

## A MEDIAÇÃO NOS CONFLITOS TRABALHISTAS: ESTUDO COMPARADO INTERNACIONAL ENTRE BRASIL E POLÔNIA

### MEDIATION IN LABOR CONFLICTS: INTERNATIONAL COMPARED STUDY BETWEEN BRAZIL AND POLAND

### MEDIACIÓN EN CONFLICTOS LABORALES: ESTUDIO INTERNACIONAL COMPARADO ENTRE BRASIL Y POLONIA

SIDNEY SOARES FILHO

<https://orcid.org/0000-0003-4107-6290> / <http://lattes.cnpq.br/9218335907593806> / [sid\\_filho@hotmail.com](mailto:sid_filho@hotmail.com)  
Universidade de Fortaleza (UNIFOR)  
Fortaleza, CE, Brasil.

LESZEK CICHOBŁAZIŃSKI

<https://orcid.org/0000-0002-7743-4574> / [sid\\_filho@hotmail.com](mailto:sid_filho@hotmail.com)  
Częstochowa University of Technology  
Częstochowa, Polônia.

#### RESUMO

O presente artigo é resultado de uma pesquisa acadêmica feita por pesquisadores de universidades do Brasil e da Polônia. O objetivo deste estudo é mostrar as semelhanças e diferenças da Mediação de Conflitos nas questões individuais e coletivas de trabalho entre esses dois países. Para tanto, através de uma análise crítica e documental em materiais científicos e legislativos brasileiros e polacos, este artigo apresenta as semelhanças e diferenças em relação à definição e ao procedimento mediatório nas demandas trabalhistas. Como resultado, é possível afirmar que, em ambos os países, a Mediação é um método confidencial, voluntário, informal e especializado de resolução alternativa de disputas disponível para às partes. Este estudo conclui, também, que existem diferenças entre a legislação dos dois países nos seguintes aspectos: liberação do mediador de seu trabalho durante o período de mediação; existência de lista e treinamento de mediadores; lei de regulação que estabelece a remuneração mínima do mediador; punição de “advertência” em julgamento por parte do mediador; fase do conselho de arbitragem social ou greve. Percebe-se que a legislação da Polônia confere ao Mediador uma série de prerrogativas inexistentes no Brasil.

**Palavras-chave:** : Conflitos Coletivos de Trabalho; Conflitos Individuais de Trabalho; Estudo Comparativo; Mediação na Polônia; Mediação no Brasil.

#### ABSTRACT

This paper shows the similarities and differences of Mediation in individual and collective disputes between Brazil and Poland. This article, initially, presents the similarities in relation to the definition and the mediatory procedure in those demands. Next, the conflicting mediation differences on labor law in Poland and Brazil are established. As a result of the analysis of this document, it is possible to note that in both countries Mediation is a confidential, voluntary, informal and specialized method of alternative dispute resolution available to the parties. This Alternative Method of Conflict Resolution (ADR) is less costly and is a process, in general, much faster than court proceedings. This study also concluded that it is possible to apply mediation in collective labor conflicts in Poland, but not in Brazil. Additionally, the legislation of that country gives the Mediator a series of prerogatives that do not exist in Brazil. The importance of the study, then, is to impel and suggest opportunities for improvement to the Brazilian Laws in these aspects.

**Keywords:** Collective Disputes of Labor Law; Individual Disputes of Labor Law; Comparative study; Mediation in Poland; Mediation in Brazil.

## RESUMEN

El objetivo de este estudio es mostrar las similitudes y diferencias de la Mediación de Conflictos en las cuestiones individuales y colectivas entre Brasil y Polonia. Para ello, este artículo, inicialmente, presenta las semejanzas en relación a la definición y al procedimiento de la mediación en aquellas demandas. A continuación, se establecen las diferencias de mediación en conflicto sobre el derecho del trabajo en Polonia y Brasil. Como resultado del análisis de este documento, es posible afirmar que, en ambos países, la Mediación es un método confidencial, voluntario, informal y especializado de resolución alternativa de disputas disponible para las partes. Este método alternativo de solución de conflictos (MASC) es menos costoso y es un proceso, en general, mucho más rápido que el procedimiento judicial. Este estudio concluyó, también, que es posible aplicar la mediación en conflictos colectivos de trabajo en Polonia, pero no en Brasil. Por otra parte, la legislación de ese país confiere al Mediador una serie de prerrogativas inexistentes en Brasil. La importancia del estudio, entonces, es el de impulsar y sugerir oportunidades de mejora a las Leyes brasileñas en estos aspectos.

**Palabras clave:** Conflictos Colectivos de Trabajo; Conflictos Individuales de Trabajo; Estudio Comparativo; Mediación en Polonia; Mediación en Brasil;

## SUMÁRIO

**INTRODUÇÃO; 1 AS SEMELHANÇAS GERAIS RELACIONADAS À DEFINIÇÃO E AO PROCEDIMENTO DE MEDIAÇÃO NO BRASIL E NA POLÔNIA; 2 AS DIFERENÇAS DE MEDIAÇÃO EM CONFLITO SOBRE O DIREITO DO TRABALHO NA POLÔNIA E NO BRASIL; CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.**

## INTRODUÇÃO

O ser humano é espontaneamente agrupado na sociedade para a vida. Tal fato é positivo, pois facilita a vida social. No entanto, a ocorrência de conflitos sociais é inevitável. A mediação foi aplicada para resolver muitas disputas diferentes, incluindo conflitos trabalhistas. A mediação é uma atividade técnica realizada por um terceiro, que é escolhido ou aceito pelas partes interessadas. Sua função é ouvi-los e fornecer orientações para permitir que os envolvidos evitem ou resolvam conflitos consensualmente.

Há um número crescente de conflitos trabalhistas, particularmente em tempos de crise econômica e social, quando a distribuição desigual existente de riqueza e poder no sistema capitalista é agravada. As disputas trabalhistas são divididas em conflitos individuais e coletivos. O primeiro envolve o empregado e empregador disputando um contrato de trabalho, enquanto o segundo é sobre grupos de trabalhadores e empregadores, no âmbito do estabelecimento ou empresa, ou mesmo da categoria. No entanto, é natural que as disputas sobre os direitos trabalhistas ocorram dentro da empresa e os conflitos sobre a legislação trabalhista coletiva se

tornem reais. É possível dizer que o conflito é comum durante a expansão do industrial<sup>1</sup> e a mediação é necessária para tentar resolver esse tipo de disputa.

No âmbito das relações laborais, é natural que surjam conflitos entre a classe trabalhadora e os seus respectivos empregadores. Para solucionar tais demandas, o Estado da Polônia, em 23 de maio de 1991, estabeleceu a Lei de Resolução de Disputas Coletivas de Trabalho<sup>2</sup>, a qual traz conceitos sobre questões relacionadas à disputa coletiva de trabalho, os assuntos os quais essas demandas podem tratar, o tratamento que deve ser dado na condução desses conflitos, a condução de Negociação, Mediação e Arbitragem nessas demandas e a responsabilização/penalização aplicada pela violação das disposições daquele ato normativo.

