

OS MODOS EXTRAJUDICIAIS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO (*)

JORGE LUIZ SOUTO MAIOR (**)

I — INTRODUÇÃO

Os conflitos são inerentes à vida em sociedade. Não havendo como os eliminar completamente, torna-se necessário instituir técnicas destinadas a os solucionar.

Esta afirmação supra, válida para a generalidade das relações sociais, é uma verdade também para o mundo do trabalho, apesar dos esforços doutrinários para tratar empregados e empregadores como “parceiros sociais”.

As técnicas de solução dos conflitos individuais conhecidas são de diferentes espécies, em conformidade com a experiência jurídica de cada país.

Elas podem priorizar a autonomia da vontade das partes, buscando uma solução conciliada para o conflito ou, não sendo a conciliação possível, possibilitar que um terceiro profira uma decisão para o conflito.

A conciliação, portanto, é a solução para o conflito que foi aceita pelas partes, ao contrário do julgamento, que é a solução para o conflito imposta às partes.

A conciliação não é, propriamente, uma técnica para solução de conflitos, assim como não é o julgamento. As técnicas são: a mediação, a arbitragem e o processo. A conciliação é uma solução para o conflito, aceita pelas partes, que tanto pode ocorrer em uma das técnicas criadas para solução de conflitos quanto fora delas⁽¹⁾. O julgamento é solução que se impõe às partes por interferência de uma terceira pessoa alheia ao conflito.

a) As técnicas de solução de conflitos

1. Mediação

Quando uma terceira pessoa é encarregada de ajudar as pessoas em conflito a chegar a uma solução conciliada para o conflito, fala-se da técnica da mediação.

Na mediação, portanto, a conciliação é buscada por influência da participação de uma terceira pessoa alheia ao conflito, pessoa esta que não possui poderes para impor aos

(*) Parte da pesquisa realizada, com bolsa fornecida pela CAPES, em nível de pós-doutorado, junto à Faculdade de Direito da Universidade de Paris-II, sob orientação do Prof. Jean-Claude Javillier.

(**) Juiz do Trabalho, titular da 3ª Vara do Trabalho de Jundiaí/SP. Professor-doutor de direito do trabalho da Faculdade de Direito da USP.

(1) «en Australie et aux Etats-Unis, les termes ‘conciliation’ et ‘médiation’ sont généralement employés indifféremment...» *Nicolas Blain, John Goodman et Joseph Loewenberg*, «La médiation, la conciliation et l’arbitrage: comparaison internationale entre l’Australie, la Grande-Bretagne et les Etats-Unis», *Revue International du Travail*, vol. 126, n. 2, 1987, pág. 216.

conflitantes a solução que considere ser a melhor.

Na realidade dos conflitos individuais trabalhistas, sob uma perspectiva internacional, esta terceira pessoa, o mediador, pode ser um membro do Ministério do Trabalho ou uma comissão formada por representantes dos empregados e do empregador. Aliás, esta comissão é organizada por diversos modos, conforme se verificará adiante.

Também os juízes, atuando no processo, podem exercer o papel de mediadores, quando conduzem as partes à conciliação. A busca da conciliação, aliás, pode ser apresentada como um dos princípios internacionais do processo do trabalho, conforme resume *Jacques Desmarais*: «L'institutionnalisation de la conciliation des litiges du travail est manifeste. En Belgique, tout litige du travail porté devant le tribunal du travail doit être précédé, à peine de nullité, d'une tentative de conciliation au moment où le litige est en l'état d'être plaidé ou jugé. En France, le bureau de conciliation du Conseil des prud'hommes, l'organe compétent en matière de 'différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail' régi par le Code du travail 'entende les parties en leurs explications et s'efforce de les concilier' avant de transmettre l'affaire au bureau de jugement. En Allemagne, la procédure devant le tribunal du travail débute par une audience de conciliation et la recherche d'un règlement à l'amiable doit se poursuivre tout au long de la procédure. En Italie, en l'absence de tribunaux spécialisés, à la demande du salarié, de son organisation syndicale ou de l'employeur, des commissions de conciliation tripartites, instituées dans chaque province, sont chargées de tenter le règlement des litiges du travail. De plus, les conventions collectives italiennes prévoient une étape de conciliation avant de passer à l'arbitrage notamment en matière de litiges relatifs au licenciement et, en matière de licenciements collectifs dans le secteur industriel, la loi prévoit un mécanisme de conciliation entre employeurs et syndicats. Au Japon, les Commissions Régionales du Travail et la Commission Centrale du Travail, chargées des litiges en matière de pratiques déloyales du travail (discrimination en raison d'activité syndicale; refus illégitime de négocier; ingérence dans l'organisation ouvrière) sont tenues de tenter activement la conciliation dès le début et jusqu'au jugement. Au Québec, les litiges en matière de licenciement ou d'action discriminatoire de l'employeur à l'égard du salarié sont initiés auprès d'un organisme administratif de contrôle et d'enquête et soumis à une étape de conciliation menée avec l'accord des parties. Au Chili, suite au dépôt de leurs prétentions respectives, la procédure devant le tribunal du travail prévoit la convocation des parties à une conférence préparatoire où le magistrat doit formuler une proposition de règlement.»⁽²⁾

(2) «Les modes alternatifs de règlement des conflits du travail», in *Revue internationale de droit comparé*, n. 2, avril-juin 1997, págs. 411-412.

2. Arbitragem

A arbitragem é a técnica extrajudicial, de natureza privada, de solução de conflitos, na qual a terceira pessoa, o árbitro, tem o poder de apresentar uma solução para o conflito, e que se caracteriza por ser facultativa.

3. Processo

O processo é a técnica judicial de solução de conflitos. Trata-se de instrumento tipicamente estatal, no qual a terceira pessoa, o juiz, igualmente tem o poder de julgar o conflito.

Para a consecução dos fins do processo, no entanto, há de se seguir os parâmetros de comportamento, previstos para as partes e para o juiz, no procedimento, isto é, no pré-ordenamento dos atos processuais fixados na lei.

4. Diferenças entre Arbitragem e Processo

A arbitragem é técnica facultativa de solução de conflitos. Para a instituição da arbitragem é preciso que as partes estejam de acordo ao elegerem esta técnica para a solução do seu conflito.

Para instauração do processo, no entanto, basta que uma das partes escolha esta técnica para que a outra parte tenha que a ela se submeter, obrigatoriamente. O direito de ação, para dar ensejo ao processo, é, por isso, um direito público subjetivo. O interessado pode pedir ao juiz uma solução para o conflito, simplesmente formulando uma petição (dita petição inicial), seguindo os requisitos previstos na lei, sem interrogar se a pessoa em face de quem formula sua pretensão está, ou não, de acordo com a instauração do processo.

No processo, portanto, o conflito é limitado, como regra, pelo autor e a decisão judicial esta ligada ao pedido formulado. O réu, no processo, deve, em princípio, apenas apresentar suas objeções à pretensão do autor, objeções estas que podem ser de ordem processual (o descumprimento das exigências legais para a adequada instauração do processo) ou relativas ao mérito, ou seja, objeções que negam, sob o prisma fático ou jurídico, a existência do direito pleiteado. Em situações excepcionais, no entanto, permite-se ao réu formular as suas pretensões, utilizando-se da mesma via processual já instaurada, mas para tanto é preciso respeitar os limites legalmente previstos para tal demanda reconvenicional⁽³⁾.

Quanto à pessoa do julgador, na arbitragem a escolha do árbitro é feita também de comum acordo entre as partes, enquanto que no processo, não há a possibilidade de se escolher o juiz que vai julgar o conflito. Seguindo o princípio do juiz natural, o conflito será julgado

(3) «Quant au défendeur, il peut toujours introduire une demande reconventionnelle dans les mêmes conditions, dès lors qu'elle entre dans la compétence de la juridiction saisie (art. R. 516-2, al. 2, c. trav.)» Henry Solus et Roger Perrot, *Droit judiciaire privé*, tome 3, procédure de première instance, Sirey, Paris, 1991, pág. 460.

pelo juiz que tiver a competência institucional, prevista em lei, para julgar o conflito posto em discussão.

No que se refere à força da decisão, na arbitragem, a solução apresentada somente obriga as partes pela vontade que estas possuem de afastar a via jurisdicional do processo daquele tipo de conflito. Em outras palavras, o laudo arbitral é espontaneamente cumprido pelas partes como corolário da liberdade que as impulsionou a assumir o compromisso arbitral. A decisão arbitral, por conseguinte, não possui força de título executivo extrajudicial⁽⁴⁾ e não há, também por consequência da característica anteriormente mencionada, possibilidade de recurso na arbitragem.

No processo, por outro lado, a decisão condenatória, que não for espontaneamente cumprida, é considerada título executivo, e o seu titular pode valer-se da força coercitiva do Estado para fazer cumprir a decisão. Esta força executiva, como regra, somente ocorre após o trânsito em julgado da decisão, isto é, quando todos os recursos previstos no procedimento foram exercidos ou quando se deixa transcorrer em branco o prazo estabelecido para tanto.

Em termos recursais, portanto, o processo, porque se trata de uma técnica inevitável para uma das partes em conflito e se apóia no princípio do juiz natural, isto é, não se permite que as partes escolham o juiz que julgará o conflito, é amparado por outro princípio, qual seja, o do duplo grau de jurisdição, que é o direito ao rejuízo do conflito por um órgão revisor, o que, por certo, não se aplica na arbitragem.

Com relação aos limites da atuação do julgador, na arbitragem estes limites são fixados pelas partes, no compromisso arbitral. Nos termos deste compromisso, o árbitro poderá julgar o conflito em conformidade com o direito positivo ou apresentar uma decisão que não se vincule diretamente ao direito positivo. A atividade instrutória do árbitro poderá ser ampla ou restrita e sua decisão pode estar limitada a ter que aceitar integralmente a pretensão de uma das partes ou pode ser ampla, possibilitando-lhe ficar no meio termo entre as duas pretensões. Por isto, se diz que na arbitragem não existe autor e réu, como no processo, e sim requerentes.

No processo, por sua vez, os limites da atuação do juiz são fixados na lei. Em alguns ordenamentos consagra-se maiores poderes ao juiz e em outros os seus poderes são bastante restritos.

5. Aproximação entre a Arbitragem e o Processo

As diferenças acima mencionadas, estabelecidas sob o ponto de vista teórico, em muitas realidades não são assim tão marcantes. Aliás, em termos de conflitos individuais

(4) Verdade que em alguns países o laudo arbitral possui força de título executivo, mas isto vai contra a essência da técnica arbitral.

do trabalho, há uma marcante aproximação dessas duas técnicas.

Como já dito, em alguns países o laudo arbitral possui força executiva, o que confere ao credor, declarado no laudo, o direito de buscar a força coercitiva estatal, exercida no processo de execução, para ver cumprida a obrigação declarada no título. Isto fere, obviamente, a essência desta técnica, que se baseia na vontade das partes de não levar aos entes estatais o próprio conhecimento do conflito existente entre elas.

No que se refere, ainda e sempre, aos conflitos individuais do trabalho, nos países em que se verifica a utilização da arbitragem, a escolha do árbitro não é inteiramente livre, pois para ser árbitro é preciso, por exemplo, no caso dos Estados Unidos, integrar uma lista organizada por institutos de arbitragem, e atender ao perfil acadêmico exigido por tais institutos.

Além do mais, como se verá mais adiante, nos Estados Unidos e no Quebec a arbitragem não é uma via facultativa, alternativa, mas obrigatória, para os conflitos que decorram de aplicação de normas coletivas. O árbitro, aliás, pode ser imposto às partes se estas não entrarem em acordo quanto à escolha de um nome.

E, como observa o professor *Jean-Claude Javillier*, «le caractère obligatoire de l'arbitrage est une déviation de l'institution. Déviation que l'histoire permet saisir: l'arbitrage obligatoire en droit social a été en quelque manière une solution de dépit pour les juristes. Faute de pouvoir imposer un mode juridictionnel de solution des conflits du travail, le caractère obligatoire de l'arbitrage représentait une garantie: bien que n'étant pas justiciables, seraient cependant soumis à une procédure de règlement».⁽⁵⁾

No que tange ao procedimento, no Québec, por exemplo, como se verá, o procedimento da arbitragem é fixado pela lei, incluindo os limites de atuação do árbitro e possibilitando o recurso ao Judiciário quando as garantias de ordem processual e as normas de ordem pública não são respeitadas pelo árbitro.

Por fim, vale destacar que embora a arbitragem seja, em essência, uma técnica privada de solução de conflitos, há experiências de órgãos estatais, não jurisdicionais, organizados para se solucionar conflitos trabalhistas.

b) Conclusão

As técnicas de solução dos conflitos individuais do trabalho conhecidas apresentam-se de diversas formas, em conformidade com a experiência jurídica de cada país⁽⁶⁾.

