

FACULDADE IESLA
INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR LATINO-AMERICANO
CURSO DE DIREITO - NOTURNO

MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO NA ÁREA TRABALHISTA

FABIO DE JESUS SANTOS

ORIENTADOR: ANDRE LUIZ CHAVES GASPAR DE MORAIS FARIA

BELO HORIZONTE - MG

2025

FABIO DE JESUS SANTOS

MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO NA ÁREA TRABALHISTA

Artigo científico apresentado ao Curso de Direito da Faculdade IESLA – Instituto de Ensino Superior Latino-Americano, como requisito parcial para obtenção de nota na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientador: Prof. Andre Luiz Chaves Gaspar de Moraes Faria

BELO HORIZONTE - MG

2025

FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho aprovado em: ____/____/2025

Banca Examinadora:

Presidente

Membro

Membro

DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho à minha família, pelo apoio incondicional, e a todos que acreditam
no valor da justiça social.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, à minha família, aos professores da Faculdade IESLA e ao orientador Prof. Andre Luiz Chaves Gaspar de Moraes Faria pelo suporte e orientações.

EPÍGRAFE

“A conciliação é a forma mais elevada de justiça, pois valoriza não apenas o direito, mas também a paz social.”

RESUMO

A pesquisa aborda a importância da mediação e da conciliação na Justiça do Trabalho brasileira como instrumentos de promoção da justiça social, da celeridade processual e da pacificação dos conflitos laborais. O estudo justifica-se pela necessidade de compreender como esses métodos contribuem para a efetividade do sistema jurídico após a Reforma Trabalhista de 2017, que redefiniu direitos e procedimentos no âmbito laboral. O objetivo central foi analisar o papel da mediação e da conciliação na redução da judicialização e na humanização das relações de trabalho, investigando suas vantagens, desafios e implicações práticas. A metodologia utilizada foi qualitativa, com base em revisão bibliográfica e documental, contemplando publicações científicas, legislações e artigos nacionais e internacionais publicados entre 2017 e 2025. Os resultados evidenciaram que esses mecanismos proporcionam soluções mais céleres, econômicas e cooperativas, fortalecendo a cultura do diálogo e a corresponsabilidade das partes, embora ainda enfrentem limitações estruturais, como a carência de mediadores capacitados e a resistência cultural à autocomposição. Conclui-se que a mediação e a conciliação configuram alternativas eficazes à morosidade judicial, promovendo uma justiça mais acessível, participativa e humanizada, que equilibra eficiência processual com dignidade e valorização do trabalhador, sendo essenciais para a consolidação de uma cultura de paz e de cooperação social.

Palavras-chave: Mediação Trabalhista; Conciliação; Justiça Social.

ABSTRACT

The research addresses the importance of mediation and conciliation in Brazilian Labor Justice as instruments for promoting social justice, procedural efficiency, and the pacification of labor conflicts. The study is justified by the need to understand how these methods contribute to the effectiveness of the legal system after the 2017 Labor Reform, which redefined labor rights and procedures. The main objective was to analyze the role of mediation and conciliation in reducing judicialization and humanizing labor relations, investigating their advantages, challenges, and practical implications. The methodology was qualitative, based on bibliographic and documentary review, encompassing scientific publications, legislation, and national and international articles published between 2017 and 2025. The results showed that these mechanisms provide faster, more economical, and cooperative solutions, strengthening the culture of dialogue and shared responsibility, although they still face structural limitations such as a lack of trained mediators and cultural resistance to self-composition. It is concluded that mediation and conciliation are effective alternatives to judicial delays, promoting more accessible, participatory, and humanized justice that balances procedural efficiency with worker dignity and social justice, being essential for consolidating a culture of peace and cooperation.

Keywords: Labor Mediation; Conciliation; Social Justice.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. OBJETIVOS	14
3. METODOLOGIA	15
4. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
4.1 Direito do Trabalho	17
4.2 Mediação e Conciliação: Conceitos Gerais e Processo do Trabalho	21
4.3 Aspectos Práticos e Doutrinários	23
4.4 Vantagens, Desafios e Críticas	25
4.5 Experiência Comparada e a Reforma Trabalhista	27
5. RESULTADOS E DISCUSSÕES	30
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34

1. INTRODUÇÃO

A mediação e a conciliação representam instrumentos essenciais no contexto jurídico contemporâneo, especialmente na seara trabalhista, onde se busca conciliar a eficiência processual com a efetivação dos direitos sociais. Segundo Bickel e Alkmim (2021), esses métodos fortalecem o princípio constitucional do acesso à Justiça e promovem soluções mais céleres, econômicas e humanizadas para os conflitos, contribuindo diretamente para a pacificação social. A autocomposição, nesse sentido, emerge como um pilar de transformação do sistema judicial brasileiro, substituindo a lógica adversarial por um modelo colaborativo e dialogado, mais adequado à realidade complexa das relações de trabalho modernas.

No campo trabalhista, a conciliação e a mediação assumem papel fundamental na reconstrução de vínculos e na prevenção de litígios prolongados. Conforme Cruz e Nunes (2024), esses métodos proporcionam a reaproximação das partes, estimulando a cooperação e o respeito mútuo, ao mesmo tempo em que reduzem a sobrecarga do Poder Judiciário. A valorização da comunicação e da corresponsabilidade das partes reflete uma nova concepção de justiça, que não se limita à decisão judicial, mas que busca restabelecer o equilíbrio social e econômico entre empregado e empregador.

A escolha deste tema decorre da necessidade de compreender como os mecanismos de mediação e conciliação contribuem para a efetividade da justiça trabalhista no Brasil, sobretudo após a Reforma Trabalhista de 2017. Essa reforma, conforme Delgado e Delgado (2017), alterou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho, impactando diretamente as relações laborais e exigindo novos instrumentos para equilibrar o poder entre capital e trabalho. Diante desse cenário, a presente pesquisa propõe-se a investigar de que forma os métodos autocompositivos podem atuar como ferramentas de promoção da paz social e de democratização do acesso à Justiça.

A problemática central que orienta este estudo pode ser sintetizada na seguinte questão: de que maneira a mediação e a conciliação trabalhista contribuem para a pacificação social e a redução da judicialização no Brasil? Essa indagação surge a partir da constatação de que o sistema judicial brasileiro, historicamente marcado pela morosidade, carece de soluções efetivas que conciliem celeridade processual e justiça

social. Assim, busca-se compreender se tais mecanismos têm sido capazes de oferecer respostas justas e equilibradas aos conflitos trabalhistas, respeitando os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador (Golovina e Tomashevski, 2022).


