

**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](http://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!

## **MEIOS ALTERNATIVOS PARA A RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS NO ÂMBITO LABORAL: A MEDIAÇÃO NO BRASIL E NA VENEZUELA**

### **MEDIOS ALTERNOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES EN EL ÁMBITO LABORAL: LA MEDIACIÓN EN BRASIL Y EN VENEZUELA**

**Paula Christianne Da Costa Newton  
Ivette Susana Esis Villarroel**

#### **Resumo**

Os mecanismos alternativos ao processo judicial, para a resolução dos litígios, constituem uma ferramenta essencial para a pacificação e harmonia do convívio em sociedade. Os cidadãos, receptores e usuários destes meios, são beneficiados com uma resposta mais acessível e célere às demandas apresentadas. As técnicas proliferam-se em variados âmbitos no contexto da ordem jurídica, diferenciando-se conforme as singularidades de cada país. Efetivamente, as reformas legislativas empreendidas pelos Estados, em matéria laboral, permitiram o uso destes meios para a resolução de pendências entre os trabalhadores e os seus contratantes. A presente investigação possui como objetivo à análise da mediação como mecanismo para a resolução dos conflitos individuais de trabalho no cerne dos ordenamentos jurídicos Brasileiro e Venezuelano.

**Palavras-chave:** Meios alternativos para resolução de conflitos, Mediação, Conflitos laborais, Estudo comparativo brasil e venezuela

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

Los mecanismos alternos de solución de conflictos constituyen una herramienta básica de convivencia social. Los ciudadanos, receptores y usuarios de estos medios, son beneficiados con una justicia más accesible y expedita. Las técnicas siguen actuando en los variados ámbitos en el contexto del orden jurídica de cada país. En efecto, las reformas legislativas emprendidas por los Estados en materia laboral han permitido el uso de estos mecanismos para resolver diferencias entre trabajadores y sus empleadores en los conflictos colectivos e individuales. La presente investigación tiene como objeto el análisis de la medición para la resolución de los conflictos individuales de trabajo en los sistemas jurídicos de Venezuela y Brasil.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Medios alternos de resolución de conflictos, Mediación, Conflictos laborales, Estudio comparativo brasil y venezuela

## I. INTRODUÇÃO

Os mecanismos alternativos para a solução de controvérsias constituem métodos que permitem o alcance de respostas mais rápidas e com custos mais acessíveis entre os sujeitos conflitantes, que podem ser pessoas naturais ou jurídicas, de Direito Público e\ou Privado. Esses meios fundamentam-se no princípio da autonomia da vontade das partes, princípio reconhecido no âmbito internacional como Direito universal (GORJÓN GÓMEZ y SÁNCHEZ VÁSQUEZ, 2011, p. 33; MONTERO AROCA, 2004, p. 101). E, entre eles, distinguem-se a negociação entre as partes, a mediação e a conciliação (cujas características diferem dependendo do ordenamento jurídico no qual se insere), a arbitragem e seus distintos tipos, ademais dos denominados *disputes boards*.

Os instrumentos expostos consagram pontos congruentes e dessemelhanças que os particularizam e os diferenciam, conforme à sistemática classificatória adotada ante o ordenamento normativo ao qual se incorporam.

Em linhas gerais, podemos asseverar que a negociação consiste na aproximação das partes com o objetivo de lograrem um acordo amistoso para a solução da problemática apresentada.

Sob outro aspecto, as figuras da conciliação e da mediação consagram elementos singulares. Em alguns países, recebem conotação assemelhada e, em outros, apresentam-se como institutos diferenciados, sob vários aspectos, entre os quais, ilustrativamente: se as partes tiveram contato prévio ou não; ou, se o facilitador é ou não um funcionário da justiça. Em todo caso, nestes modelos alternativos as partes, com a ajuda de um terceiro, logram um consenso para resolverem, amistosamente, uma controvérsia. O terceiro é o facilitador no processo, mas são as partes que tomam a decisão definitiva.

Já a arbitragem é um meio alternativo para a resolução de conflitos por meio do qual as partes selecionam um terceiro – denominado árbitro - que, no cerne de um procedimento, dita uma decisão vinculante que se denomina laudo arbitral.

Os *disputes boards* constituem Corpos ou Juntas de expertos que, dependendo de como estejam estruturados, pela vontade das partes, apresentam recomendações e decisões técnicas sobre determinados assuntos. São amplamente usados em contratos de longa duração.

Pretendemos nas próximas linhas, analisar, ainda que sumariamente, os aspectos essenciais destes mecanismos para, posteriormente, estudar à normativa laboral brasileira que

permite o uso da mediação para resolver controvérsias de índole trabalhista, procedendo-se a um enfoque comparativo com a legislação especial venezuelana sobre a matéria.

## **II. MEIOS ALTERNATIVOS PARA A RESOLUÇÃO DE CONFLITOS: ASPECTOS GERAIS**

Os mecanismos alternativos para solução de conflitos surgiram ante a imperiosa necessidade da sociedade de aportar soluções a problemas de distinta natureza, complexidade e extensão. Entre as muitas causas para a gênese alternativa, menciona-se:

- (i) a dificuldade da vida cotidiana, cada vez mais complexa e veloz;
- (ii) como consequência do suposto anterior, o incremento dos conflitos, não apenas dentro da jurisdição de um país, como também fora deste (conflitos internacionais);
- (iii) a quantidade de litígios aguardando solução ante os órgãos jurisdicionais dos Estados e, por ende, perda de dinheiro e de tempo;
- (iv) a necessidade de soluções especializadas, adaptadas aos distintos tipos de problemáticas existentes (ESTAVILLO CASTRO, pp. 374-375; ASÍN CABRERA, 2015, p. 240).