(5) «Recherche sur les Conflits du Travail», thèse pour le doctorat en droit, à l'Université de Paris, pág. 492.

(6) Jean-Claude Javillier résume: «Les trois modes de règlement traditionnels des conflits du travail peuvent en quelques mots être définis. La conciliation repose sur la recherche d'un accord des parties au conflit; la médiation sur l'idée qu'un tiers peut faciliter la recherche par les parties d'une solution — le tiers se place 'in medio' aux fins de favoriser une médiatisation des tensions. Quant à l'arbitrage, il repose lui aussi sur l'accord des parties au litige: son caractère facultatif devrait en être la marque habituelle» («Recherche sur les Conflits du Travail», thèse pour le doctorat en droit, à l'Université de Paris, pág. 492).

É comum classificar as técnicas de solução de conflitos trabalhistas da seguinte forma: conciliação (quando as partes encontram a solução para o conflito); mediação (quando uma terceira pessoa conduz as partes à conciliação); arbitragem (quando um terceiro alheio ao conflito, o árbitro, apresenta a solução para o conflito, solução esta que é espontaneamente seguida pelas partes⁽⁷⁾); e o processo (quando uma terceira pessoa, o juiz, que é órgão do Estado, tem o poder de decidir o conflito).

Mas, a classificação apresentada não se encaixaria perfeitamente a todos os modelos jurídicos. As diversidades jurídicas de cada país deixam aos juristas uma tarefa muito árdua para classificar, adequadamente, as diversas técnicas de solução de conflitos individuais do trabalho.

No enfrentamento desse desafio, a primeira observação importante a fazer é que a conciliação não poderia ser apontada como técnica de solução de conflitos, porque, em realidade, trata-se do resultado da negociação, que pode ocorrer no ambiente das técnicas de solução instituídas ou fora delas. A conciliação é um resultado possível para o conflito também no processo e mesmo na arbitragem. No processo, aliás, quase todas as ordens jurídicas estabelecem a conciliação como uma de suas atividades primordiais.

Assim, a conciliação seria a solução possível para um conflito, em oposição ao julgamento. A conciliação é a solução encontrada pelas partes, com ou sem auxílio de uma terceira pessoa, que pode ser um mediador, um juiz ou um árbitro. O julgamento é a decisão que põe fim ao conflito, dizendo qual dos conflitantes tem razão.

As técnicas de solução de conflitos destinam-se a encontrar a conciliação ou a apresentar o julgamento. As técnicas instituídas são: a mediação; a arbitragem; e o processo.

Na mediação limita-se o terceiro a conduzir as partes à conciliação. Já no processo e na arbitragem, o terceiro, que também pode exercer uma função de mediador, tem o poder de solucionar o conflito, apresentando aquela que ao seu ver é a melhor solução, sendo que no processo esta solução deve se apoiar no direito material.

O processo e a arbitragem possuem suas peculiaridades. *Grosso modo*, pode-se dizer que a arbitragem é fruto da liberdade de escolha que se origina nos postulados da liberdade e da não intervenção do Estado nas relações dos particulares, enquanto que o processo se apresenta como um direito conferido ao cidadão de exigir do Estado as medidas necessárias para conferir efetividade aos direitos positivados na ordem jurídica.

No entanto, no que diz respeito às relações de trabalho, reconhecendo-se as diferenças econômicas que caracterizam a relação trabalhista, o que restringe a noção real da liberdade, a arbitragem ganha características distintas daquela que se exerce nos conflitos

(7) Daí porque alguns aproximam a arbitragem à conciliação.

comerciais. Desse modo, as experiências da arbitragem, como técnica de solução para conflitos individuais trabalhistas, apresentam as seguintes características: possibilidade de controle com relação às das garantias processuais; possibilidade de recurso; força executiva da decisão; e, respeito às disposições de ordem pública.

Há, conseqüentemente, no âmbito das relações de trabalho, uma aproximação entre a arbitragem e o processo, tornando frágil as suas distinções tradicionais, para fins de pôr em confronto, sob esta perspectiva, o público e o privado.

A consciência da fragilidade do trabalhador em face de seu empregador e a conseqüente obstrução da via jurisdicional, que a escolha da arbitragem representa, fazem com que a arbitragem nos conflitos individuais trabalhistas seja vista de forma restrita, para que não represente, em concreto, uma restrição à condição de cidadão do trabalhador, lembrando-se que o acesso à justiça é um dos fatores decisivos do exercício da cidadania.

As técnicas extrajudiciais de solução de conflitos, na esfera das relações individuais do trabalho, tanto a arbitragem quanto a mediação, não estão completamente isentas de uma certa intervenção estatal, ainda que meramente fiscalizadora. Em alguns países os organismos institucionalizados para atuação dessas técnicas (arbitragem e mediação) são até mesmo ligados ao próprio Estado.

O processo, por sua vez, no domínio dos conflitos individuais do trabalho, também ganha características especiais com relação ao processo organizado para os demais tipos de conflito social. O procedimento segue, em regra, as características do procedimento oral.

Em alguns países, o Estado criou um órgão jurisdicional especializado em conflitos individuais do trabalho (Alemanha). Em outros, esses conflitos são julgados pelos juízes da justiça comum, mas respeitando regras procedimentais específicas e estes juízes, em geral, são especializados em matéria trabalhista (Itália).

A jurisdição especializada, em regra, possui uma composição paritária, isto é, um órgão julgador composto por um juiz de carreira (dito juiz profissional) e dois juízes leigos (ditos não profissionais), que representam os empregados e os empregadores, respectivamente.

Nos países que adotaram este sistema, encontram-se, também, algumas diferenças. Em alguns a composição paritária existe somente em primeiro grau de jurisdição (França). Em segundo grau, os processos são apreciados por juízes profissionais, unicamente, que, em geral, integram uma câmara especializada em conflitos trabalhistas. Em outros países, a composição paritária existe também em segundo grau (Alemanha).

Encontra-se, na França, o caso excepcional dos Conseils des Prud'hommes, um órgão

do Poder Judiciário, destinado à solução de conflitos individuais do trabalho, composto apenas de juízes não profissionais (que são considerados magistrados), com igual número de representantes de empregados e empregadores (um, na fase de conciliação e dois, na fase de instrução e julgamento). No segundo grau, no entanto, os conflitos são julgados pelo Tribunal de Apelação, em câmaras especializadas em conflitos sociais, compostas unicamente por juízes profissionais.

É possível ainda falar das diferentes interligações dos meios alternativos e judiciários de solução dos conflitos individuais do trabalho.

Em alguns países, os conflitos individuais do trabalho são solucionados exclusivamente pela via estatal (o processo); em outros somente as vias extrajudiciárias (mediação e arbitragem) são encarregadas de tal tarefa; e em grande parte há uma coexistência entre as diversas técnicas.

No caso de coexistência das técnicas, há países em que a via extrajudicial deve ser necessariamente acionada antes de se buscar a via do processo (mas, em regra, nestes países os organismos extrajudiciais ou são entes públicos ou possuem alguma intervenção de um membro do Estado) e outros em que elas são vias facultativas.

Essa coexistência de técnicas extrajudiciais e o processo em algumas realidades decorre de lei e em outras de dispositivos fixados em instrumentos normativos.

Acrescente-se, ainda, por oportuno, que mesmo nos países em que existe jurisdição especializada em conflitos individuais trabalhistas, alguns conflitos podem não ser da competência desta justiça especializada e sim da Justiça comum. Na França, por exemplo, os conflitos que decorram da aplicação de normas estabelecidas em instrumentos normativos são de competência da justiça comum e não dos *Conseils des Prud'hommes*. Na Inglaterra, se o direito invocado consta da legislação trabalhista (cada vez mais intensa naquele país) a competência é da Justiça do Trabalho, mas se o direito invocado é extraído da «*common law*», a competência é da justiça comum.

Existe, portanto, uma diversidade muito grande de técnicas de solução de conflitos individuais do trabalho pelo mundo. O que proponho ao leitor neste breve ensaio é tentar identificar as razões históricas e culturais dessas diferenças, para suplantar as diferenças e encontrar o ponto comum que as unem, possibilitando localizar aqueles que seriam os princípios universais das técnicas de solução dos conflitos individuais do trabalho.

Analisemos, agora, com maior vagar, as técnicas de solução de conflitos individuais do trabalho em conformidade com a experiência de alguns países.

II — MEDIAÇÃO EXTRAJUDICIAL

A mediação extrajudicial exerce um papel muito importante nos conflitos individuais do trabalho em alguns países, mas a maior ou menor incidência da mediação nos conflitos individuais do trabalho não está diretamente ligada à tradicional divisão dos sistemas jurídicos (common law x romano-germânico).

Sendo a mediação uma técnica extrajudicial, pode-se imaginar que ela tenha maior incidência nos países do modelo anglo-saxão, que tradicionalmente são vistos como sistemas onde há a eliminação da participação do Estado nas relações sociais.

Mas, esta visão teórico-conceitual não corresponde à realidade.

Em primeiro lugar, que no que tange às relações de trabalho, as diferenças marcantes entre os dois modelos clássicos citados é cada vez mais tênue.

Em segundo lugar, as experiências concretas de utilização da mediação nos conflitos individuais do trabalho impedem que se possa considerá-la uma técnica totalmente privada de solução de conflitos.

1. A experiência de alguns países

Na Alemanha, havendo um conflito, o trabalhador pode escolher entre: propor uma demanda perante a Justiça do Trabalho; ou propor uma reclamação junto ao comitê de estabelecimento, que possui a função de encontrar uma solução conciliada para o conflito. Este organismo, o comitê de estabelecimento, tem sido o responsável pela solução de cerca de 50% dos conflitos individuais do trabalho na Alemanha⁽⁸⁾.

Em conformidade com uma lei de 15 de janeiro de 1972, toda empresa com ao menos cinco empregados deve possuir um conselho de estabelecimento que dispõe de poder de decisão em três níveis: questões sociais; questões do pessoal; questões econômicas⁽⁹⁾. Os conselhos de estabelecimento são compostos unicamente de representantes dos empregados.

No que diz respeito às questões sociais, o conselho de estabelecimento possui um poder de decisão conjunta com a direção da empresa a propósito de: questões disciplinares; reorganização do tempo de trabalho; formas de pagamento dos salários; fixação de licenças remuneradas; controle de performance; higiene e segurança do trabalho; gestão de obras sociais⁽¹⁰⁾.

(8) Selon Ana María Arratía, «Un clima diferente: observaciones en cortes del trabajo en alemania», in Relaciones de trabajo, organo oficial de la asociacion chilena de relaciones laborales, ano 2001, n. 33, pág. 38.

(9) La participation des salariés à la gestion des entreprises, Les documents de travail du SENAT, série LEGISLATION COMPAREE, France, 1999, pág. 5.

(10) La participation des salariés à la gestion des entreprises, Les documents de travail du SENAT, série LEGISLATION COMPAREE, France, 1999, pág. 8.

Nos estabelecimentos com mais de 20 empregados, o empregador antes de qualquer contratação ou de alteração nas condições de trabalho deve consultar o conselho de estabelecimento, o qual, no caso de discordância, pode propor ação perante a Justiça do Trabalho⁽¹¹⁾.

O conselho deve ser consultado também no caso de dispensa de trabalhadores, mesmo individual. Se a eventual oposição do conselho à dispensa for baseada no desrespeito aos critérios de dispensa habitualmente utilizados no estabelecimento, isto possibilitará ao trabalhador pedir em juízo a sua reintegração ao emprego.

Os conselhos de estabelecimento, portanto, possuem uma importante função dentro do sistema alemão, mas vale lembrar que este sistema é marcado pela proteção generalizada ao trabalhador em face de dispensa imotivada. A dispensa de um emprego deve ser socialmente justificada e motivada em razão de: comportamento do trabalhador incompatível com os interesses da empresa; ou necessidade urgente da empresa, decorrente de sua situação econômica⁽¹²⁾.

Na Bélgica, os conflitos individuais são geralmente submetidos à delegação sindical ou ao delegado sindical, nos termos previstos em normas coletivas. «En cas d'échec, la commission est saisie de l'affaire. Elle s'efforce de concilier les parties et de recommander un arrangement. Dans certains secteurs, les contestations arrivent rarement devant les tribunaux et sont réglées par la commission paritaire.»⁽¹³⁾

Também na Bélgica a negociação possui um papel muito importante nos conflitos de trabalho. Os sindicatos, no entanto, são suficientemente fortes. Cerca de 70% dos trabalhadores são filiados a uma das três grandes centrais representativas dos trabalhadores (FGTB, CSC, CGSLB et FEB)⁽¹⁴⁾.

Na Dinamarca não se pratica a mediação extrajudicial como técnica de solução de conflitos individuais do trabalho⁽¹⁵⁾.