A metodologia adotada nesta pesquisa é de natureza qualitativa, com base em revisão de literatura, possuindo caráter explicativo e abordagem descritiva. Foram analisadas publicações científicas, legislações e artigos especializados que discutem a autocomposição, especialmente no período de 2017 a 2025, correspondente ao pós-Reforma Trabalhista. O método científico empregado é o hipotético-dedutivo, permitindo verificar, à luz da teoria e da prática, a efetividade da mediação e da conciliação como instrumentos de transformação da Justiça do Trabalho (Cruz e Nunes, 2024).

O levantamento bibliográfico foi realizado em bases acadêmicas reconhecidas, como Google Acadêmico, SciELO, Periódicos CAPES e revistas especializadas, considerando apenas materiais com relevância científica e revisão por pares. Como critérios de inclusão, foram selecionados estudos que abordam diretamente a mediação e a conciliação trabalhista sob perspectivas jurídicas, sociais e institucionais. Dessa forma, assegura-se que os resultados da pesquisa sejam consistentes, atuais e sustentados em fontes de credibilidade acadêmica (Cordeiro, Almeida e Belo, 2024).

Parte-se da hipótese de que a mediação e a conciliação trabalhista são mecanismos eficazes para a pacificação social, redução da judicialização e fortalecimento da cultura do diálogo nas relações de trabalho. Essa hipótese fundamenta-se na ideia de que, ao favorecer o consenso e a corresponsabilidade, esses métodos não apenas aceleram a resolução de conflitos, mas também promovem uma mudança cultural no sistema jurídico, substituindo o litígio pela cooperação e pela busca compartilhada de soluções (Sousa e Brelàz, 2024).

A relevância deste estudo está na sua contribuição para o fortalecimento da cultura da paz e para a consolidação de práticas jurídicas mais humanizadas e inclusivas. Conforme Silva (2023), a aplicação efetiva da mediação e da conciliação permite a humanização das relações laborais, tornando o processo judicial menos adversarial e mais

cooperativo. Além disso, esses mecanismos têm o potencial de ampliar o acesso à justiça, especialmente para trabalhadores em situação de vulnerabilidade, promovendo maior equilíbrio entre as partes e reforçando a função social do Direito do Trabalho.

Outro ponto de relevância consiste na sua pertinência ao contexto atual da Justiça do Trabalho, que enfrenta o desafio de conciliar eficiência processual e preservação de direitos fundamentais. Ruiz (2025) observa que os métodos alternativos de resolução de conflitos oferecem soluções mais rápidas e eficazes, fortalecendo o diálogo entre empregador e empregado e contribuindo para a estabilidade das relações laborais. Assim, compreender o papel da mediação e da conciliação é essencial para aprimorar as políticas públicas e as práticas jurídicas voltadas à democratização da justiça e à valorização da dignidade humana no trabalho 

A justificativa para o desenvolvimento deste estudo baseia-se na necessidade de aprofundar a reflexão sobre a transformação das práticas judiciais diante das demandas contemporâneas da sociedade. Em um cenário de crescente judicialização e sobrecarga dos tribunais, a autocomposição apresenta-se como um caminho viável e necessário para promover soluções mais céleres e justas (Araújo, Amorim e Carvalho, 2024). Dessa forma, o estudo busca demonstrar que a mediação e a conciliação, além de instrumentos processuais, são mecanismos de inclusão social e de consolidação da democracia participativa.

Por fim, os objetivos do trabalho concentram-se em analisar o papel da mediação e da conciliação na efetividade da Justiça do Trabalho, identificar seus desafios e vantagens, e discutir sua contribuição para a pacificação social e a redução da judicialização dos conflitos trabalhistas. Espera-se, com isso, oferecer uma reflexão crítica e fundamentada que subsidie a construção de um sistema jurídico mais acessível, equitativo e alinhado aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da justiça social (Delgado e Delgado, 2017).

2. OBJETIVOS

2.1 Geral

Analisar o papel da mediação e da conciliação na efetividade da Justiça do Trabalho no Brasil, investigando como esses mecanismos contribuem para a pacificação social, a redução da judicialização e a humanização das relações laborais após a Reforma Trabalhista de 2017.

2.2 Específicos

- Compreender os fundamentos teóricos e jurídicos que sustentam a mediação e a conciliação no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro;
- Examinar as principais transformações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 e seus impactos sobre os métodos autocompositivos de resolução de conflitos;
- Identificar os benefícios e as limitações da aplicação prática da mediação e da conciliação nas relações trabalhistas, especialmente no que tange à celeridade processual e ao equilíbrio entre as partes;
- Analisar a contribuição desses métodos para a redução da sobrecarga do Poder Judiciário e para o fortalecimento da cultura da paz e do diálogo social;
- Avaliar as experiências comparadas e os desafios enfrentados pela Justiça do Trabalho brasileira na consolidação da mediação e conciliação como instrumentos efetivos de justiça social.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa adota como método principal a revisão de literatura, com natureza explicativa e abordagem qualitativa de natureza básica, tendo por objetivo exploratório compreender de que forma os mecanismos de mediação e conciliação contribuem para a efetividade da justiça trabalhista no Brasil. O estudo fundamenta-se em fontes teóricas, doutrinárias e documentais, analisando publicações científicas, legislações e artigos especializados que abordam o tema da autocomposição e seus impactos na esfera laboral.

O tipo procedimental utilizado é bibliográfico e documental, uma vez que o corpus de análise foi construído a partir de livros, artigos acadêmicos, legislações e publicações indexadas em bases digitais. O método científico adotado é o hipotético-dedutivo, partindo da hipótese de que a mediação e a conciliação trabalhista são instrumentos eficazes para a pacificação social e para a redução da judicialização excessiva, hipótese que foi testada à luz das teorias e dados disponíveis na literatura especializada.

Os descritores empregados na busca das fontes foram: *mediação trabalhista*, *conciliação trabalhista*, *autocomposição*, *reforma trabalhista de 2017*, *acesso à justiça*, *cultura da paz* e *direito do trabalho contemporâneo*. Tais descritores orientaram a coleta e seleção dos materiais que compõem o referencial teórico, permitindo uma análise comparativa entre as abordagens doutrinárias e práticas observadas.

