

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM
HELDER CÂMARA**

**FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE
CONFLITOS**

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI

ADRIANA SILVA MAILLART

NIVALDO DOS SANTOS

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias

Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

F723

Formas consensuais de solução de conflitos [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/
UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;

coordenadores: Adriana Goulart de Sena Orsini, Adriana Silva Maillart, Nivaldo Dos Santos
– Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-131-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Solução de conflitos. I.
Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo
Horizonte, MG).

CDU: 34



XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Apresentação

APRESENTAÇÃO

É com imensa satisfação que apresentamos a presente obra coletiva, composta por artigos defendidos de forma brilhante, após rigorosa e disputada seleção pelo sistema "duplo cego", no Grupo de Trabalho intitulado Formas Consensuais de Solução de Conflitos, durante o XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, ocorrido entre 11 e 14 de novembro de 2015, em Belo Horizonte/MG, sobre o tema Direito e Política: da vulnerabilidade à sustentabilidade.

Referidos trabalhos, de extrema relevância para a pesquisa em direito no Brasil, demonstram notável rigor técnico, sensibilidade e originalidade, encaminhados em uma perspectiva abrangente e contemporânea: a solução de conflitos por meio de formas judiciais e extrajudiciais.

De fato, a teoria e a aplicação dos métodos complementares de solução de conflitos, especialmente os que são orientados pela busca por soluções dialogadas e não impositivas, fortalecem o desenvolvimento da cultura voltada à paz social e do tratamento adequado dos conflitos, bem como da efetivação dos direitos fundamentais, em especial, o acesso à Justiça.

Entre os temas especificamente tratados nesta obra, merecem menção, as soluções consensuais e o acesso à Justiça; a visão da fraternidade e a solução de conflitos; a conciliação trabalhista: perspectivas e possibilidades; a mediação em suas mais diversas possibilidades e potencialidades, inclusive aquela alicerçada na ética da alteridade; a Justiça Restaurativa, no Poder Judiciário, como também na Escola; o Tribunal Multiportas e a Resolução 125 do CNJ, dentre outros.

A presente obra coletiva demonstra uma visão lúcida e questionadora sobre as formas de solução de conflitos, suas problemáticas e sutilezas, sua importância para o exercício da cidadania e para a defesa de uma sociedade plural, pelo que certamente será de excelente aceitação junto à comunidade acadêmica.

Por fim, gostaríamos de agradecer e parabenizar a todos os autores pela excelência dos artigos apresentados neste Congresso e desejamos que você leitor, como nós, tenha a

oportunidade de aprender e refletir a partir das abordagens expostas nos interessantes artigos que integram esta obra, animando-se a somar forças aos que empreendem grandes esforços para aprimorar as formas consensuais de solução de controvérsias no Brasil.

Boa leitura!

A POSSIBILIDADE DE MEDIAÇÃO NO CONFLITO COLETIVO: UM ESTUDO COMPARADO ENTRE O DIREITO DE GREVE HISPANO BRASILEIRO.

LA POSIBILIDAD DE UTILIZACIÓN DELA MEDIACIÓN EN EL CONFLICTO COLECTIVO: UN ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE EL DERECHO DE HUELGA BRASILEÑO Y EL DERECHO ESPAÑOL.

Maria Eduarda Ribeiro Cintra

Resumo

O artigo faz uma análise comparada entre o tratamento dado ao direito de greve espanhol e o brasileiro focando em uma forma consensual de solução de conflitos que é a mediação. Para tanto, aborda o tratamento constitucional dado à esse direito em ambos os sistemas e os outros marcos legais que possibilitam as distintas formas de resolução de um conflito coletivo. Por meio do artigo, depreende-se que o modelo espanhol de resolução de conflitos coletivos, especialmente quanto ao direito de greve, é mais eficiente que o modelo brasileiro que busca a resolução desses litígios somente pela via do processo judicial, que não tem se mostrado como meio pertinente para solução social do conflito.

Palavras-chave: Conflito coletivo, Greve, Autocomposição, Mediação

Abstract/Resumen/Résumé

El artículo hace un análisis comparativo entre el tratamiento del derecho de huelga español y el brasileño, con un enfoque en una forma convenida de solución de controversias que es la mediación. Por lo tanto, se aborda el tratamiento constitucional de el presente derecho en ambos sistemas y otros marcos legales que posibilitan a las diferentes formas de solución de un conflicto colectivo. A través del artículo, se muestra que el modelo español para la resolución de los conflictos colectivos, especialmente en relación con el derecho de huelga, es más eficiente que el modelo brasileño que busca resolver estas disputas solamente por medio de procedimientos judiciales, que no se han demostrado como medio pertinente para la solución social del conflicto.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Conflicto colectivo, Huelga, Autocomposición, Mediación

AS POSSIBILIDADES DA MEDIAÇÃO NO CONFLITO COLETIVO: UM ESTUDO COMPARADO ENTRE O DIREITO DE GREVE HISPANO BRASILEIRO

I. INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por escopo analisar o modelo espanhol de mediação na resolução de conflitos coletivos para propor a implementação desse meio de resolução na área trabalhista brasileira.

A resolução de uma disputa, seja ela coletiva ou individual, através do processo judicial muitas vezes é incapaz de resolver o conflito, só o fazendo acirrar. Devemos compreender que acordos não são suficientes, na maioria das vezes, para superar um conflito e que um método adequado e a linguagem utilizados devem ser levada em conta na hora da resolução.

A mediação é um meio autocompositivo de resolução de conflitos onde há a participação de um terceiro, o mediador, como um facilitador do diálogo entre as partes, para que elas sejam capazes de maximizar as semelhanças e minimizar as diferenças. O escopo da mediação é a transformação do conflito.

É um instrumento capaz de ressignificar a relação existente entre as partes, é um meio que não enxerga as tensões presentes no conflito como algo a ser erradicado, mas sim como algo que pode ser utilizado de maneira construtiva na relação social existente entre elas, é um instrumento de pacificação social.

Por isso, defender-se-á a implementação, pelo Estado brasileiro, desse meio adequado para resolução de conflitos coletivos, em especial no que tange o movimento grevista, que se submetido à um método adequado, evitaria o ajuizamento de alguns dissídios coletivos na justiça trabalhista.

Para se chegar a essa compreensão, analisar-se-á as diferentes evoluções históricas do direito de greve espanhol e brasileiro e o atual regime aplicado a esses tipos de conflitos.

Será abordado um pouco sobre esse fenômeno natural que permeia a vida social, qual seja o conflito. Far-se-á distinções sobre os diferentes métodos de resolução heterocompositivos e autocompositivos, especificando e debatendo as vantagens e desvantagens de cada um deles.

E, por fim, focar-se-á no experiência espanhola de adoção da mediação como meio apto à resolução de tais conflitos coletivos, analisando dados dos Institutos

Laborais à nível nacional e à nível da Comunidade Autónoma de Madrid, com os seus respectivos tratamentos jurídicos.

II. REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO DE GREVE

II.1 Direito de greve espanhol

Atualmente, o direito de greve espanhol está preconizado no art. 28.2 da Constituição Espanhola, onde limita-se a o reconhecer como um direito fundamental. Não há, no texto constitucional, uma definição do que é o direito de greve, muito menos uma descrição desse direito, incumbindo, portanto, ao legislador ordinário a regulamentação desse direito. A única coisa que se pode depreender da Constituição Espanhola é que a greve é um direito subjetivo público com eficácia erga omnes.

Por ser um direito fundamental, vincula os poderes públicos de maneira imediata, não podendo ser objeto de regulação por Decreto-Lei, de acordo com o art. 86.1 CE, muito menos de delegação ao Parlamento. Apenas uma Lei Orgânica pode regulá-lo. Diante da inexistência de uma Lei Orgânica, a normativa que atualmente o regula é o Real Decreto Ley nº 17, de 4 de março de 1977, que diz respeito às relações de trabalho juntamente com a perspectiva constitucional dada pela Sentença nº 11, de 1981, de 8 de Abril, do Tribunal Constitucional Espanhol. Esse direito só poderá ser suspenso caso seja declarado Estado de exceção ou de sítio, de acordo com o disposto no art.116 da CE.

O direito de greve é um direito de caráter individual, visto que é um direito do trabalhador e não do sindicato que o representa, cabendo a cada trabalhador decidir se vai ou não somar-se a uma determinada greve, mas cujo exercício é coletivo, já que são as organizações sindicais ou os próprios trabalhadores reunidos em assembleia que vão convocá-la e tomar as decisões sobre os caminhos que serão adotados. Não cabendo aos trabalhadores singularmente considerados, individualmente, deflagrar uma greve.