Na Espanha, antes de buscar a via judiciária, o interessado deve procurar o Serviço de Mediação, Arbitragem e Conciliação (SMAC) ou a Unidade de Conciliação da Comunidade Autônoma (UMAC), que são, no entanto, órgãos administrativos.

As convenções coletivas podem, é verdade, criar um órgão semelhante, de natureza

(11) «Les mesures prises par l'employeur en contradiction avec le droit de codétermination du Conseil d'Etablissement sont inopposables au salarié individuel.» *Patrick Hunout*, Droit du travail et culture sociale: l'exemple allemand, L'Harmattan, Paris, 1999, pág. 25.

(12) *Frédéric Géa, Otto Kaufmann, Francis Kessler et Stéphane Michel*, «La rupture du contrat de travail allemand: présentation générale», in La rupture du contrat de travail en droits français et allemand, Direction de *Catherine Marraud, Francis Kessler et Frédéric Géa*, Presses universitaires de Strasbourg, Strasbourg, 2000, págs. 34-37.

(13) La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l'Union européenne, vol. 1, Commission européenne, 1999, pág. 88.

(14) *Villebrum, Jacques & Quetant, Guy-Patrice*. Les juridictions du Travail en Europe, L.G.D.J., Paris, 1992, pág. 27.

(15) La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l'Union européenne, vol. 1, Commission européenne, 1999, pág. 88.

privada, que uma vez existente também deve ser acionado antes de se buscar a via judiciária (o processo). A tentativa de conciliação diante de um desses institutos é vista como requisito prévio obrigatório para o acesso à via judiciária⁽¹⁶⁾.

Entretanto, «esta obrigatoriedade não se aplica em uma série de casos enumerados detalhadamente na lei, à qual permite, por razões de urgência ou outros motivos, ter acesso direto à via judiciária»⁽¹⁷⁾.

Além disso, na prática, na imensa maioria dos casos, a mediação tem sido realizada perante os institutos administrativos⁽¹⁸⁾.

O acordo feito possui força executiva «comparable à celle d'une sentence judiciaire»⁽¹⁹⁾ e pode ser posto em discussão perante a Justiça do Trabalho, no que tange à validade do ato jurídico realizado. A imputação de nulidade deve ser baseada nos motivos de invalidação dos atos jurídicos em geral (LPL article 67. 1). A ação, visando esta invalidação deve ser exercida no prazo de 30 (trinta) dias (LPL article 67. 2).

No caso de ser o Estado o demandado, o procedimento prévio de conciliação é substituído por uma «reclamação administrativa prévia» (LPL article 69. 1).

Na Itália, não há uma regra legal obrigando a tentativa de acordo em um órgão extrajudiciário antes de se buscar a via judiciária, mas «presque toutes les conventions collectives nationales contiennent des clauses régissant le règlement amiable des conflits (de droits) du travail»⁽²⁰⁾.

As convenções coletivas, geralmente, prevêm que a tentativa de conciliação é uma etapa obrigatória antes de se passar à via judiciária.

Nos litígios relativos à dispensa de trabalhadores (individual ou coletiva) no setor industrial a lei incentiva que mecanismos de conciliação sejam criados. «La conciliation comme mode de règlement des conflits est encouragée par la loi n. 533 (1973) qui prévoit la création de commissions de conciliation tripartites. Ces commissions sont habilitées à intervenir dans tout le litige portant sur des droits individuels.»⁽²¹⁾

(16) «La LPL sitúa la institución 'de la conciliación previa' bajo la rúbrica genérica (título V, libro 1o.) 'de la evitación del proceso' y comienza su regulación en el artículo 63 diciendo que 'será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente'; o en su caso, 'ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos' previstos en ET, artículo 83.» (Manuel Alonso Olea & César Minambres Puig, Derecho procesal del trabajo, Civitas, Madrid, 1997, págs. 130-131)

(17) «...cette obligation ne s'applique pas dans une série de cas énumérés en détail par la loi, où, pour des raisons d'urgence ou autres, il est permis d'accéder directement à la voie judiciaire». La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l'Union européenne, vol. 1, Commission européenne, 1999, pág. 88.

(18) «dans l'immense majorité des cas, s'effectue jusqu'à présent devant une instance administrative, bien qu'elle puisse également s'effectuer par des procédures établies à cet effet par la négociation collective ou encore par des accords interprofessionnels» (ob., cit., «La réglementation...», pág. 88).

(19) La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l'Union européenne, Vol. 1 — Étude comparative du droit du travail en vigueur dans les différents États membres, Office des publications officielles des Communautés européennes, pág. 88.

(20) La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l'Union européenne, vol. 1, Commission européenne, 1999, pág. 88.

(21) La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l'Union européenne, vol. 1, Commission européenne, 1999, pág. 88.

Entretanto, a força executiva do instrumento firmado, no caso de conciliação, depende de homologação do Poder Judiciário⁽²²⁾.

Além disso, há discussão doutrinária acerca da obrigatoriedade de se tentar a conciliação nas vias extrajudiciárias antes de se buscar o processo. Segundo *Giovanni Tesoriere*: «Il sistema, risulta, dunque, essere il seguente: a) le parti possono adire immediatamente il giudice del lavoro, senza che per questo sia necessario esperire preventivamente alcun tentativo di conciliazione (e, come vedremo, anche *in* presenza di una clausola compromissoria contenuta nei contratti collettivi di lavoro); b) se però, le parti stesse lo ritengono, prima di adire l'autorità giudiziaria, possono tentare la conciliazione *in* sede sindacale o c) davanti alle apposite commissioni provinciali.»⁽²³⁾

Esta comissão de província, citada por *Tesoriere*, «est composée du Directeur de l'Office provincial du travail et de 'l'Ufficio Provinciale del Lavoro et della Massima Occupazione' (UPLMO) qui la préside, de quatre membres représentant les employeurs et de quatre membres représentant les travailleurs.»⁽²⁴⁾

A mediação, na Itália, portanto, pode ser realizada por um órgão para-estatal, integrado por representantes de trabalhadores e empregadores.

Também em Portugal, percebe-se uma preocupação em se encontrar uma conciliação extrajudicial para o conflito trabalhista.

A conciliação é tentada «perante os serviços de conciliação do trabalho ou o Ministério Público do Trabalho competente para a ação»⁽²⁵⁾.

Após fracassar a tentativa de conciliação, o interessado tem o prazo de 30 (trinta) dias para conduzir sua demanda perante o tribunal do trabalho.

Na França, na Grécia e em Luxemburgo não há qualquer instituto extrajudicial criado com a finalidade de se buscar a conciliação nos conflitos individuais trabalhistas.

Na França, no entanto, algumas câmaras dos tribunais de apelação, notadamente em Paris e em Grenoble, têm utilizado a prerrogativa criada por uma lei de 8 de fevereiro de 1995, que trata do procedimento de mediação nos processos em grau de recurso, enviando as partes ao procedimento de mediação (dirigida por um particular), para busca de conciliação, antes de se dar prosseguimento ao feito.

Esta prática, no entanto, não é a regra e não está isenta de críticas. Como observa *Bernard Augier*, os profissionais indicados na lista de mediadores são “certamente com-

(22) «... l'accord intervenu devant la commission de conciliation doit être authentifié par un décret du *pretore*, le magistrat du tribunal de droit commun, pour être immédiatement exécutoire». *Jacques Desmarais*, ob. cit., *Les modes alternatifs...*, pág. 415.

(23) *Diritto Processuale del Lavoro*, CEDAM, Padova, 1991, pág. 115.

(24) *Villebrum, Jacques & Quetant, Guy-Patrice*. *Les juridictions du Travail en Europe*, L.G.D.J., Paris, 1992, pág. 112.

(25) *Jean-Bernard Paillisser*, *Le droit social au Portugal*, Lamy, Paris, 1991, pág. 30.

petentes em sua profissão mais frequentemente pouco afeitos à realidade da empresa e do salariado, excetuando os chefes de empresa e sindicalistas patronais ou salarizados mas aí há manifestamente um problema quanto à sua imparcialidade, pois que o mediador esta sozinho diante das partes⁽²⁶⁾.

Na Polônia há comissões de conciliação de estabelecimento. Estas comissões são convocadas pelo empregador, em comum acordo com o sindicato. Não havendo o sindicato, a comissão é convocada pelo empregador, após obtenção de acordo dos empregados. A comissão pode ser acionada por ato voluntário e unilateral do empregado. Entretanto, o empregado pode optar por acionar diretamente o tribunal do trabalho, tratando-se esse prerrogativa de um direito constitucionalmente assegurado⁽²⁷⁾.

Na Austrália, junto à Divisão do Trabalho, órgão federal, há a «comissão federal» ou simplesmente «comissão», que é encarregada da mediação e arbitragem dos conflitos do trabalho. Ela é composta de câmaras especializadas em cada ramo de atividade. Em cada um dos seis Estados da federação há, ainda, conselhos de mediação e arbitragem⁽²⁸⁾.

Também nos Estados Unidos há um Serviço Federal de Mediação e Conciliação (FMCS), que se trata de uma instituição pública com escritórios regionais disseminados por todo o país.

O FMCS contava, em 1985, com 230 mediadores, que são funcionários públicos com regime de tempo completo, que prestam seus serviços nos diversos escritórios do FMCS espalhados pelo país: «Quarante-cinq Etats fédérés possèdent un organisme de médiation compétent pour connaître des différends nés de relations de travail intéressant plusieurs Etats et six d'entre eux ont un organisme séparé pour les conflits du travail du secteur privé et pour ceux qui intéressant les agents de l'Etat et des collectivités locales. En vertu de la loi, le FMCS a l'obligation de renvoyer aux organismes de médiation des Etats les différends qui échappent à sa compétence officielle.»⁽²⁹⁾

Na Inglaterra, até 1975, as relações de trabalho “se caracterizava pela não intervenção da lei e pelas negociações coletivas espontâneas⁽³⁰⁾. Em 1975, foi criado o serviço consultivo de conciliação e arbitragem (ACAS) para conciliar e resolver conflitos individuais

(26) «La médiation dans les conflits individuels du travail», in *Droit Ouvrier*, juin 1999, pág. 226.

(27) «Ces commissions peuvent être convoquées en commun par l'employeur et la section syndicale d'établissement. Si les syndicats n'existent pas au sein de l'établissement, la commission de conciliation peut être convoquée par l'employeur lui-même, après avoir obtenu l'avis positif des employés même (art. 224 § 3 du Code du travail). La procédure de conciliation peut être menée uniquement à la demande de l'employé (art. 246 § 1 du Code du travail). Pourtant, au lieu de s'adresser à la commission de conciliation, l'employeur peut s'adresser directement au tribunal de travail. La Constitution donne à toute personne le droit à ce que sa cause soit entendue par un tribunal (art. 45 1 de la Constitution) et au moins en deux instances (art. 176 1 de la Constitution).» Michal Sewerynski, *Les juges et le droit social, rapport présenté au Séminaire International de Droit de Travail, Bordeaux, juillet 2001*, pág. 7.

(28) *Nicolas Blain, John Goodman et Joseph Loewenberg*, «La médiation, la conciliation et l'arbitrage: comparaison internationale entre l'Australie, la Grande-Bretagne et les Etats-Unis», in *Revue internationale du travail*, vol. 126, n. 2, 1987, pág. 203.

(29) *Nicolas Blain, John Goodman et Joseph Loewenberg*, «La médiation, la conciliation et l'arbitrage: comparaison internationale entre l'Australie, la Grande-Bretagne et les Etats-Unis», in *Revue internationale du travail*, vol. 126, n. 2, 1987, pág. 203.

(30) *Ibidem*, pág. 201.

do trabalho e mesmo conflitos coletivos também de interesses.

A ACAS é um organismo financiado pelo Estado, mas que não é submetido ao controle do Estado, «vez que ele é dirigido por um Conselho, que é composto de empregadores, sindicalistas e pessoas independentes»⁽³¹⁾. A ACAS, dentre outras atribuições, pode funcionar como órgão de conciliação e de arbitragem também de conflitos individuais do trabalho, mas para isto é necessária a formulação de uma demanda de uma das partes em conflito e a aceitação da outra parte^{(32) (33)}.

O conselho da ACAS, de fato, é «composto de um presidente e de nove membros a tempo parcial: seis representando os empregadores e os empregados e três membros independentes vindos do meio universitário e dotados de um grande conhecimento das relações profissionais e das questões que lhe são conexas»⁽³⁴⁾.

Em alguns tipos de conflitos a ACAS, junto com o Secretário de Estado, deve intervir, necessariamente. É o caso, por exemplo, da dispensa coletiva por motivos econômicos⁽³⁵⁾.