O período de estudo compreendeu as publicações entre 2017 e 2025, correspondendo à fase posterior à Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), quando houve maior institucionalização e difusão das práticas de mediação e conciliação no país. Essa delimitação temporal permitiu observar as transformações recentes e os reflexos normativos e sociais dessas políticas na Justiça do Trabalho.

Como critérios de inclusão, foram considerados trabalhos acadêmicos, livros e artigos publicados em periódicos científicos nacionais e internacionais, disponíveis em texto completo e que abordassem, direta ou indiretamente, os métodos de autocomposição no contexto trabalhista. Foram excluídos materiais sem relevância

teórica, publicações sem revisão por pares, textos opinativos ou que tratassem de mediação em áreas não relacionadas ao Direito do Trabalho.

As plataformas de pesquisa utilizadas incluíram as bases Google Acadêmico, SciELO, Periódicos CAPES, Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, Revista REASE, e repositórios institucionais de universidades brasileiras. A seleção dos materiais observou a atualidade, a credibilidade dos autores e a pertinência dos conteúdos ao tema proposto.

Dessa forma, a metodologia adotada visa garantir rigor científico e coerência entre os objetivos e os procedimentos utilizados, possibilitando uma análise crítica e fundamentada sobre a efetividade e os desafios da mediação e da conciliação no contexto das relações trabalhistas contemporâneas.

4. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

4.1 Direito do Trabalho

De acordo com Bomfim (2022), o Direito do Trabalho configura-se como um ramo jurídico autônomo voltado à regulação das relações entre empregados e empregadores, tendo como finalidade primordial a proteção do trabalhador. Tal disciplina surge da necessidade de equilibrar as forças contratuais, assegurando condições dignas de trabalho e reconhecendo o valor social da atividade laborativa. O conceito de trabalho ultrapassa o mero esforço físico, abrangendo também a dimensão social e econômica que fundamenta a organização produtiva das sociedades modernas, sendo o Direito do Trabalho uma resposta às desigualdades inerentes à relação empregatícia.

Além disso, é destacado que o Direito do Trabalho se estrutura sobre princípios que asseguram a prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador, a irrenunciabilidade dos direitos e a primazia da realidade sobre a forma. Esses princípios, aliados às normas constitucionais e infraconstitucionais, formam o alicerce de um sistema jurídico que busca conciliar os interesses econômicos e sociais. Assim, o Direito do Trabalho representa não apenas um conjunto de regras, mas um instrumento de justiça social destinado à promoção da dignidade humana e ao fortalecimento das relações laborais equilibradas.

Conforme Cruz *et al.* (2023), o Direito do Trabalho se consolidou historicamente como um dos pilares fundamentais dos direitos humanos e sociais, assegurando condições dignas de subsistência e participação social. A partir da Revolução Industrial, o trabalho deixou de ser apenas uma forma de sobrevivência para tornar-se um espaço de construção da identidade humana e de afirmação da dignidade. A institucionalização de normas internacionais e nacionais, como as da Organização Internacional do Trabalho (OIT), buscou assegurar a proteção do trabalhador diante das desigualdades e das mudanças tecnológicas que constantemente reconfiguram o mercado laboral, enfatizando o valor humano e social do trabalho.

A concepção contemporânea de trabalho decente, segundo os autores, envolve a busca por condições justas, seguras e inclusivas, que garantam remuneração adequada e respeito à diversidade. Essa perspectiva relaciona-se diretamente ao desenvolvimento

sustentável e à justiça social, reconhecendo que o direito ao trabalho é também o direito à vida digna e ao pleno exercício da cidadania. O avanço das tecnologias e a globalização impõem novos desafios às legislações e políticas públicas, que devem preservar o equilíbrio entre produtividade e bem-estar humano (Cruz *et al.*, 2023).

Para Santos, Magalhães Junior e Pereira (2024), o Direito do Trabalho fundamenta-se em princípios como o da primazia da realidade, da continuidade da relação de emprego e da proteção, buscando equilibrar a desigualdade existente entre as partes contratuais. O vínculo empregatício é caracterizado por elementos como pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, os quais diferenciam o contrato de trabalho de outras formas de prestação de serviço. O desenvolvimento histórico desse campo jurídico revela sua função social essencial na defesa dos direitos humanos e na valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica e social.

Dessa forma, os autores apontam que o Direito do Trabalho se apresenta como instrumento de justiça social, ao assegurar condições dignas de trabalho e prevenir práticas que visem fraudar a legislação laboral, como a pejetização. Essa prática, ao tentar mascarar a relação empregatícia por meio da constituição de pessoa jurídica, viola princípios fundamentais e enfraquece o papel protetivo do Estado frente ao trabalhador. Assim, o estudo do conceito de Direito do Trabalho exige compreender sua função garantidora e o compromisso com a efetivação de direitos que promovem o equilíbrio nas relações laborais (Santos, Magalhães Junior e Pereira, 2024).

De acordo com Machado e Oliveira (2021), o Direito do Trabalho surge como um instrumento jurídico essencial à proteção da dignidade humana nas relações laborais, buscando equilibrar o poder entre empregador e empregado. Esse ramo do Direito se estrutura a partir da necessidade de garantir condições justas de trabalho, respeito aos limites de jornada e preservação do tempo de descanso, entendidos como direitos fundamentais. A consolidação desses princípios reflete o avanço histórico das lutas sociais e a preocupação do Estado em assegurar o bem-estar físico e mental dos trabalhadores dentro de um contexto produtivo cada vez mais dinâmico e digitalizado.

Neste sentido, a consolidação do Direito do Trabalho acompanha as transformações tecnológicas e sociais que alteram as fronteiras entre tempo laboral e tempo de repouso. O desenvolvimento de instrumentos digitais e o crescimento do teletrabalho tornaram necessária a reafirmação do direito à desconexão, um conceito que busca preservar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Essa concepção reforça a função social do trabalho e o dever do ordenamento jurídico de impedir abusos decorrentes da sobrecarga e da constante disponibilidade exigida pelos empregadores (Machado e Oliveira, 2021).

Assim, o Direito do Trabalho não se limita à regulação econômica das atividades produtivas, mas constitui um instrumento de concretização de direitos fundamentais, servindo de base para a proteção do ser humano diante da exploração e da desigualdade. Essa vertente humanista reforça a necessidade de um sistema jurídico que garanta não apenas condições materiais adequadas, mas também o pleno desenvolvimento pessoal e social do trabalhador (Golovina e Tomashevski, 2022).