Para que ocorra o exercício do direito de greve, faz-se necessário cumprir um determinado procedimento, para que a greve não seja considerada abusiva ou ilegal. Algumas ações ocorrem previamente à convocatória da greve. Caso as partes encontrem-se submetidas ao ASEC-V, o V acordo sobre a solução autónoma de conflitos laborais, deve haver a solicitação de uma mediação, feita através de um documento escrito que deverá precisar os objetivos da greve, as ações que foram realizadas até o momento e a data prevista para o início da greve. O funcionamento

dessa mediação, os seus pré-requisitos e as suas consequências serão desenvolvidas posteriormente no artigo.

O primeiro procedimento a ser cumprido é a declaração da greve. Essa convocação, que está disposta no art.3º do Real Decreto Leye (RDLRT), prevê a necessidade de um acordo por parte dos sindicatos, dos representantes dos trabalhadores ou diretamente pelos próprios trabalhadores afetados pelo conflito.

No primeiro caso, os sindicatos devem convocar através de seus órgãos competentes estatutariamente. No segundo caso, os trabalhadores através de seus representantes unitários, enquanto investidos em tal cargo, e no terceiro caso, por votação direta e secreta dos próprios trabalhadores do centro de trabalho, decidida por maioria simples.

Após a declaração da greve, deve haver um pré-aviso ao empresário ou empresários afetados, para que eles saibam que haverá uma greve. Esse documento escrito de pré-aviso deverá conter, no mínimo, os objetivos da greve, para que a contraparte saiba quais são as reivindicações e as causas da greve. As ações que foram tomadas para tentar resolver as diferenças, que serve como prova de boa-fé, demonstrando que houve tentativas de se evitar o conflito.

Além disso, deve conter data de início da greve, contando com o tempo de pré-aviso, sua duração (esse quesito pode variar de acordo com o andamento da greve) e a composição do comitê de greve. Caso submetido ao ASEC-V, deverá especificar o que se foi tentado na mediação, mas que essa não obteve êxito. Caso não haja essa tentativa demonstrada, poderá se considerar a greve ilegal.

O prazo de comunicação varia se o serviço que será paralisado for público ou não. O prazo é de dez dias caso o serviço seja público e de cinco para os outros serviços. Esse prazo pode ser descumprido, conforme uma sentença do tribunal constitucional afirmou, caso haja um acontecimento de força maior, um estado de necessidade que possibilite o não cumprimento de tal obrigação. Um exemplo seria a imposição súbita aos trabalhadores de condições manifestamente arbitrária ou ilegais.

O terceiro procedimento que deve ser cumprido é a constituição do comitê de greve, que nada mais é que um órgão de representatividade excepcional ou ocasional, composto por até 12 pessoas, ao qual cabe participar das atuações sindicais, administrativas ou judiciais que forem realizadas para que o conflito seja resolvido. Esse comitê tem o dever de negociar para chegar a um acordo que ponha um ponto final na greve e de garantir a prestação de serviços necessários à segurança das pessoas

e coisas e à manutenção e preservação dos locais, da maquinaria e instalações durante a greve.

Um dos tópicos que devem ser debatidos pelo comitê juntamente com a autoridade governamental, tópico esse que afeta tanto o Direito brasileiro quanto o espanhol, diz respeito à questão de quais são os serviços essenciais que devem ser continuados ao longo de um greve. Há duas interpretações sobre a questão: a primeira, mais ampla, é de que os serviços essenciais são quase toda a produção ou serviço que não seja totalmente insignificante para a comunidade. Já a segunda, uma visão mais restritiva, é de que os essenciais são aqueles de interesse concreto para os cidadãos. De acordo com a sentença nº 51, de 1986 do Tribunal Constitucional espanhol:

“(…) Se trata de fijar el programa de servicios mínimos con un criterio restrictivo, pues en el propio Art.28.2 CE se utiliza la expresión mantenimiento, que dista de equivaler lingüísticamente a desarrollo regular del propio servicio. El criterio restrictivo, favorable al ejercicio del derecho de huelga, ha de tener en cuenta que ésta ha de mantener una capacidad de presión suficiente como para lograr sus objetivos frente a la Empresa, en principio destinataria de la medida de conflicto, pero no debe serle añadida la presión adicional del daño innecesario que sufre la propia comunidad”

Deve haver, por parte de todos os atores sociais envolvidos, uma delimitação do que são esses serviços essenciais para a comunidade como um todo, a fim de garantir prestações mínimas para evitar danos graves ao patrimônio empresarial e à comunidade. Entretanto, deve ficar claro que a manutenção dos serviços essenciais não é a mesma coisa que o desenvolvimento regular do serviço. Se fosse exigido um desenvolvimento regular do serviço, haveria uma grande limitação do direito de greve.

Outro tópico que permeia ambos os direitos é a publicidade da greve. Cabe aos que declaram a greve o direito de publicizá-la, não apenas o feito da greve em si, mas também suas circunstâncias, os obstáculos que entravam seu desenvolvimento e a postura que está sendo tomada diante dos acontecimentos.

O término da greve pode ocorrer de quatro maneiras distintas no direito espanhol: pelo cumprimento do prazo de duração previsto, pela desistência ou decisão unilateral dos próprios trabalhadores grevistas, pelo acordo entre as partes ou por laudo arbitral feito em uma arbitragem obrigatória.

A primeira hipótese ocorre nos casos em que a greve tem um período determinado de duração, caso esse em que não há a necessidade de desconvocatória, nem de acordo. Já a segunda, que pode ocorrer em qualquer momento, somente exige

que o término ocorra por parte dos trabalhadores que a convocaram. A terceira possibilidade, a mais comum, o acordo é consequência da negociação feita entre as partes e tem eficácia de convênio coletivo, conforme disposto no art. 8.2 da RDLRT. A quarta hipótese, prevista no art. 10 da RDLRT, é uma solução extraordinária e de aplicação restritiva que estabelece a necessidade de uma arbitragem obrigatória proposta pelo Ministério do Trabalho, caso haja determinados pressupostos:

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. El incumplimiento de este acuerdo podrá dar lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 15 y 16.

II. 2 O Direito de greve brasileiro

A Constituição Federal de 1988 consagrou o direito de greve em seu art. 9º. A adesão a um movimento grevista deixou de ser considerada crime, em alguns momentos históricos, ou falta grave do empregado, em outros, para ser considerada um direito de pressão e força dos obreiros em um enfrentamento com as forças empresariais ou com a força estatal, no caso dos servidores públicos.

A norma que regulamenta e define o direito de greve é a Lei nº 7.783, de 1989. Os servidores públicos, apesar de terem albergue constitucional, presente no art. 37, VII, decorrente da Emenda Constitucional nº 19, de 1998, ainda não contam com lei específica que regulamente o seu exercício de greve. Diante da omissão legislativa desse direito, o STF se pronunciou sobre o exercício de tal direito ao julgar um mandado de injunção nº 670, onde reconheceu a mora legislativa e determinou que enquanto houvesse tal omissão, caberia aplicar a Lei de Greve nº 7.783, de 1989.

Da definição de greve trazida por tal Lei, depreendemos algumas características essenciais da greve. A primeira diz respeito a ser um direito de caráter individual, no sentido de que cabe a cada empregado decidir se vai ou não aderir ao movimento grevista, mas de exercício coletivo, já que a sustação individualizada da prestação laboral não é considerada greve, assim como no direito espanhol.

A segunda é a duração temporal que deve ser temporária, pois caso se afaste de suas finalidades, pode ser considerado um abandono do trabalho e não o exercício do direito de greve. Em terceiro lugar, depreende-se o movimento deve ser pacífico, se

não sanções serão aplicadas, nos termos dos art. 14 e 15 da Lei de Greve e do art.9º da Constituição.

A quarta característica é a noção de que a greve gera a suspensão do contrato de trabalho, como regra geral. Já que se trata de uma sustação das atividades contratuais por parte dos trabalhadores.

Godinho Delgado (2011, p. 194) define a greve como um “instrumento de pressão, que visa propiciar o alcance de certo resultado concreto (...) em geral, de natureza econômico-profissional ou contratual trabalhista”. Como qualquer direito, algumas limitações foram impostas ao direito de greve brasileiro. Uma delas diz respeito ao princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas, que limita o exercício grevista nos períodos em que os acordos, convenções ou sentenças normativas estão sendo cumpridos, excetuando-se nos casos em que há algum fato novo, imprevisível que possa modificar esses instrumentos negociais coletivos.

Assim como no direito espanhol, alguns requisitos devem ser cumpridos para que a greve não seja considerada abusiva. O primeiro deles diz respeito à tentativa de negociação, conforme dispõe o art. 3º da Lei de Greve. Entretanto, diferentemente do que ocorre no direito espanhol, não foi instituído a necessidade de um método autocompositivo, como a mediação “obrigatória”, que abordaremos mais adiante.