A possibilidade de uma conciliação a respeito do direito que o conflito envolve, no entanto, é prevista na própria lei. Assim, acionar a ACAS, com o intuito de buscar a conciliação, somente será possível nos casos em que a lei permite tal solução.

No Quebec há um procedimento interno nas empresas para se buscar uma solução amigável para os conflitos trabalhistas.

«A estrutura e a configuração das etapas do procedimento variam enormemente de uma convenção coletiva para outra, dependendo de fatores como o tipo da indústria, o modo de organização da empresa e do sindicato, assim como do número de centros de decisão da empresa. Além disso, a convenção indica os prazos nos quais as partes devem agir em cada etapa do procedimento. Frequentemente os prazos são definidos de forma precisa e as consequências de seu desrespeito são claramente definidas. Em resumo, todo o conflito submetido à apreciação do órgão criado internamente nas empresas quando não se prevê um procedimento deve seguir o procedimento fixado nas convenções coletivas

(31) *J. A. Jolowicz*, *Droit anglais*, Dalloz, Paris, pág. 450.

(32) *Villebrum, Jacques & Quetant, Guy-Patrice*. *Les juridictions du Travail en Europe*, L.G.D.J., Paris, 1992, pág. 83.

(33) «Au Royaume-Uni, le règlement des conflits s'effectue rarement dans le cadre d'une procédure institutionnalisée. Les litiges sont réglés de façon informelle, suivant les procédures propres à chaque entreprise et dans le cadre d'instances paritaires. Le Parlement cherche à encourager le développement des mécanismes volontaires. C'est ainsi que les employeurs occupant au moins 20 travailleurs ont l'obligation de notifier par écrit à chaque salarié les procédures disciplinaires qui leur sont applicables et les voies de recours dont il disposent.» *La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l'Union européenne*, vol. 2, Commission européenne, 1998, pág. 261.

(34) *Ibidem*, pág. 204.

(35) «Il s'agit d'un organisme administratif créé dans le cadre de l'*Employment Protection Act* adopté en 1975 par un gouvernement travailliste. Il est dirigé par un Conseil composé d'un Président, lequel est aussi Directeur salarié de l'organisme et de neuf membres: — trois sont nommés par l'organisation patronale (Confederation of British Industry), — trois sont nommés par l'organisation syndicale (Trade Union Congree), — trois sont nommés par le ministre du Travail parmi des personnalités indépendantes (praticiens du droit et universitaire).» — *Villebrum, Jacques & Quetant, Guy-Patrice*. *Les juridictions du Travail en Europe*, L.G.D.J., Paris, 1992, pág. 85.

para o procedimento de arbitragem e, não falta de especificação, seguir as disposições do Código do trabalho.»⁽³⁶⁾

Somente cerca de 2% dos conflitos submetidos ao órgão interno, para fins de conciliação, chegam até a arbitragem⁽³⁷⁾.

No Japão, as Comissões Regionais do Trabalho e a Comissão Central do Trabalho são encarregadas dos litígios que decorram de práticas desleais no trabalho (discriminação em razão de atividade sindical; recusa ilegítima de negociar — isto sob o ponto de vista coletivo — e ingerência na organização dos trabalhadores).

Nos países africanos de língua francesa, para se ter acesso à Justiça do Trabalho deve-se passar antes por um procedimento prévio de tentativa de conciliação diante do «inspetor judiciário», isto de forma obrigatória na maior parte dos países e facultativa em outros⁽³⁸⁾. «Dans la plupart des pays, il existe, outre la tentative de conciliation devant l'inspection du travail, une tentative de conciliation devant le tribunal du travail.»⁽³⁹⁾

Na China, apesar da possibilidade de se ter acesso ao Judiciário para solucionar conflitos do trabalho, priorizam-se a conciliação e a arbitragem. É importante reparar, no entanto, que a mera possibilidade de hoje se ter acesso ao Judiciário para tal finalidade já representa uma sensível modificação no sistema chinês porque até bem pouco atrás apenas a via administrativa estava aberta ao trabalhador. Conforme explica *Selon Hélène Piquet*, esta novidade que o recurso aos tribunais representa não escapou dos trabalhadores, que começam a dela se utilizar. A instauração de mecanismos verdadeiramente jurídicos é também apresentada como um grande progresso em benefício dos trabalhadores pelos autores da doutrina chinesa. De fato, continua a autora citada, a tendência dos trabalhadores, em caso de conflito, era tentar solucionar o problema junto aos superiores hierárquicos, mas este modo de solução acaba por não atribuir qualquer responsabilidade àqueles que violavam os direitos dos trabalhadores. Por conseqüência, o legislador, atualmente, encoraja, portanto, os trabalhadores a fazerem valer seus direitos e a utilizarem o sistema judiciário para tal fim se necessário, e isto constitui uma mudança importante na própria cultura jurídica chinesa contemporânea, ao menos com relação ao período maoísta⁽⁴⁰⁾.

(36) «La structure et la configuration des étapes de la procédure varient énormément d'une convention collective à l'autre, celles-ci dépendant de facteurs comme l'industrie, le mode d'organisation de l'entreprise et du syndicat, de même que le nombre de paliers décisionnels qu'on y trouve. De plus, la convention indique les délais dans lesquels les parties doivent agir à chaque étape de la procédure. Souvent les délais sont définis strictement et les conséquences de leur non respect par l'un ou l'autre des parties clairement indiquées. Enfin, au-delà de la procédure interne, tout grief non réglé doit être référé à l'arbitrage selon les modalités indiquées dans la convention collective ou à défaut, selon les dispositions du *Code du travail*.» *Giles Trudeau*, *La procédure...*, ob. Cit., pág. 5.

(37) *G. Hébert, apud Giles Trudeau*, ob. cit., pág. 5.

(38) *Raymond Lemesle*, *Le Droit du travail en Afrique francophone*, EDICEF, Paris, 1989, pág. 256.

(39) *Raymond Lemesle*, *Le Droit du travail en Afrique francophone*, EDICEF, Paris, 1989, pág. 258.

(40) «Cette nouveauté que marque le recours aux tribunaux n'a pas échappé aux travailleurs, qui commencent à s'en prévaloir. L'instauration de recours véritablement juridiques est aussi présentée comme un grand progrès au bénéfice des travailleurs par les auteurs de doctrine chinoise. En effet, la tendance des travailleurs, en cas de conflit, consistait à tenter de régler le problème en se tournant vers les supérieurs hiérarchiques, mais ce mode de règlement est à présent décrié au motif qu'il ne donne pas d'assise aux droits des travailleurs, et que les responsables et violations n'encourageaient, le plus souvent, aucune responsabilité. Le législateur encourage donc les travailleurs à faire valoir leurs droits et à utiliser le système judiciaire à cette fin si nécessaire, ce qui constitue un changement

Sob o ponto de vista estritamente legal, a preferência pela mediação esta enunciada no artigo 4 do *Regulations for Handling Labour Disputes*. Trata-se, no entanto, de uma etapa facultativa⁽⁴¹⁾.

Na Argentina, a mediação acontece diante da Administração do Trabalho, ou nos organismos de solução de conflitos confiados à gestão coletiva⁽⁴²⁾, mas os acordos ali formalizados devem ser validados (homologados) ou pela Justiça, ou pela Administração do Trabalho⁽⁴³⁾.

Esclarece, no entanto, *Adrian O. Goldin* que «na prática, antes de examinar o acordo para autorizar ou rejeitar sua aprovação, o Ministério do Trabalho não possui qualquer informação relativa aos fatos que se situam à base da controvérsia, o que em realidade não lhe permite estabelecer se o acordo corresponde, como exige o artigo 15 LCT, a um *justo acerto de contas dos interesses das partes*, nem, por via de consequência, determinar os direitos quanto aos quais se deveria impedir a renúncia. Assim descrito, o sistema parece tender à aprovação de todo acordo formulado no âmbito da instância de conciliação, simplesmente pelo fato de ter sido lá concluído»⁽⁴⁴⁾.

A tentativa de conciliação, na Argentina, é uma condição para o acesso à via judiciária, assim como ocorre no Peru e no Uruguai.

2. Conclusão

Seguindo os exemplos acima mencionados, vê-se que a mediação extrajudicial dos conflitos individuais do trabalho não é uma mas várias, podendo-se até mesmo ser proposta uma sua classificação, a partir de alguns critérios.

Fonte: segundo a fonte jurídica que lhe dá origem, a mediação em conflitos individuais de trabalho pode ser instituída por lei ou por instrumentos normativos.

Encontram-se exemplos do primeiro tipo na Alemanha, Inglaterra, Argentina, Austrália, Bélgica, Brasil, Espanha, Estados Unidos, France, Polônia e Japão.

important dans la culture juridique chinoise contemporaine, du moins par rapport à la période maoïste.» *Hélène Piquet*, *Le droit du travail dans la Chine des réformes*, l'Harmattan, Paris, 2000, pág. 150.

(41) «Il s'agit cependant d'une étape facultative. Les parties peuvent aussi, soit directement, soit en second lieu, se trouver vers le comité de conciliation (ou médiation) de l'entreprise. Ce dernier possède une structure tripartite. Y siègent des représentants des employés, de l'employeur et du syndicat. Aux termes de l'article 10, le comité dispose de trente jours pour régler le conflit. La conciliation se fait sur la base du caractère volontaire de la participation des deux parties. (...) En cas d'échec, les parties peuvent saisir le comité d'arbitrage pour la solution des conflits du travail affilié à chaque Bureau du Travail local.» *Hélène Piquet*, *Le droit du travail dans la Chine des réformes*, l'Harmattan, Paris, 2000, pág. 152.

(42) *Adrian O. Goldin*, *Les formes judiciaires et extrajudiciaires de règlement des conflits du travail: remarques et réflexions*, rapport présenté au Séminaire International de Bordeaux, juillet 2001, pág. 5.

(43) *Adrian O. Goldin*, *Les formes judiciaires et extrajudiciaires de règlement des conflits du travail: remarques et réflexions*, rapport présenté au Séminaire International de Bordeaux, juillet 2001, pág. 5 — note de bas de page.

(44) «en pratique, avant d'examiner l'accord pour autoriser ou rejeter son approbation, le Ministère du Travail ne tien compte d'aucune information relative aux faits à la base de la controverse, ce qui en réalité ne lui permet pas d'établir se cet accord correspond, comme le réclame l'article 15 LCT, à une *juste prise en compte des intérêts des parties*, ni par voie de conséquence, de déterminer les droits dont on devrait empêcher l'abandon. Ainsi décrit, le système *paraît tendre à l'approbation de tout accord concerté dans le cadre de l'instance de conciliation, par le seul fait qu'il y aurait été conclu*» *Adrian O. Goldin*, *Les formes judiciaires et extrajudiciaires de règlement des conflits du travail: remarques et réflexions*, rapport présenté au Séminaire International de Bordeaux, juillet 2001, pág. 6.

A lei, no entanto, pode criar um instituto próprio encarregado da mediação, como na Inglaterra, Austrália, Espanha, Estados Unidos e Japão, ou ela pode simplesmente definir os parâmetros a serem obedecidos por instituições privadas, criadas com esta finalidade, seja no âmbito da fábrica, sindical ou intersindical, como ocorre na Alemanha, Argentina, China, Polônia e Brasil.

A convenção coletiva como fonte exclusiva da mediação em conflitos individuais do trabalho é exceção e possui exemplos na província do Quebec e na Itália.

Entretanto, vale lembrar, na Itália, embora na realidade as convenções coletivas sejam a fonte principal da criação da mediação, há comissões de conciliação tripartites, criadas por lei, instituídas em cada província, com a atribuição de solucionar conflitos do trabalho pela via da conciliação.

Na França, não há propriamente uma previsão legal a respeito de um instituto de mediação ou mesmo parâmetros a serem seguidos para a formação da mediação em instrumentos normativos, mas, por previsão legal, é possível à Câmara Social da Corte de Apelação remeter as partes de um processo em vista de julgamento na Corte a um procedimento de mediação particular e isto se tem aplicado, ainda que de forma muito rara, também nos conflitos individuais do trabalho.

Alguns países onde a lei cria um organismo próprio para a realização da mediação, não é proibido que a convenção coletiva possa também instituir um tal procedimento, como ocorre na Inglaterra, Argentina e Espanha.

Em outros países, a instituição de um organismo privado de mediação pela via negocial é uma faculdade, como na Itália e no Brasil, enquanto que em outros é obrigatória, como na Alemanha, Bélgica, Polônia e China.

Nenhum instituto de mediação para os conflitos individuais do trabalho existe na Dinamarca⁽⁴⁵⁾, França, Grécia, Luxemburgo e Portugal⁽⁴⁶⁾.

Natureza jurídica: a mediação em conflitos individuais do trabalho pode estar ao encargo de institutos públicos, ou de organismos privados.