Vale destacar que estes meios alternativos não pretendem substituir à administração da justiça ofertada pelos Estados. Ao contrário, estes mecanismos apresentam-se como coadjuvantes aos órgãos judiciais dos países, de maneira que:

- (a) descongestionam-se as Cortes Judiciais de litígios cuja resolução pode ser efetivamente alcançada pelos envolvidos;
- (b) permita-se que os litígios de difícil solução amigável sejam direcionados a serem resolvidos pelos juízes;
- (c) resultem em um menor número de demandas nos tribunais, permitindo aos juízes e auxiliares da justiça exercerem suas funções com eficiência, incidindo na qualidade das sentenças judiciais;
- (d) diminuam-se os custos associados à resolução dos problemas.

Sobre este último ponto, cabe reverenciar certas cifras. No âmbito europeu, uma mediação custa aproximadamente 2.500 Euros, enquanto um litígio civil ante uma corte judicial custa pouco mais de 10.000 Euros. Uma mediação na Bélgica com 75% de êxito evita litígios de quase um ano de duração (330 dias) de uma quantia equivalente a 5000 Euros; em Itália uma mediação permite às partes economizarem 7000 Euros e 860 dias de litígio (ESPLUGUES MOTA, 2013, p. 170).

No âmbito latino-americano, de acordo com um estudo realizado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento, através do Fundo Multilateral de Inversões (FOMIN), as controvérsias mais frequentes da Região correspondem ao inadimplemento de dívidas, conflitos laborais, incumprimento de contratos, conflitos tributários, problemas societários, entre outros. Uma empresa com 20% de rentabilidade e com um litígio de 20.000 Dólares Americanos, gasta 20.000 Dólares Americanos pelos custos de uma arbitragem de 6 meses de duração. Na mesma hipótese, ao recorrer-se à via judicial, considerando-se um lapso de duração de 3 anos de litígio, o conflito pode custar aproximadamente 120.000 Dólares Americanos (FOMIN, 2006).

Associado ao anterior, o desenvolvimento e o aperfeiçoamento de mecanismos de resolução de conflitos depende também da capacitação dos operadores jurídicos, chamados a serem facilitadores neste âmbito. Pois bem, as técnicas de negociação e de comunicação constituem, atualmente, um interesse fundamental para os juristas (ASÍN HERRERA, 2015, p. 240), ao considerar-se como essencial a mudança na cultura e nos paradigmas de litigiosidade excessiva. Neste sentido, coincidimos com ESTAVILLO CASTRO:

**En el campo de la deontología jurídica, encontramos el principio del servicio al derecho y la justicia, conforme al cual el abogado tiene la función de servir a la justicia por medio del derecho. Como parte de este deber ético, está el de huir de la litigiosidad, entendida ésta como: ‘la afición a mover pleitos, a llevar a tribunales la solución de todos los casos, a prolongar los litigios innecesariamente’ (...). Lo que se critica no es en sí el recurso a los tribunales, que por sí mismos constituyen por excelencia el medio jurídico de impartición de justicia, sino esa litigiosidad que ‘ignora los auténticos intereses del cliente y de la justicia y hace del derecho un fin en sí mismo cuando no es más que un instrumento para obtener justicia (ESTAVILLO CASTRO, 2015, p. 376).**

De maneira que, jamais se pode olvidar que o direito, em seus complexos parâmetros e diretrizes, trata-se de singelo instrumento para a consecução da justiça e não como armadilha para litígios intermináveis, inesgotáveis e propulsores de sentimentos de desânimo e descrédito no seio da sociedade.

## **2.1. As reformas dos sistemas de administração de justiça**

Como parte da estratégia de uma economia sustentável, os Estados foram, paulatinamente, incorporando os meios alternativos de resolução de conflitos no âmbito dos seus respectivos ordenamentos jurídicos. E, nesta seara, cabe delinear dois perfis essenciais para a reforma dos sistemas de administração da justiça: um, no plano internacional, com as iniciativas empreendidas pela Comissão das Nações Unidas para o Direito Mercantil



Internacional (UNCITRAL); e, outro, com as reformas legislativas efetuadas pelos Estados sobre a temática. Vejamos, em seguida, estas duas aproximações.

### *2.1.1. O labor da Comissão das Nações Unidas para o Direito Mercantil Internacional \ UNCITRAL*

Considerando-se a necessidade dos agentes econômicos de fundamentarem as suas relações em regras claras, límpidas e precisas, em suas operações transfronteiriças e que, ademais, tanto no comércio nacional quanto no internacional, as transações costumam realizar-se em tempo muito curto, a UNCITRAL ditou duas leis \ modelos em matéria de resolução de conflitos: uma, de arbitragem comercial e, outra, em conciliação.

Estes instrumentos correspondem aos modelos ou padrões que os Estados podem adaptar em seus respectivos ordenamentos jurídicos. Desta maneira assegura-se –em grande medida- certa uniformidade nas soluções nacionais sobre a matéria (BERMUDEZ y ESIS, 2008, p. 238-240).

O primeiro destes paradigmas é a Lei Modelo de Arbitragem Comercial Internacional, de 1985, modificada em 2006, cujo propósito consiste em ajudar os Estados a reformarem suas legislações neste importante âmbito e a solucionarem problemas. A normativa em comento consubstancia-se como produto da pluralidade legislativa existente em matéria arbitral, de maneira que possam brindar-se soluções adequadas aos litígios transnacionais que se ventilem, através deste mecanismo para a resolução de conflitos.

Com efeito, a Lei Modelo regula as etapas do processo arbitral, desde o acordo de arbitragem até o reconhecimento e a execução do laudo arbitral. Vários países tomaram como base este instrumento para promulgarem suas próprias legislações, como a Costa Rica e a Venezuela.