O segundo requisito diz respeito à necessidade de convocação da Assembleia para deliberar sobre a paralisação. Cada entidade sindical deve conter em seu estatuto as formalidades dessa convocação, como o quórum mínimo, entre outros critérios que devem ser estabelecidos.

O terceiro item que deve ser cumprido antes da deflagração do movimento grevista é o aviso prévio ao empregador, que varia de acordo com o serviço. É de 48 horas para as atividades não essenciais e de 72 horas para as essenciais. Vale notar que o prazo brasileiro é consideravelmente menor do que o espanhol, que é de 5 e 10 dias respectivamente.

O quarto quesito é o estabelecimento dos serviços mínimos, indispensáveis à satisfação das necessidades básicas inadiáveis, conforme dispõe o art.11 da Lei de Greve. De acordo com o art. 114, II, §3º da Constituição, a competência para julgar as ações que envolvam o exercício do direito de greve é da Justiça do Trabalho.

No Brasil, estimula-se muito a utilização da negociação coletiva para resolução dos Conflitos Coletivos, seguindo orientação da Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho. É comum ocorrer a conciliação judicial, um

meio que visa um acordo a todo custo, sem a preocupação com a lide social. Outra alternativa que poderia ser utilizada, é a arbitragem, regulamentada pela Lei nº 9.307 de 1996. Entretanto, com a alteração desta pela Lei nº 13.129, de 26 maio de 2015, a possibilidade de aplicação desse método foi vetado, por entendimento de que nem todas as classes de trabalhadores podem ser submetidas a esse procedimento, de acordo com as razões de veto apresentada pela Mensagem nº 162, de 26 de maio de 2015.

Também neste ano, houve a edição da Lei nº 13.140, de 26 de junho, que alterou a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, que dispõe sobre a mediação de conflitos no âmbito da administração pública. Nas suas disposições finais, especificamente no parágrafo único do art. 42, há um indicativo de que o Estado brasileiro permitirá que a mediação seja aplicada às relações de trabalho, entretanto, estabelece que esse direito será regulamentado por lei própria. Não podendo, portanto, ser utilizada para resolução desses conflitos coletivos hoje.

Atualmente, a praxe de resolução dos conflitos coletivos consiste basicamente em três etapas: a negociação coletiva, caso não obtenha êxito, parte-se para uma conciliação feita já no âmbito da esfera judicial, que caso se mostre infrutífera, acarreta em um ajuizamento de um dissídio coletivo de natureza econômica, quando diz respeito à criação de normas e condições de trabalho, ou um dissídio coletivo de natureza jurídica, que abarca apenas hipóteses de discussão acerca da interpretação ou aplicação de regras já existentes.

Percebe-se, então, que o sistema brasileiro carece ainda de uma política, uma legislação que crie implemente meios de resolução alternativas de conflitos coletivos que seja capaz de tratar da lide sociológica do conflito, já que apenas há o indicativo feito na Lei nº 13.140, de 2015, sem a concretização efetiva da política.

III – O CONFLITO

A Teoria da Integração da Sociedade, que foi defendida por Comte, Durkheim, Parsons, entre outros, acreditava que o sistema social que compõe a sociedade é equilibrado e harmônico, enxergando qualquer conflito como uma perturbação, uma exceção que desequilibra a sociedade, segundo afirma Bobbio (2004) no dicionário de política.

Para contrapor tal linha de pensamento, a Teoria da Coerção da Sociedade enxerga o conflito como uma forma de articulação entres os sistemas que compõem a sociedade, produzindo mudanças sociais importantes para a manutenção de mesma.

A palavra conflito é de difícil definição. Definir-se-á conflito como uma situação, ou um conjunto de situações que ocorrem em um determinado período de tempo, que decorre de opiniões, interesses ou vontades distintas entre pessoas ou grupos.

Deve-se ver o conflito como um fenômeno natural que permeia a vida social dos homens. Não se pode enxergá-lo como uma situação necessariamente negativa, pois a resolução, a superação de um conflito possibilita uma oportunidade de crescimento e coesão para as pessoas ou grupos que os enfrentam.

A jurisdição não pode ser adotada como único meio de composição dos conflitos, sejam eles individuais ou coletivos. Até hoje, segundo Alexandre Araújo Costa(2004. p. 162), o direito moderno tende a enxergar o conflito como o vilão da história que merece ser pacificado mediante a aplicação de regras por juízes imparciais. Percebeu-se que nem sempre a jurisdição é o método mais adequado para a resolução de um conflito e passou-se a procurar por métodos alternativos de pacificação social. Denomina-se tais métodos como alternativos por considerarem que o padrão é o processo judicial.

A resolução de uma disputa, como quase sempre ocorre na jurisdição, não resolve o conflito e muitas vezes só o faz acirrar. Deve-se compreender que acordos não são suficientes, na maioria das vezes, para superar um conflito, e que a adoção de uma linguagem específica deve ser levada em conta na hora da resolução, pois a linguagem é um modo de alterar a percepção das partes envolvidas sobre a relação conflituosa.

Os processos que são adotados para a resolução do conflitos tem a capacidade de alterar o seu contexto para algo cooperativo e não competitivo. Deve-se prezar pelas condições que determinam se um conflito será construtivo e não destrutivo.

De acordo com Deutsch (2003. p. 34), um conflito tem inúmeras funções positivas, ele previne estagnações, já que há a possibilidade de criar e modificar normas existentes, estimula interesses e curiosidades, é o meio pelo qual os problemas podem ser manifestados e no qual chegam as soluções, é a raiz da mudança pessoal e social.

Para diferenciar a cooperação da competição, Deutsch (2003) analisa os efeitos sócio-psicológico desses diferentes contextos em três características centrais: a substitubidade, que é o desejo de permitir que as ações de outra pessoa sejam

substituíveis por uma ação própria, a indutibilidade, que consiste na prontidão de ser positivamente influenciado por um outro e a catalisação, analisada pelo desenvolvimento de atitudes positivas ou negativas.

Notou-se que o processo cooperativo gera uma maior divisão do trabalho e uma conseqüente especialização nos papéis exercidos. Há uma utilização mais equilibrada dos recursos disponíveis e uma comunicação mais aberta entre as pessoas, o que possibilita uma maior indutibilidade. Além disso, cabe destacar a maior solidariedade, coordenação de esforços, maior orientação para realização da tarefa e maior produtividade.

Um processo competitivo, por sua vez, é caracterizado pela escassez de comunicação ou, em muitas situações, pela inexistência dela, por uma percepção maior das diferenças entre os integrantes, por atitudes mais hostis e por uma duplicação dos esforços, o que reduz a produtividade do grupo.

Cabe aqui fazer uma diferenciação entre a cooperação intracoletiva e a intercoletiva. A harmonia e o estado cooperativo existente dentro de um mesmo grupo não é repassada, necessariamente, para a dinâmica intercoletiva. Deutsch (2003) cita dois investigadores, Blake e Mouton, que se propuseram a estudar os efeitos de conflitos nas negociações entre grupos. A conclusão a que se chegou foi:

“(...) a competição intercoletiva tem efeitos característicos nas relações internas ao grupo (uma crescente coesão interna, uma mudança para uma liderança orientada ao conflito, maior identificação pessoal dos membros com o seu grupo), nas percepções sobre os externos ao grupo (um aumento na estereotipagem negativa e na percepção de dessemelhanças. (...). Entre grupos altamente competitivos, as negociações são caracterizadas por: uma tendência em supervalorizar as recomendações do próprio grupo e em menosprezar as do outro grupo; desentendimentos de posição mútuos, de maneira que valores comuns são negligenciados e diferenças enfatizadas; uma tendência de apreciar mais a vitória do que o acordo, de modo que um negociador que estabelece um compromisso é visto como um traidor, enquanto um que é inflexível é visto como um herói; uma tendência a desacreditar em uma terceira parte neutra se esta fizer uma recomendação que não seja claramente favorável ao próprio grupo; frequentes impasses em vez de chegar a um acordo mutuamente satisfatório.” (DEUTSCH apud BLAKE, MOUTON, 2003)

A pergunta que se deve fazer é: como tornar um conflito construtivo e não destrutivo? É comum que os processos competitivos e cooperativos induzam espirais

viciosas e virtuosas, respectivamente, intensificando os processos da competição e da cooperação. Mas isso não significa que todo processo competitivo tenda fatalmente a uma espiral negativa sem saídas para um processo colaborativo. Há componentes que podem frear tal espiral, como: existência de valores, instituições, percepção dos altos custos atrelados ao conflito, a existência de elos cooperativos, identificações recíprocas, entre outros.