Encontram-se institutos públicos nos seguintes países: Inglaterra (ACAS); Argentina (Ministério do Trabalho); Austrália (Comissão Federal); Espanha (Instituto de Mediação); Estados Unidos (FMCS); Japão (Comissões Regionais do Trabalho e Comissão Central do Trabalho); e nos países da África de língua francesa (Inspeção do Trabalho).

A mediação é confiada a organismos privados na Alemanha, Bélgica, Brasil, China,

(45) La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l'Union européenne, vol. 1, Commission européenne, 1999, pág. 88.

(46) En Portugal, la tentative de conciliation extrajudiciaire est une étape obligatoire dans les cas spéciaux des accidents du travail et des maladies professionnels.

Itália, na província do Quebec e Polônia.

Mediador: o mediador pode ser uma pessoa individual, exercendo uma função pública (Espanha, Estados Unidos e Argentina), ou não (França). Pode se constituir como uma comissão, apenas com representantes dos empregados e do empregador (Bélgica, Brasil, China, Espanha, Itália, Polônia e Quebec); com representantes dos empregados, do empregador e pessoas independentes (Inglaterra); e somente por representantes dos empregados (Alemanha).

Local: a mediação pode ocorrer em locais distintos.

No âmbito das instituições públicas, a mediação pode ocorrer: no Ministério do Trabalho (Argentina e países africanos de língua francesa); ou em institutos especialmente criados com tal finalidade (Inglaterra, Austrália, Espanha, Estados Unidos e Japão).

No domínio privado, a mediação pode acontecer: no âmbito da fábrica (Alemanha, Inglaterra, Bélgica, Brasil, Itália, China, Polônia e Quebec); no sindicato (Brasil) ou no plano intersindical (Brasil e Espanha).

Força executiva do instrumento de acordo: o instrumento de acordo, segundo cada modelo jurídico, pode ter força executiva sem qualquer outra formalidade ou ter que se sujeitar a um ato complementar para adquirir essa condição.

Na Espanha, o acordo possui força executiva «comparable à celle d'une sentence judiciaire»⁽⁴⁷⁾, como ocorre, também, no Brasil.

No entanto, na Argentina, os acordos formulados fora da Administração do Trabalho devem ser homologados ou pela Justiça ou pela Administração do Trabalho⁽⁴⁸⁾. E, na Itália, «l'accord intervenu devant la commission de conciliation doit être authentifié par un décret du *pretore*, le magistrat du tribunal de droit commun, pour être immédiatement exécutoire»⁽⁴⁹⁾.

III — ARBITRAGEM

A arbitragem, como dito, é uma técnica privada de solução de conflitos, na qual o árbitro tem o poder de solucionar o conflito sem estar, em princípio, submetido às regras do direito tanto material quanto processual. A árbitro é escolhido livremente pelas partes e a solução dada pelo árbitro obriga as partes em razão da própria vontade que as conduziu à busca desta técnica para solucionar o conflito.

(47) La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l'Union européenne, Vol. 1 — Étude comparative du droit du travail en vigueur dans les différents États membres, Office des publications officielles des Communautés européennes, pág. 88.

(48) *Adrian O. Goldin*, Les formes judiciaires et extrajudiciaires de règlement des conflits du travail: remarques et réflexions, rapport présenté au Séminaire International de Bordeaux, juillet 2001, pág. 5 — note de bas de page.

(49) *Jacques Desmarais*, ob. cit., Les modes alternatifs..., pág. 415.

No que diz respeito aos conflitos individuais do trabalho, no entanto, a arbitragem, na sua experiência prática em diversos países, não segue o modelo teórico tradicional, como veremos a seguir.

Destaque-se, inicialmente, que nos países da Europa Ocidental, a arbitragem, apesar de prevista legalmente, trata-se de um fenômeno raro na prática dos modos de solução dos conflitos individuais do trabalho.

1. A experiência de alguns países

Na Alemanha, por exemplo, «no interesse da proteção do trabalhador, a jurisdição arbitral só é admitida no direito do trabalho de maneira limitada. Não se pode, em princípio, renunciar à proteção jurídica dos Tribunais do Trabalho»⁽⁵⁰⁾.

Somente os conflitos que decorrem da aplicação de normas coletivas podem ser solucionados pela via da arbitragem e mesmo estes ainda estão sujeitos a limitações⁽⁵¹⁾.

O tribunal arbitral, segundo a lei, deve ser «formado por um número igual de representantes dos trabalhadores e dos empregadores e contar, eventualmente, com um terceiro imparcial»⁽⁵²⁾, mas a composição desses tribunais pode ser decidida pelas próprias partes. Os árbitros são escolhidos entre juízes profissionais, advogados e servidos públicos.

A sentença arbitral tem força de coisa julgada, mas ela somente pode ser executada após obter esta condição por uma declaração do presidente do tribunal do trabalho «que teria a competência para conhecer da demanda»⁽⁵³⁾.

É possível apresentar um recurso contra uma sentença arbitral perante o tribunal do trabalho, segundo o previsto no artigo 110 da ArbGG, no que diz respeito à nulidade do laudo arbitral, isto «se normas jurídicas foram violadas ou existe uma causa para revisão»⁽⁵⁴⁾

Na Bélgica, «a arbitragem não é um modo de solução de conflitos previsto pelo direito do trabalho ou pelas convenções coletivas. Cláusulas de arbitragem previstas para conflitos futuros somente são admitidas para os trabalhadores cuja remuneração excede 1.300.000 BEF e que são responsáveis pela gestão da empresa»⁽⁵⁵⁾.

Na França, uma cláusula compromissória não pode ser fixada nos contratos de trabalho⁽⁵⁶⁾.

(50) Günther Grasmann, «Le contentieux du travail en droit judiciaire allemand», in *L'évolution du droit judiciaire au travers des contentieux économique, social et familial: approche comparative*. Avant-propos de Cyr Cambier, Bruylant, Bruxelles, 1984, pág. 397.

(51) Idem, pág. 398.

(52) Ibidem, pág. 399.

(53) Ibidem, pág. 400.

(54) Ibidem, pág. 400.

(55) *La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l'Union européenne*, vol. 1, Commission européenne, 1998, pág. 88.

(56) «Les parties au contrat de travail ne peuvent convenir à l'avance et avant tout litige, de soumettre à l'arbitrage leurs différends futurs.» (*Villebrun, Jacques & Quetant, Guy-Patrice*. Les juridictions du Travail en Europe, L.G.D.J., Paris, 1992, pág. 70)

Na Espanha, «a arbitragem em matéria de conflitos individuais, trata-se de fenômeno desconhecido na prática, mesmo se o *Estatuto dos Trabalhadores* (após a reforma de 1994) admita a possibilidade de buscar a arbitragem individual empregando os procedimentos estabelecidos na negociação coletiva para as divergências de interpretação e de aplicação das convenções coletivas»⁽⁵⁷⁾. De todo modo, é importante deixar consignado que por previsão legal os laudos arbitrais possuem força executiva comparável à sentença judicial⁽⁵⁸⁾.

Na Itália, as possibilidades legais de se recorrer à arbitragem para solucionar conflitos de trabalho são bastante limitadas⁽⁵⁹⁾.

Em Luxemburgo, na Holanda e na Suécia, a arbitragem não possui um papel importante na solução de conflitos individuais do trabalho.

Nos países de origem anglo-saxônica, a arbitragem é mais freqüente.

No Canadá ela é obrigatória e até mesmo considerada uma instituição pública⁽⁶⁰⁾, embora se conceda às partes a possibilidade de definir o modo de se instituir a via da arbitragem para solucionar o conflito.

No que diz respeito ao procedimento a ser adotado na arbitragem, deve ser respeitada a legislação, nos termos do que dispõe o artigo 110, do Código do Trabalho.

O procedimento da arbitragem, como regra, é o seguinte: o árbitro é escolhido pelas partes, mas mesmo em caso de desentendimento a arbitragem será instituída, ficando ao encargo do Ministro do Trabalho a escolha do árbitro, seguindo uma lista estabelecida pelo «Conselho Consultivo do Trabalho»⁽⁶¹⁾.

Em concreto, na metade dos casos as partes acabam entrando em acordo quanto à escolha do árbitro, mas, em geral (cerca de 90% das vezes), acabam escolhendo um árbitro que figura da referida lista⁽⁶²⁾. Os árbitros que figuram desta lista (70% deles) são ligados ao direito⁽⁶³⁾.

As despesas da arbitragem e os honorários do árbitro ficam ao encargo das partes, mesmo quando o árbitro é nomeado pelo Ministro do Trabalho.

(57) La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l'Union européenne, vol. 1, Commission européenne, 1999, pág. 88.

(58) La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l'Union européenne, vol. 1, Commission européenne, 1999, pág. 88.

(59) La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l'Union européenne, vol. 1, Commission européenne, 1999, pág. 88.

(60) «Le législateur impose donc l'arbitrage comme mode de règlement des griefs mais il donne le soin aux parties d'en définir les modalités à même la convention collective. C'est pourquoi l'arbitrage des griefs doit être considérée comme une institution publique et obligatoire même si à plusieurs égards, il s'apparente à un système de justice privée.» *Giles Trudeau*, «La procédure interne de règlement et l'arbitrage des griefs au Québec: une illustration de la voie nord-américaine de résolution des conflits découlant de l'application des conventions collectives», rapport présenté au II Séminaire International de Bordeaux, pág. 4.

(61) «Dans la mesure où les deux parties s'entendent pour retenir les services d'une personne en particulier, aucune qualification spécifique n'est exigée de celle-ci pour agir comme arbitre. Par contre, le ministre ne peut nommer que les arbitres dont le nom figure sur une liste qu'en vertu de la loi, il doit établir annuellement après consultation du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.» *Giles Trudeau*, ob. cit., pág. 6.

(62) *Giles Trudeau*, ob. cit., pág. 6.

(63) *Gérard Hebert*, *Traité de négociation collective*, gaëtan morin éditeur, Québec, 1992, pág. 217.

Vários são as convenções coletivas que estabelecem que os custos da arbitragem serão suportados pelo empregador, seja qual for o resultado dado ao conflito pelo laudo arbitral.

O montante dos honorários dos árbitros é fixado pela lei (artigo 103, do Código do Trabalho).

Com relação aos honorários do advogado, «chaque partie paie la totalité du procureur qui la représente devant l'arbitre»⁽⁶⁴⁾.

Após receber a comunicação de sua indicação, pelas partes ou pelo Ministro do Trabalho, o árbitro fixa a data e o lugar da audiência. A não ser que haja alguma disposição expressa na convenção coletiva em sentido contrário, nenhum ato prévio à audiência é imposto às partes, como a troca de informações sobre as pretensões entre as partes, a divulgação da prova ou mesmo o interrogatório de testemunha⁽⁶⁵⁾.

A respeito da produção da prova, é importante destacar que ao árbitro não se confere uma função ativa na instrução. Mas, o árbitro pode, «ordonner l'application de mesures interlocutoires susceptibles d'assurer la sauvegarde des droits d'une partie en attendant l'émission de la décision finale»⁽⁶⁶⁾.

Sem estar obrigados, os árbitros normalmente seguem os princípios da prova e do processo que se adotam nos tribunais de direito comum. Eles os adaptam, no entanto, às exigências da situação. A título de exemplo, na arbitragem de conflitos do trabalho no âmbito das fábricas, o encargo da prova pertence ao autor, salvo em caso de matéria de sanção disciplinar, no qual se volta ao empregador o ônus de justificar sua decisão com base em uma causa justa⁽⁶⁷⁾.

As decisões dos árbitros devem ser sempre motivadas e para tanto eles estão obrigados a respeitar a prova produzida nos autos.

Ao proferir o julgamento, o árbitro deverá respeitar as disposições legais e as normas de ordem pública quando a norma coletiva invocada pelas partes esteja em desacordo com as primeiras⁽⁶⁸⁾. Desse modo, o árbitro, embora sua competência seja determinada pela existência de um conflito que tem origem na discussão em torno da aplicação de normas convencionais, deve aplicar o ordenamento jurídico como um todo para encontrar a solu-

(64) *Giles Trudeau*, ob. cit., pág. 7.

(65) «A moins d'une disposition précise de la convention collective à cet effet, aucune procédure préalable à l'audience n'est imposée aux parties, comme l'échange des prétentions de part et d'autre, la divulgation de la preuve ou encore l'interrogatoire hors cour des témoins.» *Giles Trudeau*, ob. cit., pág. 7.

(66) *Giles Trudeau*, ob. cit., pág. 8.

(67) «Sans y être juridiquement tenus, les arbitres suivent en général les principes de preuve et de procédure prévalant devant les tribunaux de droit commun. Ils les adaptent toutefois aux exigences de la situation. A titre d'exemple, en arbitrage de griefs, le fardeau de la preuve appartient à la partie qui a présenté le grief, sauf en matière de sanction disciplinaire où il revient à l'employeur de justifier sa décision par la preuve d'une cause juste et suffisante.» *Giles Trudeau*, ob. cit., pág. 8.