O segundo parâmetro, denominado Lei Modelo de Conciliação Comercial Internacional, de 2002, preconiza normas uniformes sobre o procedimento de conciliação comercial como via extrajudicial de resolução de conflitos. Coaduna regras de início e fim do procedimento, designação do conciliador, confidencialidade e a execução do acordo de transação. De acordo com as estatísticas da UNCITRAL, mais de 15 Estados promulgaram leis sobre esta matéria, inspiradas na Lei Modelo, entre os quais, podemos destacar Nicarágua e Honduras, no âmbito latino-americano.

### *2.1.2. As reformas legislativas no Brasil e na Venezuela*

As reformas legislativas empreendidas pelos Estados devem referendar segurança jurídica, confiança política e amplitude na vertente social. Por tanto, considerando-se a justiça e a liberdade como molas propulsoras para qualquer modelo produtivo, os ordenamentos jurídicos nacionais deparam-se com a obrigação de inserirem técnicas para a resolução de conflitos, efetuarem a difusão eficaz entre os cidadãos e regularem tais institutos em suas respectivas ordens jurídicas (GONZALO QUIROGA, 2011, p. 44).

Exemplo ilustrativo desta afirmação corresponde ao novo Código de Processo Civil (CPC) e a Lei 13.140, de 26 de junho de 2015, ambos instrumentos normativos brasileiros.

Com relação ao CPC, em rápida análise, sublinham-se os ditames contidos neste corpo normativo para estimular o uso da conciliação, da mediação e dos métodos de solução de conflitos, inclusive durante o curso do processo judicial, por parte de juízes, advogados e defensores públicos e o Ministério Público. O CPC contempla distintas possibilidades de mediação judicial e promove a mediação extrajudicial de conflitos.

Os Tribunais, conforme a norma analisada, poderão edificar centros judiciais para a solução consensual das controvérsias e promover o uso destes mecanismos. Distingue-se a conciliação para aqueles supostos onde as partes não tiveram nenhum vínculo ou contato anterior; a mediação com relação aos casos onde os envolvidos no conflito tiveram vinculação, onde o mediador deve procurar o reestabelecimento da comunicação, de maneira que as partes possam chegar a uma solução amistosa.

Vale salientar que as proposições assentadas no novo Código de Processo Civil respaldam a importância dos princípios e fundamentos constitucionais como elementos norteadores da processualística brasileira. Indubitavelmente, cabe considerar que todos os parâmetros para a utilização das técnicas alternativas para resolução de conflitos, refletidos no novo CPC, deverão considerar as balizas constituídas sob os pilares dos direitos fundamentais para a sua legítima implementação.

Com respeito à Lei 13.140/2015, recentemente inserida no ordenamento jurídico brasileiro, assinalam-se duas singulares perspectivas:

- (i) a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e,
- (ii) a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública.

De acordo com o parágrafo único do artigo 1º do corpo normativo supra, considera-se mediação toda atividade técnica realizada por um terceiro, imparcial, escolhido pelas partes, quem as ajuda a identificarem e resolverem, consensualmente, a problemática que as

importuna. Neste contexto, torna-se relevante salientar que o âmbito de aplicação desta Lei abarca mediações judiciais e extrajudiciais, comunitárias, escolares e outras, mas não as mediações no âmbito laboral, que são reguladas por lei especial sobre a matéria.

A Lei 13.140/2015 também sacramenta os princípios básicos para a prática da mediação, as matérias que podem ser objeto, disposições para os mediadores e os prazos para as mediações judiciais e extrajudiciais. As mediações judiciais procedem em casos estabelecidos no CPC. E, ademais, centra-se a Lei nas disposições sobre mediação no âmbito público, quando uma pessoa jurídica de Direito Público figure como parte.

No caso venezuelano, a Constituição Nacional de 1999 preconiza, em seu artigo 253, que o sistema de justiça do país encontra-se composto pelo Tribunal Supremo de Justiça (máxima autoridade judicial), os tribunais, o Ministério Público, a Defensoria Pública, os órgãos de investigação penal, os auxiliares e funcionários de justiça, o sistema penitenciário, os meios alternativos de justiça, os cidadãos que participam na administração de justiça (quando a Lei assim o permite) e os advogados em exercício. Igualmente, o artigo 258 do texto constitucional expressa:

**la ley organizará la justicia de paz en las comunidades. Los jueces o juezas de paz serán elegidos o elegidas por votación universal, directa y secreta, conforme a la ley. La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos.**

Desta forma, afirma-se que os meios alternativos para resolução de conflitos não formam parte do Poder Judiciário, mas, integram o sistema de justiça do país, com a função precípua de coadjuvar o Poder Judiciário – e não substituí-lo - na solução de conflitos da coletividade.

De acordo com as sentenças judiciais do Tribunal Supremo de Justiça e, em especial, da Sala Constitucional – que são vinculantes e de obrigatório cumprimento:

**Los medios alternativos de solución de conflictos no sólo tienen como finalidad dirimir conflictos de una manera imparcial, autónoma e independiente, mediante un proceso contradictorio, sino que a través de ellos se producen sentencias que se convierten en cosa juzgada, -en el caso del arbitraje, el laudo arbitral- y, por tanto, es parte de la actividad jurisdiccional y del sistema de justicia, “(...) pero no por ello pertenece al poder judicial, que representa otra cara de la jurisdicción, la cual atiende a una organización piramidal en cuya cúspide se encuentra el Tribunal Supremo de Justicia, y donde impera un régimen disciplinario y organizativo del cual carece, por ahora, la justicia alternativa (...)” -Vid. Sentencia de esta Sala N° 1.139/00-**

**Por ello, el deber contenido en el artículo 258 la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, no se agota o tiene como único destinatario al legislador (Asamblea Nacional), sino también al propio operador judicial (Poder Judicial), en orden a procurar y promover en la medida de lo posible la**