Deve-se entender as características do conflito destrutivo e construtivo, os seus andamentos para pensarmos em uma maneira adequada de compô-los. Para Deutsch (2003, p.70), a intensificação do conflito destrutivo é resultado de presença de competições que visam vencê-lo, da má-percepção ou percepção enviesada do conflito e por processos de compromisso causados por pressões cognitivas e sociais.

São efeitos do processo competitivo a má-comunicação entre as partes, que não é feita ou quando é realizada serve para enganar ou intimidar a outra parte. Isso leva à utilização de meios ilegítimos para obtenção de informações, como a espionagem, reforçando, conseqüentemente, as expectativas pré-concebidas de cada uma das partes.

Em decorrência dessa má comunicação, há o crescimento da visão de que a única possibilidade de resolução do conflito ocorrerá através de fraude, esperteza ou força superior. O que, por sua vez, leva a uma atitude hostil, aumentando a percepção das dessemelhanças.

Sem a presença de uma motivação adequada para que esforços sejam feitos a fim de resolver o problema, é pouco provável que se alcance um resultado satisfatório para ambas as partes, que se alcance um resultado em que todos saiam ganhando com a situação. Os sentimento de impotência e comodidade devem ser combatidos com o estímulo adequado. Em especial, nos conflitos entre grupos que mantêm uma relação de poder entre si, devem ser estimulados a resolverem problemas que as relações não se tornem insustentáveis ou para que consigam perceber que as relações poderiam ser rearranjadas de maneira mais satisfativa, mais produtiva.

III. 1 Conflitos Coletivos do Trabalho

Os conflitos trabalhistas “surgiram das históricas lutas operárias, relacionadas ao processo de industrialização desenvolvido a partir do século XVII na Europa e nos Estados Unidos, em busca de condições dignas de trabalho” (JAZZAR,

2008, p. 32). Houveram alguns registros anteriores mas que fogem um pouco da nossa abordagem por se tratarem de relações não remuneradas, não assalariadas.

Foi com a Revolução Industrial que os trabalhadores começaram a reivindicar por melhorias nas condições do trabalho, por certas garantias de segurança, de estabilidade e descanso. Em decorrência dessas reivindicações, os trabalhadores começaram a se organizar e se associar, sob forma de sindicatos, para poderem lidar de maneira mais organizada com as manifestações de seus interesses e com a forma de composição destes com os empregadores.

Delgado (2011, p. 32) afirma que os conflitos coletivos são “aqueles que atingem comunidades específicas de trabalhadores e empregadores ou tomadores de serviços”. Eles diferem dos conflitos interindividuais que abrangem “aspectos específicos do contrato bilateral entre as partes ou condições específicas da prestação de serviços pelo obreiro”. O autor divide os conflitos em dois tipos: os que tem natureza jurídica e os que tem natureza econômica. O primeiro grupo diz “respeito a interpretação sobre regras ou princípios jurídicos já existentes”. Já o segundo grupo trata da “divergência acerca de condições objetivas que envolvem o ambiente laborativo e contratos de trabalho, com repercussões de evidente fundo material”.

Normalmente, o instituto da greve está inserido nessa segunda categoria, a de caráter econômico, já que é um instrumento que reivindica por melhores condições trabalhistas para os empregados envolvidos, mas vimos que ele tem uma natureza mista.

Cabe perceber as utilizações dos termos conflito, controvérsia, litígio e dissídio. Segundo Jazzar (2008, p. 34), utiliza-se conflito para abordar a divergência de interesses. O conflito coletivo, seria portanto, a divergência existente entre trabalhadores e empregadores.

Já o termo controvérsia é utilizado quando esse conflito passa a ser tutelado pelo Estado, ou seja, quando o conflito é judicializado. Entretanto, de acordo com o entendimento de Otávio Magano, citado por Jazzar (2008, p. 35), se o conflito for submetido à meios autocompositivos, ele é caracterizado como uma controvérsia, se, todavia, for passível de decisão judicial, será caracterizado como dissídio.

Os conflitos coletivos diferem-se dos conflitos individuais em decorrência do interesse que está em jogo. Segundo Jazzar (2008, p. 36), “se o interesse for de uma ou mais pessoas determinadas, estaremos diante de um conflito individual. Se o interesse for abstrato ou de uma categoria é coletivo.”

IV - AS DIFERENTES FORMAS DE RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS

Há diferentes formas de se compor um conflito, cada qual tem mecanismos de gestão próprios que se adequam ao conflito de maneira mais satisfatória do que outros, transformando algo potencialmente negativo em algo positivo, de maneira a pacificar as partes envolvidas. As diferentes formas de composição são divididas em três grandes gêneros chamados de: autotutela, autocomposição e heterocomposição.

A autotutela é uma forma mais primitiva de resolução de conflitos, surgida quando ainda não existia um Estado que era centralizado, forte o suficiente para, segundo Cintra, Grinover e Dinamarco (2008, p.27), “superar os ímpetos individualistas dos homens e impor o direito acima da vontade dos particulares”. Ou seja, nesse método de resolução, havia a imposição da vontade de um indivíduo sobre o outro, seja através da violência física ou da moral.

São características da autotutela a ausência de um juiz ou de um terceiro que vinculasse as partes a uma decisão e a imposição de uma vontade sobre a outra. Hodiernamente, o exercício do direito de greve e do lockout são manifestações aceitas da autotutela no Direito coletivo do trabalho. Entretanto, o exercício da autotutela muitas vezes é considerado crime.

Ao seu turno, a autocomposição é uma forma de resolução do conflito em que não há uma intervenção vinculativa de um terceiro, onde as partes conseguem compor o conflito através da adequação de seus interesses. Segundo André Gomma de Azevedo (2002, p. 152):

“Originalmente, entendia-se que somente poderia ocorrer a autocomposição se houvesse algum sacrifício ou concessão por uma (e.g. desistência ou submissão) ou por ambas as partes (e.g. transação). Atualmente, entende-se que as partes podem, em decorrência de uma eficiente estrutura transacional adotada, encontrar soluções que satisfaçam integralmente seus interesses, sem que haja sacrifício ou concessão por qualquer uma das partes.”

Até hoje, alguns processualistas brasileiros enxergam a autocomposição como uma solução na qual uma das partes abre mão de seu interesse em prol da outra parte. A ausência de um terceiro com poder de decisão que vincula as partes e o ajuste voluntário de seus interesses são características da autocomposição. Essa autocomposição pode ser direta, sem a presença de um terceiro, uma pessoa neutra, que auxilie na resolução da disputa, como é o caso da negociação, ou pode ser indireta

onde há a presença de um terceiro que assiste às partes, auxiliando-as na composição, como ocorre na mediação e na conciliação.

A heterocomposição, por sua vez, é uma forma de resolução onde há um terceiro que impõe às partes uma decisão, vinculando-as. Nesse caso, as partes não conseguem ou não podem resolver a sua controvérsia, seja porque são de fato incapazes de resolver, seja porque trata-se de um direito não transacionável. São apontados como métodos heterocompositivos a arbitragem e o processo judicial. Como características desse método, temos a presença de um terceiro com poder vinculativo, a lide, a substitutividade e a definitividade.

Alguns autores brasileiros, como Maurício Godinho Delgado (2011), inserem a mediação no gênero heterocompositivo, apesar da maioria absoluta considera-la um método autocompositivo:

“Contudo, parece-nos válida, do ponto de vista científico, a tipologia proposta no presente estudo (isto é, jurisdição, arbitragem, conciliação e, também, de certo modo, a mediação como modalidades de heterocomposição).”

Para Godinho (2011), a mediação está abarcada no meio heterocompositivo, pois conta com a participação de um agente exterior, que interfere na resolução da disputa, seja em maior ou em menor grau. O autor chega a afirmar que a mediação é um instrumento e não um método.

Vale lembrar que a essas formas de resolução alternativa de disputas (RAD) são aplicáveis todos os princípios constitucionais que integram o ordenamento jurídico processual de nosso país (AZEVEDO, 2002, p. 153). Como vantagem dessas formas temos a eficiência e celeridade na resolução do litígio. Como já vimos, as decisões do judiciário são mais morosas e se limitam a determinados tópicos, o que muitas vezes não resulta na pacificação e manutenção dos vínculos entre as partes, e sim em um acirramento do conflito e, possivelmente, em um corte do vínculo relacional.

Deve-se, portanto, buscar cada vez mais a utilização desses métodos ditos alternativos para que haja uma dinamização das relações sociais, para que elas não fiquem engessadas em um processo judicial que não tem capacidade de absorver a realidade e a complexidade apresentadas nos conflitos, em especial nos conflitos do Direito Coletivo do trabalho.