(68) *Giles Trudeau*, ob. cit., pág. 8.

ção para o conflito⁽⁶⁹⁾.

Da decisão proferida pelo árbitro não cabe recurso. Esta decisão obriga as partes e possui natureza de título executivo, podendo ser executada perante o Judiciário.

No entanto, as regras do procedimento, fixadas na lei, devem ser obedecidas, sob pena de nulidade, que será declarada pelo Judiciário. «La cour supérieure peut confirmer ou annuler la décision arbitrale, mais ne peut en aucun temps substituer son appréciation à celle de l'arbitre quant au bien fondé du grief.»⁽⁷⁰⁾

Para fins de uma comparação, importante destacar que na província do Quebec, de 1980 a 1989, cada um dos árbitros constantes da lista mencionada proferiu uma média de 17 laudos por ano⁽⁷¹⁾.

Nos Estados Unidos, a solução de um conflito do trabalho pela via da arbitragem não é obrigatória por comando legal. Além disso, ao contrário do que ocorre no Canadá, nos Estados Unidos, a arbitragem é organizada por um organismo privado, a *American Arbitration Association*⁽⁷²⁾ ⁽⁷³⁾.

A escolha do árbitro respeita um ritual digno de ser reproduzido: «O escritório regional competente envia às partes, após o recebimento de uma demanda de arbitragem, uma lista com doze nomes; cada parte deve riscar os nomes dos árbitros que ela recusa e deve numerar aqueles que restam por ordem de preferência. O árbitro que tiver o menor número de pontos representa a escolha mais aceitável para as duas partes. Se a lista volta com todos os nomes riscados, o escritório envia uma nova lista, esperando que desta vez ao menos um nome será aceito pelas duas partes. Mas, se isto não ocorrer a Associação designa então ela mesma o árbitro que conhecerá o litígio.»⁽⁷⁴⁾

Concernente à pessoa do árbitro, informa *Supiot* que: «O ‘perfil’ habitual do árbitro é aquele de um universitário idoso, especialista em direito, economia, administração ou ciência política. A arbitragem é uma atividade altamente lucrativa para os árbitros e portanto um procedimento muito caro para as empresas e os sindicatos que suportam conjuntamente os seus custos»⁽⁷⁵⁾.

O sistema de arbitragem que foi pensado para facilitar o acesso à ordem jurídica justa

(69) Il peut ordonner toutes les mesures «nécessaires pour remettre la partie victime dans l'état où elle aurait été, n'eut été de cette violation de la convention collective. Il peut de plus ordonner des dommages-intérêts pour compenser les pertes subies, y compris des dommages dits moraux qui s'adressent aux pertes extrapatrimoniales. Il peut aussi imposer l'exécution spécifique des obligations découlant de la convention collective et, de façon plus générale, 'rendre toute autre décision propre à sauvegarder les droits des parties'» *Giles Trudeau*, ob. cit., pág. 9.

(70) *Giles Trudeau*, ob. cit., pág. 10.

(71) *Gérard Hebert*, *Traité de négociation collective*, Gaëtan Morin éditeur, Québec, 1992, pág. 217.

(72) *Gérard Hebert*, *Traité de négociation collective*, Gaëtan Morin éditeur, Québec, 1992, pág. 247.

(73) «L'Association américaine d'arbitrage (AAA) est un organisme privé qui offre des services d'arbitrage à ses membres. La plupart des conventions collectives américaines ont recours à l'AAA pour le règlement final de leurs griefs. L'association a des bureaux dans toutes les grandes villes américaines. Elle maintient des listes d'arbitres et fournit des locaux et un service de greffier.» *Gérard Hebert*, *Traité de négociation collective*, Gaëtan Morin éditeur, Québec, 1992, pág. 247.

(74) *Gérard Hebert*, *Traité de négociation collective*, Gaëtan Morin éditeur, Québec, 1992, pág. 247.

(75) *Supiot*, *Les juridictions...*, pág. 36.

nos Estados Unidos não tem tido hoje em dia, no entanto, o sucesso esperado⁽⁷⁶⁾. Como explica *Gérard Hebert*, «il est frustrant de constater que les deux problèmes principaux en matière d'arbitrage des griefs demeurent toujours les délais et les coûts» (é frustrante constatar que os dois problemas principais em matéria de arbitragem de conflitos permanecem sendo os prazos e os custos)⁽⁷⁷⁾.

Uma demonstração das dificuldades da arbitragem nos conflitos do trabalho é o crescimento do número de processos movidos pelos trabalhadores contra o sindicato que na sua visão mal o representou no procedimento da arbitragem. Por isso, a Corte Suprema dos Estados Unidos fez pesar sobre os sindicatos a responsabilidade de bem representar seus associados⁽⁷⁸⁾.

As partes podem escolher o procedimento que será adotado pelo árbitro, mas há procedimentos específicos fixados pelas associações de arbitragem (AAA, CCI, CNUDI). De qualquer modo, «algumas regras de procedimento da lei do lugar da arbitragem são imperativas. Assim, se a arbitragem acontecer nos Estados Unidos, os princípios diretores do processo ('elementos do devido processo legal') (...) não podem ser descartados, mesmo por acordo das partes. Se os tribunais judiciais americanos são reticentes em intervir no domínio reservado à arbitragem, eles não existem por outro lado em controlar o respeito imperativas do procedimento.»⁽⁷⁹⁾

O desrespeito dos princípios gerais do processo justifica a anulação da sentença arbitral.

No que se refere ao procedimento, as coisas se passam, em geral, da seguinte forma:

«O árbitro organiza as audiências, admita as provas, convoca as testemunhas a comparecerem e pode também conduzir uma enquête independente, se a tanto estiver autorizado, ainda que implicitamente, pelas partes.

O árbitro decide o momento e lugar das audiências. Ele pode, a seu critério, adiar as audiências ou reabri-las antes de ter proferido sua sentença, notadamente mediante requerimento suficientemente justificado de uma das partes. Ele deve então conceder à outra parte a oportunidade de manifestar objeções ou comentários. A recusa de adiamento da audiência não é, entretanto, motivo para anulação do laudo quando o requerimento é puramente dilatatório.

(76) «Le règlement final des griefs par voie d'arbitrage constitue toujours un joyau du régime des conventions collectives aux Etats-Unis. Mais le joyau commence à se tenir. Il avait été conçu comme un mode règlement bien adapté au contexte, rapide, comme il se doit en matière d'emploi, et, finalement, accessible aux salariés. Plusieurs efforts ont été tentés pour revenir à ces objectifs, mais ils n'ont pas tous été couronnés de succès.» (*Gérard Hebert*, *Traité de négociation collective*, gaëtan morin éditeur, Québec, 1992, pág. 248)

(77) *Gérard Hebert*, *Traité de négociation collective*, gaëtan morin éditeur, Québec, 1992, pág. 248.

(78) Supiot, *Les juridictions...*, pág. 36.

(79) *Jan Paulsson*, *L'arbitrage aux Etats-Unis*, Collection Jupiter, LGDJ, Paris, mars, 1991, pág. 8 (5).

Os árbitros possuem uma certa liberdade no que diz respeito à admissão as provas. Entretanto, na prática, a prudência os incita a não conferir grande importância às provas que não seriam aceitáveis diante de um tribunal ordinário.»⁽⁸⁰⁾

O árbitro não possui o poder de impor a execução de sua sentença, nem de aplicar penalidades às partes. Para tal finalidade, «les parties sont alors contraintes de recourir aux tribunaux judiciaires, qui peuvent appliquer toutes mesures et pénalités prévues en cas de procédure judiciaire.»⁽⁸¹⁾

3. Conclusão

Em conclusão, pode-se dizer que as experiências mundiais da arbitragem no âmbito das relações individuais do trabalho apresentam um quadro bastante específico com relação àquele tradicionalmente existente nas relações comerciais.

Como se pôde verificar, apesar de se conceituar a arbitragem como via privada de solução de conflitos, com relação aos conflitos individuais do trabalho a arbitragem não é um modo de solução de conflitos inteiramente afastado de qualquer intervenção legal.

A Corte europeia dos direitos do homem, avaliando a arbitragem sob a perspectiva das relações civis, considerou que os cidadãos podem renunciar à Justiça estatal desde que a escolha seja livre, sem coação e manifestada inequivocamente, mas que isto representa igualmente uma renúncia às garantias processuais fixadas na Convenção europeia dos direitos do homem: imparcialidade, independência, igualdade de armas e processo igualitário. «Ainsi, dans le cas où la procédure arbitrale serait affectée d'une atteinte aux principes posés par l'art. 6, la partie victime n'aurait pas de recours individuel recevable devant la Cour européenne des droits de l'homme.»⁽⁸²⁾

Entretanto, entendem *Serge Guinchard, Monique Bandrac, Xavier Lagarde et Mélina Douchy*⁽⁸³⁾, que somente a teoria dos vícios do consentimento é muito limitada para impedir os abusos da via extrajudicial. Acrescentam, ainda, que desde quando os procedimentos extrajudiciais se institucionalizam e tendem a se tornar um modo normal de solução de conflitos, eles se procedimentalizam e requerem naturalmente a aplicação de um mínimo de princípios processuais, tais como a independência a imparcialidade do mediador, a celeridade do procedimento, a igualdade das armas, o princípio do contraditório, o dever de lealdade e o processo igualitário, como ocorre, por exemplo, nos Estados Unidos.

(80) *Jan Paulsson*, *L'arbitrage aux Etats-Unis*, Collection Jupiter, LGDJ, Paris, mars, 1991, pág. 8 (5).

(81) *Jan Paulsson*, *L'arbitrage aux Etats-Unis*, Collection Jupiter, LGDJ, Paris, mars, 1991, pág. 8 (6).

(82) *Serge Guinchard, Monique Bandrac, Xavier Lagarde et Mélina Douchy*, *Droit processuel, droit commun du procès*, Dalloz, Paris, 2001, pág. 877.

(83) «...la théorie des vices du consentement est sans doute d'une portée trop limitée pour empêcher les 'abus de règlement amiable'. Ensuite, dès lors que les règlements amiables s'institutionnalisent et tendent à devenir un mode normal de résolution des différends, ils se procéduralisent et appellent naturellement l'application d'un minimum de principes» *Droit processuel, droit commun du procès*, Dalloz, Paris, 2001, pág. 706-707.

A natural intervenção da lei na arbitragem no domínio dos conflitos individuais do trabalho impõe várias limitações à arbitragem de diversas ordens:

Com relação à pessoa do árbitro: no que concerne à escolha do árbitro, encontram-se limitações na Alemanha, onde o tribunal arbitral, segundo a lei, deve ser «formé d'un nombre égal de travailleurs et d'employeurs avec éventuellement un tiers impartial»⁽⁸⁴⁾, muito embora os membros que o compõem possam ser escolhidos pelas partes⁽⁸⁵⁾.

No Canadá e nos Estados Unidos, não havendo acordo com relação à escolha do árbitro, um árbitro será nomeado para solucionar o conflito. No caso do Canadá, pelo Ministro do trabalho e nos Estados Unidos pela entidade privada encarregada da arbitragem.

Além disso, nos Estados Unidos o árbitro não pode ser qualquer pessoa. Ele deve integrar a lista de uma das associações privadas encarregadas da arbitragem.

Na China, a arbitragem é realizada pela Delegacia do Trabalho e possui um procedimento quase judiciário, podendo as partes se fazer representar por advogados e sendo possível a interposição de recurso da sentença arbitral para o tribunal no prazo de 15 dias⁽⁸⁶⁾.

Com relação à pessoa do empregado: na Bélgica a estipulação de uma cláusula de arbitragem nos contratos de trabalho, para solução de conflitos individuais do trabalho, somente é válida para os empregados com alto salário e que sejam responsáveis pela gestão da empresa⁽⁸⁷⁾.

Com relação à obstrução da via processual: em sua concepção pura, a fixação de um compromisso arbitral representa a renúncia à jurisdição estatal, mas no âmbito dos conflitos do trabalho, este princípio é relativizado em razão da preservação da liberdade de escolha da arbitragem. Na Alemanha, por exemplo, não se pode, a princípio, renunciar à proteção jurídica dos tribunais do trabalho⁽⁸⁸⁾.

Com relação ao momento de elaboração do compromisso arbitral: também o momento da fixação da arbitragem é considerado para efeito da verificação da liberdade de escolha da arbitragem. Na França, em virtude de entendimento jurisprudencial, uma cláusula de compromisso arbitral não pode ser fixada antecipadamente pelas partes em um contrato de trabalho.