**utilización de los medios alternativos de resolución de conflictos y adoptar las medidas judiciales necesarias para promover y reconocer la efectiva operatividad de tales medios, lo cual implica que las acciones típicas de la jurisdicción constitucional, no sean los medios idóneos para el control de los procedimientos y actos que se generen con ocasión de la implementación de los medios alternativos de resolución de conflictos. (Sentença Tribunal Supremo de Justiça. Sala Constitucional. Número 1541 de 17 de outubro de 2008).**

Em Venezuela não foi promulgada uma lei geral tratando sobre a mediação – ao contrário do que ocorreu com a arbitragem comercial. Desta forma, existem certas disposições sobre o uso dos meios alternativos de resolução de conflitos em distintas leis especiais e, em particular, no âmbito laboral, cujos comentários serão expostos mais adiante.

Convém, igualmente, ressaltar que a conciliação encontra-se prevista como fase preliminar nos processos civis ordinários, de acordo com o projeto de reforma do Código de Processo Civil apresentado pela Sala de Cassação Civil do Tribunal Supremo de Justiça. Nestas conciliações, a diferença do novo Código de Processo Civil brasileiro, o juiz – e não um terceiro - é chamado a mediar e lograr uma conciliação entre as partes, ou em uma audiência preliminar ou durante o curso de processo judicial, sempre que a matéria encontre-se disponível e suscetível de transação.

Sobre a mediação comercial, devemos destacar o labor desenvolvido pelas instituições de arbitragem especializadas venezuelanas, para impulsionar este mecanismo, através de sua incorporação nos regulamentos institucionais, as campanhas educativas que realizam e o apoio às partes para o uso deste mecanismo. A modo ilustrativo, citam-se dois exemplos:

(i) o Regulamento do Centro de Arbitragem da Câmara de Caracas possui um título dedicado a isso, com regras de procedimento, custos da mediação e normas sobre imparcialidade e independência do mediador. A mediação pode constituir fase prévia ao início do procedimento arbitral ou que, durante o curso deste, seja possível celebrá-la. Ficando, em todo caso, a critério das partes. E,

(ii) o Regulamento do Centro de Conciliação e Arbitragem (CEDCA) preconiza a conciliação antes e durante o procedimento arbitral, logo após a apresentação da demanda e sua contestação. Para o caso da conciliação durante a arbitragem, cabe destacar que não suspende o processo, salvo se as partes assim acordarem.

### **III. LEGISLAÇÃO ESPECIAL EM MATÉRIA LABORAL: A MEDIAÇÃO NOS ORDENAMENTOS JURÍDICOS BRASILEIRO E VENEZUELANO**

Os mecanismos para solução de conflitos constituem uma ferramenta básica para dirimir os conflitos e reestabelecer à harmonia e a convivência social. Apenas aqueles litígios que não são de livre disposição seriam os chamados para serem resolvidos por via judicial ou arbitral. No âmbito laboral, a situação não é muito distinta, ainda que com certas matizes singulares. Vejamos, a continuação, uma rápida aproximação às disposições venezuelanas e brasileiras sobre este tema.

### **3.1. A mediação no cerne dos conflitos individuais no ordenamento jurídico brasileiro**

Em território nacional, os mecanismos alternativos para a resolução dos conflitos apresentam-se como uma das grandes conquistas no panorama da pacificação dos litígios, considerando-se os baixos custos, a redução das demandas ante os tribunais e a celeridade. Em território brasileiro, merecem destaque a implementação da mediação judicial através da Resolução 125/2010 do CNJ, os parâmetros atuais propostos pelo novo Código de Processo Civil e a lei 13140, de junho de 2015.

A mediação caracteriza-se com a inserção dos querelantes em um sistema alternativo e voluntário para a resolução dos conflitos. Neste contexto. Destaca-se a figura do terceiro \ mediador. O mediador viabilizará à abertura das propostas para que os próprios protagonistas, envolvidos no conflito, solucionem a contenda de forma pacífica, livre e consensual.

Com relação ao universo dos conflitos trabalhistas, a mediação é uma figura rechaçada entre os doutos juristas e operadores do direito, ao considerar-se dois aspectos elementares a este ramo do direito: - a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e a hipossuficiência do trabalhador. Efetivamente, na seara dos dissídios individuais trabalhistas consubstancia-se significativa oposição à figura autocompositiva.

No sistema jurídico brasileiro cabe retratar o panorama atual da mediação através da análise dos dispositivos e parâmetros que norteiam a Lei 13140, de junho de 2015. Dito corpo normativo regulamenta a mediação como meio de solução de controvérsias entre particulares e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública.

Nos moldes da lei em comento, considera-se como mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial e sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula, com a finalidade de propiciar que os sujeitos identifiquem ou desenvolvam soluções consensuais para a controvérsia.

Do texto legal, sublinham-se os elementos basilares para a qualificação do processo de mediação:

I – a atividade é exercida por um terceiro, imparcial e sem poder para, efetivamente, decidir a demanda;

II – O terceiro – mediador deve ser escolhido pelos sujeitos conflitantes ou aceito por eles para auxiliar na resolução da querela;

III – a solução resultará do consenso entre os próprios litigantes.

