

OS CONFLITOS TRABALHISTAS E A IMPORTÂNCIA DOS SISTEMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS LABORAIS NO MUNDO ATUAL

*Patrícia Therezinha de Toledo*²⁴

Todo o estudo sobre os meios extrajudiciais de composição de conflitos deve considerar, inicialmente, os aspectos intrínsecos de cada modalidade de solução extrajudicial dos conflitos de trabalho.

A doutrina conceitua a Conciliação como sendo a composição de direitos e obrigações entre os sujeitos da relação jurídica.

A Conciliação opera-se semelhante à negociação, com a diferença de que na conciliação as tentativas ocorrem com a exortação de um terceiro, também conhecida como negociação assistida. Tal terceiro não tem o poder decisório final.

A Conciliação poderá ser extrajudicial ou judicial. No Brasil, o exemplo de conciliação extrajudicial é o previsto no artigo 625 do texto consolidado, através da Lei 9.958/2000, que criou as Comissões de Conciliação Prévia.

Contudo, até o advento da Lei 9.958/2000, os acordos extrajudiciais não se submetiam à execução trabalhista, a qual era exclusivamente de sentenças com trânsito em julgado ou conciliações homologadas pelo Poder Judiciário, verificando-se que tal Lei representa um grande avanço ao dar força executória às conciliações extrajudiciais realizadas perante as Comissões de Conciliação Prévia, mediante a nova redação do artigo 876 da CLT.

A Conciliação também poderá ser judicial, destacando-se que no Processo do Trabalho apresenta-se como obrigatória a tentativa de conciliação; sendo que no rito ordinário, ocorre antes da apresentação da defesa (artigo 847 da CLT) e a última proposta antecede a prolação da sentença (artigo 850 da CLT), e no rito sumaríssimo poderá acontecer em qualquer fase, conforme artigo 852-E da CLT.

A ausência da tentativa de Conciliação representa nulidade insanável, razão pela qual a admissibilidade das ações cíveis no processo trabalhista deverá ocorrer, observando o disposto no artigo 769 consolidado e as necessárias tentativas conciliatórias.

No que tange à manifestação de vontade, a Conciliação poderá ser espontânea, na qual a parte chega à via conciliatória sem qualquer intervenção, ou provocada, onde existe a influência de terceiros.

Outro meio alternativo de resolução dos conflitos laborais é a Mediação, através da qual a busca da solução para a lide é entregue a um terceiro, o qual apresenta uma proposta ou uma recomendação, podendo uma ou outra ser aceita ou não pelas partes. Para tanto, escolhem um mediador que proporá uma solução, cujos efeitos ficarão vinculados à aceitação recíproca. Com a concordância das partes, teremos um negócio jurídico, tendo eficácia de título executivo extrajudicial, na forma do artigo 585, inciso II, do CPC.

Com relação à mediação/conciliação, existe uma fronteira muito tênue entre tais figuras dentro dos ordenamentos jurídicos, sendo que na Alemanha, Inglaterra e Bélgica são utilizadas como sinônimas.

²⁴ Juíza do Trabalho titular da 77ª Vara do Trabalho da Capital.

Existem argumentos em favor da mediação, pois tal figura encontra um papel intenso do terceiro. Nos países em que a conciliação e a mediação não se separam, a atividade da Conciliação absorve a Mediação, isto é, o conciliador exerce funções que materialmente se equiparam ao mediador. Ademais, nos países em que uma e outra figura tendem a confundir-se, a mediação tem um valor integrador.

Outro meio alternativo é a Arbitragem, onde existe processo decisório, já que as partes concedem a um ente independente a solução do litígio, comprometendo-se antecipadamente a aceitar o resultado, qualquer que seja este. O laudo arbitral, por sua vez, assume a eficácia de sentença, cuja efetividade foi alcançada através da Lei 9.307/96, a qual tornou desnecessária a homologação judicial do laudo arbitral, que passa a valer como título executivo judicial. Diferencia-se, portanto, a Arbitragem da transação, a qual pode ter por escopo prevenir litígios, enquanto a Arbitragem surge como meio de solucionar aqueles já existentes.