Com relação ao tipo do conflito: não é todo o tipo de conflito do trabalho que pode ser solucionado pela via da arbitragem. Em regra, a arbitragem é frequentemente mais

(84) *Ibidem*, pág. 399.

(85) Les arbitres sont choisis parmi des juges professionnels, avocats ou fonctionnaires.

(86) *Hélène Piquet*, *Le droit du travail dans la Chine des réformes*, l'Harmattan, Paris, 2000, pág. 152.

(87) *La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l'Union européenne*, vol. 1, Commission européenne, 1998, pág. 88.

(88) *Günther Grasmann*, «Le contentieux du travail en droit judiciaire allemand», in *L'évolution du droit judiciaire au travers des contentieux économique, social et familial: approche comparative*. Avant-propos de Cyr Cambier, Bruylant, Bruxelles, 1984, pág. 397.

utilizada para resolver os conflitos que decorram da interpretação e aplicação de normas previstas em instrumentos coletivos.

Com relação aos poderes do árbitro:

— normas de ordem pública:

Na Alemanha, é possível apresentar um recurso contra um laudo arbitral ao tribunal do trabalho, para pleitear a nulidade da decisão arbitral quando normas jurídicas são violadas.

No Quebec, havendo incompatibilidade entre a norma coletiva e a legislação, o árbitro é obrigado a «donner préséance à toute disposition légale ou réglementaire d'ordre public»⁽⁸⁹⁾.

Na Espanha, para solucionar o conflito, que decorre da discussão em torno de uma norma coletiva, o árbitro pode aplicar o conjunto da ordem jurídica para solucionar o conflito.

— respeito às garantias processuais:

No Quebec, apesar de não haver recurso da sentença arbitral, existe um controle do Judiciário sobre a arbitragem, no que concerne à legalidade do procedimento.

Nos Estados Unidos, há controle no que tange à proteção da regra do *due process of law*.

Com relação à execução do laudo arbitral:

Na Alemanha, o laudo arbitral tem força de coisa julgada, mas ele só é título executivo após obter uma declaração do presidente do Tribunal do Trabalho que seria o competente para conhecer do conflito⁽⁹⁰⁾.

IV — CONCLUSÃO

Presentemente tem-se sustentado que os modos de solução de conflitos trabalhistas precisam se modernizar, incentivando-se, com tal argumento, o implemento de técnicas alternativas extrajudiciais⁽⁹¹⁾.

A este respeito, em primeiro lugar, cumpre destacar o caráter ideológico da expressão

(89) *Giles Trudeau*, ob. cit., pág. 8.

(90) *Ibidem*, pág. 400.

(91) A expressão “modernidade” aparece, por exemplo, em alguns textos apresentados no Seminário Internacional realizado em Bordeaux, em julho de 2001, organizado pelo Institut de Droit Comparé de l'Université Montesquieu:

«A l'opposé, quand l'Etat prévoit et met à disposition des structures et procédures dont la fonction est de établir l'équilibre contractuel entre les parties au moment où, avec le litige, cet équilibre s'est brisé, on peut éviter dire que l'Etat a rempli sa fonction historique d'éviter que les citoyens résolvent leurs différends par la force, en le faisant de manière simplement **plus moderne**, renonçant au monopole du *ius dicere*, ce qui peut-être correspond à une société plus évoluée et responsable.» (rapport de Gian Guido Balandi)

«Cette liberté est louable car, n'étant pas liée par ses propres décisions sous la doctrine du précédent judiciaire, elle a une occasion unique de développer et de moderniser le droit britannique.» (rapport de Jo Carby-Hall)

“modernidade” porque a sua utilização tem a função única de desqualificar todos aqueles que se oponham à idéia de que é preciso priorizar os meios alternativos de solução de conflitos do trabalho, atribuindo-lhes, por consequência, a pecha de ultrapassados.

No entanto, freqüentemente as afirmações baseadas no fato único de representarem a vontade da “modernidade” são fechadas em si mesmas, sem se acompanhar de dados científicos. Trata-se da “posição moderna” e ponto final.

O pior desta situação é que em razão da hegemonia da “modernidade”, não se consideram, democraticamente, os diversos outros modos de pensar o futuro das relações de trabalho. A qualificação das idéias, em “modernas” e “ultrapassadas”, impede o debate democrático.

Mas, do ponto de vista verdadeiramente investigativo, a arbitragem, por exemplo, não tem nada de moderno, pois que se trata de um modo de solução de conflitos antecedente à própria criação do processo⁽⁹²⁾. Como consta do verbete respectivo da Enciclopédia francesa Universalis: «L’institution de l’arbitrage est de tous les temps. Il est permis de penser qu’elle a, dans l’histoire, précédé l’époque où la justice a été prise en charge et organisée par l’État. La justice romaine de l’époque archaïque, et même de l’époque classique, présente bien des traits qui évoquent son origine arbitrale. D’une manière générale, on peut constater que l’arbitrage prospère dans les époques où l’État est faible, incapable souvent d’imposer le recours à ses tribunaux ou le respect de leurs décisions: la juridiction des seigneurs féodaux, celle de l’Église reposent dans une large mesure sur la convention de parties qui ont préféré recourir à ces puissances plutôt qu’à une justice royale hors d’état de faire exécuter ses jugements. L’arbitrage a été utilisé aussi par les minorités, ethniques ou religieuses, qui ne voulaient pas voir régler les procès par les tribunaux établis et conformément à un droit dont elles ne reconnaissaient pas le bien-fondé et la justice: ainsi les premiers chrétiens se sont abstenus de saisir les juridictions de l’État.»⁽⁹³⁾

Interessante reparar a este respeito que enquanto em alguns países se fala, de forma retórica, da “modernidade” ao se dificultar o acesso ao Judiciário (com a criação de técnicas extrajudiciais que deveriam ser buscadas obrigatoriamente antes de se pensar no acesso ao processo), nos países que historicamente foram marcados pela ausência da democracia, luta-se, presentemente, pelo direito de acesso ao Judiciário, como forma de construção da

Em outro texto, a palavra “modernidade” não aparece expressamente, mas está subtendida:

«Par contre, l’expansion du secteur tertiaire, l’augmentation des salariés à temps partiel, la gestion du personnel mettant en accent la performance individuelle etc, sont les causes essentielles de l’augmentation des conflits individuels. Pourtant, les institutions judiciaires sont mal adaptées à cette évolution récente des conflits du travail. C’est la raison pour laquelle le Gouvernement envisageons aujourd’hui des réformes qui permettraient les institutions judiciaires d’avoir la performance mieux adaptée aux conflits individuels, et que le Ministère de la Santé du Travail cherche à créer l’instance pour la résolution alternative des conflits individuels.» (Masahiko Iwamura)

(92) «On schématise la préhistoire de l’institution judiciaire en disant qu’on est passé successivement d’une phase de vengeance privée à une phase de justice privée avant d’atteindre la phase de la justice publique.» Michèle-Laure Rassat, La justice en France, collection Que sais-je? PUF, Paris, 1999, pág. 6.

(93) 2000 Encyclopædia Universalis France S.A. Tous droits de propriété intellectuelle et industrielle réservés.

cidadania⁽⁹⁴⁾.

Além disso, o exame da realidade da incidência de técnicas extrajudiciais para solução de conflitos individuais do trabalho nos diversos países desautoriza outro embate ideológico que se costuma fazer, pondo em oposição a «ineficiência» do Estado e a «eficiência» da iniciativa privada. Isto porque, os modos extrajudiciais, arbitragem e mediação, no âmbito dos conflitos individuais do trabalho, não são completamente isentos de uma intervenção estatal.

A arbitragem, no Quebec, por exemplo, é regulada por lei e deve respeitar as normas legais e os preceitos de ordem pública. Mesmo nos Estados Unidos, onde a intervenção estatal é mínima a arbitragem deve respeitar o princípios do *due process of law* sob pena de nulidade. Ademais, nestes dois locais, a arbitragem não é sequer uma via facultativa para a solução de conflitos, e sim a via obrigatória para a solução de conflitos que decorram da aplicação de normas coletivas. Os árbitros são, aliás, impostos às partes se estas não entram em acordo quanto à escolha de um nome.

Além disso, é interessante notar que no sistema europeu, no qual a arbitragem é facultativa, a escolha da via extrajudicial, conforme se firmou o entendimento da Corte européia, representa uma renúncia às garantias processuais que se limitam, portanto, à via jurisdicional, enquanto que no sistema americano, em que a arbitragem é obrigatória, preservam-se as garantias processuais, sob pena de nulidade da via arbitral.

Não se pode, portanto, pôr em contraste o processo e as vias extrajudiciárias, como se fossem institutos que representam ideologias ou momentos históricos distintos.

Um estudo verdadeiramente científico sobre o futuro dos modos de solução de conflitos do trabalho começa, desse modo, onde algumas manifestações terminam. Termina-se, comumente, a análise de tão tormentoso tema, com o argumento de que a criação das técnicas extrajudiciais é a saída para se resolverem os conflitos de trabalho que se avolumam a cada dia. No entanto, a questão jurídica que deve ser posta em discussão é: como garantir que as técnicas extrajudiciais, se constituam uma alternativa eficaz para a efetivação da ordem jurídica social.

Além disso, uma discussão em torno da evolução das técnicas de solução de conflitos não pode deixar de investigar, com apoio em dados concretos, qual o tipo de conflito a ser solucionado, pois muitas vezes a melhor solução não é propriamente a implementação de técnicas de solução, mas a reestruturação do próprio direito material. Como explica *Hein Kotz*, «segundo a natureza do problema social concreto, será muito mais eficaz prevenir o nascimento dos conflitos pela modificação do direito material, pela criação de autoridades

(94) Vide o exemplo da China, citado acima.

detentoras de poderes de controles definidos, pela educação da população ou por outras medidas, que buscar regular pacificamente, pelas vias de procedimentos informais, os conflitos.»⁽⁹⁵⁾

Verifique-se, a propósito, que tomando por base a realidade jurídica dos países onde a via extrajudicial funciona adequadamente, especialmente, no que se refere à mediação, que tais técnicas são adequadas para a preservação do emprego. Para seu bom funcionamento, portanto, exige-se um sistema jurídico que impede a dispensa imotivada dos trabalhadores.

Além disso, somente a construção de vias alternativas não resolve o problema. Antes é preciso corrigir as deficiências do processo judiciário. Não se resolve a fraqueza do sistema judiciário simplesmente desenvolvendo formas alternativas de conciliação extrajudiciária⁽⁹⁶⁾.

A criação e a implementação de modos alternativos de solução de conflitos, nos sistemas jurídicos marcados pela prevalência da via estatal, foi um resultado lógico do crescimento de demandas pela efetivação de direitos. O reforço da democracia e o exercício concreto da noção abstrata da cidadania trazem consigo o acréscimo da luta pelo direito. A idéia de intensificação dos modos alternativos foi uma resposta até certo ponto lógica a esta nova realidade, pois o aparato judicial, por mais avantajado que fosse não poderia dar vazão ao aumento da demanda.

Entretanto, os modos alternativos se integram à mesma lógica que está à base do princípio fundamental do processo, qual seja, o acesso à justiça. Isto quer dizer que os modos alternativos devem ser constituídos com o propósito de fornecer ao cidadão mais um mecanismo para que possa atingir, concretamente, a ordem jurídica justa.

Não se deve defender a utilização dos modos alternativos pelo fato de serem eles “modernos” (isto não quer dizer nada). Eles devem ser incentivados porque se integram ao contexto dos modos de solução de conflitos que buscam a produção de uma sociedade mais justa e humana. Contexto este no qual se integra, igualmente, a via processual.

No entanto, é preciso que as condições necessárias para que se implemente a criação de mecanismos extrajudiciais estejam presentes. Os principais motivos da busca de modos alternativos de solução de conflitos, como explica *Hein Kotz*, são: os custos elevados do processo judiciário (tanto para as partes quanto para a sociedade); a duração excessiva das

(95) *Les conciliateurs — la conciliation: une étude comparative*, sous la direction de *Hein Kötz* et *Reynald Ottenhof*, Economica, Paris, 1983, pág. 189.

(96) «Des problèmes sociaux bien définis et concrets devraient plutôt être le point d'aboutissement. Ce n'est qu'en ayant à l'esprit l'arrière plan des problèmes sociaux concrets qu'il serait pertinent de discuter en quoi consiste les avantages et les faiblesses du règlement judiciaire des conflits. Le champ de vision serait, également, réduit d'une façon inadmissible si on ne cherchait à corriger les inconvénients de la procédure judiciaire qu'en développant des formes déterminées de conciliation extrajudiciaire.» *Hein Kotz*, *ob. cit.*, *Les conciliateurs...*, pág. 189.

lides; e o excesso de formalismo^{(97) (98) (99)}.