A Sociedade Polonesa já passou por diversas transformações, entre elas a de seguir preceitos comunistas, estando hoje sob orientação do capitalismo. Dessa forma, sabendo que a sociedade polonesa dá bastante importância às discussões e tratamentos das questões coletivas de trabalho e que é possível encontrar na legislação dispositivos que expressamente tratam sobre o tema<sup>3</sup>, o presente trabalho tem o intuito de analisar os atos normativos polacos envolvidos nestas questões, com a finalidade de sugerir, se for o caso, oportunidade de melhoria na legislação brasileira no que diz respeito a resoluções coletivas de trabalho.

Este estudo mostra as semelhanças e diferenças em relação à mediação de conflitos sobre o direito do trabalho na Polônia e no Brasil. A importância deste artigo é demonstrar melhorias para ambos os sistemas de mediação. Vale a pena, porque foi possível descobrir que na Polônia, é possível aplicar a mediação em disputas coletivas de trabalho, mas o mesmo não acontece no Brasil, por exemplo. Portanto, este estudo possibilita o avanço do conhecimento sobre mediação. Assim, este artigo mostra as similaridades de definição e procedimento de mediação na Polônia e no Brasil, a mediação em conflitos coletivos sobre o trabalho e as diferenças de mediação em conflito sobre o direito do trabalho na Polônia e no Brasil.

O presente trabalho é inédito. Os autores procuraram artigos científicos, dissertações e teses que possuíssem o objeto deste estudo, porém não foi encontrado nenhum trabalho. Em nenhuma das pesquisas feitas em base de dados, tais como Scielo, Google Acadêmico,

<sup>1</sup> BORRAS Jr. Saturnino M.; RUTH, Hall; SCOONES, Ian; WHITE, Ben; WOLFORD, Wendi. Wolford Towards a better understanding of global land grabbing: an editorial introduction. *Jornal Peasant Stud.*, v. 38, n. 2, p. 209-216, abr. 2011. DOI: <https://doi.org/10.1080/03066150.2011.559005>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/ref/10.1080/03066150.2011.559005?scroll=top>. Acesso em: 15 jul. 2020. p. 208.

<sup>2</sup> POLÔNIA. Act of 23 May 1991 on solving collective labour disputes. Varsóvia, PO, 24 maio 1991. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/22401/91766/F-1456565262/POL22401%20Eng.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2020.

<sup>3</sup> ARASZKIEWICZ, Michał et al. *Mediation in Poland: theory & practice*. Kraków: Wydawnictwo JAK, 2015. p. 15.

Repositório de Dissertações e Teses das Universidades Federais (UFSM, UFC, USP, UNICAMP, UnB e outras), foi encontrado material que diretamente procedesse um estudo comparativo entre a legislação do Brasil e da Polônia sobre conflitos trabalhistas. Assim, não é do conhecimento dos autores a existência de trabalho com temática semelhante ao deste. Além disso, esta pesquisa é feita em cooperação de pesquisadores de universidades de ambos os países.

A metodologia utilizada neste artigo baseia-se na análise crítica da legislação da Polônia e do Brasil sobre a mediação de conflitos sobre a legislação trabalhista para entender esse fenômeno de forma abrangente e holística. Assim, utiliza-se o método interpretativo com foco nas semelhanças e diferenças entre as leis desses países. Aplica-se também uma análise documental para possibilitar a categorização da melhoria da legislação do Brasil.

Além do estudo e análise crítica desses dados, os autores deste artigo apresentam as similaridades de definição e procedimento de mediação na Polônia e no Brasil, a mediação em conflitos sobre o trabalho e as diferenças de mediação em conflito sobre direito do trabalho na Polônia e o Brasil. Outrossim, mostra como a mediação é realizada na Polônia e no Brasil, promove análises de números relacionados a acordos e desacordos sobre mediação em conflitos coletivos em ambos os países e sugere que esse método extrajudicial de resolução de conflitos também pode ser aplicado em disputas coletivas de trabalho no Brasil.

Sobre o procedimento mediatório aplicável no Brasil e na Polônia, é importante destacar que o presente trabalho apresentou as semelhanças gerais deste aspecto, as quais são aplicáveis a todo tipo de Mediação, seja trabalhista, civil, penal ou familiar. As especificidades do processo mediatório, mesmo nos casos em que conflitos individuais ou coletivos de trabalho estão envolvidos, não são objetos deste trabalho, pois ainda estão sendo catalogados em pesquisa desenvolvida na Czestochowa University. Por fim, ressalte-se que o primeiro autor é Mediador na Polônia e o segundo está em fase de Estágio Pós-Doutoral nesta Universidade, localizada na Polônia, a que o primeiro autor é vinculado, razão pela qual tem existido diversas parcerias de pesquisa, como neste trabalho.

## 1 AS SEMELHANÇAS GERAIS RELACIONADAS À DEFINIÇÃO E AO PROCEDIMENTO DE MEDIAÇÃO NO BRASIL E NA POLÔNIA

O surgimento de conflitos interpessoais é intrínseco às relações humanas. Muito embora o homem seja um ser gregário e dependa do outro para viver melhor (ou até mesmo sobreviver na fase da infância), características individuais dos seres humanos os fazem possuir opiniões e

valores próprios e que, muitas vezes, chocam, por não serem compatíveis, com a de seu próximo. Assim, configuração social contemporânea e a multiplicidade de relações promovem a necessidade de mecanismos de solução de tais controvérsias<sup>4</sup>. Entre esses mecanismos, a Mediação tem se destacado cada vez mais.

A Mediação é um instrumento de solução consensual de conflitos, consistindo na presença de um terceiro imparcial, que não opera com base em julgamentos de valor e permite, com sua intervenção, que os envolvidos no dissídio reflitam e cheguem a encontrar um caminho para a superação do conflito, identificando suas origens afim de reorientar atitudes e ações na busca de uma superação<sup>5</sup>.

Trata-se de um Método Alternativo de Solução de Conflitos (MASC). É um processo de negociação direta entre as partes e deve ser um instrumento promissor para prevenir e resolver conflitos de forma mais construtiva<sup>6</sup>. Williams e Robert<sup>7</sup> afirmam que “a mediação é encontrar maneiras de ajudar o outro a aprender. Particularmente, isso envolve ajudar os alunos a passarem pela próxima camada de conhecimento ou entendimento”. É importante registrar que a mediação pode ser aplicada para resolver diferentes tipos de conflitos, como disputas sobre Direito Civil, Família, Contratual e, algumas vezes, Penal.

Durante a pesquisa para fazer este trabalho foi possível notar algumas semelhanças sobre a definição e o procedimento de mediação entre a Polônia e o Brasil. As próximas linhas explicarão a principal semelhança sobre este assunto (definição e procedimento de mediação) de acordo com a literatura polonesa e brasileira. As principais diferenças quando este MASC é aplicada em conflitos de direitos trabalhistas entre a Polônia e a legislação brasileira serão explicadas na próxima seção.