IV. 1 Métodos Autocompositivos

Negociação

A negociação, como já dito, é um método autocompositivo de resolução de conflitos em que as partes interagem entre si, sem o auxílio de um terceiro, uma pessoa neutra a lide que os assistam e tenha poder de decisão vinculativo. Entretanto, cabe ressaltar que na negociação pode haver a intervenção de um terceiro, não neutro à lide, cuja função é a defesa dos interesses de uma das partes. Como bem notou Alexandre Araújo Costa (2003, p. 162), esse papel muitas vezes é “desempenhado por advogados, que muitas vezes representam (ou ao menos assessoram) seus clientes em negociações que visam resolver conflitos”.

O Direito Coletivo do trabalho brasileiro utiliza regularmente a negociação como forma de solução do conflito trabalhista através da chamada negociação coletiva, um procedimento cujo escopo é a produção de uma norma jurídica. Essa norma pode ser de duas espécies: um acordo coletivo de trabalho, negociação estabelecida entre o sindicato da categoria profissional e a empresa, ou uma convenção coletiva de trabalho, negociação entre dois sindicatos, o da categoria profissional e da categoria econômica.

A negociação coletiva exerce um papel fundamental no direito coletivo por ter uma função normativa e sócio-política. Esses instrumentos coletivos são uma fonte essencial do direito do trabalho e permitem o avanço na melhoria das condições trabalhistas para os setores particularizados que representam cumprindo, portanto, uma função sócio política.

Como bem notou Jazzar (2008. p. 60), a negociação coletiva é baseada na autonomia privada coletiva, que nada mais é do que o “poder de auto-regulamentação dos próprios interesses das partes e representa o poder que os grupos profissionais possuem de elaborar normas e vincular-se às fontes do direito.”

Conciliação

É comum que os termos mediação e conciliação sejam tratados como sinônimos. Como bem ressaltou Costa (2004, p. 174), o termo mediação induz ao entendimento de que há um terceiro, que atua de forma neutra entre as partes, já a palavra conciliação “acentua o objetivo típico desse terceiro, que busca promover o diálogo e o consenso”. Dessa maneira, obteríamos a “ideia de que o mediador tem como objetivo promover a conciliação”.

Adotaremos aqui a visão de Luís Warat (2001) que enxerga como conciliação o método autocompositivo em há um terceiro que atua entre as partes,

objetivando um acordo, a simples resolução do problema, um agir estratégico indiferente, que não leva em consideração a dimensão emocional do conflito.

Sendo assim, o conciliador não tem como escopo a validação dos desejos das partes, muito menos a validação dos seus desejos, como terceiro que atua no conflito, mas a simples assinatura de um acordo, mesmo que este esteja em contrariedade com os desejos, objetivos das partes envolvidas. Vale notar, entretanto, que o conciliador não tem poder de decisão vinculativo, as partes não podem ser forçadas a acatar um acordo, caso isso fosse possível, entraríamos na seara da heretocomposição.

No direito coletivo do trabalho, a regulamentação das Comissões Mistas de Conciliação ocorreu através do Decreto nº 21.396, de 1932. Tais comissões, conduzidas por alguma pessoa indicada pelo Ministério do Trabalho, tinham como escopo a conciliação dos dissídios coletivos e, caso não obtivesse êxito, que fosse nomeado um juízo arbitral para resolução do conflito. Com a Emenda Constitucional nº 24 de 1999, houve a transformação das Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho, mas o espírito conciliatório continuou.

Nessas conciliações judiciais, as partes, na maioria das vezes, são pressionadas a assinarem um acordo, através de um discurso que traz consigo uma ameaça velada de que caso não fechem um acordo, a decisão judicial poderá ser pior para ambas as partes. Esse é um discurso que cerceia a liberdade e não oferece a oportunidade de pacificação do conflito, somente a resolução daquele determinado episódio, do litígio que foi levado a tal sessão de conciliação, com uma atuação descompromissada por parte do conciliador.

Mediação

A mediação é um meio autocompositivo de resolução de conflitos, onde há a participação de um terceiro, o mediador, como um facilitador do diálogo entre as partes, para que elas sejam capazes de maximizar as semelhanças e minimizar as diferenças.

O escopo da mediação é a transformação do conflito, na mediação tem-se a percepção de que o conflito é “fruto do modo como as pessoas interpretam uma situação e reagem a ela” (COSTA, 2004, p. 174), de que o conflito não é apenas as situações objetivas que são levadas para um processo. Sendo assim, como as pessoas envolvidas em um conflito tem diferentes percepções do mundo e reagem de maneira distinta frente aos eventos que ocorrem no dia- a-dia “é possível alterar o próprio

conflito a partir da modificação do modo como as partes o percebem” (COSTA, 2004, p. 178).

A mediação é um instrumento capaz de ressignificar a relação existente entre as partes, um meio que não enxerga as tensões presentes no conflito como algo a ser erradicado, mas sim como algo que pode ser utilizado de maneira construtiva na relação social existente entre elas. Segundo Costa (2004, p. 179), “o mediador deve ter em mente que toda relação humana é plena de tensões e que nem todo conflito pode ser definitivamente resolvido (...), pois a conflituosidade é requisito e não empecilho a uma convivência saudável”.

O escopo da mediação não é a produção de um acordo, como ocorre na conciliação. O que se busca com esse método é a transformação do conflito, é o desenvolvimento da autonomia das partes que estão em conflito, para que elas sejam capazes de lidar com as tensões que uma relação social traz, para que elas sejam capazes de construir um canal de comunicação eficaz e aberto que funcione como meio eficiente para resolução do litígio em questão e de tantos outros que podem surgir. É um exercício de alteridade que as partes realizam, já que elas tem ser capazes de escutar as demandas, os anseios da outra parte para compreender o que ambos almejam.

É um meio que não enxerga apenas o conflito delimitado no processo, mas que tenta abordar as raízes, o que tem de mais profundo no conflito. Por ter uma dimensão emocional forte, cabe ao mediador um agir comprometido, um agir em consonância aos sentimentos e desejos das partes. Daí a pertinência de adoção desse método para resolução dos conflitos coletivos do trabalho, já que entre o sindicato da categoria profissional e o sindicato da categoria econômica há um relacionamento duradouro, há um vínculo que deve ser preservado, jamais desgastado.

IV. 2 Heterocomposição

Arbitragem

A arbitragem é um método heterocompositivo de resolução de conflitos, no qual há um terceiro imparcial que tem poder de decisão vinculativo, o árbitro. A diferença entre a arbitragem e o processo judicial é que nesse método as partes tem autonomia para escolher esse terceiro que decidirá o litígio.

Alexandre Costa (2004, p. 174) cita como exemplo o Tribunal de Haia, um tribunal arbitral que resolve conflitos entre Estados que aceitem se submeter à sua

jurisdição. Saindo do âmbito internacional, hodiernamente é comum que as partes, no direito interno, ao firmarem um negócio jurídico estabeleçam uma cláusula compromissória afirmando que determinados litígios que possam surgir em decorrência daquele contrato devem ser submetidas à arbitragem, estabelecendo a resolução por determinada Câmara de Arbitragem ou especificamente por determinado árbitro.

Apesar dessa escolha antecipada pela arbitragem, caso surja um eventual litígio, ela também é possível após a instalação do conflito, hipótese mais complicada, já que as partes podem não entrar em um consenso sobre quem deve realizar tal processo. No Brasil, essa opção é regulamentada pelo art. 9º da Lei 9.307 de 1996, que assim dispõe:

Art. 9º O compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial.

Tal lei dispõe sobre os requisitos mínimos para que uma arbitragem seja válida e aceita pelo ordenamento jurídico. Além disso, limita sua “aplicação aos direitos disponíveis, especialmente os patrimoniais, vedando a sua utilização em conflitos que envolvem direitos indisponíveis”.

Esse processo heterocompositivo é muito utilizado para casos que exijam uma especificidade técnica ou científica, um conflito que não seria resolvido de maneira adequada pelo processo judicial em razão de seu grau de especialização.

Jurisdição

Nada mais é o que o processo judicial, um meio “não alternativo” de resolução de disputas onde o conflito é submetido à apreciação de um terceiro, o juiz que foi instituído pelo Estado, após cumprir certos pré-requisitos.

Delgado (2011, p. 186) afirma que é o método mais importante de “solução de conflitos interindividuais e sociais existentes na sociedade ocidental”, é o “poder-dever conferido ao Estado de revelar o direito incidente sobre determinada situação concreta” (2011, p. 226)

Esse juiz decide os litígios com base em uma ordenamento jurídico positivo. Como característica desse processo, podemos citar a obrigatoriedade, isto é, não cabe a uma das partes alegar o não reconhecimento da autoridade do juiz, uma vez acionado o processo judicial, as partes ficam obrigatoriamente submetidas à ele. Além

disso, podemos destacar como característica a morosidade, se comparado com outros métodos de resolução de disputas, já que o processo é dotado de fases, tem vários formalismos e conta com uma série de recursos que podem impedir um andamento célere da questão.