A Arbitragem pode dividir-se em facultativa ou obrigatória. É facultativa a Arbitragem, através da qual as partes possuem ampla liberdade de optar pela via arbitral, sem qualquer imposição do Estado. Portanto, é facultativa quanto à submissão, mas não com relação à decisão que será sempre obrigatória.

No que se refere à obrigatoriedade da Arbitragem, sua aceitação é discutível diante do princípio da jurisdição.

A Recomendação nº 92 da Organização Internacional do Trabalho sugere a adoção da Arbitragem facultativa ou voluntária.

O sistema brasileiro adota a arbitragem facultativa ou voluntária, visto que a obrigatoriedade poderia afetar o princípio da jurisdição. Destacamos, ainda, a ampla aceitação da arbitragem em matéria de conflitos coletivos de trabalho, na forma do artigo 114, § 2º da Constituição Federal, sendo, contudo, controversa sua aplicabilidade aos conflitos individuais do trabalho, já que o próprio artigo 1º da Lei 9.307/96 determina que a arbitragem se aplica a direitos patrimoniais disponíveis.

II - Análise dos Conflitos do Trabalho no Tempo

A ideia de conflito não é mais admitida hoje em termos gerais como uma realidade social e de modo algum patológica, e sim uma manifestação do caráter democrático de uma sociedade. Na verdade, o conflito como ideia não é patológico em nossa sociedade atual, mas seu aspecto incisivo decorre das faltas e das lacunas do nosso sistema de relação laboral, especialmente da negociação coletiva.

Além disso a fisionomia, a natureza e o significado dos conflitos do trabalho variaram no tempo.

Destaca-se que o tema dos conflitos do trabalho no Brasil e na Espanha dos anos 90, por exemplo, se apresentava como manifestações de caráter defensivo, em âmbitos setoriais, ou de grandes empresas mais implicadas com a reestruturação industrial.

Em contrapartida hoje, as empresas são cada vez mais especializadas, criando-se a fragmentação do processo produtivo com a utilização de fenômenos como trabalho temporário, a terceirização, dentre outros. Somado a isto, verifica-se uma nova situação que complica a solução dos conflitos laborais na Espanha e no Brasil, onde se verifica a debilidade dos Sindicatos diante da pulverização das cadeias produtivas e, por consequência, a fragmentação da classe trabalhadora. O cenário demonstra a tendência

à redução das empresas, que se apresentam com menor número de trabalhadores, o que dificulta a união da classe. Além disso, é uma tendência mundial o fato de que as grandes empresas são aquelas que costumam manter seus trabalhadores de uma forma mais estável, o que contraria o cenário atual, onde há grande mobilidade global do mercado de trabalho.

A tradição anglo-saxônica, muito próxima à cultura pragmática que prevê que um acordo é melhor do que uma demanda, não é adotada pela Espanha e nem pelo Brasil, cujo traço romano se sobrepõe. Nesse cenário, ainda verificamos que existem vantagens processuais no processo judicial, que não incentivam o impulso legislativo e convencional para a criação e implantação dos procedimentos privados de solução dos conflitos laborais.

Na Espanha e no Brasil, tal situação explica-se dentre outras razões pela falta de apoio sindical fundada em uma concepção amplamente protetora do direito de greve e pela supervalorização do processo judicial.

A própria OIT compartilha a importância nuclear quando abertamente manifesta que sem procedimentos eficazes de solução de conflitos a sociedade nacional está exposta a prejuízos que acarretam as disputas graves entre empregados e empregadores. Recentemente, tal preocupação restou ampliada pelo novo contexto mundial em que se desenvolvem as relações de trabalho, já que muitos conflitos podem exceder os limites de um território nacional. Preocupação esta também abraçada pelo Conselho Europeu.