A ocorrência de conflitos sociais é inevitável, porque as pessoas, naturalmente, estão agrupadas na sociedade. As pessoas são dotadas de características individuais e interesses diferentes. Isso é suficiente para fazer os conflitos aparecerem. Então, a mediação é usada para

<sup>4</sup> DIAS, Rogério Correia. Mediação de Conflitos. MOMENTUM, Revista Técnico-Científica das Faculdades Atibaia Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, v. 1, n. 12, p. 179-182, 22 jun. 2017. ISSN 1678-079.p. 180.

<sup>5</sup> NOBRE, Maria Teresa; BARREIRA, César. Controle social e mediação de conflitos: as delegacias da mulher e a violência doméstica. *Sociologias*, Porto Alegre, n. 20, p. 138-163, jul./dez. 2008. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1517-45222008000200007>. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1517-45222008000200007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222008000200007&lng=en&nrm=iso).

Acesso em: 15 jul. 2020. p. 146.

<sup>6</sup> CICHOBŁAZIŃSKI, Lezek. Resolving Collective Disputes in Poland: A Narrative Perspective. In: MÜLLER, Andreas P.; BECKER, Lutz (eds.). *Narrative and Innovation: Management - Culture - Interpretation*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2013.

<sup>7</sup> WILLIAMS Marion; ROBERT, Burden L. *Psychology for Language Teachers: a Social Constructivist Approach*. Cambridge: Cambridge University Press, 1997. v. 21. p. 240.

resolver os conflitos. Há um envolvimento de um terceiro na mediação, que é considerado necessário para ajudar as partes a lidar com os conflitos quando eles não são capazes de encontrar solução para suas disputas por si mesmos<sup>8</sup>. A mediação é recomendável em um contexto de problemas perversos<sup>9</sup> e quando as partes discordam sobre metas. Com a ajuda do mediador, as partes envolvidas no conflito elaboram acordos sobre as questões acima mencionadas. É possível dizer que as principais semelhanças de mediação entre a legislação da Polônia e do Brasil e a literatura estão abaixo:

Tabela 1. Principais semelhanças de mediação entre a legislação da Polônia e do Brasil

| Principais semelhanças da Mediação entre a Polônia e o Brasil |   |
|---|---|
| Método de Solução de Controvérsia                             | Auto composição entre as partes. A Mediação é totalmente voluntária, informal e confidencial.   |
| Forma de Gestão de conflitos                                  | O Mediador não decide pelos envolvidos no conflito. Em vez disso, eles os auxiliam a chegar em um acordo. É um procedimento não coercitivo.           |
| Duração da Mediação   | Não há tempo pré-determinado. No entanto, geralmente, é mais rápido que o procedimento judicial.  |
| Onde a Mediação é realizada                                   | A mediação acontece fora do escopo e do controle do juiz, mas também existe uma mediação judicial que não é o foco deste trabalho.                    |
| Quem faz as regras da Mediação                                | As regras do procedimento de mediação são feitas pelas partes. No entanto, às vezes a lei pode regular o processo de mediação.                        |
| Quais os Tipos de Disputas a Mediação é aplicada              | A mediação pode ser aplicada para resolver diferentes tipos de conflitos, como disputas sobre Direito Civil, Família, Contratual e, por vezes, Penal. |
| Principais Vantagens  | Simplicidade; informalidade; economia; confidencialidade; maiores chances de atender os interesses das partes.  |

Fonte: POLÔNIA. Act of 23 May 1991 on solving collective labour disputes. Varsóvia, PO, 24 maio 1991. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/22401/91766/F-1456565262/POL22401%20Eng.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública [...]. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 27 jun. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm). Acesso em: 15 jul. 2020.

<sup>8</sup> DHIAULHAQ, Ahmad; MCCARTHY, John F.; YASMI, Yurdi. Resolving industrial plantation conflicts in Indonesia: Can mediation deliver? *Forest Policy and Economic*, v. 91, p. 64-72, abr. 2014. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.forpol.2017.12.006>. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1389934117302162>. Acesso em: 15 jul. 2020. p. 68.

<sup>9</sup>RITTEL, Horst W. J.; WEBBER, Melvin M. Dilemmas in a General Theory of Planning. *Policy Sciences*, v. 4, n. 2, p. 155-169, jun. 1973. DOI: 10.1007/BF01405730. Disponível em: [http://urbanpolicy.net/wpcontent/uploads/2012/11/Rittel+Webber\\_1973\\_PolicySciences4-2.pdf](http://urbanpolicy.net/wpcontent/uploads/2012/11/Rittel+Webber_1973_PolicySciences4-2.pdf). Acesso em: 15 jul. 2020.

Como é possível observar, em essência, o procedimento mediatório aplicado na Polônia é semelhante ao do Brasil. Características inerentes à Mediação como simplicidade, informalidade; economia; celeridade; confidencialidade. Na atualidade existe uma crise jurisdicional, pois o Estado não vem cumprindo satisfatoriamente com seu papel no que diz respeito à garantia efetiva da prestação jurisdicional<sup>10</sup>. Outras dificuldades, como altos valores das custas para a manutenção do processo, honorários advocatícios e periciais, morosidade na tramitação dos autos devem ser levados em consideração<sup>11</sup>. Então, as características listadas da Mediação contribuem para que os envolvidos no conflito consigam chegar a um acordo que beneficiem ambas as partes e que não dependa diretamente da investidura estatal para a resolução do litígio.

É importante, também, traçar as principais características entre o procedimento mediatório na Polônia e no Brasil. Contudo, a visão que se apresentará a seguir é o procedimento geral aplicável a todo tipo de Mediação. As especificidades do processo mediatório, mesmo nos casos em que conflitos individuais ou coletivos de trabalho estão envolvidos, não são objeto deste trabalho, pois ainda estão sendo catalogados em pesquisa desenvolvida na Czestochowa University. As principais semelhanças do procedimento de mediação na Polônia e no Brasil podem ser explicadas em 13 fases que foram representadas abaixo da letra A para M<sup>12</sup>. Broome<sup>13</sup> diz que teoria e prática são vitais para estudar paz e conflito. No entanto, teoria e prática podem existir em mundos separados, ambos querem privilégio e reconhecimento.

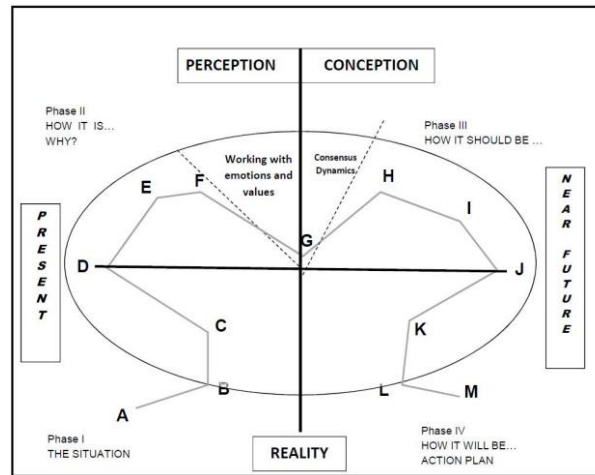
<sup>10</sup> SIQUEIRA, Dirceu Pereira; PAIVA, Caroline Zanetti. A utilização da mediação como forma de efetivação à justiça e o princípio da dignidade da pessoa humana. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, Santa Maria, RS, v. 11, n. 1, p. 180-197, jun. 2016. ISSN 1981-3694. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369420505>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20505>. Acesso em: 15 jul. 2020. p. 182.