Outro ponto que pode ser destacado é o alto custo envolvido em tal processo. Como a resolução envolve vários atores, demandando agentes especializados e uma grande estrutura, os custos são elevados.

V - A MEDIAÇÃO NO PROCESSO TRABALHISTA

A idéia central desse capítulo é a do estabelecimento dos métodos autocompositivos, em especial a mediação, como via de resolução de conflito coletivo. Via essa que deve ser levada à sério pelo Estado brasileiro. Para isso, observar-se-á o modelo que foi implementado no Estado espanhol.

O Estado espanhol percebeu as inúmeras vantagens que são obtidas na resolução alternativa, não judicializada de um conflito coletivo. Para que esses meios fossem utilizados, estabeleceu-se vários mecanismo a fim de evitar o processo.

De acordo com Helena Muñoz (2007, p. 333), o primeiro mecanismo de resolução dos conflitos coletivos encontra-se na comissão paritária, a qual compete a interpretação do convênio coletivo quando há alguma controvérsia sobre ele, evitando-se, em um primeiro momento, a judicialização.

O segundo mecanismo está regulamentado pelo Real Decreto-Lei nº 17, de 1977, que regulamentou a possibilidade de intervenção da administração na resolução de conflitos coletivos, assim entendidos como situações conflitivas que afetem a interesses gerais dos trabalhadores. Essa intervenção pode ser através da mediação ou da arbitragem, como é também observado no Estatuto dos Trabalhadores espanhóis.

Em terceiro lugar, as partes podem comparecer a uma sessão de conciliação prévia, que lhes permite acudir ao processo judicial caso não obtenham êxito. Esse terceiro mecanismo funciona de maneira similar ao mecanismo de conciliação prévia, muito presente no sistema trabalhista brasileiro.

Para implementar esse segundo mecanismo de resolução extrajudicial, que foi fomentado pelo legislador, cada Comunidade Autônoma da Espanha, que nada mais é que uma entidade territorial que conta com autonomia legislativa, desenvolveu seus próprios procedimentos através de um Instituto ou Tribunal, que não é órgão judicial, mas trabalha em cooperação com a justiça espanhola na resolução dos

conflictos coletivos. Tais institutos ou tribunais funcionan com base em acordos inter-profissionais firmados entre sindicatos e organizações patronais.

A comunidade autônoma de Valência, por exemplo, criou o TAL, Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, a Cataluña criou o Tribunal Laboral de Cataluña, por exemplo. As outras 13 Comunidades Autônomas também criaram seus respectivos institutos.

Caso o conflito coletivo ultrapasse o âmbito territorial da Comunidade Autônoma, ele será regido pelo Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), que é uma fundação tutelada pelo Ministério do Trabalho advinda de um Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), um acordo que foi celebrado em 1996 entre as grandes confederações patronais da Espanha, a Confederación Española de Organizaciones Empresariales(CEOE) e Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), e os grandes sindicatos espanhóis, Comisiones Obreras (CCOO) e Unión General de Trabajadores (UGT). Analisar-se-á o Instituto Laboral de Madrid, exemplo de resolução extrajudicial de uma comunidade autônoma, juntamente com uma breve análise do ASEC.

Hodiernamente, vige o V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC -IV) assinado em 2012. O âmbito de aplicação do ASEC V é da totalidade do território nacional, e os conflitos submetidos ao ASEC são os dispostos em seu art.4º:

a. Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b. Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de cinco meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora. La/s parte/s deberá/n manifestar las diferencias sustanciales que han determinado tal bloqueo. No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con efectos generales.

c. Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. (Grifo meu)

d. Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las controversias colectivas que surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por la mayoría de ambas representaciones de dicha Comisión Paritaria.

Esses conflitos são submetidos ao acordo desde que o conflito exceda o âmbito de uma Comunidade Autônoma, ou que ele afete vários centros de trabalho radicados em diferentes Comunidades Autônomas, ou tratando-se de um conflito de interpretação e aplicação de um convênio coletivo de âmbito superior, nacional.

Vale notar, como bem observou Uguina (2012), que tais acordos de solução de conflitos laborais devem ter um caráter inter-profissional ou inter-setorial, estendendo a seu campo de aplicação a totalidade ou ao menos a grande parte do sistema produtivo no âmbito de aplicação correspondente. Para que tal meio de resolução seja válido, é necessário a ratificação ou adesão expressa dos representantes dos trabalhadores e dos empresários ou suas organizações representativas ao acordo.

A mediação, como já se observou, é um procedimento voluntário entre as partes que a buscam como meio de resolução de seu conflito. Na ASEC, entretanto, a mediação pode ser tornar obrigatória desde que solicitada por uma das partes, substituindo assim, o trâmite da conciliação prévia obrigatória. Conforme dispõe o Art.12.4:

4. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas.

Essa obrigatoriedade ocorre somente para âmbitos superiores. O preâmbulo do V ASEC ressalta que:

La utilización de los medios extrajudiciales ha de estar basada, en principio, en la voluntariedad, excepto cuando por acuerdo de las partes correspondientes, a nivel de empresa o ámbito superior, se establezca la obligatoriedad de los mismos, lo que es de aplicación, particularmente, a la institución del arbitraje. En este caso, ha de garantizarse el funcionamiento rápido y efectivo de tales medios a efectos de no lesionar el derecho a la tutela judicial efectiva o dilatar la resolución de las controversias por otras posibles vías.

Nesses casos, a mediação torna-se um requisito pré-processual para interposição de uma demanda de dissídio coletivo. No caso da greve, exige-se o esgotamento da mediação anteriormente a sua comunicação formal.

O início da mediação impedirá, dessa forma, o exercício de ações judiciais, administrativas ou quaisquer outras cujo escopo seja a solução do conflito, esse impedimento subsistirá quanto essa durar. Como bem pontuou Uguina (2012), esse impedimento resulta em um esfriamento do conflito, que pode contribuir de maneira

positiva à essa resolução, diminuindo os custos econômicos e criando uma pausa, durante o tempo do procedimento da mediação, entre a formalização do litígio e a adoção de medidas unilaterais de pressão, como ocorre no exercício do direito de greve.

A mediação é de fato iniciada com um pedido escrito ao Serviço Interconfederal de Mediação e Arbitragem (SIMA), em que deverá constar, em primeiro lugar, a identificação das partes em conflito. Em segundo lugar, o objeto do conflito, com detalhes como a sua origem, desenvolvimento, pretensões e razões que o fundamentam. Em terceiro lugar, o coletivo de trabalhadores afetados pelo conflito e o âmbito territorial do mesmo. Em quarto lugar, o papel da comissão paritária nos casos de interpretação e aplicação de um Convênio coletivo.

A partir daí, designa-se um mediador ou mediadores, que deverão ser alheios ao conflito concreto em que atuam, sem que concorram interesses pessoais ou profissionais diretos suscetíveis de alterar de alguma maneira ou condicionar a atividade mediadora. Uma vez protocolado o pedido para que a mediação seja realizada, em um prazo de três dias úteis deverá ocorrer a designação do mediador, seja pelas partes, seja pelo próprio Serviço Interconfederal.

A mediação é iniciada logo após a designação do mediador, conforme os trâmites que esse mediador considerar apropriado. Vale lembrar que a mediação é um meio de resolução que conta com flexibilidade procedimental.

Durante a mediação, será ressaltada a necessidade da confidencialidade das informações ali fornecidas e utilizadas e que todo o procedimento está adstrito aos princípios da igualdade e contraditório. Ademais, as partes ficam avisadas de que a tramitação da mediação não implicará em uma ampliação dos prazos estabelecidos legalmente para o desenvolvimento e execuções de determinadas ações, como é o caso do prazo legal estabelecido no caso de comunicação de greve em serviços públicos, que é de dez dias.

Há uma tramitação especial a ser seguida em caso de greve. Para que haja uma convocatória de greve, faz-se necessário a participação em uma mediação, sendo esta obrigatória em ao menos 72 horas antes de sua comunicação formal, prazo esse passível de prorrogação caso as partes estejam de acordo.

Após a protocolização do pedido, o SIMA deverá atender a solicitação em até 24 horas, devendo designar um mediador e seguir os procedimentos que foram acima descritos.

A comunicação formal da convocatória da greve deve especificar a mediação que foi tentada e que ela foi feita sem êxito. Caso não haja o cumprimento de tal obrigação, a greve poderá ser considerada ilegal, conforme dispõe o art.11 do Real Decreto-Lei nº 77, de 1977.

O comparecimento é obrigatório para as partes em conflito, como consequência do dever de negociar implícito a natureza dessa mediação e imposto legalmente no caso de greve, conforme disposição do art.8.2 do Real Decreto-Lei nº 77, de 1977:

Dos. Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el Comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos Comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.

