberdade para manifestar sua vontade sem ficar em desvantagem em relação a outrem, seja o Estado, o empregador ou empresa privada nas relações de consumo, detém um *plus* a mais na proteção dos seus direitos com a delimitação de relativo e absoluto. Se o empregador decidir deliberar sobre os direitos individuais do empregado, seus atos serão barrados pelas diretrizes trabalhistas vigentes.

Diante do que foi exposto, há no Direito do Trabalho limites mais rígidos no que tange a mediação de conflitos. Afinal, empregados são, frente aos seus empregadores, parte hipossuficiente na relação. De tal maneira, as transações trabalhistas podem acontecer de forma relativa, desde que sejam realizadas sem prejudicar os direitos do empregado, com possibilidade de ônus imensurável a este, se houver falha na proteção de seus direitos.

Sendo assim é indispensável se observar que a mediação de conflitos tem em sua órbita os seguintes objetivos: solução de conflitos, prevenção de conflitos, inclusão social e paz social. Todos estão alinhados com a premissa de que a Ordem Pública pode ser mantida com o diálogo, assim como diz WARAT:

É um cidadão que renuncia a administrar seus próprios conflitos, porque foi forçado a crer que era melhor que o Estado, que ele ajudava indiretamente, fosse o que tomasse medidas coercitivas sobre suas próprias situações de insatisfação [...] (Warat, 2001, p.161).

É possível perceber que a evolução do processo de mediação e os cidadãos tornaram-se parte relevante na ordem jurídica, algo que outrora ficava restrito aos poderes do Estado. Nessa mesma discussão, chega-se ao limiar da paz social como algo tangível, estando a organização do processo trabalhista e da mediação a mercê do querer do cidadão em dirimir seus conflitos.

E, mesmo diante da indisponibilidades absoluta de alguns direitos trabalhistas, emerge a seguinte questão: mesmo o objeto da transação sendo indisponível, as condições que tal direito é aplicado pode ser condicionado em acordo entre as partes? Tal indagação merece atenção, visto que a desigualdade estrutural entre empregados e empregadores se sobrepõe ao “dever-ser” objetivado pela lei de mediação.

Mencionar a paz social e a ordem pública, sem observar os problemas reais que vagam entre os envolvidos na relação de trabalho é um retrocesso para o presente estudo. É certo que negociações de trabalho são uma preocupação para a jurisprudência, manifestando-se nos julgados relacionadas à Medida Provisória (MP) 936/2020 que versa sobre redução de jornada, salário e até suspensão temporária de contrato de trabalho no período do COVID-19.

O cerne da medida provisória 936/2020 foi a ausência dos sindicatos nas negociações trabalhistas. Ainda nesse sentido destacamos a decisão do Supremo Tribunal Federal, que bate o martelo quanto à interferência dos sindicatos nas negociações trabalhistas, o que segundo o Tribunal poderiam causar insegurança jurídica. Ainda ficou reconhecida formalmente a desigualdade entre empregado e empregador e a liberdade de negociação.

Adiante ficamos frente a um precedente que a jurisprudência do STF abriu e que responde a indagação feita antes. As condições e circunstâncias das negociações podem ser levadas em consideração quando for necessário tutelar os direitos do empregado? Assim menciona MARTINS:

Dessa forma, não haveria a necessidade de se contrapor à visão habitualmente aceita pela doutrina de que os direitos indisponíveis não podem ser transacionados, uma vez que não haveria transação de direitos indisponíveis, mas apenas a negociação sobre situações conexas a esses direitos, como forma de cumprimento e vantagens econômicas (Martins, 2016, p.18).

Entretanto é válido salientar que ainda restam inúmeras dificuldades na doutrina em delimitar quais direitos são disponíveis ou indisponíveis. Desta forma, as transações no direito trabalhista e sua relação com a paz social e ordem pública guardam respeito à legislação vigente, que admite mediação dos direitos relativamente indisponíveis, por exemplo, a jornada de trabalho e salário.

Aos poucos, a exacerbada judicialização na busca por validação da figura do juiz na tomada de decisão vai se transformar através da mudança cultural que o diálogo, os valores e o respeito à legislação vigente são capazes de criar.

Em paralelo a essa transformação, surge um ponto que merece destaque: a legitimidade da mediação. Solucionar conflitos fora do judiciário, com o intermédio de um terceiro que não é o juiz

faz surgir um questionamento sobre a validade do ato. Tais dúvidas fazem parte do processo de mudança nos paradigmas de uma sociedade organizada.

De tal forma, uma sociedade mais justa reestruturará a Ordem Pública, com competências para dirimir seus próprios conflitos, objetivando a paz social. Aos trabalhadores e empregadores resta a ampliação do poder da autorregulação, respeitados os direitos disponíveis relativos e absolutos no que tange ao objeto da transação, mas deliberando sobre as condições da aplicação e exercício de tais direitos que são passíveis de transação, na premissa do ato bilateral, onde as partes reciprocamente se ajustam na tomada de decisão em suas querelas.