<sup>11</sup> SIQUEIRA, Dirceu Pereira; PAIVA, Caroline Zanetti. A utilização da mediação como forma de efetivação à justiça e o princípio da dignidade da pessoa humana. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, Santa Maria, RS, v. 11, n. 1, p. 180-197, jun. 2016. ISSN 1981-3694. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369420505>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20505>. Acesso em: 15 jul. 2020. p. 182.

<sup>12</sup> CASER, Ursula; CEBOLA, Cátia Marques; VASCONCELOS, Lia; FERRO, Filipa. Environmental mediation: an instrument for collaborative decision making in territorial planning. *Finisterra*, Lisboa, n. 104, p. 109-120, abr. 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.18055/Finis6969>. Disponível em: [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0430-50272017000100008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0430-50272017000100008&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 5 jul. 2020. p.114.

<sup>13</sup> BROOME, Benjamin J. Negotiating the Nexus: Symbiotic Relationship of Theory and Practice in Conflict Management. *Negotiation and Conflict Management Research*, v. 10, n. 4, p. 252-264, april 2017. DOI: <https://doi.org/10.1111/ncmr.12105>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ncmr.12105>. Acesso em: 15 jul. 2020. p. 252.

### Ilustração 1. The Process of Mediation



Fonte: CASER, Ursula; CEBOLA, Cátia Marques; VASCONCELOS, Lia; FERRO, Filipa. Environmental mediation: an instrument for collaborative decision making in territorial planning. *Finisterra*, Lisboa, n. 104, p. 109-120, abr. 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.18055/Finis6969>. Disponível em: [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0430-50272017000100008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0430-50272017000100008&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 5 jul. 2020. p.114.

Segundo os autores<sup>14</sup>, “A” é a preparação do mediador antes do MASC, como uma análise de partes interessadas. É um projeto de processo preliminar e contato inicial com as partes em disputa, por exemplo; “B” mostra o acordo de mediação (regras básicas e diretrizes comportamentais); “C” corresponde às edições e ao cronograma das sessões de mediação; e “D” é a atitude do mediador, que vai da liderança à assistência.

É necessário definir a visão de cada parte, que pode ser comum, complementar e conflitante. Esse processo ocorre em “E”, enquanto “F” mostra o trabalho com as emoções e valores das partes, porque identificar sentimentos e exalar emoções é muito importante na mediação. Isso também aparece em “G”. A dinâmica de consenso, como a aprovação da compreensão mútua, é representada no ponto “H”. O processo de geração e avaliação de alternativas para liquidação é mostrado em “I” e “J”, respectivamente. O sucesso da mediação está em “K”. É a negociação final (fórmula consensual, concordância substancial, acordos de pacotes). O resultado desse processo é um acordo final, indicado em “L” e “M”. O procedimento apresentado acima também demonstra as vantagens da mediação em situações de desequilíbrio de poder.

<sup>14</sup> CASER, Ursula; CEBOLA, Cátia Marques; VASCONCELOS, Lia; FERRO, Filipa. Environmental mediation: an instrument for collaborative decision making in territorial planning. *Finisterra*, Lisboa, n. 104, p. 109-120, abr. 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.18055/Finis6969>. Disponível em: [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0430-50272017000100008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0430-50272017000100008&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 5 jul. 2020. p. 114-115.



Assim, por muitas razões, a mediação é indicada para ajudar a resolver conflitos, incluindo disputas trabalhistas. Contudo, esse MASC não pode sozinho resolver a morosidade processual e desafogar os tribunais pátrios<sup>15</sup>. É necessário que o Poder Judiciário consiga atender a sociedade e exerça de maneira célere e eficiente seu dever precípua de entregar à população a devida prestação jurisdicional. De todo modo, neste trabalho defende-se a aplicação da Mediação na resolução de conflitos individuais e coletivos de trabalho.

## 2 AS DIFERENÇAS DE MEDIAÇÃO EM CONFLITO SOBRE O DIREITO DO TRABALHO NA POLÔNIA E NO BRASIL

Na Polônia, desde 1991, o tratamento e a condução de disputas entre sindicatos e empregadores tem sido regulados pela Lei de Resolução de Disputas Coletivas de Trabalho<sup>16</sup>. Antes desse período, entretanto, não havia conflitos oficiais no local de trabalho, já que na era da Polônia comunista, que era uma ideologia marxista, os conflitos coletivos de trabalho não ocupariam esses espaços. Portanto, por essa razão, até 1991, não havia normatização sobre como resolver questões coletivas de trabalho<sup>17</sup>.

A Constituição da República da Polônia de 2 de abril de 1997 refere-se diretamente a negociações com a participação de uma organização sindical, como se pode observar pela leitura do Art. 59, item 3, da Constituição da República da Polônia citada a seguir<sup>18</sup>:

os sindicatos têm o direito de organizar greves de trabalhadores ou outras formas de protesto sujeitas a limitações especificadas pela lei. Para proteção do interesse público, os estatutos podem limitar ou impedir a realização de greves

<sup>15</sup> MARTINEZ, Sergio Rodrigo; SCHULZ, Stephanie Galhardo. Análise da institucionalização da mediação a partir das inovações do novo código de processo civil (NCPC) e da lei nº 13.140/2015 (lei da mediação). *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, Santa Maria, RS, v. 12, n. 1, p. 198-217, abr. 2017. ISSN 1981-3694. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369424178>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/24178>. Acesso em: 15 jul. 2020. p. 207.

<sup>16</sup> POLÔNIA. *Act of 23 May 1991 on solving collective labour disputes*. Varsóvia, PO, 24 maio 1991. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/22401/91766/F-1456565262/POL22401%20Eng.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2020.

<sup>17</sup> CICHOBŁAZIŃSKI, Leszek. Resolving Collective Disputes in Poland: A Narrative Perspective. In: MÜLLER, Andreas P.; BECKER, Lutz (eds.). *Narrative and Innovation: Management - Culture - Interpretation*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2013. p. 119.

<sup>18</sup> *Trade unions shall have the right to organize workers' strikes or other forms of protest subject to limitations specified by statute. For protection of the public interest, statutes may limit or forbid the conduct of strikes by specified categories of employees or in specific fields*. POLÔNIA. *Constitution (1997)*. The Constitution of the Republic Of Poland, of 2nd april, 1997. *Dziennik Ustaw*. Varsóvia, PO, 03 abr. 1997. Disponível em: <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>. Acesso em: 11 jul. 2020.

por categorias específicas de empregados ou em campos específicos. (tradução nossa).