Com relação à mediação feita para que haja o estabelecimento dos serviços de segurança e manutenção em caso de greve, a solicitude deverá ocorrer dentro de 24 horas seguintes à convocação formal da greve.

A finalização da mediação ocorrerá em 72 horas, no caso de greve, mas que pode ser prorrogado de acordo com a necessidade das partes. O mediador poderá sugerir soluções que poderão ser aceitas ou rejeitadas pelas partes. A mediação poderá terminar das seguintes formas: com um acordo, um desacordo, um expediente ou uma tentativa sem efeito.

O acordo deve ser formalizado por escrito, ele constará na ata final do procedimento. Caso as partes desejem serem submetidas ao procedimento arbitral, deverá constar em ata também. Esses acordos possuem eficácia geral frente a terceiros, se tiverem sido subscritos pelas representações profissionais que preenchem os requisitos de legitimação estipulados pelo Estatuto dos Trabalhadores. Esse acordo tem força executiva entre as partes intervenientes, sem a necessidade de ratificação ante a um juiz ou tribunal, podendo ser levado a efeito pelo trâmite de execução de sentenças.

No caso de desacordo, deve-se consignar em uma ata essa circunstância, devendo constar as propostas que foram feitas pelo órgão de mediação. Já o expediente nada é mais é que um documento feito afirmando que as partes solicitantes não compareceram. A tentativa sem efeito ocorre quando a parte que não solicitou, ou

seja, a que foi demandada, não compareça à mediação. Nessa hipótese, poderá ser realizada uma segunda convocatória para que ela compareça.

De acordo com os dados do SIMA:

Ano	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total de Procedimentos	294	264	243	348	537	387

Tipo de procedimento	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Mediação	99%	99%	97%	99%	99%	99%
Arbitragem	1%	1%	3%	1%	1%	1%

Tipo de Conflito	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Interpretação e Aplicação	87%	78%	73%	74%	70%	72%
Greve	3%	17%	20%	19%	19%	20%

Resultado	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Acordo em mediação	26%	34%	28%	26%	24%	27%

Pelos dados disponibilizados por esse Serviço de Mediação e Arbitragem, pode-se notar que houve um aumento considerável nos casos que foram levados que dizem respeito ao conflito coletivo no direito de greve. Infelizmente, o SIMA não disponibilizou quantos desses acordos feitos em mediação são relativos à greve.

De acordo com os relatórios disponibilizados pelo SIMA, em média, 25% a 35% dos casos são resolvidos, evitando-se assim, a judicialização desses conflitos coletivos. Vale observar que o número de casos tem decrescido ao longo dos anos, o que provavelmente indica que um dos objetivos da mediação está sendo cumprido, qual seja um aumento da capacidade comunicativa e de resolução dos próprios conflitos entre as partes.

O Instituto Laboral de Madrid, que segue os mesmos trâmites do ASEC V, com a diferenciação de que se trata de um sistema extrajudicial de conflitos laborais com incidência na Comunidade Autónoma de Madrid, disponibiliza alguns dados sobre o tema. Vale notar que somente foram disponibilizados dados até 2011:

Ano	2007	2008	2009	2010	2011
Total de Procedimentos	588	703	687	650	801

Ano 2011	Estatística Geral (em números absolutos)
Expedientes processados	801
Tramitações Efetivas	570
Com acordo	236
Sem Acordo	334
Tramitações Não Efetivas	230
Tentativa sem efeito	155
Desistência	42
Expediente	33

Mediações Prévias à Convocatória de Greve					
Ano	2007	2008	2009	2010	2011
Greves Convocadas	100	143	106	163	210
Tramitações Efetivas	84	122	95	130	153
Acordo	44	46	39	50	48
Sem Acordo	40	76	56	80	105
Não efetiva	16	21	11	33	57
% Acordos	52%	38%	41%	38%	31%

Jornadas não perdidas em decorrência da Mediação Prévia à Convocatória da Greve					
Ano	2007	2008	2009	2010	2011
Total de jornadas	529.208	58.523	37.463	44.485	62.041

Depreende-se desses dados a importância de um Instituto que utilize como meio de resolução a mediação. Só no ano de 2011, com a mediação prévia, 48 greves foram desconvocadas, evitando que mais de 60 mil jornadas de trabalho fossem perdidas, o que implicaria em um custo de mais de oito milhões de euros no valor total.

Apesar das críticas que podem (e devem) ser feitas ao instituir a mediação como um método de resolução obrigatório, críticas essas que são similares às que foram feitas na análise breve sobre o funcionamento da conciliação trabalhista feita no processo brasileiro, pode-se perceber que não há uma imposição, uma ameaça de que caso a mediação não obtenha êxito, de que caso não seja feito um acordo, a resolução do conflito na esfera judicial será pior para ambas as partes.

A presença em si de um Instituto de resolução extrajudicial que segue os trâmites exigidos em lei, sejam essas exigências as presentes no Estatuto dos Trabalhadores ou no Decreto legislativo regulamentador do procedimento laboral espanhol, é essencial para um Estado democrático que tem como escopo a regulamentação e resolução de maneira eficiente dos conflitos que surgem em uma sociedade, conflitos esses que não devem ser combatidos, mas que devem ser gestionados de uma maneira inteligente.

Ao observar os dados, compreende-se que a mediação deve ser adotada como paradigma da solução de controvérsias no direito coletivo e, em especial, no direito de greve. Nesse sentido, temos Jazzar (2008, p.48) :

“Assim, a abordagem do conflito coletivo de trabalho num processo de mediação possibilita não apenas uma análise mais detalhada e real dos aspectos sócio-econômicos que interferem nas relações dos envolvidos, como também o exercício da autonomia e representatividade dos sujeitos coletivos. A administração dos conflitos de trabalho num procedimento de mediação estimula a consciência coletiva, que é a base do movimento sindical e atua de forma educativa, de modo que os sujeitos envolvidos entendam melhor suas aspirações, evitando futuros conflitos ou mantendo o diálogo entre as partes para que possam buscar soluções para conflitos futuros. Necessário restabelecer o poder da sociedade e das pessoas, para que decidam seus conflitos de uma maneira mais construtiva, garantindo a produção de alternativas aos problemas envolvidos.”

Deve-se enxergar a mediação como um meio válido e, inúmeras vezes, um meio que costuma ser mais apropriado para a pacificação social das partes envolvidas no conflito.

Como benefício da adoção da mediação, tem-se o empoderamento das partes que, segundo o Manual de Mediação Judicial (2012), significa “a busca pela restauração do senso de valor e poder da parte para que esta esteja apta a melhor dirimir futuros conflitos”.

Além disso, é comum que a mediação aperfeiçoe o relacionamento social existente entre as partes, em razão desse empoderamento que proporciona um canal aberto e eficaz de comunicação entre elas.

Vale destacar também como uma vantagem o baixo custo do processo se comparado com o processo judicial e a celeridade na resolução do conflito. No modelo espanhol, todo procedimento é custeado pelo Estado, as partes não pagam nada pelos serviços desses institutos

VI. CONCLUSÃO

Buscou-se analisar neste artigo um pouco sobre o histórico do movimento grevista espanhol e brasileiro como forma de compreensão do seu desenvolvimento e de percepção de que tais conflitos coletivos, que chegam a valer-se da autotutela, são conflitos inerentes à relação social construída entre empregados e empregadores, não podendo ser enxergados como algo negativo que deve ser combatido, eliminado, mas como um motor capaz de trazer transformações benéficas para toda a sociedade.

Por serem conflitos entre partes que mantem um relacionamento continuado, eles exigem uma resolução diferenciada, não cabendo, na maioria das vezes, a solução proposta pelo sistema judiciário brasileiro, que não conta com condições para tratar do conflito real existente entre tais partes, prometendo uma solução que não pode cumprir, como vimos na lição de Warat (2011, p.163), “as promessas do Direito são como as de amor, se faz, mesmo quando se sabe que não se pode cumprir o prometido”.

Enxerga-se como necessário o desenvolvimento de um modelo, e aqui sugere-se o modelo espanhol, de resolução de conflitos coletivos em que as partes sejam capazes de resolver suas disputas de modo construtivo, em que haja o fortalecimento das relações sociais e uma abordagem mais ampla de todo o conflito.

Após a análise, percebe-se que o instrumento de resolução de conflitos que mais se adequa para os casos é a mediação, que consegue resolver a lide sociológica que existe entre as partes, não se restringindo à lide processual.

Acredita-se na mediação como ética da alteridade, como bem colocou Warat (2011, p. 70), já que “reivindica a recuperação do respeito e do reconhecimento da integridade e da totalidade de todos os espaços de privacidade do outro”, um instrumento capaz de aumentar a autonomia e representatividade dos sujeitos coletivos que estão envolvidos em um conflito coletivo.