## DESAFIOS E PERSPECTIVAS

Analisar os desafios inerentes ao avanço da cultura da mediação de conflitos se mostra bastante relevante para o enfrentamento dessas questões em momento oportuno. Elenca-se, inicialmente, como principais desafios às diferenças culturais, sociais e econômicas das partes conflitantes, em especial, do empregado.

Em um país continental como o Brasil, com variadas culturas e níveis socioeconômicos diversos é comum que haja diferentes concepções sobre direitos, deveres e justiça. Tal diversidade, gera conflitos, como bem afirmam Chimpén e García:

(...) em alguns casos, esses conflitos nascem e são mantidos devido a estereótipos e falsos preconceitos enraizados no tempo, com relação a alguns grupos, indivíduos ou grupos de pessoas (Chimpén; García, 2015, p. 7).

Ao considerar os estereótipos e os falsos preconceitos de um determinado grupo é possível determinar a raiz do problema de muitos conflitos e assim a mediação, através de um mediador imparcial poderá conduzir o conflito, até então improdutivo, a partir da escuta ativa.

Ainda nesse sentido, a mediação esbarra-se no ânimo litigioso, situação que se caracteriza pela credibilidade, dada pelas partes ao método judicial de solução de conflitos. A litigância, mesmo diante de fortes mudanças que ocorreram em decorrência da lei de mediação, tem a maior parcela de relevância quando se trata da ideia de garantia de direitos e de justiça.

Nas relações trabalhistas, a solução de conflitos deve permear em torno da transação de direitos, visto que há a indisponibilidade legal determinada pela CLT, assim como diz Américo Plá:

[...]que a transação supõe a troca de um direito litigioso ou duvidoso por um benefício concreto e certo, enquanto a renúncia supõe simplesmente a privação de um direito certo. A segunda, de caráter prático, porque o fato de a transação ser bilateral não significa sacrifício gratuito de qualquer direito, vez que, ao contrário de uma concessão, sempre se obtém alguma vantagem ou benefício... (Plá, 2015, p. 121).

De tal maneira, observa-se a construção de uma ideia de que em qualquer decisão que não envolva a figura do juiz de direito, o empregado estará com seus direitos em risco de violação.



Assim, a mediação de conflitos realizada por meios alternativos e paralelos à via judicial passa por atrasos em seu desenvolvimento, afinal, esbarra em uma cultura onde o empregador possui vantagens diante o empregado, que gera um desequilíbrio na confiabilidade de acordos feitos sem um devido processo judicial.

Transacionar não é tão simples quanto deveria ser, afinal, envolve concepções intersubjetivas das partes sobre o que é justiça. A adequação e equilíbrio que o mediador deverá estabelecer em torno da aceção do que seja justiça sustentará a prosperidade da mediação como uma forma amigável e eficiente na solução de conflitos.

A construção de uma sociedade mais pacífica e ainda o estabelecimento de uma relação mais justa entre empregado e empregadores exige a expansão de ferramentas que já foram implantadas, mas ainda não possuem o destaque que merecem. Dito isso é imperioso que haja uma análise sobre o novo modelo de advocacia, como propõe e conceitua a OAB/SE:

A advocacia colaborativa consiste em se criar um ambiente de cooperação em que todos possam buscar uma solução viável, tendo o mesmo como mecanismo fundamental a obrigatoriedade da assinatura de um termo de não litigância entre os advogados, onde estes se comprometem, caso as partes não cheguem a um acordo e a questão tenha que ser resolvida na Justiça, a não atuar em nome dos outorgantes, bem assim em manter sigilo sobre o que foi tratado, pois as informações das partes são compartilhadas (OAB/ Sergipe, p.2).

Há aqui uma evolução na legislação referente à mediação de conflitos com foco na desjudicialização e no aumento de casos solucionados por autocomposição extrajudicial. No que tange ao direito do trabalho, a ampliação da mediação de conflitos e autonomia dos advogados nesse processo poderá significar um avanço nas relações trabalhistas, aproveitando as mudanças na jurisprudência, cita anteriormente, quanto ao que se entende por objeto de transação e as condições de tais transações. Implica ainda na fundação de projetos singulares como a advocacia colaborativa, visando a cooperação na busca por uma solução viável. Assim, diz a OAB/SE:

(...) pode-se afirmar que com a utilização das práticas da advocacia colaborativa ao Judiciário somente caberia as situações em que não foi possível resolver de outra forma (OAB/Sergipe p.5).

No Direito Trabalhista, em meio às normas que regulamentam os direitos indisponíveis, a advocacia colaborativa tem enorme relevância quanto à orientação qualificada e pacífica de conflitos, podendo, de tal maneira, contribuir significativamente no ganho da paz e da justiça social no âmbito do trabalho formal.