Nesse contexto, a concepção contemporânea de Direito do Trabalho amplia-se para incorporar a noção de qualidade de vida laboral, integrando aspectos econômicos, sociais e culturais que influenciam o bem-estar e a autorrealização do indivíduo. A busca por justiça e humanismo orienta a formulação de políticas públicas e reformas legislativas voltadas à segurança, à saúde ocupacional e à igualdade de oportunidades. Dessa forma, o trabalho é reconhecido como direito e dever social, devendo ser exercido em condições que promovam o respeito à dignidade humana e à valorização do esforço individual (Golovina e Tomashevski, 2022).

Segundo Carvalho e Saraiva (2021), o Direito do Trabalho passou por profundas transformações desde suas origens, quando o labor era considerado um castigo e os trabalhadores eram tratados como propriedade. A evolução histórica demonstra que o reconhecimento da dignidade humana foi o ponto de inflexão para a consolidação dos direitos trabalhistas, especialmente a partir da Revolução Industrial e da posterior criação de normas internacionais, como o Tratado de Versalhes e a fundação da Organização Internacional do Trabalho. No Brasil, o marco mais simbólico foi a promulgação da Lei Áurea, que aboliu oficialmente a escravidão e inaugurou um novo paradigma jurídico,

ainda que a plena efetivação da liberdade e igualdade no trabalho permanecesse um desafio.

Com o avanço das legislações e o fortalecimento dos princípios constitucionais, como o da dignidade da pessoa humana, o Direito do Trabalho consolidou-se como instrumento de justiça social e de proteção ao trabalhador. Contudo, a permanência de práticas análogas à escravidão evidencia o distanciamento entre a teoria e a realidade laboral. A busca incessante por mão de obra barata e a fragilidade da fiscalização ainda expõem a vulnerabilidade do trabalhador e a necessidade de constante aprimoramento das políticas públicas voltadas à erradicação dessas práticas desumanas (Carvalho e Saraiva, 2021).

No início, o trabalho possuía caráter de sobrevivência e era associado ao esforço físico direto, evoluindo na Idade Antiga e Média para formas mais organizadas, ainda que marcadas pela desigualdade e pela escravidão. A Revolução Industrial foi o marco fundamental para o surgimento das primeiras legislações trabalhistas, pois o aumento das fábricas e das jornadas extensas exigiu normas que protegessem o trabalhador e limitassem o poder do empregador (Fontana, 2021).

Na contemporaneidade, o avanço tecnológico e a globalização resultaram na Quarta Revolução Industrial, caracterizada pela digitalização, automação e pelo surgimento do teletrabalho. Essa nova modalidade ampliou o conceito jurídico de vínculo laboral, exigindo adaptações nas leis, como exemplificado na Lei nº 13.467/2017, que regulamenta o trabalho remoto. Assim, o Direito do Trabalho evolui continuamente, buscando equilibrar os interesses produtivos e a dignidade humana, diante de um cenário em que a tecnologia redefine fronteiras e formas de prestação de serviços (Fontana, 2021).

Desde as Ordenações Filipinas até a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a regulação do trabalho foi permeada por tensões sociais e econômicas. A CLT de 1943 consolidou conquistas oriundas de reivindicações operárias e buscou conciliar interesses de classes, integrando o ideário do constitucionalismo social e a influência positivista do Estado Novo. Essa codificação, embora tida por muitos como paternalista, representou a

institucionalização de direitos fundamentais, inserindo o Brasil no rol das nações com uma legislação protetiva ao trabalhador (Feliciano, 2024).

Nas décadas seguintes, as reformas trabalhistas foram marcadas pela tensão entre o garantismo social e as políticas de flexibilização. De acordo com Feliciano (2024), a partir de 2017, o país vivenciou uma inflexão normativa que redefiniu o paradigma protetivo da CLT, buscando adaptar as relações laborais ao mercado neoliberal. Essa reforma, contudo, trouxe desafios para a manutenção do equilíbrio entre eficiência econômica e proteção social, reacendendo o debate sobre a função humanizadora do Direito do Trabalho e sua essencialidade como instrumento de justiça social e de preservação da dignidade humana nas relações produtivas.

4.2 Mediação e Conciliação: Conceitos Gerais e Processo do Trabalho

De acordo com Bickel e Alkmim (2021), a mediação e a conciliação surgem como instrumentos essenciais para o aprimoramento do sistema judiciário brasileiro, em especial após o advento do Código de Processo Civil de 2015, que instituiu práticas voltadas à autocomposição e à desjudicialização dos conflitos. Esses métodos fortalecem o princípio constitucional do acesso à Justiça, permitindo que as partes envolvidas encontrem soluções adequadas e céleres para seus litígios, com menor custo e maior eficiência. Ao valorizar o diálogo e a cooperação, tais práticas reduzem a sobrecarga dos tribunais e promovem uma cultura de pacificação social, em que a comunicação e o consenso substituem o confronto judicial.

Nesse contexto, a mediação e a conciliação apresentam características complementares e desempenham papel relevante na democratização da Justiça, uma vez que possibilitam às partes a corresponsabilidade na solução de seus próprios conflitos. Na conciliação, há maior intervenção do conciliador, que propõe alternativas concretas, enquanto na mediação o mediador atua como facilitador do diálogo, incentivando a reconstrução das relações e a busca por um entendimento mútuo. Tais práticas consolidam-se como mecanismos eficazes na construção de uma Justiça mais acessível, humanizada e participativa, refletindo a transformação do paradigma jurídico tradicional para um modelo mais colaborativo e socialmente justo (Bicke e Alkmim, 2021).

4.2.1 Procedimentos e Garantias

De acordo com Cruz e Nunes (2024), a mediação e a conciliação representam instrumentos fundamentais na busca por soluções pacíficas e céleres dos conflitos trabalhistas. Essas práticas, inseridas no contexto dos meios extrajudiciais de resolução de controvérsias, visam promover a pacificação social e a redução da sobrecarga do Poder Judiciário, oferecendo alternativas menos onerosas e mais acessíveis. A mediação, especialmente, destaca-se por restabelecer o diálogo entre as partes, estimulando a cooperação e o entendimento mútuo. Já a conciliação, conduzida por um terceiro imparcial, favorece a construção de acordos baseados na autonomia das partes, fortalecendo a efetividade do direito e a harmonia nas relações laborais.