Disto resulta que, se em dada realidade social estes fatos não ocorrem, simplesmente a defesa dos meios alternativos não encontra lugar^{(100) (101)}, a não ser que se queira mascarar com tal discussão a intenção de fazer com que os modos alternativos produzam resultados não permitidos pela via judicial, tais como o desrespeito à ordem pública. Isto, em matéria de direito social do trabalho, não se pode defender, evidentemente. Esta, aliás, é uma das razões que conduzem *Jean-Pierre Laborde* a negar a possibilidade de aplicação dos modos alternativos nos conflitos individuais do trabalho⁽¹⁰²⁾.

De todo modo, o que parece importante é fixar que, tecnicamente falando, não há oposição entre os diversos modos de solução de conflitos e sim complementaridade.

Sob a perspectiva do cientista do direito, que busca a construção de um modelo jurídico que possa atender a necessidade de efetivação dos direitos sociais de forma rápida e eficaz (e mesmo sob a perspectiva do cidadão), não importa se a solução encontrada (respeitados esses requisitos) tenha sido proferida no processo ou fora dele. O importante é fixar parâmetros jurídicos sólidos para que as técnicas de solução de conflitos (todas elas) se constituam de maneira a proporcionar acessibilidade à ordem jurídica justa (fácil acesso e justa solução).

No que tange aos conflitos individuais do trabalho, as diversas experiências do mundo sugerem que para a criação de modos alternativos (extrajudiciais) de solução de conflitos é preciso que estejam presentes algumas condições fáticas extraídas da realidade social, respeitando-se alguns princípios jurídicos, que são os seguintes:

(97) *Les conciliateurs — la conciliation: une étude comparative*, sous la direction de *Hein Kötz* et *Reynald Ottenhof*, Economica, Paris, 1983, pág. 187.

(98) Cela est aussi l'opinion de *Jacques Desmarais*: «Le mouvement des modes alternatifs de règlement des conflits a surgi en réaction au mode juridictionnel étatique estimé légaliste, procédurier, trop lent et difficilement accessible au citoyen sans ressources substantielles.» (*Les modes alternatifs de règlement des conflits du travail*, in *Revue internationale de droit comparé*, n. 2, avril-juin 1997, pág. 409)

(99) «Il arrive cependant que les parties à un litige estiment inopportun le recours à la justice étatique pour différentes raisons: longueur du déroulement du procès; coût de celui-ci; publicité de la justice peu propice au règlement de difficultés que les intéressés souhaitent laisser inconnues de leurs concurrents ou de l'administration (spécialement fiscale); dramatisation de la situation de plaideurs qui compromet les rapports futurs inévitables des personnes concernées (notamment dans les milieux d'affaires); caractère très technique de la difficulté qui obligera les juges à recourir à des experts alors qu'il est plus simple de les requérir directement de proposer une solution; caractère international du litige qui soulèverait de grosses difficultés pour déterminer la juridiction compétente et la loi applicable; volonté de certains milieux professionnels assez fermes de s'organiser une justice 'à eux'...» (*Michèle-Laure Rassat*, *La justice en France*, PUF, Paris, 1999, pág. 122)

(100) Na Alemanha, a jurisdição do trabalho resolve os conflitos do trabalho com extrema rapidez e isto talvez seja uma das causas pelas quais a possibilidade de utilização da arbitragem para solução de conflitos individuais do trabalho é bastante limitada. Mas, além disso, o sistema de relações de trabalho na Alemanha contribui para esta situação. De fato, «le système allemand des relations professionnelles se caractérise par une entente entre les employeurs et les salariés sur les objectifs de développement de l'entreprise... (...) Les syndicats et le patronat se montrent d'une collaboration sociale paritaire à l'échelon des branches d'activité, au niveau des organes dirigeants des sociétés et même au sein de l'entreprise à travers le conseil d'entreprise doté d'un véritable droit de veto sur les points essentiels de la gestion du personnel.» *Villebrun*, pág. 11.

(101) Le résultat est un nombre assez bas de conflits qui sont portés aux tribunaux, en facilitant au même temps à l'efficace du système.

(102) «... le droit social n'est pas, et ne peut pas être, le terrain d'élection des modes alternatifs des conflits. Deux raisons au moins l'en empêchent. La première est que les rapports juridiques qui relèvent du droit social sont le plus souvent marqués par l'inégalité, qu'il s'agisse d'une infériorité économique ou d'une subordination juridique. Comment dans ces conditions prendre le risque de sortir des sentiers blessés? La seconde, tout à fait liée à la première, est à chercher dans l'importance, affirmée au point d'être tout à fait dominante, des règles impératives. Celles-ci ne se prêtent évidemment point aux accords de volonté et aux compromis qui sont la marque des modes alternatifs, quels qu'ils soient.» (*Quels modes de règlement pour les litiges sociaux?*, rapport présenté au Séminaire International de Droit de Travail, à Bordeaux, juillet, 2001, pág. 11)

a) a criação dos modos alternativos não pode ser vista como efeito da ineficiência do processo e sim como um resultado natural da necessária complementaridade que deve existir entre os diversos modos de solução de conflitos;

b) a via processual deve ser continuamente evoluída;

c) a via extrajudicial deve ser instituída como via alternativa, e não como oposição ao processo, no sentido de se constituir um obstáculo à via processual;

d) as vias extrajudiciais devem respeitar as garantias do contraditório, da igualdade de armas, da ampla defesa, que não são, em verdade, garantias do processo, mas garantias constitucionais da cidadania;

e) as questões de ordem pública devem ser necessariamente respeitadas;

f) as vias alternativas não devem servir ao propósito de institucionalizar a renúncia dos direitos sociais;

g) as vias alternativas devem se integrar ao sistema de solução de conflitos que busca, no todo, a efetivação dos direitos sociais.

O estudo comparado de diversos modelos jurídicos, narrados brevemente acima, permite que se conclua que esses princípios, de forma geral, são perseguidos, embora sejam atingidos com maior ou menor eficácia em cada realidade.

O aprimoramento dos modelos jurídicos de solução de conflitos requer essencialmente a fixação e preservação desses princípios. Sem eles, acaba-se desprezando o estudo da evolução da via processual por acreditar que a mera criação da via extrajudicial se constitui a solução de todos os males. Mas, sem respeitar estes princípios acaba-se deixando as técnicas extrajudiciais em um vazio teórico que as conduz, inevitavelmente, a incorporar vícios de toda ordem, tornando-as, igualmente, ineficazes.

Eis o risco a que se submete o direito social quando os modos de solução de conflitos (os extrajudiciais e o processo) são pensados fora da perspectiva do acesso à ordem jurídica justa.

BIBLIOGRAFIA

Arratía Ana María. «Un clima diferente: observaciones en cortes del trabajo en Alemania», in *Relaciones de trabajo*, organo oficial de la asociación chilena de relaciones laborales, ano 2001, n. 33, pág. 38.

Augier, Bernard. «La médiation dans les conflits individuels du travail», in *Droit Ouvrier*, juin 1999, pág. 226.

- Blain, Nicolas, Goodman, John & Loewenberg, Joseph.* «La médiation, la conciliation et l'arbitrage: comparaison internationale entre l'Australie, la Grande-Bretagne et les Etats-Unis», *Revue International du Travail*, vol. 126, n. 2, 1987, pág. 216.
- Caliniou, Constanta.* Observations sur l'évolution, le contenu et les caractéristiques de la juridiction du travail en Roumaine, *Revue internationale de droit comparé*, n. 2, avril-juin 1999, pág. 388.
- Cappelletti, Mauro & Garth, Bryant.* Accès à la justice et État-providence, *Economica*, Paris, 1984.
- Cappelletti, Mauro.* Le pouvoir des juges, traduction de René David, *Economica*, Paris, 1990.
- Castillo, Santiago Pérez del.* El futuro del proceso laboral en América latina, *Revista de Direito do Trabalho*, n. 101, RT, São Paulo, 2001, págs. 168-9.
- Clesse, Jacques & Neuprez, Vincent.* Le droit social en Belgique, *Lamy*, Paris, 1992.
- Desmarais, Jacques.* «Les modes alternatifs de règlement des conflits du travail», *in* *Revue internationale de droit comparé*, n. 2, avril-juin 1997, pág. 409.
- Deysine, Anne.* L'organisation judiciaire et la procédure aux Etats-Unis, *Collection Jupiter*, LGDJ, Paris, mars, 1991, pág. 9 (10).
- Friedman, M.* «Réclamations, contestations, et litiges et l'État-providence de nos jours», *in* *Accès à la justice et État-providence*, sous la direction de *Mauro Cappelletti*, *Economica*, Paris, 1984, pág. 257.
- Goldin, Adrian O.* Les formes judiciaires et extrajudiciaires de règlement des conflits du travail: remarques et réflexions, rapport présenté au Séminaire International de Bordeaux, juillet 2001.
- Grasmann, Günther.* «Le contentieux du travail en droit judiciaire allemand», *in* *L'évolution du droit judiciaire au travers des contentieux économique, social et familial: approche comparative*. Avant-propos de Cyr Cambier, Bruylant, Bruxelles, 1984, pág. 397.
- Guinchard, Serge, Bandrac, Monique, Lagarde, Xavier & Douchy Mélina.* Droit processuel, droit commun du procès, *Dalloz*, Paris, 2001.
- Hautefort, Marie.* Le Droit Social en Grande-Bretagne, *Lamy*, Paris.
- Herbert, Gérard.* Traité de négociation collective, gaëtan morin éditeur, Québec, 1992.
- Hötz, Hein & Ottenhof, Reynald.* Les conciliateurs — la conciliation: une étude comparative. *Economica*, Paris, 1983.
- Javillier, Jean-Claude.* «Recherche sur les Conflits du Travail», thèse pour le doctorat en

droit, à l'Université de Paris.

Jolowicz, J. A. Droit anglais, Dalloz, Paris.

Kaufmann, Otto. Le droit social en Allemagne, Lamy, Paris, 1991.

La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l'Union européenne, Vol. 1 — Étude comparative du droit du travail en vigueur dans les différents États membres, Office des publications officielles des Communautés européennes, vol. 1999.

Laborde, Jean-Pierre. Quels modes de règlement pour les litiges sociaux?, rapport présenté au Séminaire International de Droit de Travail, à Bordeaux, juillet, 2001, pág. 11.

Lemesle, Raymond. Le Droit du travail en Afrique francophone, EDICEF, Paris, 1989.

Mertens, H. J. La juridiction du travail en Allemagne, Collection Jupiter, tome IV, L.G.D.J., Paris, 1973, pág. 84 (104).

Olea, Manuel Alonso & Puig, César Minambres. Derecho procesal del trabajo, Civitas, Madrid, 1997.

Paillisser, Jean-Bernard. Le droit social au Portugal, Lamy, Paris, 1991.

Paulsson, Jan. L'arbitrage aux Etats-Unis, Collection Jupiter, LGDJ, Paris, mars, 1991, pág. 8 (5).

Piquet, Hélène. Le droit du travail dans la Chine des réformes, l'Harmattan, Paris, 2000.

Rassat, Michèle-Laure. La justice en France, collection Que sais-je? PUF, Paris, 1999.

Rideau, Joël. «Le droit au juge: conquête et instrument de l'État de droit», in Le droit au juge dans l'Union Européenne, sous la direction de Joël Rideau, L.G.D.J., Paris, 1998.

Rivier, Marie-Claire. «Les modes alternatifs de règlement des conflits en droit du travail», Justices, Dalloz, n. 8, oct.-déc., 1997, pág. 39.

Sewerynski, Michal. Les juges et le droit social, rapport présenté au Séminaire International de Droit de Travail, Bordeaux, juillet 2001.

Solus, Henry & Perrot, Roger. Droit judiciaire privé, tomme 3, procédure de première instance, Sirey, Paris, 1991.

Supiot, Alain. Les juridictions du travail, Dalloz, Paris.

Tesoriere, Giovanni. Diritto Processuale del Lavoro, CEDAM, Padova, 1991.

Trudeau, Giles. «La procédure interne de règlement et l'arbitrage des griefs au Québec: une illustration de la voie nord-américaine de résolution des conflits découlant de l'application des conventions collectives», rapport présenté au II Séminaire Interna-

tional de Bordeaux, 2001.

Tunc, André. «En quête de justice», in *Accès à la justice et État-providence*, sous la direction de Mauro Cappelletti, Economica, Paris, 1984, pág. 320.

Viguera, Juan Hernández. La solution de los conflictos en el sistema de relaciones laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992, págs. 559-562.

Villebrun, Jacques & Quetant, Guy-Patrice. Les juridictions du Travail en Europe, L.G.D.J., Paris, 1992.

Vivier, Bernard, Gantelme, Dominique, Antona, Jean-Paul & Billot, Claire. *Les juridictions du travail dans les États membres de la Communauté économique européenne.* Institut Supérieur du Travail, La Documentation Française, Paris, 1990.