O diploma legal brasileiro também estabelece quais os princípios que regem a mediação, sendo eles:

(a) o princípio da imparcialidade do mediador, porquanto este sujeito não poderá apresentar-se como defensor ou opositor das teses expostas na contenda;

(b) o princípio da isonomia entre as partes, assegurando o tratamento equânime entre os sujeitos, sem prejuízos ou privilégios;

(c) o princípio da oralidade, em busca de assegurar-se maior celeridade e confiança ao processo;

(d) o princípio da informalidade, com a disposição do processo finalístico de obtenção do resultado consensual para a solução da demanda com supremacia a ritos e formalismos;

(e) o princípio da autonomia da vontade das partes, considerando-se a liberdade e voluntariedade para a adoção do procedimento;

(f) o princípio da busca do consenso, como objeto maior para a solução dos conflitos;

(g) o princípio da confidencialidade, ao preservar-se o conteúdo e substância das causas postas sob o contexto da mediação;

(h) o princípio da boa-fé, como regra geral de conduta para as relações sociais.

O procedimento é dispositivo às partes, não sendo as mesmas obrigadas a nele permanecerem ou dele participarem, podendo ser objeto o conflito que verse sobre direitos disponíveis ou sobre direitos indisponíveis que admitam transação. Relativo aos direitos indisponíveis que podem ser transigíveis, o consenso das partes deve ser homologado em juízo, exigida a oitiva do Ministério Público.

O mediador será designado pelo tribunal ou escolhido pelas partes. Ele será o responsável por facilitar o consenso entre as partes, para a resolução do conflito, devendo atuar com imparcialidade, boa fé e probidade. As mesmas situações legais que ensejam o impedimento e a suspeição do juiz são impostas ao mediador.

O mediador possui obrigação de revelar às partes, antes da aceitação da função, qualquer fato ou circunstância que possa suscitar dúvida justificada em relação à sua

imparcialidade para mediar o conflito, oportunidade em que poderá ser recusado por qualquer delas. Ele fica impedido, por um ano, contado do término da última audiência em que atuou, de assessorar, representar ou patrocinar qualquer das partes. Igualmente, não poderá atuar como árbitro ou testemunha em processos judiciais ou arbitrais pertinentes a conflito em que tenha atuado. Equipara-se a servidor público para efeitos de responsabilização criminal.

Osa mediadores poderão ser extrajudiciais ou judiciais.

Poderá funcionar como mediador extrajudicial qualquer pessoa capaz que tenha a confiança das partes e encontre-se qualificada para mediar, independentemente de integrar qualquer tipo de conselho, entidade de classe ou associação.

O mediador judicial deverá ser pessoa capaz, graduada há pelo menos dois anos em curso de ensino superior de instituição reconhecida pelo Ministério da Educação e que tenha obtido capacitação em escola ou instituição de formação de mediadores, reconhecida pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - ENFAM ou pelos tribunais, observados os requisitos mínimos estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça em conjunto com o Ministério da Justiça. A remuneração será fixada pelos tribunais e custeada pelas partes.

O procedimento especificado para a mediação é singelo, qualificado pelos princípios anteriormente descritos, diferenciando-se, em parâmetros, conforme trate-se de mediação judicial ou extrajudicial.

A requerimento das partes ou do mediador, e com anuência daquelas, poderão ser admitidos outros mediadores para funcionarem no mesmo procedimento, quando isso for recomendável em razão da natureza e da complexidade do conflito.

Ainda que haja processo arbitral ou judicial em curso, as partes poderão submeter-se à mediação, hipótese em que requererão ao juiz ou árbitro a suspensão do processo por prazo suficiente para a solução consensual do litígio.

Considera-se instituída a mediação na data para a qual for marcada a primeira reunião. Enquanto transcorrer o procedimento de mediação, ficará suspenso o prazo prescricional. No desempenho de sua função, o mediador poderá reunir-se com as partes, em conjunto ou separadamente, bem como solicitar das partes as informações que entender necessárias para facilitar o entendimento entre aquelas.

O procedimento encerra-se com a lavratura do termo final, quando for celebrado acordo ou quando não se justificarem novos esforços para a obtenção de consenso, seja por declaração do mediador nesse sentido ou por manifestação de qualquer das partes. O termo

final de mediação, na hipótese de celebração de acordo, constitui título executivo extrajudicial e, quando homologado judicialmente, título executivo judicial.

Quanto às peculiaridades da mediação extrajudicial o convite para iniciar o procedimento de mediação extrajudicial poderá ser feito por qualquer meio de comunicação e deverá estipular o escopo proposto para a negociação, a data e o local da primeira reunião. O convite formulado considerar-se-á rejeitado se não for respondido em até trinta dias da data de seu recebimento.

No tocante à mediação judicial os tribunais criarão centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação, pré-processuais e processuais, e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.

Na mediação judicial, os mediadores não estarão sujeitos à prévia aceitação das partes. As partes deverão ser assistidas por advogados ou defensores públicos. Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de mediação.

O procedimento de mediação judicial deverá ser concluído em até sessenta dias, contados da primeira sessão, salvo quando as partes, de comum acordo, requererem sua prorrogação.

Se houver acordo, os autos serão encaminhados ao juiz, que determinará o arquivamento do processo e, desde que requerido pelas partes, homologará o acordo, por sentença, e o termo final da mediação e determinará o arquivamento do processo.

O princípio da confidencialidade é de grande relevância para o tema da mediação. Toda e qualquer informação relativa ao procedimento de mediação será confidencial em relação a terceiros, não podendo ser revelada sequer em processo arbitral ou judicial salvo se as partes expressamente decidirem de forma diversa ou quando sua divulgação for exigida por lei ou necessária para cumprimento de acordo obtido pela mediação.

O dever de confidencialidade aplica-se ao mediador, às partes, a seus prepostos, advogados, assessores técnicos e a outras pessoas de sua confiança que tenham, direta ou indiretamente, participado do procedimento de mediação, alcançando:

I - declaração, opinião, sugestão, promessa ou proposta formulada por uma parte à outra na busca de entendimento para o conflito;

II - reconhecimento de fato por qualquer das partes no curso do procedimento de mediação;

III - manifestação de aceitação de proposta de acordo apresentada pelo mediador;



IV - documento preparado unicamente para os fins do procedimento de mediação.