A efetividade desses métodos, conforme apontam as autoras, depende da consolidação de uma cultura de diálogo e cooperação que valorize a autocomposição. A legislação brasileira, por meio do Código de Processo Civil de 2015 e da Lei nº 13.140/2015, assegura garantias procedimentais para a aplicação da mediação e conciliação, priorizando a voluntariedade, a imparcialidade e a confidencialidade. Essas garantias asseguram que os acordos sejam justos e legítimos, preservando os direitos fundamentais dos trabalhadores e a segurança jurídica das partes envolvidas. Assim, a adoção ampla desses mecanismos contribui para uma justiça mais participativa, eficiente e humanizada (Cruz e Nunes, 2024).

Segundo Cordeiro, Almeida e Belo (2024), a mediação e a conciliação representam instrumentos essenciais de gestão de conflitos jurídicos no contexto do acesso à justiça no Brasil. Ambas as técnicas priorizam o diálogo, a autonomia da vontade e a imparcialidade como princípios norteadores, reforçando a importância da autocomposição na resolução de litígios. Enquanto a conciliação se caracteriza pela atuação mais participativa do conciliador, que pode sugerir soluções, a mediação se fundamenta na facilitação da comunicação entre as partes, permitindo que estas próprias construam um acordo mutuamente benéfico. Esses métodos, regulamentados por legislações específicas, como as Leis nº 13.105/2015 e nº 13.140/2015, têm contribuído para a efetividade do sistema judicial, promovendo celeridade processual e a pacificação social por meio de soluções consensuais.

A adoção de práticas administrativas no campo jurídico, conforme ressaltam Cordeiro, Almeida e Belo (2024), potencializa a eficiência dos procedimentos de mediação e conciliação, integrando planejamento estratégico e indicadores de desempenho para mensuração dos resultados alcançados. Essa integração entre Direito e Administração fortalece o princípio constitucional do acesso à justiça, ampliando a efetividade das políticas públicas de resolução de conflitos. Assim, os métodos consensuais não apenas reduzem a sobrecarga do Judiciário, mas também consolidam uma cultura de diálogo e cooperação entre as partes envolvidas, assegurando um processo justo, célere e transparente.

Para Sousa e Brelàz (2024), os métodos de mediação e conciliação representam instrumentos essenciais para a pacificação social e o aprimoramento das relações jurídicas. A mediação é caracterizada pela atuação de um terceiro imparcial que facilita o diálogo entre as partes, promovendo a comunicação e a compreensão mútua com vistas à construção de uma solução conjunta. Já a conciliação, embora semelhante, é mais diretiva, permitindo que o conciliador proponha soluções possíveis, especialmente em situações em que não há vínculo anterior entre os envolvidos. Ambos os métodos se fundamentam em princípios como a boa-fé, a imparcialidade e a busca pelo consenso, o que assegura uma resolução eficiente e humanizada das controvérsias.

Sendo assim, a adoção de práticas autocompositivas no âmbito jurídico reforça a efetividade do acesso à justiça e a valorização da autonomia das partes. A mediação e a conciliação, enquanto mecanismos de diálogo e cooperação, garantem maior celeridade processual, redução de custos e fortalecimento das relações sociais, além de promover uma cultura de paz e corresponsabilidade. Tais procedimentos consolidam-se como instrumentos que aliam técnica e sensibilidade jurídica, oferecendo às partes segurança e legitimidade em suas decisões (Sousa e Brelàz, 2024).

4.3 Aspectos Práticos e Doutrinários

De acordo com Romar e Cioffi (2019), o direito do trabalho contemporâneo reflete as transformações da economia global e a consequente flexibilização das relações laborais. A introdução do trabalho intermitente, formalizada pela Reforma Trabalhista de 2017, representa uma tentativa de reduzir a informalidade, mas também revela um

cenário de precarização das condições laborais. A fragmentação da remuneração e a ausência de continuidade na prestação de serviços criam desafios à efetividade dos direitos fundamentais, como a garantia do salário-mínimo e o acesso a benefícios como férias e décimo terceiro salário, configurando tensões entre eficiência econômica e justiça social.

Dessa forma, a análise jurídica dos aspectos práticos e doutrinários do direito trabalhista exige a compatibilização entre a legislação infraconstitucional e os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da norma mais favorável ao trabalhador. A prática do pagamento fragmentado e a descontinuidade contratual do trabalho intermitente demonstram a necessidade de interpretação conforme à Constituição, de modo a assegurar que os direitos fundamentais não sejam esvaziados por normas infralegais. Assim, a efetividade desses direitos requer uma atuação hermenêutica que privilegie a proteção do trabalhador e o equilíbrio nas relações laborais (Romar e Cioffi, 2019).

Segundo Delgado e Delgado (2017), o direito do trabalho deve ser compreendido como um instrumento de efetivação da dignidade da pessoa humana e de concretização da justiça social, tendo por base a matriz constitucional de 1988 e os princípios do Estado Democrático de Direito. A Constituição consagra o trabalho como fundamento da ordem econômica e social, estabelecendo que a valorização do trabalho humano deve prevalecer sobre o capital. Assim, o direito trabalhista assume papel civilizatório ao garantir condições mínimas de igualdade material entre empregado e empregador, limitando o poder econômico e promovendo a inclusão social através da proteção jurídica aos trabalhadores.

Nesse contexto, os autores destacam que a reforma trabalhista de 2017, ao alterar substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho, representou um retrocesso na proteção jurídica do trabalhador, afastando-se dos fundamentos constitucionais de justiça social e da função civilizatória do direito. A flexibilização de direitos, a ampliação da jornada e a redução das garantias sindicais e salariais evidenciam um retorno à lógica de subordinação e desigualdade nas relações de trabalho, comprometendo o equilíbrio social conquistado ao longo do século XX (Delgado e Delgado, 2017).

O direito trabalhista contemporâneo tem buscado mecanismos que tornem a solução de conflitos mais célere e eficiente, e a arbitragem se apresenta como uma alternativa relevante nesse contexto. A inserção do artigo 507-A na Consolidação das Leis do Trabalho possibilitou que determinadas relações laborais fossem submetidas à arbitragem, desde que respeitados os critérios de disponibilidade dos direitos e a vontade expressa do empregado. Essa prática visa não apenas desafogar o Poder Judiciário, mas também proporcionar maior especialização e tecnicidade na resolução de litígios trabalhistas, especialmente em situações em que o trabalhador detenha capacidade econômica e jurídica suficiente para negociar suas condições de forma equilibrada (Rubin e Tonial, 2021).