A Convenção 154 da OIT, artigo 5º, "e" estatui que os "órgãos e procedimentos de solução dos conflitos trabalhistas sejam concebidos de maneira a incrementar a negociação coletiva", e o artigo 6º incentiva a negociação coletiva inclusive para criação de mecanismos de conciliação e arbitragem.

Desse modo, verifica-se a frequente preocupação da OIT em emitir orientações para fomentar os mecanismos de solução extrajudicial.

Nos tempos atuais, o sistema espanhol tem adotado a opção conceitual daquele ordenamento de transferir claramente a resolução dos conflitos para a solução autônoma, a qual resta desenvolvida e implementada de forma regional. Em razão disto a solução judicial se transfere para o âmbito da subsidiariedade e tal função pública somente pode entrar em atividade quando os particulares e os órgãos sociais por ele criados tenham esgotado todas as possibilidades de instaurar de novo a paz social.

Dentro deste contexto, existe uma nova dimensão do papel do Juiz nas relações laborais com a utilização de instrumentos de soluções extrajudiciais mais flexíveis, através de soluções mais abertas, e com uma ênfase à contratação coletiva.

III - Modelo Espanhol

A OIT observa a existência de países que utilizam o mesmo procedimento de solução para todos os tipos de conflitos trabalhistas, sem distinção, e a existência de outros países, como a Espanha, em que o tipo de procedimento varia em função do tipo de conflito e apresenta fundamental distinção entre conflitos individuais e coletivos e novamente distinguindo os conflitos coletivos jurídicos e os conflitos coletivos de interesse.

A Espanha apresenta distinção de procedimentos em razão dos conflitos, da mesma forma que no Brasil, destacando-se o próprio artigo 114, § 2º, da Constituição

Federal, que contempla a hipótese de uso da arbitragem para a solução de conflitos coletivos, enquanto que a Lei 9.958/2000 alterou o artigo 625 da CLT e criou as Comissões de Conciliação Prévia para a solução de conflitos individuais.

Portanto, os países que escolheram essas distinções tiveram como propósito especificar os meios de solução, já que os conflitos laborais variam paralelamente aos tipos de conflitos e não são iguais, e por isso, não merecem idêntico tratamento no Direito.

Sendo assim, existe uma relação de adequação do mecanismo de solução de um conflito aos meios mais apropriados para um tipo de conflito do que para outros, razão pela qual a correta seleção do mecanismo de solução parte da categoria em conflito que se pretende pacificar.

Na Espanha, os direitos constitucionais de negociação coletiva e adoção de medidas de prestígio à autonomia coletiva (arts. 37.1 e 2 da CE – *Constitución Española*) amparam a criação dos meios autônomos de solução dos conflitos trabalhistas. Enfatiza-se a importância da Reforma Laboral de 1994, cujo objetivo principal não foi criar mecanismos de soluções extrajudiciais, mas teve uma forte repercussão no tema. As referências legais prévias à Reforma Laboral de 1994 eram os arts. 37.1 e 2 CE, arts. 7.1 do RLDRT, 85.2 e 91 do ET (*Estatuto de los Trabajadores*). O art. 82.2 do ET previa a possibilidade de regular a paz social.

A conciliação extrajudicial é obrigatória, sendo requisito pré-processual nos conflitos individuais (art. 63 LPL – *Ley de Procedimiento Laboral*) e nos conflitos coletivos (art. 153.1 da LPL). O processo laboral espanhol apresenta dupla instância conciliatória: a primeira, ante o serviço administrativo ou ante o órgão que assume estas funções (acordos interprofissionais e convênios coletivos), e a segunda ante o órgão jurisdicional. O art. 63 LPL fixa obrigatoriedade da conciliação prévia nos conflitos individuais e, por sua vez, o art. 154.1 LPL estabelece a mesma obrigatoriedade para os processos coletivos do trabalho. A primeira conclusão a que podemos chegar é a de que os conflitos coletivos de interesse não estão incluídos, *a priori*, em tal exigência, já que não se submetem ao processo coletivo. Entretanto, tal exigibilidade pode vir da negociação coletiva, que é o instrumento eficaz para solucionar tais conflitos.