Sem embargo, não está abrangida pela regra de confidencialidade a informação relativa à ocorrência de crime de ação pública.

Importante ressaltar que o parágrafo único do art.42 da lei 13.240| 2015 preconiza que a mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria.

Neste cerne, cabe ressaltar a significativa resistência, entre cientistas jurídicos e operadores do direito no uso da mediação na seara dos conflitos individuais de trabalho. Neste sentido, destacam-se como fundamentos para o rechaço ao instrumento alternativo para resolução dos conflitos as seguintes proposições:

- A) A impossibilidade de disposição dos direitos trabalhistas pelo singelo consenso entre os sujeitos, considerando-se que há uma relação plasmada em uma desigualdade concreta que inviabiliza a efetiva manifestação da vontade da parte hipossuficiente;
- B) O patamar mínimo de direitos, constitucionalmente previsto, requer um tratamento diferenciado para a plena consecução dos ideais de justiça social;
- C) Impossibilidade de utilização obrigatória como mecanismo para solução dos conflitos no âmbito trabalhista; ao deixar-se como mecanismo dependente da anuência dos sujeitos, não se pode obscurecer a potencial possibilidade do sujeito contratado ser compelido ao uso do mecanismo em apreço, desnaturando o real e efetivo sentido da mediação;

Por outro lado, parece viável, ante o pensamento juslaboral brasileiro, que o Magistrado Trabalhista figure como mediador nas querelas individuais trabalhistas.

Ora, um dos princípios basilares da processualística trabalhista é a conciliação, amparada em diversos artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas, amplamente difundida e defendida como fórmula institucional para a solução dos conflitos, coletivos ou individuais.

Com relação às contendas coletivas, a mediação é aceita como mecanismo para resolução dos conflitos. O Decreto nº. 1.572, de 28 de julho de 1995, regulamenta a mediação nas negociações coletivas de natureza trabalhista, com atribuição definida ao Ministério do Trabalho e Emprego. Com a frustração da negociação direta, antes da instauração do dissídio coletivo, faculta-se às partes a escolha de um mediador para a resolução da contenda.

Cabe acrescentar que para a solução de conflitos individuais foram instituídas as Comissões de Conciliação Prévia, com fulcro na Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000, em âmbito extrajudicial, com a dupla função de conciliar e mediar, podendo ser constituídas por empresa, por grupo de empresas, sindical ou intersindical, válida, nesta última hipótese, para

toda a categoria. A composição das comissões é paritária, com representantes de empregados e empregadores. A sua instituição não é obrigatória.

### **3.2. A mediação na seara dos conflitos individuais no sistema normativo venezuelano**

Na Venezuela, a justiça laboral encontra-se composta por tribunais de primeira instância (tribunais de julgamento, mediação e execução do trabalho e tribunais de juízo do trabalho) e os tribunais superiores. A essa estrutura, agrega-se o trabalho realizado pelas auditorias do trabalho, os auxiliares de justiça e o Tribunal Supremo de Justiça (em especial, a Sala de Cassação Social).

Neste panorama, cabe ressaltar que se a legislação não distingue exatamente entre mediação e conciliação, interpretamos que para os supostos de Direitos individuais dos trabalhadores, entende-se a mediação laboral como o mecanismo de solução de controvérsias, entre contratantes e contratados em sede judicial; e a conciliação como forma para a resolução de controvérsias em sede administrativa (auditorias do Trabalho)<sup>1</sup>.

Para o caso de Direitos coletivos, a normativa refere-se à conciliação, como o método ou via para resolver conflitos entre sindicatos e empregadores.

Conforme a Lei Orgânica Processual do Trabalho (2002), adiante LOPT, o processo laboral venezuelano possui duas etapas: uma de mediação laboral entre o trabalhador e o empregador, com uma duração máxima de 4 meses; e, outra, de juízo, sempre que não seja possível um acordo na fase anterior.

Os artigos 129 e seguintes da LOPT contemplam a primeira etapa. Assim, uma vez admitida à demanda em um juízo laboral e sendo notificado o demandado por cartazes, meios eletrônicos ou correio certificado com aviso de recebimento, o Juiz de Instrução, Mediação e

---

<sup>1</sup> De acordo com a Lei Orgânica do Trabalho, os Trabalhadores e as Trabalhadoras, nas hipóteses de reclamações trabalhistas sobre condições de trabalho, o trabalhador ou um grupo de trabalhadores podem formalizar uma queixa ante à Inspeção do trabalho de sua jurisdição. A Inspeção, por sua vez, deve notificar ao empregador para uma audiência de reclamo que se celebra no segundo dia hábil seguinte à sua notificação. A audiência é oral e privada, presidida por um funcionário da Inspeção e com o comparecimento obrigatório de todos os envolvidos. Ao não comparecer o empregador ou seu representante, presume-se a admissão dos fatos expostos pelo trabalhador, caso em que o inspetor tomará uma decisão a respeito.

Durante essa audiência, o Inspetor ou o funcionário que a presida deve mediar e conciliar as posições das partes. Se a conciliação é positiva, conclui a reclamação com uma ata, onde constará o acordo das partes. Se não há acordo, o empregador deve consignar um escrito de contestação ao reclamo dentro de 5 dias seguintes à audiência (ao não efetuar-lo, se tem por admitida a reclamação). O Inspetor decidirá sobre a reclamação, sempre que não se trate de questões de direito que devam resolver os tribunais laborais. Esta decisão culmina a via administrativa.

Execução convoca ambas as partes à uma audiência preliminar para mediar e *conciliar* suas proposições, ao término de 10 dias hábeis seguintes à notificação. Destacamos que o termo *conciliação*, expresso pela LOPT, alude ao ajuste a que chegam as partes pela intervenção do juiz.