## CONCLUSÃO

O presente estudo tem como ideia central a análise da lei de mediação de conflitos na contribuição da manutenção da ordem pública, em especial, na área trabalhista.

A fase inicial, partiu da conexão entre mediação, Ordem Pública e Legislação vigente, tendo como o centro das indagações e curiosidades, a promoção da paz social e os principais desafios que, em especial o Direito do Trabalho enfrentará no processo de crescimento da mediação de conflitos de maneira mais ampla.

Em um primeiro momento é necessário entender que as relações humanas são como nascedouros de oportunidades para evolução de uma sociedade. O conflito, inerente a tais relações, surge carregado de questões que ensejam uma conversa, um meio termo capaz de criar uma nova realidade entre as partes envolvidas.

Adiante, ao analisar a natureza conflituosa das relações, chega-se ao ponto crucial desta pesquisa, os limites das transações no direito do trabalho. Aqui, há um desdobramento sobre a dificuldade de negociar, pois os direitos são divididos em absolutamente e relativamente indisponíveis, se apresentando como obstáculos para a mediação e a promoção da paz social e a ordem pública na esfera trabalhista.

Diante do que foi dito, os desafios e as perspectivas de levar a lei de mediação a outro patamar no direito do trabalho tem ganhado um reforço sutil da jurisprudência no que tange as negociações trabalhistas sem a interferência dos sindicatos, surgindo assim precedentes para novas e mais significativas mudanças na área. Com isso, é válido salientar outro ponto de destaque nessa pesquisa, que é a participação da Advocacia colaborativa no direito trabalho, como facilitador e viabilizados nas negociações.

Contudo, esta pesquisa traz limitações referentes a imprecisão do conceito de direito disponível e indisponível. Assim, com o amadurecer das doutrinas, das jurisprudências e também da dinâmica natural das relações humanas será possível definir com mais precisão os conceitos desses tópicos e, posteriormente, ampliar a atuação da lei de mediação na promoção da paz social.

Portanto, este trabalho contribui para reforçar a importância da lei de mediação na construção de uma nova advocacia, em especial para o Direito do Trabalho, pois a manutenção da ordem pública e da paz social, tão discutida neste artigo, passa também pela autonomia das partes envolvidas em um conflito, em negociar suas questões, sendo estas específicas de cada caso.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Nilton César da Costa. SANTOS, Rebeca Barbosa dos. A transação de direitos indisponíveis na mediação. Revista DIREITO UFMS, Campo Grande, MS, v .5, n .1, p. 208 – 232, jan./jun, 2019. Disponível em: <https://share.google/SxHcbcwMUHGfIQ7F>. Acesso em 29 de outubro de 2025.

BRASIL, lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares. 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm). Acesso em: 20 de mar. de 2025.

BRASIL, decreto-lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 22 de mar. de 2025.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade 6363, de 02 de abril de 2020. Brasília, Supremo Tribunal Federal, 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>, acesso em 29 de outubro de 2025.

CHIMPÉN, C. A. L., GARCÍA, M. S. S. Mediación: la búsqueda del caminho alternativo Argentina. Argentina: Libertador San Martín: Universidad Adventista Del Plata, 2015.

DEPUTADOS, Plataforma da Câmara dos. Brasília. O que é legislação. Brasília - DF, Brasil. 2019. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoesmistas/cpcms/normativas/oqueelegislacao.html>. Acesso em: 21 de abr. de 2025.

MARTINS, Gabriela Freire. “Direitos Indisponíveis que admitem transação”: breves considerações sobre a Lei n. 13.140/15. Caderno Virtual, Brasília, v. 1, n. 22, p. 1-25, 2016.

NETO, Diogo Figueiredo Moreira. Revisão doutrinária dos conceitos de ordem pública e segurança pública. Brasília - DF. <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/181828>, 1988. Acesso em: 20 de jan. de 2025.

PACHECO, Nivea Maria Dutra; GAULIA, Cristina Tereza. Mediação de conflitos: um novo paradigma. Direito em Movimento, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 32–50, 2018. Disponível em: <https://ojs.emerj.com.br/index.php/direitoemmovimento/article/view/62>. Acesso em: 25 mar. 2025.

RODRIGUES, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3º edição, São Paulo: LTr, 2002.

SOUZA, Josan Santos. Santos, Claudiréia Pinheiro. Advocacia colaborativa. OAB/SE- Ordem dos advogados do Brasil/Sergipe. Disponível em: <https://oabsergipe.org.br/wpcontent/uploads/2018/10/ADVOCACIACOLABORATIVA.pdf>. Acesso em: 02 de fev. de 2025.

WARAT, Luis Alberto. Surfando na Pororoca: o ofício do mediador. III. Ed. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2004.

WARAT, Luis Alberto. O ofício do mediador. Florianópolis: Habitus, 2001.