Entendemos que o acesso à justiça não deve ser associado e limitado pelo conceito de acesso ao poder judiciário, de acordo com Jazzar (2008, p.126):

“O direito ao acesso à Justiça é, constitucionalmente, um direito fundamental que pode servir de ferramenta às organizações da sociedade civil para pressionar o Estado na busca da realização de políticas públicas eficientes, com vistas a disponibilizar à sociedade os instrumentos jurídicos necessários à aproximação do Direito da ideia de Justiça como força transformadora dos conflitos. Para existir uma efetiva proteção ao acesso à Justiça, é necessário o desenvolvimento de políticas públicas

visando conscientizar a sociedade de seus direitos e deveres, estimulando-se, num ambiente pluralista, a utilização de formas alternativas de resolução de conflitos”

Enxerga-se, no modelo espanhol, esse ambiente pluralista que foi capaz de agregar essas formas alternativas de resolução de conflitos de uma maneira eficiente que, para além da resolução do conflito que se impõe, é capaz de proporcionar a manutenção das relações existentes entre as partes.

Cabe ao Estado brasileiro implementar uma política pública que vise incentivar a utilização da mediação de uma maneira séria e adequada para a resolução de nossos conflitos coletivos, para que haja uma pacificação social.

BIBLIOGRAFIA

AZEVEDO, André Gomma de (Org.). **Manual de Mediação Judicial**. 3^a. ed. Brasília: Ministério da Justiça e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD, 2012. 331 p.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: Duração do Trabalho a Direito de Greve**. 3^a Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. Dicionário de Política. 11^a Ed. Brasília: Editora UnB. Disponível em: http://www.pgcsiamspe.org/Mario_Porto/02-DicionarioDePolitica.pdf.pdf . Acessado em 9 de agosto de 2015.

BRASIL. Código Penal de 1890. Senado Federal. Disponível em: <http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=66049> . Consulta em 08 de agosto 2015.

BRASIL. Lei nº 13.129, de 26 de maio de 2015. Palácio do Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13129.htm. Acessado em: 07 de agosto de 2015.

BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Palácio do Planalto. Disponível em:

BRASIL. Lei nº 35 de 04/04/1935. Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-38-4-abril-1935-397878-republicacao-77367-pl.html> . Consulta em 7 de agosto 2015.

BRASIL. Constituição de 1946. Palácio do Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm . Consulta em 7 de agosto 2015.

BRASIL. Constituição da República Federativa de 1988. Palácio do Planalto. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm
Consulta em 5 de agosto de 2015.

BRASIL. Lei 7.783 de 1989 . Palácio do Planalto. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm. Consulta em 05 de agosto 2015.

BRASIL. Lei 9.307 de 1996 . Palácio do Planalto. Disponível
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm. Consulta em 05 de agosto 2015.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 24. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008. 384 p.

COIMBRA, Flávia Natario; RODRIGUES, Taís Teodoro. **O Direito de Greve do Servidor Público Civil**. Revista da Consultoria Jurídica do Ministério das Cidades. Pag 79-96. Disponível em:
http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/10/docs/5__o_direito_de_greve_do_servidor_publico_civil-panorama_e_evolucao_normativa_e_jurisprudencial_da_materia_no_brasil.pdf.
Acessado em: 6 de agosto de 2015.

COSTA, Alexandre Araújo. Estudos em Arbitragem, Mediação e Negociação Vol.3. Disponível em: <http://www.arcos.org.br/livros/estudos-de-arbitragem-mediacao-e-negociacao-vol3/>. Brasília: Grupos de Pesquisa, 2004. Acessado em 05 de agosto de 2015.

COSTA, Walmir Oliveira da. Breve Estudo sobre a solução dos conflitos trabalhistas no Brasil e no Direito comparado. Revista do TST. Vol 76. Nº 2. Abril/Junho 2010
Disponível em:
http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/14036/001_costawalmiroliveirada.pdf?sequence=1 .Acessado em 01 de agosto. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 4ª Ed. São Paulo: LTr. 2011, 263 p.

ESPAÑA. Estatuto de los Trabajadores. Disponível em:
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.HTM#t3c2>
Consulta em 7 de agosto 2015.

ESPAÑA. Real Decreto Ley 17/1977. Boletín Oficial del Estado. Disponível em:
<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-6061> Consulta em 9 de agosto de 2015.

ESPAÑA. Ley de Procedimiento Laboral. Real Decreto Legislativo 2/1995.
Disponível em:
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Derogadas/r13-rdleg2-1995.11t5.html#c1
Consulta em 04 de agosto de 2015.

ESPAÑA. IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Resolución de 24 de febrero de 2009. Disponível em: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Derogadas/r0-res240209-tin.t2.html . Consulta em 05 de agosto 2015.

ESPAÑA. V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Resolución de 10 de febrero de 2012. Disponível em: <http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/23/pdfs/BOE-A-2012-2655.pdf> . Consulta em 04 de agosto de 2015.

FRANCO, Francisco Paulino Hermenegildo Teódulo. **Manifiesto de las Palmas**. Disponível em: <<http://www.generalisimofranco.com/discurso11.htm>>. Acesso em: 07 agosto 2015.

GTRAD. Grupo de Pesquisa de Resolução Apropriada de Conflitos. Coordenação de André Felipe Gomma de Azevedo. Desenvolvido pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília. Página da disciplina Arbitragem, Mediação e Negociação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, que busca transmitir aos estudantes um panorama do movimento doutrinário voltado a resolução apropriada de disputas (RADs), apresentando textos da teoria autocompositiva nos três principais métodos adotados no Brasil (Arbitragem, Mediação e Negociação) e nos métodos híbridos e demais institutos afetos às RADs (Abordagem Paralela, Avaliação neutra, Avaliação preliminar de conflitos, Conciliação judicial, Gestão de conflitos, Júri simulado, Med-arb, Mini- julgamento, Ombudsman, Parceiragem e Sistema multi-portas, etc.). Disponíveis em: < <http://vsites.unb.br/fd/gt/rad>>. Acesso em: 3 agosto de 2015.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2008. 210 p.

JAZZAR, Inês Sleiman Molina. **Mediação e Conflitos Coletivos de Trabalho**. 2008. 212 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Departamento de Faculdade de Direito, Usp, São Paulo, 2008. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-15032012-090428/pt-br.php>>. Acesso em: 02 agosto de 2015.

LEVY, Maurício Rodrigo Tavares. **Mediação de Conflitos Trabalhistas e Promoção de Direitos Humanos**. 2009. 143 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Departamento de Faculdade de Direito, Usp, São Paulo, 2009. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02122009-164629/pt-br.php>>. Acesso em: 03 agosto 2015.

MELO, Raimundo Simão de. **A Greve no Direito Brasileiro**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2011. 255p.

MUÑOZ, Helena Soletto. Mediación Laboral: Mediación Comunitária. In: MUÑOZ, Helena Soletto; PARGA, Milagros María Otero. **Mediación y solución de conflictos: habilidades para una necesidad emergente** . Madrid: Tecnos, 2007. Cap. 23, p. 331-341.

NAVARRO, Raquel Yolanda Quintanilla. El derecho de huelga en la doctrina del tribunal constitucional: propuestas para una ley orgánica. **Revista Del Ministerio de Trabajo Y Asuntos Sociales**, Madrid, n.73, p. 337-367, mayo 2008. Disponible em: <http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/73/Est10.pdf>. Acceso em: 04 agosto de 2015.

NINET, José Ignacio García. La regulación del derecho de huelga en España (1977 - 2012): La Elaboración Jurisprudencial Parte I. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Barcelona, n. 46, p.77-116, Jan-Fev/2012.

NINET, José Ignacio García. La regulación del derecho de huelga en España (1977 - 2012): La Elaboración Jurisprudencial Parte II. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Barcelona, n. 47, p.92-132, Mar-Abr/2012.

REAL ACADEMIA DE CIENCIAS MORALES Y POLÍTICAS, 2007, Madrid. **La Huelga: Un debate secular**. Madrid: Lintofinter, 2007. 224 p. Disponible em: <www.racmyp.es/docs/discursos/D66.pdf>. Acceso em: 02 agosto de 2015.

SOLÍS, Julio Ismael Camacho. La huelga derecho fundamental con la negociación colectiva: suma de responsabilidad jurídica social. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 146, p.1-19, abr. 2012.

UGUINA, Jesús R. Mercader. **Lecciones de Derecho Del Trabajo**. 5ª Ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2012. 1039 p.

WARAT, Luis Alberto. **O ofício do mediador**. Vol I. Florianópolis: Habitus, 2001. 279 p.

WARAT, Luis Alberto. Mediación, el Derecho fuera de las normas: para una teoría no normativa del Conflicto. *Publicação Scientia Iuris*. 16p.