A utilização da arbitragem, conforme destacam as autoras, reforça o princípio da autonomia da vontade, preservando ao mesmo tempo a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. Embora ainda existam debates sobre a hipossuficiência do empregado e a indisponibilidade de determinados direitos, observa-se uma tendência de reconhecimento de que, após a cessação do vínculo empregatício, esses direitos adquirem natureza patrimonial e podem ser livremente transacionados. Assim, a arbitragem se consolida como um instrumento legítimo e eficiente para a pacificação das relações laborais, desde que respeitados os limites legais e éticos que norteiam o direito do trabalho (Rubin e Tonial, 2021).

4.4 Vantagens, Desafios e Críticas

Conforme Silva (2023), a mediação e a conciliação representam instrumentos eficazes para a resolução de conflitos na esfera trabalhista, uma vez que promovem soluções céleres, econômicas e pautadas no diálogo. Essas práticas permitem que empregadores e empregados encontrem um ponto de equilíbrio sem a necessidade de prolongadas disputas judiciais, favorecendo a manutenção de um ambiente de trabalho mais colaborativo. Além disso, proporcionam a humanização das relações laborais, fortalecendo valores como o respeito, a empatia e a cooperação, o que contribui diretamente para a construção de um sistema de justiça mais acessível e participativo.

Entretanto, a aplicação desses métodos também enfrenta desafios significativos, como a resistência de parte dos operadores do direito e a falta de preparo de mediadores e

conciliadores para lidar com disputas marcadas por desigualdade de poder. A ausência de caráter coercitivo nesses processos pode reduzir a eficácia em conflitos trabalhistas complexos, onde o trabalhador se encontra em posição de vulnerabilidade diante do empregador. Ainda assim, a mediação e a conciliação configuram alternativas promissoras à judicialização excessiva, desde que acompanhadas de políticas públicas que fortaleçam a cultura do diálogo e promovam a capacitação dos profissionais envolvidos (Silva, 2023).

Segundo Ruiz (2025), a mediação e a conciliação trabalhista configuram-se como instrumentos essenciais na busca por uma justiça mais célere, humanizada e participativa. Esses métodos alternativos de resolução de conflitos proporcionam benefícios significativos, como a redução do tempo processual, a diminuição dos custos judiciais e o fortalecimento das relações interpessoais entre empregado e empregador. Além disso, destacam-se pela flexibilidade e pela confidencialidade, permitindo que as partes alcancem soluções mais adequadas às suas necessidades específicas, sem a rigidez dos trâmites judiciais tradicionais. No âmbito laboral, essas práticas reforçam o diálogo e a cooperação, princípios indispensáveis para o equilíbrio nas relações de trabalho e para a efetividade dos direitos sociais.

Contudo, a consolidação da mediação e da conciliação trabalhista no Brasil ainda enfrenta desafios estruturais e culturais. A resistência de operadores do direito à adoção desses métodos, a carência de profissionais qualificados e a limitada infraestrutura para sua aplicação dificultam sua expansão em larga escala. Soma-se a isso a cultura de judicialização e a visão adversarial ainda predominante, que favorece o litígio em detrimento da cooperação. A superação desses obstáculos exige investimentos contínuos em capacitação, políticas públicas e mudança de mentalidade jurídica, a fim de promover uma cultura de pacificação social pautada na autocomposição e na corresponsabilidade das partes (Ruiz, 2025).

A mediação e a conciliação no contexto trabalhista representam instrumentos fundamentais para a efetivação dos princípios da celeridade e do acesso à justiça, pois proporcionam uma via alternativa à morosidade do Judiciário. Essas práticas permitem que as partes envolvidas dialoguem e encontrem soluções consensuais para seus conflitos,

reduzindo custos e fortalecendo a pacificação social. Além disso, a autonomia da vontade e o respeito à dignidade do trabalhador são preservados, promovendo um ambiente mais colaborativo e eficiente para a resolução das demandas laborais (Araújo, Amorim e Carvalho 2024).

Por outro lado, os autores ressaltam que a aplicação dessas técnicas enfrenta desafios significativos, especialmente devido à hipossuficiência do empregado e à indisponibilidade de determinados direitos trabalhistas. A falta de preparo técnico de algumas partes e a resistência cultural à adoção desses métodos dificultam sua plena efetividade. Ademais, a celebração de acordos deve sempre respeitar os limites legais e os direitos fundamentais do trabalhador, evitando que a autocomposição se torne instrumento de renúncia a garantias essenciais, mantendo o equilíbrio nas relações entre empregador e empregado (Araújo, Amorim e Carvalho 2024).

4.5 Experiência Comparada e a Reforma Trabalhista

As reformas trabalhistas implementadas no Brasil foram fortemente influenciadas por experiências internacionais, sobretudo as da Espanha e do México, que seguiram uma lógica neoliberal de flexibilização das relações de trabalho. O objetivo central era reduzir os custos da mão de obra e ampliar a competitividade econômica, sob o argumento de que isso geraria mais empregos formais. No entanto, as evidências apontam para um resultado oposto: aumento da precarização das relações laborais, crescimento do trabalho informal e diminuição dos direitos sociais básicos, fenômenos que, no caso brasileiro, também se agravaram com o advento da pandemia de COVID-19, revelando a fragilidade estrutural do mercado de trabalho frente às crises econômicas (Beltramelli Neto e Outi, 2022).

Nesse sentido, a análise comparada das reformas demonstra que a simples flexibilização das normas trabalhistas não assegura a ampliação do emprego nem o fortalecimento do desenvolvimento econômico sustentável. No Brasil, após a promulgação da Lei n.º 13.467/2017, houve redução do poder sindical, ampliação das formas precárias de contratação e enfraquecimento da proteção jurídica do trabalhador. Os dados econômicos do período pós-reforma indicam que as promessas de geração de empregos não se concretizaram, enquanto a desigualdade e a vulnerabilidade social se

intensificaram. Assim, a experiência brasileira confirma que a regulação do trabalho deve estar pautada na proteção social e na valorização do emprego digno, e não apenas em ajustes de mercado (Beltramelli Neto e Outi, 2022).

A análise comparada das reformas trabalhistas revela que os países que promoveram políticas de flexibilização excessiva, sob a justificativa de modernização das relações laborais, acabaram ampliando a desigualdade e o desemprego. A experiência de nações como França, Estados Unidos e Colômbia demonstra que a redução da jornada de trabalho, quando acompanhada de políticas públicas voltadas à redistribuição de renda e valorização do emprego formal, pode resultar em crescimento econômico sustentável e em melhorias nas condições de vida do trabalhador. No caso francês, por exemplo, a diminuição da jornada semanal contribuiu para a criação de novos postos de trabalho, sem comprometer a produtividade ou a competitividade do país (Azerêdo, 2024).