Conforme o critério fixado pela Sala Cassação Social do Tribunal Supremo de Justiça, os envolvidos devem apresentar nesta audiência seus respectivos escritos de promoção de prova ante o Juiz. Isso, conforme CARMONA GARCÍA,

**(...) permite al Juez Mediador (aún cuando no es él quien va a admitir, ni ante quien se van a evacuar dichas pruebas, ni quien en definitiva va a valorarlas) orientar al trabajador y empleador para llegar a un acuerdo con fundamento en dicho material probatorio incorporado al proceso. (CARMONA GARCÍA, 2012, p. 219).**

Observa-se que, neste momento, o Magistrado mediador conduz as partes à busca consensual para a resolução da contenda, tomando como fundamento basilar os meios probatórios apresentados pelos conflitantes.

Esta audiência é muito importante, pois se o demandante não comparece, considera-se como se houvesse desistido do processo; e, se o demandado não assiste, presume-se a admissão dos fatos alegados pelo demandante. Neste último suposto e se não é contrária ao Direito sua petição, o tribunal ditará sentença em forma oral, com a possibilidade do demandado interpor apelação contra dita decisão.<sup>2</sup>

*Ex positis*, o sistema venezuelano permite a inserção de um sistema peculiar de mediação na seara dos conflitos individuais, assentado na figura do magistrado trabalhista em cerne de processo instituído. Entretanto, vale ressaltar que a figura em muito assemelha-se à conciliação, em suas premissas e diretrizes.

#### IV. CONSIDERAÇÕES FINAIS

---

<sup>2</sup> Conforme o artigo 30 da Lei Orgânica de Processo do Trabalho, as causas são: (i) parentesco de consanguinidade com alguma das partes ou seus apoderados, em qualquer grau, em linha reta ou na colateral, até o quarto grau inclusive; ou de afinidade, até o segundo grau inclusive. (ii) ser o apoderado ou o assistente de qualquer das partes cônjuge do inibido ou do recusado; (iii) ter o inibido ou o recusado, seu cônjuge ou alguns de seus consanguíneos ou afins, dentro dos graus indicados, interesse direto no pleito; (iv) haver dado o inibido ou o recusado recomendação ou prestado seu patrocínio a favor de algum dos litigantes sobre o pleito no qual se lhe recusa; (v) ter o inibido ou o recusado sociedade de interesse ou amizade íntima com algum dos litigantes; (vi) haver o inibido ou o recusado manifestado sua opinião sobre o principal do pleito ou sobre a incidência pendente, antes da sentença correspondente; (vii) inimizade entre o inibido ou o recusado e qualquer dos litigantes, demonstrada pelos fatos que, sanamente apreciados, tornaram suspeita a imparcialidade do inibido ou do recusado.

Da análise exposta na presente investigação, concebem-se as linhas distintivas entre os dois sistemas normativos, com relação aos ditames pertinentes à mediação sob a perspectiva dos conflitos individuais de trabalho.

O ordenamento venezuelano adota uma figura própria no âmbito processualístico, sob a alcunha de mediação, praticada pelo magistrado trabalhista. Por sua vez, o sistema normativo brasileiro insiste em apartar-se da incidência da mediação na perspectiva dos conflitos individuais.

Apesar dos substanciais avanços no uso dos mecanismos alternativos para a solução dos conflitos, com o desenvolvimento de novos corpos normativos orientados ao fomento de tais instrumentos, ainda assim, ao tratar-se dos dissídios individuais no âmbito dos direitos trabalhistas, a figura da mediação há de considerar os parâmetros mínimos de direitos sociais, constitucionalmente fixados e que, devem ser blindados para a preservação das máximas premissas de tutela, intrínsecas ao direito laboral.

Ora, pois, há um temor exacerbado, amplamente difundido, ao rechaçar a mediação como mecanismo legítimo para a composição dos conflitos individuais nas relações laborais. Explica-se, em grande parte, “por força da arraigada ‘cultura da sentença’ e do desconhecimento de muitos, o Poder Judiciário acaba sendo utilizado com única e natural via de enfrentamento de conflitos” (TARTUCE, 2013, p.754).

E por ende, cabe salientar que a mediação, em sendo coerentemente utilizada, observando-se os preceitos efetivos e axiológicos que norteiam à sua constituição, apresenta-se como instituto hábil a solucionar as contendas entre as partes contratantes no âmbito das relações trabalhistas, mesmo que na esfera dos dissídios individuais. No entanto, deve-se considerar a necessidade de difundir-se mais informações, preparar-se os juristas para tanto e, principalmente, analisar-se as nuances reais e o alcance concreto desta figura.

O consenso pretendido pela mediação não corresponde à renúncia de direitos ou garantias mínimas de tutela. O protagonismo do mediador, neste contexto, deve buscar, com imparcialidade e lealdade, “promover a reflexão dos envolvidos sobre os pontos relevantes da controvérsia de modo a viabilizar a restauração produtiva do diálogo” (TARTUCE, 2013, p.749).

Conduzir as partes à harmonização dos litígios e ao extermínio das querelas e pendências, resultando na pacificação dos ânimos e preservação das relações entre os contratantes, ora conflitantes, eis, pois, a emblemática proposta do diálogo mediado.

## **V. REFERÊNCIAS**

ASÍN CABRERA, M.A. *La mediación: Una herramienta de intervención en la resolución de conflictos en litigios comerciales internacionales y su incidencia en las relaciones hispano-marroquíes*. En: Grasa, R., Blanc, A. y Diago, P. (Dir.) **La aplicación de la Mediación en la Resolución de los Conflictos en el Mediterráneo** (239-251). Madrid: AEPDIRI, 2015.