Para suprir lacunas relativas às resoluções de disputas coletivas, ainda sob a égide da Constituição Polaca anterior, foi editada em 23 de maio de 1991, a Lei de Resolução de Disputas Coletivas de Trabalho, a qual, em seu Art. 1º, define a disputa coletiva entre empregados e um empregador ou empregadores é a que diz respeito a condições de trabalho, salários ou benefícios sociais, bem como direitos e liberdades funcionários ou outros grupos de pessoas que têm o direito de fundar sindicatos<sup>19</sup>. Uma disputa coletiva, portanto, serve para garantir que o processo de estabelecer interesses entre os atores mais importantes das relações industriais em uma economia de mercado seja o mais civilizado possível<sup>20</sup>. Włodzimierz Broński e Maciej Jarota fornecem uma das definições mais simples de uma disputa coletiva: "(...) uma disputa coletiva é um conflito entre empregados e empregador"<sup>21</sup> (tradução nossa).

Assim, de acordo com a Lei sobre a resolução de litígios coletivos de trabalho da Polônia, percebe-se que o objeto de um conflito coletivo pode ser o interesse do trabalhador em relação às condições de trabalho e também o conteúdo das relações de trabalho. Em outras palavras, a negociação coletiva não diz respeito apenas às circunstâncias do trabalho, mas também, em um sentido mais amplo, está relacionada a todos os fatores que, direta ou indiretamente, determinam o conteúdo da relação de trabalho<sup>22</sup>. Afinal, nesse sentido diversas demandas existem na justiça trabalhista que reclamam por indenizações em virtude de abalos psíquicos, por comprometimento da vida social, entre outras motivações<sup>23</sup>.

<sup>19</sup> POLÔNIA. Act of 23 May 1991 on solving collective labour disputes. Varsóvia, PO, 24 maio 1991. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/22401/91766/F-1456565262/POL22401%20Eng.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2020.

<sup>20</sup> CICHOBŁAZIŃSKI, Lezek. The role of collective dispute resolution in the management of industrial relations as a tool of economic policy: the case of Poland. In: INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE "ECONOMIC POLICY IN THE EUROPEAN UNION MEMBER COUNTRIES", 13., 2015, Karolinka, Czech Republic. **Conference Proceedings** [...]. Ostrava: Technical University of Ostrava, 2015. Disponível em: [https://www.ekf.vsb.cz/export/sites/ekf/hpveu/.content/galerie-dokumentu/2015-proceedings/05\\_Cichoblazinski.pdf](https://www.ekf.vsb.cz/export/sites/ekf/hpveu/.content/galerie-dokumentu/2015-proceedings/05_Cichoblazinski.pdf). Acesso em: 15 jul. 2020. p. 39.

<sup>21</sup> *Spór zbiorowy to konflikt pomi dzy pracownikami a pracodawc*. BROŃSKI, Włodzimierz; JAROTA, Maciej. Rokowania w rozwiązywaniu sporów zbiorowych. **Roczniki Nauk Prawnych**, v. 25, n. 3, p. 33-50, ago. 2015. DOI: 10.18290/rnp.2015.25.3-2. p. 34.

<sup>22</sup> BROŃSKI, Włodzimierz; JAROTA, Maciej. Rokowania w rozwiązywaniu sporów zbiorowych. **Roczniki Nauk Prawnych**, v. 25, n. 3, p. 33-50, ago. 2015. DOI: 10.18290/rnp.2015.25.3-2. p. 35.

<sup>23</sup> MELEU, Marcelino da Silva; BANDEIRA, Laís Cristina. A relação laboral na policontextualidade voltada a uma governança por números e a OIT como organização mediadora. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 13, n. 1, p. 183-208, abr. 2018. ISSN 1981-3694. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369428239>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/28239>. Acesso em: 15 jul. 2020. p. 187.

Na Polônia, de acordo com a lei sobre a resolução de litígios coletivos de trabalho sobre a resolução de litígios coletivos, tal disputa tem as seguintes etapas<sup>24 25</sup>:

1. Submissão de uma lista de demandas pelos sindicatos ao empregador. Essas solicitações podem se referir apenas a questões listadas por lei, tais como: condições de trabalho e remuneração, benefícios sociais e direitos e liberdades sindicais. A dinâmica do conflito é ajustada pelo regulamento, permitindo que apenas o lado empregado inicie uma disputa, enquanto o empregador não tem tal poder. Portanto, uma iniciativa em uma disputa coletiva sempre pertence aos funcionários, e o papel e a posição de um empregador são sempre defensivos.

2. Resposta do empregador, que determina o curso adicional da disputa. Pode ser: positiva - todas as solicitações foram atendidas, negativas - pelo menos uma solicitação não foi atendida. Se a resposta do empregador for negativa, uma disputa coletiva começa no sentido definido pela Lei e o empregador é obrigado a denunciá-la a uma Inspeção Distrital do Trabalho.

3. Negociações - negociações de empregadores e sindicatos para resolver disputas. Deve-se enfatizar que o empregador é obrigado a fazer negociações imediatamente para concluir um acordo. O tempo das negociações não tem regulamentação legal. No entanto, pode-se supor que as negociações coletivas devem ser realizadas enquanto houver uma chance de chegar a um acordo.

4. Mediação - se as negociações trouxerem uma solução para o conflito, a disputa coletiva termina. Se não, as mediações acontecem. Eles são uma instituição separada e consistem em várias fases. Seu tipo e número dependem de um caminho escolhido pelas partes em disputa, porque a lei deixa uma grande liberdade nessa área.

5. Se a mediação não trazer uma solução, as partes poderão solicitar um acordo no Conselho de Arbitragem Social. É, no entanto, uma instituição fraca, porque suas decisões só são vinculantes se as partes concordarem e, por essa razão, raramente usam essa instituição. Greve é outra solução. Mas, neste caso, um critério adicional deve ser cumprido, ou seja, um referendo. Só é válido se pelo menos metade dos empregados participar e a maioria votar a favor da greve.

<sup>24</sup> CICHOBŁAZIŃSKI, Leszek. The Procedure of Collective Dispute Resolution as a Tool of Conflict Management in Polish Labour Relations: Theoretical Basis and Practical Applications. In: CoM - Managerial Trends in The Development of Enterprises in Globalization Era, 2017. *Proceedings* [...]. Kádeková: Slovak University of Agriculture in Nitra, Faculty of Economics and Management, Nitra, p. 36-41. p. 39.

<sup>25</sup> LANKAŠOVÁ, R. Mediation in Work Environment. In: INTERNATIONAL CONFERENCE WORK AND ORGANIZATION PSYCHOLOGY: Work Potential and its Changes over Time, 16., 2017, Zlín. *Proceedings* [...]. Zlín: Tomas Bata University, 2017, p. 333-340. Eds. A. Gregar e M. Horák.

Pode-se dizer, então, que em havendo litígios dessa natureza, deve-se observar o seguinte: o início do procedimento se dá com a submissão de uma lista de demandas pelos sindicatos ao empregador; em seguida, há a resposta do empregador, a partir da qual são fixados se há ou não litígios e, em havendo, quais são os pontos controversos<sup>26</sup>. Após, entra-se na etapa de Negociação, para, em seguida, se for o caso, em não ocorrendo o acordo, existir a Mediação de Conflitos.