Observa-se ainda que, no Brasil, a reforma trabalhista de 2017 seguiu a tendência neoliberal de flexibilização e desregulamentação, ampliando formas precárias de contratação e enfraquecendo o poder sindical. Essa mudança não representou avanços significativos na redução do desemprego, tampouco na geração de novos postos formais, mas reforçou um cenário de insegurança trabalhista e de enfraquecimento das garantias sociais. A experiência comparada mostra, portanto, que políticas de redução da jornada laboral, aliadas à proteção social e à intervenção estatal equilibrada, podem se tornar instrumentos eficazes de justiça social e fortalecimento do mercado interno (Azerêdo, 2024).

De acordo com Fonseca e Melo Filho (2023), as reformas trabalhistas realizadas no Brasil e na Espanha apresentam um paralelo relevante no contexto da flexibilização das relações laborais sob uma ótica neoliberal. No caso brasileiro, a Lei nº 13.467/2017 promoveu profundas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, inspirando-se nas reformas espanholas de 2010, 2011 e 2012, que também buscaram reduzir a rigidez do mercado de trabalho. Entretanto, tais mudanças resultaram no enfraquecimento das entidades sindicais, na ampliação da precarização das condições de trabalho e na fragilização dos mecanismos de proteção social. O discurso de modernização e aumento de competitividade empresarial acabou por beneficiar predominantemente o capital

financeiro, enquanto a classe trabalhadora enfrentou perda de direitos e redução de garantias históricas.

A experiência espanhola mais recente, por sua vez, ilustra um caminho inverso. A reforma de 2022, construída por meio de amplo diálogo social entre governo, trabalhadores e empregadores, buscou reverter os efeitos negativos das políticas anteriores ao priorizar o emprego estável, restringir a contratação temporária e fortalecer os sindicatos. Essa mudança demonstrou que a desregulamentação excessiva não promove crescimento sustentável nem melhora a qualidade do emprego, sendo essencial a retomada do equilíbrio entre flexibilidade econômica e proteção social. Assim, a análise comparada evidencia a necessidade de o Brasil reavaliar seus rumos, inspirando-se em modelos que conciliem eficiência produtiva com justiça social (Fonseca e Melo Filho, 2023).

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados e discussões do estudo sobre mediação e conciliação na área trabalhista evidenciam a relevância desses mecanismos como instrumentos de promoção da justiça social e da pacificação dos conflitos laborais. Conforme Silva (2023) e Ruiz (2025), a aplicação prática dessas técnicas demonstra benefícios concretos, como celeridade e redução de custos processuais, o que favorece tanto empregados quanto empregadores. A prática observada confirma o que Bickel e Alkmim (2021) sustentam ao afirmar que a mediação humaniza o sistema judicial ao estimular o diálogo e a corresponsabilidade entre as partes. No entanto, persistem limitações estruturais, como a carência de mediadores capacitados e a resistência cultural à autocomposição, o que restringe o alcance pleno de seus objetivos.

Os achados revelam também que a sinergia entre teoria e prática é fundamental para consolidar a cultura da mediação. Cordeiro, Almeida e Belo (2024) destacam que a integração de práticas administrativas e jurídicas potencializa a eficiência dos processos de mediação e conciliação, alinhando-se ao observado em contextos reais, onde o planejamento e a mensuração de resultados se mostraram essenciais para a efetividade dos acordos. Na experiência prática, a conciliação demonstrou ser mais produtiva em situações de menor complexidade, enquanto a mediação se revelou mais adequada para casos que exigiam reconstrução do vínculo comunicativo entre as partes, corroborando a distinção teórica apontada por Sousa e Brelàz (2024).

Outro ponto relevante consiste nos impactos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre a aplicação dos métodos consensuais. Delgado e Delgado (2017) alertam que as mudanças legais reduziram a proteção social, tornando a mediação ainda mais necessária como instrumento de equilíbrio entre capital e trabalho. Observou-se na prática que, em

meio à flexibilização das normas, a mediação funcionou como via de mitigação de conflitos, evitando litígios prolongados e promovendo acordos pautados na boa-fé. Essa constatação reforça o que Romar e Cioffi (2019) discutem ao defender que a compatibilização entre eficiência econômica e justiça social depende de uma interpretação constitucional que privilegie a dignidade humana.

Por fim, a análise prática permite afirmar que os métodos autocompositivos representam uma evolução do paradigma jurídico tradicional, aproximando o Direito do ideal de justiça participativa defendido por Golovina e Tomashevski (2022). A prática revelou que, quando aplicados com imparcialidade e técnica, mediação e conciliação fortalecem a autonomia das partes e a efetividade do acesso à justiça. Contudo, conforme Araújo, Amorim e Carvalho (2024), é imprescindível que se mantenham os limites legais para evitar a renúncia de direitos trabalhistas. Assim, a experiência confirma que a mediação trabalhista é mais do que uma técnica processual: é um caminho ético e socialmente transformador, que harmoniza teoria e prática na construção de um sistema jurídico mais humano e inclusivo.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As considerações finais do estudo sobre mediação e conciliação na área trabalhista evidenciam que esses mecanismos representam avanços significativos na efetivação do acesso à justiça, na promoção da celeridade processual e na humanização das relações de trabalho. A análise teórica e prática demonstrou que a utilização de métodos autocompositivos, como a mediação e a conciliação, não apenas reduz a morosidade e os custos processuais, mas também reforça os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Os resultados indicam que, ao favorecer o diálogo e a corresponsabilidade, esses instrumentos contribuem para a pacificação social e para a reconstrução das relações laborais de forma cooperativa e equilibrada, promovendo soluções mais sustentáveis e menos adversariais.

A interpretação dos resultados revela ainda que a mediação e a conciliação, quando conduzidas por profissionais capacitados e imparciais, tornam-se ferramentas eficazes para superar a cultura do litígio e consolidar um novo paradigma jurídico pautado na cooperação e no consenso. Contudo, as limitações estruturais e culturais, como a carência de mediadores qualificados, a falta de infraestrutura adequada e a resistência de alguns operadores do direito, continuam sendo entraves para a consolidação plena desses métodos. Isso reforça a necessidade de políticas públicas voltadas à formação continuada de mediadores e à difusão de uma cultura de diálogo, que valorize a autonomia das partes e a construção conjunta das soluções.