BOON, Andrew; URWIN, Peter; KARUK, Valéria. *What Difference Does it Make?: Facilitative Judicial Mediation of Discrimination Cases in Employment Tribunals*. Nov., 2010. Disponible en: <http://ssrn.com/abstract=1829925>. Acceso en: 23|06|2015.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei 13.105 del 16 de marzo de 2015. Código de Processo Civil. Acceso: 21 de julho de 2015, em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm)

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei 13.129 del 26 de mayo de 2015. Acceso: 21 de julho de 2015, em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13129.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13129.htm)

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei 13.140 del 26 de junho de 2015. Acceso: 21 de julio de 2015, en: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm#art44](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm#art44)

CARMONA GARCÍA, J.L. *La mediación en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo venezolana. Resultados concretos en el Estado Táchira*. **Gaceta Laboral**, 18 (2), 2012.

CENTRO DE ARBITRAJE DE LA CÁMARA DE CARACAS. Reglamento General. Acceso: 20 de maio de 2015. Em: [www.arbitrajeccc.org](http://www.arbitrajeccc.org)

CENTRO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Reglamento General. Acceso: 20 de mayo de 2015. Em: [www.cedca.org.ve](http://www.cedca.org.ve)

DE PAIVA MUNIZ, J. y PERETTI, L. *Brazil: The Dawn of the Age of Mediation*. **Global Arbitration News**. Acceso: 30 de Julho de 2015. Em: <http://globalarbitrationnews.com/20150722-brazil-the-dawn-of-the-age-of-mediation/>

ESPLUGUES MOTA, C. *El régimen jurídico de la mediación civil y mercantil en conflictos transfronterizos en España tras la Ley 5/2012, de 6 de julio*. **Boletín Mexicano de Derecho Comparado**, n.136, pp. 165-199, 2013.

ESTAVILLO CASTRO, F. *Medios Alternativos de Resolución de Controversias*. **Anuario Jurídico**. Acceso: El 26 de Julho de 2015. Em: [www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/26/pr/pr25.pdf](http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/26/pr/pr25.pdf)

FOMIN-BID. *El costo de los conflictos en las empresas y el uso de los MASC. Lecciones de nueve países de Latinoamérica*. Santa Cruz de Bolivia, 2006.

GONZALO QUIROGA, M. *Métodos Alternos: Una Justicia más progresiva y universalidad*. Em: Gonzalo Quiroga, M; Gorjón Gómez, F.J., Edit.; Sánchez García, A. (Coord.) **Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos: Herramientas de paz y modernización de la justicia** (41-66). Madrid: Edit. Dickinson, 2011.

GORJÓN GÓMEZ, F.J. y SÁNCHEZ VÁSQUEZ, . *Los Medios Alternos de Resolución de Conflictos como herramientas de paz*. Em: Gonzalo Quiroga, M; Gorjón Gómez, F.J., Edit.; Sánchez García, A. (Coord.) **Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos: Herramientas de paz y modernización de la justicia** (29-40). Madrid: Edit. Dickinson, 2011.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho: direito individual*. São Paulo: Ltr, 1992.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *O processo do trabalho e o princípio fundamental da duração razoável*. **Revista do Advogado**, n. 110, v. 30, pp. 69-74, 2010.

TARTUCE, Fernanda. *Mediação no Novo CPC: questionamentos reflexivos*. Em: FREIRE, Alexandre; DANTAS, Bruno e outros (Organizadores). **Novas tendências do Processo Civil. Estudos sobre o Projeto do Novo Código de Processo Civil**. Salvador: Editora Juspodivm, 2013.

UNCITRAL. Situación actual. Ley Modelo de la CNUDMI sobre Conciliación Comercial Internacional (2002). Acceso: 5 de agosto de 2015. Em: [http://www.uncitral.org/uncitral/es/uncitral\\_texts/arbitration/2002Model\\_conciliation\\_status.html](http://www.uncitral.org/uncitral/es/uncitral_texts/arbitration/2002Model_conciliation_status.html)

UNCITRAL. Situación actual. Ley Modelo de la CNUDMI sobre Arbitraje Comercial Internacional, 1985, con enmiendas adoptadas en 2006. Acceso: 5 de agosto de 2015. Em: [http://www.uncitral.org/uncitral/es/uncitral\\_texts/arbitration/1985Model\\_arbitration\\_status.html](http://www.uncitral.org/uncitral/es/uncitral_texts/arbitration/1985Model_arbitration_status.html)

VANDERLINDER DE HERNÁNDEZ, I.M. *Análisis de la mediación en sede judicial laboral venezolana*. **TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales**. 17 (1), pp. 75-95, 2015.

VENEZUELA. Asamblea Nacional. Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Publicada en Gaceta Oficial de la República No. 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002.

VENEZUELA. Asamblea Nacional. Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras. Publicada en Gaceta Oficial de la República Ext. No. 6076, de fecha 7 de mayo de 2012.

VENEZUELA. Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional, Sentencia No. 1341, de fecha 17 de octubre de 2008. Acceso: 4 de agosto de 2015. Em: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/octubre/1541-171008-08-0763.HTM>

VENEZUELA. Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Civil. Proyecto de Reforma del Código de Procedimiento Civil. Acceso: 01 de agosto de 2015. Em: <http://www.tsj.gob.ve/-/tsj-presenta-anteproyecto-de-codigo-de-procedimiento-civil-en-la-asamblea-nacional> Texto disponible en: [http://www.asambleanacional.gob.ve/uploads/leyes/2010-0701/doc\\_9327e9c0e142a2404d84395771780f1ebbc15b93.pdf](http://www.asambleanacional.gob.ve/uploads/leyes/2010-0701/doc_9327e9c0e142a2404d84395771780f1ebbc15b93.pdf)