A Lei Polaca de Resolução de Disputas Coletivas de Trabalho trata sobre Mediação nos Art. 10 ao 15<sup>27</sup>. Os envolvidos no conflito, ainda de acordo com aquela lei, têm bastante liberdade na condução do procedimento mediatório, razão pela qual aqui não será exposto uma sequência de atos fechada, mas tão somente as principais características da Mediação nessas disputas. O tipo de mediação e o número de sessões, por exemplo, dependem dos envolvidos da disputa. Inclusive, eles podem escolher o Mediador, o qual deve estar em uma lista estabelecida de pessoas competentes para a resolução das questões trabalhistas. O procedimento de mediação na Polônia tem, entre outras, as seguintes características:

1. Os mediadores têm o direito de serem liberados de seu trabalho durante o período de mediação. Contudo, o tempo total de liberação em um ano civil não pode exceder 30 dias;
2. A remuneração do mediador, os custos de transporte e de alojamento são acordados e contratados pelo mediador e pelas partes em litígio. Inclusive, existe um regulamento que estabelece o mínimo de remuneração para o mediador e os custos de mediação devem ser pagos pelas partes da disputa em partes iguais, a menos que uma partilha diferente seja acordada;
3. Se no curso da mediação houver fundado motivo de que está havendo protelação na realização do acordo injustificadamente, poderá a parte sofrer advertência;
4. Se, em conexão com o assunto da controvérsia, for necessária a realização de perícia no estabelecimento, o mediador pode propor e/ou as partes podem requerê-la. Deve o estabelecimento pagar os custos da perícia, a menos que as partes decidam o contrário, caso não haja acordo em contrário.

O processo de mediação terminará com um acordo assinado entre as partes, e quando não houver acordo, com a elaboração dos registros das divergências, indicando a posições das partes. Estes atos devem ser realizados com a participação do mediador. Assim, caso a Mediação

<sup>26</sup> POLÔNIA. Act of 23 May 1991 on solving collective labour disputes. Varsóvia, PO, 24 maio 1991. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/22401/91766/F-1456565262/POL22401%20Eng.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2020.

<sup>27</sup> POLÔNIA. Act of 23 May 1991 on solving collective labour disputes. Varsóvia, PO, 24 maio 1991. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/22401/91766/F-1456565262/POL22401%20Eng.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2020.

não surta o efeito desejado, o próximo passo é o Conselho de Arbitragem Social ou o Strike que é uma paralisação coletiva de trabalho dos empregados com o propósito de disputa sobre interesses<sup>28</sup>. Fornecendo essas possibilidades de acordo, sendo este firmado, porém não cumprido a lei traz responsabilizações para ambas as partes. Sugere-se que preceitos da citada lei sejam aplicados no Brasil, em especial, no que diz respeito à aplicação da Mediação nas disputas coletivas de trabalho. Na tabela abaixo é possível encontrar as principais diferenças entre a Polônia e o Brasil relacionadas à mediação em conflitos individuais sobre direitos trabalhistas:

**Tabela 2. Diferenças entre Polônia e Brasil relacionadas à mediação em conflitos sobre direitos trabalhistas**

| Diferenças  | Lei de Resolução de Disputas Coletivas de Trabalho - 1991                                   | Lei Brasil nº 13.140/15   |
|---|---|---|
| Liberação do mediador de seu trabalho durante o período de mediação | O mediador tem esse direito. No entanto, deve ser até 30 dias a cada ano.                   | O mediador não tem esse direito.  |
| Lista e Treinamento de Mediadores                                   | Existe este ato na Polônia.   | Não existe este ato no Brasil. As partes devem estabelecer este assunto antes da mediação.              |
| Lei de Regulação que estabelece a remuneração mínima do Mediador    | O Mediador pode aplicá-lo se a parte atrasar na implementação do acordo injustificadamente. | A lei não regula isso. No entanto, as partes podem estabelecer essa regra antes das etapas da mediação. |
| Mediador pode aplicar punição de advertência em julgamento          | Existem essas fases.  | A lei não regula essas fases.   |
| Fase do Conselho de Arbitragem Social ou Greve                      | Se a mediação não tiver o acordo.   | Lei Brasil nº. 13.140/15  |

Fonte: POLÔNIA. Act of 23 May 1991 on solving collective labour disputes. Varsóvia, PO, 24 maio 1991. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/22401/91766/F-1456565262/POL22401%20Eng.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública [...]. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 27 jun. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm). Acesso em: 15 jul. 2020.

Em suma, a mediação no sistema jurídico polonês tem um lugar importante no procedimento de resolução de disputas coletivas. Isso, porque permite o uso de todos os

<sup>28</sup> CICHOBŁAZIŃSKI, Lezek. The role of collective dispute resolution in the management of industrial relations as a tool of economic policy: the case of Poland. In: INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE "ECONOMIC POLICY IN THE EUROPEAN UNION MEMBER COUNTRIES", 13., 2015, Karolinka, Czech Republic. **Conference Proceedings** [...]. Ostrava: Technical University of Ostrava, 2015. Disponível em: [https://www.ekf.vsb.cz/export/sites/ekf/hpveu/.content/galerie-dokumentu/2015-proceedings/05\\_Cichoblazinski.pdf](https://www.ekf.vsb.cz/export/sites/ekf/hpveu/.content/galerie-dokumentu/2015-proceedings/05_Cichoblazinski.pdf). Acesso em: 15 jul. 2020. p. 42.

métodos de resolução de conflitos antes que os sindicatos entrem em greve - a forma mais grave de perseguir seus interesses.

No entanto, no Brasil, não é possível aplicar a mediação em conflitos coletivos de trabalho. A Lei de Mediação no país é a Lei Federal nº 13.140, de 26 de junho de 2015, que regulamenta a mediação entre indivíduos como meio de dirimir conflitos e autodeterminação de conflitos dentro da administração pública. De acordo com o artigo 42 da referida lei, a mediação nas relações de trabalho será regulada por outra lei. No Brasil, existem 03 (três) principais atos reguladores da mediação de conflitos, que são: Resolução n. 125 do Conselho Nacional de Justiça<sup>29</sup>, que dispõe sobre a Política Nacional de Justiça para o tratamento adequado de conflitos de interesse no âmbito do Poder Judiciário e outras medidas; o Novo Código de Processo Civil<sup>30</sup>, Lei nº 13.105, 16 de março de 2015; e a Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015<sup>31</sup>, que trata da mediação entre pessoas físicas como meio de solução de controvérsias e autodeterminação de conflitos na administração pública.

É importante notar que nenhum desses três atos normativos, diferentemente da Polônia, permite a mediação em acordos de negociação coletiva. Além disso, o art. 42, parágrafo único da Lei nº 13.140/15 prevê que a mediação nas relações trabalhistas seja regulamentada por lei<sup>32</sup>. Atualmente, não há nenhum ato normativo que regulamente esse problema. Com estas disposições, continuam a discutir o procedimento para a resolução de litígios coletivos de trabalho na Polônia, pela Lei polaca sobre a resolução de litígios coletivos de trabalho. O Brasil não tem nenhuma lei para regulamentar a aplicação da mediação para resolver conflitos coletivos sobre direitos trabalhistas. No entanto, o país permitiu a aplicação deste MASC como ferramenta de gestão de disputas individuais sobre o direito do trabalho.