Do ponto de vista das implicações práticas, o estudo confirma que a aplicação efetiva da mediação e da conciliação pode reduzir significativamente a sobrecarga do Poder Judiciário e ampliar o acesso dos trabalhadores à justiça, sobretudo em demandas de menor complexidade. Ao mesmo tempo, evidencia-se que tais mecanismos, se

utilizados de maneira ética e equilibrada, preservam os direitos fundamentais e evitam que a autocomposição se converta em renúncia de garantias trabalhistas. Assim, o fortalecimento desses métodos deve caminhar lado a lado com o compromisso institucional de assegurar condições de igualdade entre as partes e de garantir a observância dos princípios protetivos que regem o Direito do Trabalho.

Por fim, a relevância dos achados reside na constatação de que a mediação e a conciliação não se limitam a instrumentos procedimentais, mas configuram verdadeiros agentes de transformação social. Ao promoverem a escuta, o respeito e a corresponsabilidade, elas ressignificam a função do Direito como instrumento de justiça e não apenas de resolução formal de disputas. Suas possíveis aplicações extrapolam o âmbito jurídico, alcançando o campo das relações humanas e organizacionais, onde o diálogo e a empatia se tornam elementos centrais para a convivência harmoniosa. Assim, o estudo conclui que a consolidação da mediação e da conciliação trabalhista é um caminho viável e necessário para o fortalecimento de uma justiça mais acessível, célere e humanizada, capaz de equilibrar a eficiência econômica com a preservação da dignidade do trabalhador e da paz social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, GABRIELLA IVANISE CARVALHO; AMORIM, GABRIELLE TEIXEIRA; CARVALHO, FABRÍCIO DE FARIAS. As técnicas de autocomposição na Justiça do Trabalho: benefícios e desafios para empregadores e empregados. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 10, n. 05, maio 2024.

AZERÊDO, Arilson Fidelis de. **A redução da jornada de trabalho e o desemprego: análise à luz do direito comparado e da experiência brasileira**. Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2024.

BELTRAMELLI NETO, SILVIO; OUTI, LUÍZA CARVALHO. Reforma trabalhista brasileira e geração de empregos: experiências comparadas e evidências antes e durante a pandemia de covid-19. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 67, n. 2, p. 9-49, maio/ago. 2022.

BICKEL, Janaína Silveira Castro; ALKMIM, Tarcila Alkmim e. Conciliação e mediação como método de solução de conflitos. **Revista Educação e Sociedade**, Montes Claros, 2021.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022.

CARVALHO, Sarah de Castro; SARAIVA, Marize de Fátima Alvarez. **Evolução histórica do direito trabalhista e a escravidão contemporânea: um retrocesso em relação à Lei Áurea**. Jornal Eletrônico – Faculdades Integradas Vianna Júnior, 2021.

CORDEIRO, Sueli Guimarães Macedo; ALMEIDA, Lilian Menezes de; BELO, Juliana Alves. Gestão de conflitos jurídicos: mediação, conciliação, negociação e arbitragem e suas interfaces com os instrumentos da administração. **Revista Intrépido: Iniciação Científica**, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, jan./jul. 2024.

CRUZ, FERNANDA OLIVEIRA; NUNES, SHÂMYA CAROLINE SOUSA. O papel da mediação e conciliação como alternativas na abordagem dos conflitos nas relações trabalhistas. **Revista REASE**, 2024.

CRUZ, Roberto Moraes; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz; MOSCON, Daniela Campos Bahia; ESTEVEZ, Germano Gabriel Lima; VISEU, João; LÓPEZ-NÚÑEZ, María Inmaculada; ABACAR, Mussa; KIENEN, Nádia;

BARROS, Sabrina Cavalcanti; KNAPIK, Janete; CASSIANO, Simone; PORTO, Juliana B. *O Direito ao Trabalho Decente*. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 23, n.2, 2023.

DELGADO, MAURICIO GODINHO; DELGADO, GABRIELA NEVES. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FELICIANO, GUILHERME GUIMARÃES. **Breve e longa jornada do direito do trabalho brasileiro: apontamentos críticos sobre a evolução histórica do juslaboralismo no Brasil**. Coleção Estudos ENAMAT – História e Memória do Direito do Trabalho: Mitos da Formação e Positivização do Direito Laboral no Brasil. Brasília: ENAMAT, 2024.

FONSECA, Vanessa Patriota da; MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. Reforma Trabalhista: o que a Espanha ensina ao Brasil? **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 6, p. 1-35, 2023.

FONTANA, Clarissa Peres. A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 7, n. 7, p. 1155–1168, jul. 2021.

GOLOVINA, SVETLANA YU.; TOMASHEVSKI, KIRILL L. Social justice and humanism as axiological principles of labor law and the concept of the quality of working life. **Kutafin Law Review**, v. 9, n. 4, p. 611–640, 2022.

MACHADO, CARMO SOUSA; OLIVEIRA, JOÃO GALAMBA DE. Direito à desconexão – como evitar a intrusão e a exaustão? **Revista Internacional de Direito do Trabalho**, 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins; CIOFFI, Leandro. A efetividade de direitos fundamentais trabalhistas delimitando a forma de pagamento no trabalho intermitente. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 24, n. 9, p. 293-310, set./dez. 2019.

RUBIN, JÚLIA ELIZA; TONIAL, MAIRA ANGÉLICA DAL CONTE. O uso da arbitragem na solução de conflitos relacionados ao direito do trabalho laboral. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v.7, n.2, p. 13846-13859, 2021.

RUIZ, Ilson Vieira. Caminhos alternativos para a resolução de conflitos: vantagens e facilitação no atendimento das demandas sociais. **Revista Científica Multidisciplinar Lattice**, São Paulo, v. 2, n. 2, 2025.

SANTOS, Gilson Cássio de Oliveira; MAGALHÃES JUNIOR, José Evandro; PEREIRA, Alisson Diniz. A pejetização nas relações de trabalho: fraude ou recompensa? **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 2, 2024.

SILVA, FERNANDO SALUSTINO DA. A aplicabilidade da mediação e da conciliação no Brasil: análise das semelhanças e diferenças dos institutos. **Revista do Centro Universitário São José**, 2023.

SOUSA, Alessandro Marques de; BRELÀZ, Gabriela de. Conflitos organizacionais: conceitos e estratégias de solução. **Revista Liceu On-line**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 101-124, jul./dez. 2024.