<sup>29</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. *Diário de Justiça Eletrônico CNJ nº 219/2010*, Brasília, DF, 1º dez. 2010. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos/atos-da-presidencia/323-resolucoes/12243-resolucao-no-125-de-29-de-novembro-de-2010>. Acesso em: 15 jul. 2020.

<sup>30</sup> BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 17 mar. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm). Acesso em: 15 jul. 2020.

<sup>31</sup> BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública [...]. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 27 jun. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm). Acesso em: 15 jul. 2020.

<sup>32</sup> BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública [...]. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 27 jun. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm). Acesso em: 15 jul. 2020.

## CONCLUSÃO

A mediação é um método para resolver disputas. Envolve uma pessoa imparcial e neutra, o mediador, facilitando o diálogo entre as partes envolvidas em conflito. É um processo para ajudar as partes a encontrar um acordo mutuamente satisfatório. O mediador é escolhido ou aceito pelas partes e as ajuda a prevenir ou resolver conflitos de maneira consensual. A mediação tem sido usada em muitas disputas diferentes no mundo, incluindo conflitos trabalhistas. Na Polônia, esse instituto é aplicado em disputas individuais e coletivas sobre direitos trabalhistas e entre outros casos, porém, no Brasil, não existe tal aplicação nas demandas coletivas de trabalho.

Após a análise da legislação sobre mediação na Polônia e no Brasil, foi possível concluir que as semelhanças entre mediação aplicada na Polônia e no Brasil estão relacionadas a esses itens: Controvérsia do tipo de solução; Gestão de conflitos; durante a mediação; onde está localizada a mediação; quem é o mediador? Quem faz as regras de mediação; Que tipo de mediação de disputa pode ser aplicada e Principais vantagens mostradas na Tabela 1. No entanto, existem algumas diferenças na mediação de conflito sobre a legislação trabalhista entre esses países, como relacionado à liberação do mediador de seu trabalho durante o período de mediação; Lei de Regulação que estabelece a remuneração mínima do Mediador; O mediador pode aplicar a punição de advertência na Fase de Julgamento do Conselho de Arbitragem Social ou da Greve, como mostrado neste artigo (Tabela 2).

Notou-se que uma disputa coletiva é o conflito de interesses surgidos entre o grupo de empregados e empregador(es), cujos assuntos podem versar, entre outros, sobre condições de trabalho, salários ou benefícios sociais, bem como os direitos e liberdades sindicais de funcionários e/ou outros grupos de pessoas que têm o direito de fundar sindicatos. Assim, as disputas coletivas de trabalho, no caso da Polônia, regulamentadas pela Lei de Resolução de Disputas Coletivas de Trabalho, servem para garantir que o processo de compatibilização desses interesses seja o mais eficaz e civilizado possível.

A mediação é confidencial e muito menos dispendiosa do que uma disputa de julgamento. A mediação ajuda as partes em conflito a resolver a disputa de maneira mais construtiva. Se o Brasil pudesse usar a mediação em tais casos, o número de acordos deveria ser maior, e o governo gastaria menos dinheiro para resolver esse tipo de demanda. Portanto, o

Brasil deve aplicar esse MASC para resolver disputas sobre acordos coletivos sobre o trabalho também.

A Mediação tem uma grande capacidade de dar o devido tratamento aos conflitos, com a conseqüente formulação de uma resolução concreta da lide em grande parte dos casos. Nela, o Mediador promoverá o diálogo entre os envolvidos, fazendo-os perceber de maneira mais ampla o problema, promovendo uma tomada de consciência, onde cada parte assume a responsabilidade pelo ato cometido, visando a resolução do conflito apresentado. Lembra-se, contudo, que esse MASC busca muito mais o tratamento devido à demanda, evitando que outros surjam, do que a extinção do a extinção do litígio como fim último.

Percebeu-se que a sociedade polonesa tem considerável tradição na discussão das demandas coletivas de trabalho, tendo questões inerentes a esse assunto inseridas na Constituição da República da Polônia e na Lei acima referida. Isso ocorreu, principalmente, conforme visto neste trabalho, porque o Estado Polaco já foi regido pelos princípios e doutrina comunista, estando, atualmente, sob a égide do capitalismo. No caso do procedimento das demandas coletivas de trabalho, percebeu-se que inicia com a submissão de uma lista de demandas pelos sindicatos ao empregador; em seguida, há a resposta do empregador, a partir da qual são fixados se há ou não litígios e, em havendo, quais são os pontos controversos. Após, entra-se na etapa de Negociação, para, em seguida, se for o caso, existir a Mediação de Conflitos.

Considera-se que o fato de a legislação brasileira não prever a aplicação da mediação em controvérsias coletivas de trabalho prejudica os interesses do próprio Estado e da nação brasileira. Em verdade, usar o procedimento mediatório nestas lides deveria ser estimulado pelo legislador e demais agentes públicos. Em suma, a mediação no sistema jurídico polonês tem um lugar importante no procedimento de resolução de disputas coletivas, uma vez que permite o uso de todos os métodos de resolução de conflitos antes que os sindicatos entrem em greve - a forma mais grave de perseguir seus interesses. A mediação é privada e geralmente muito menos dispendiosa do que uma disputa de julgamento judicial. Ela ajuda as partes em conflito a resolver a disputa de maneira mais construtiva. Se o Brasil fosse autorizado a usar a mediação em tais casos, o número de acordos provavelmente seria maior e o governo gastaria menos dinheiro para resolver esse tipo de demanda.



## REFERÊNCIAS

ARASZKIEWICZ, Michał et al. **Mediation in Poland: theory & practice**. Kraków: Wydawnictwo JAK, 2015.

BORRAS Jr. Saturnino M.; RUTH, Hall; SCOONES, Ian; WHITE, Ben; WOLFORD, Wendi. Wolford Towards a better understanding of global land grabbing: an editorial introduction. **Jornal Peasant Stud.**, v. 38, n. 2, p. 209-216, abr. 2011. DOI: <https://doi.org/10.1080/03066150.2011.559005>.

Disponível em

<https://www.tandfonline.com/doi/ref/10.1080/03066150.2011.559005?scroll=top>. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 17 mar. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm). Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública [...]. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 27 jun. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm). Acesso em: 15 jul. 2020.

BROOME, Benjamin J. Negotiating the Nexus: Symbiotic Relationship of Theory and Practice in Conflict Management. **Negotiation and Conflict Management Research**, v. 10, n. 4, p. 252-264, abr. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1111/ncmr.12105>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ncmr.12105>. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRONSKI, Włodzimierz; JAROTA, Maciej. Rokowania w rozwiązywaniu sporów zbiorowych. **Roczniki Nauk Prawnych**, v. 25, n. 3, p. 33-50, ago. 2015. DOI: [10.18290/rnp.2015.25.3-2](https://doi.org/10.18290/rnp.2015.25.3-2).

CASER, Ursula; CEBOLA, Cátia Marques; VASCONCELOS, Lia; FERRO, Filipa. Environmental mediation: an instrument for collaborative decision making in territorial planning. **Finisterra**, Lisboa, n. 104, p. 109-120, abr. 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.18055/Finis6969>. Disponível em: [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0430-50272017000100008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0430-50272017000100008&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 5 jul. 2020.

CICHOBŁAZIŃSKI, Lezek. Resolving Collective Disputes in Poland: A Narrative Perspective. In: MÜLLER, Andreas P.; BECKER, Lutz (eds.). **Narrative and Innovation: Management - Culture - Interpretation**. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2013.

CICHOBŁAZIŃSKI, Lezek. The role of collective dispute resolution in the management of industrial relations as a tool of economic policy: the case of Poland. In: INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE "ECONOMIC POLICY IN THE EUROPEAN UNION MEMBER COUNTRIES", 13., 2015, Karolinka, Czech Republic. **Conference Proceedings [...]**. Ostrava: Technical University of Ostrava, 2015. Disponível em:

[https://www.ekf.vsb.cz/export/sites/ekf/hpveu/.content/galerie-dokumentu/2015-proceedings/05\\_Cichoblazinski.pdf](https://www.ekf.vsb.cz/export/sites/ekf/hpveu/.content/galerie-dokumentu/2015-proceedings/05_Cichoblazinski.pdf). Acesso em: 15 jul. 2020.

CICHOBŁAZIŃSKI, Leszek. The Procedure of Collective Dispute Resolution as a Tool of Conflict Management in Polish Labour Relations: Theoretical Basis and Practical Applications. In: CoM - Managerial Trends in The Development of Enterprises in Globalization Era, 2017. **Proceedings** [...]. Kádeková: Slovak University of Agriculture in Nitra, Faculty of Economics and Management, Nitra, p. 36-41.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. **Diário de Justiça Eletrônico CNJ nº 219/2010**, Brasília, DF, 1º dez. 2010. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos/atos-da-presidencia/323-resolucoes/12243-resolucao-no-125-de-29-de-novembro-de-2010>. Acesso em: 15 jul. 2020.

DIAS, Rogério Correia. Mediação de Conflitos. **MOMENTUM**, Revista Técnico-Científica das Faculdades Atibaia Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, v. 1, n. 12, p. 179-182, 22 jun. 2017. ISSN 1678-079.

DHIAULHAQ, Ahmad; MCCARTHY, John F.; YASMI, Yurdi. Resolving industrial plantation conflicts in Indonesia: Can mediation deliver? **Forest Policy and Economic**, v. 91, p. 64-72, abr. 2014. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.forpol.2017.12.006>. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1389934117302162>. Acesso em: 15 jul. 2020.

LANKAŠOVÁ, R. Mediation in Work Environment. In: INTERNATIONAL CONFERENCE WORK AND ORGANIZATION PSYCHOLOGY: Work Potential and its Changes over Time, 16., 2017, Zlín. **Proceedings** [...]. Zlín: Tomas Bata University, 2017, p. 333-340. Eds. A. Gregar e M. Horák.

MARTINEZ, Sergio Rodrigo; SCHULZ, Stephanie Galhardo. Análise da institucionalização da mediação a partir das inovações do novo código de processo civil (NCPC) e da lei nº 13.140/2015 (lei da mediação). **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 12, n. 1, p. 198-217, abr. 2017. ISSN 1981-3694. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369424178>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/24178>. Acesso em: 15 jul. 2020.

MELEU, Marcelino da Silva; BANDEIRA, Laís Cristina. A relação laboral na policontextualidade voltada a uma governança por números e a OIT como organização mediadora. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 13, n. 1, p. 183-208, abr. 2018. ISSN 1981-3694. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369428239>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/28239>. Acesso em: 15 jul. 2020.

NOBRE, Maria Teresa; BARREIRA, César. Controle social e mediação de conflitos: as delegacias da mulher e a violência doméstica. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 20, p. 138-163, jul./dez. 2008. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1517-45222008000200007>. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1517-45222008000200007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222008000200007&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 15 jul. 2020.

POLÔNIA. Act of 23 May 1991 on solving collective labour disputes. Varsóvia, PO, 24 maio 1991. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/22401/91766/F-1456565262/POL22401%20Eng.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2020.

POLÔNIA. Constitution (1997). The Constitution of the Republic Of Poland, of 2nd april, 1997. *Dziennik Ustaw*. Varsóvia, PO, 03 abr. 1997. Disponível em: <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>. Acesso em: 11 jul. 2020.

RITTEL, Horst W. J.; WEBBER, Melvin M. Dilemmas in a General Theory of Planning. *Policy Sciences*, v. 4, n. 2, p. 155-169, jun. 1973. DOI: [10.1007/BF01405730](https://doi.org/10.1007/BF01405730). Disponível em: [http://urbanpolicy.net/wpcontent/uploads/2012/11/Rittel+Webber\\_1973\\_PolicySciences4-2.pdf](http://urbanpolicy.net/wpcontent/uploads/2012/11/Rittel+Webber_1973_PolicySciences4-2.pdf). Acesso em: 15 jul. 2020.

WILLIAMS Marion; ROBERT, Burden L. *Psychology for Language Teachers: a Social Constructivist Approach*. Cambridge: Cambridge University Press, 1997. v. 21.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; PAIVA, Caroline Zanetti. A utilização da mediação como forma de efetivação à justiça e o princípio da dignidade da pessoa humana. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, Santa Maria, RS, v. 11, n. 1, p. 180-197, jun. 2016. ISSN 1981-3694. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369420505>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20505>. Acesso em: 15 jul. 2020.

#### Artigo convidado

#### COMO FAZER REFERÊNCIA AO ARTIGO (ABNT):

SOARES FILHO, Sidney; CICHOBŁAZIŃSKI, Leszek. A Mediação nos Conflitos Trabalhistas: Estudo Comparado Internacional entre Brasil e Polônia. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, Santa Maria, RS, v. 15, n. 3, e48172, set/dez. 2020. ISSN 1981-3694. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369448172>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/48172> Acesso em: dia mês. ano.

Direitos autorais 2020 Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM

Editores responsáveis: Rafael Santos de Oliveira e Angela Araujo da Silveira Espindola



Esta obra está licenciada com uma Licença [Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

#### SOBRE OS AUTORES

##### SIDNEY SOARES FILHO

Pós-Doutorado na Universidade de Czeszostchowa. Ministrou aulas na Rússia, Índia, Polônia, Hungria e República Checa. Pesquisa sobre a relação entre criminalidade e educação, utilizando ferramentas de tratamentos e análise de dados empíricos. Doutor e Mestre em Direito, especialista em Direito Público com área de concentração em Direito Constitucional e em Direito Processual.

##### LESZEK CICHOBŁAZIŃSKI

Experienced Assistant Professor with a demonstrated history of working in the alternative dispute resolution industry. Skilled in Cooperation, Alternative Dispute Resolution, Intercultural Skills, Russian, and Polish. Strong education professional with a Master's degree focused in Sociology from Jagiellonian University.