Estão excluídos da Conciliação Pré-Processual os seguintes temas (art. 64 LPL):

- a) Reclamação Prévia na via administrativa
- b) Processos sobre Seguridade Social
- c) Processos relativos ao gozo de férias
- d) Matéria eleitoral
- e) Processos iniciados de ofício
- f) Processo de impugnação dos convênios coletivos
- g) Processos de impugnação dos Estatutos dos Sindicatos
- h) Processos de tutela da liberdade sindical e demais direitos fundamentais
- i) Iniciado o processo, se constatar que teria que apresentar demanda contra outra pessoa

j) Questões litigiosas entre Cooperativas de Trabalho associadas e seus sócios trabalhadores.

O Real Decreto-Lei nº 5, de 26.01.79, criou o *Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación - IMAC*, que passou a celebrar as funções de atos conciliatórios que anteriormente eram realizados pelos órgãos sindicais. A partir de janeiro de 1996, e de acordo com o art. 9.3.2ª do Real Decreto nº 1.888, de 02.08.96, as Comunidades Autônomas (aspecto regional) absorveram as funções de Direção Geral do Trabalho, passando a ser denominado *Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación – SMAC*.

Ademais, tais artigos facultam que os acordos interprofissionais e convênios coletivos do art. 83 ET constituam órgãos de conciliação com a mesma eficácia que a conciliação administrativa. No entanto, permaneceu a carência, no nível normativo material, de regras referentes aos procedimentos extrajudiciais.

As causas determinantes de tal carência do modelo espanhol com referência aos procedimentos extrajudiciais: 1. Intervencionismo público – A lei estabelece um mínimo necessário de regras de proteção do trabalhador. Verifica-se uma alta eficácia da jurisdição, pela confiança das partes aos integrantes do Poder Judiciário, outorgando-lhes a responsabilidade pelo resultado; 2. Debilidade da autonomia coletiva, cuja carência se observa na dupla vertente: a) repercussão direta em função da escassez das cláusulas convencionais que abordem as meras declarações de princípios para o estabelecimento de um mecanismo próprio de resolução dos conflitos aplicativos do próprio convênio coletivo; b) repercussão indireta – generalizada debilidade de conteúdos negociados, que outorga menor relevância aos próprios procedimentos privados de interpretação e aplicação do convênio. Quer dizer, predomínio da visão individualista; 3. Desconfiança dos protagonistas. Por parte dos sindicatos, o motivo quita o fator de pressão pela opção que tenha que fazer pelos mecanismos extrajudiciais. Por parte dos empresários, submissão a terceiros que não têm qualidade técnica de juízes. Do ponto de vista judicial, resistência na função do direito à tutela efetiva (art. 24.1. da CE) e da administração laboral que tem receio de uma perda do protagonismo; 4. Insuficiência da normativa reguladora dos procedimentos extrajudiciais.

O propósito principal da Reforma Laboral de 1994 (Leis nºs 10, 11, 14/94) não foi a regulamentação dos sistemas extrajudiciais dos conflitos de trabalho. Isto pode explicar sua falta de qualidade técnica, apresentando normas inacabadas.

O Conselho Econômico e Social, após o debate realizado perante a Comissão de Relações Laborais, Emprego e Seguridade Social, por meio do pleno adotou, em sua sessão de 19 de outubro de 1994, o Informe no qual reconheceu as deficiências da reforma. Recomenda o Informe a utilização da expressão “procedimento autônomo” de solução extrajudicial dos conflitos, referindo-se aos procedimentos alternativos ao processo e aos meios de solução diferentes da sentença. Ocorre que tal terminologia é insuficiente, pois exclui os conflitos que recaem sobre interesses das partes, cuja solução não poderá ser deferida à atividade judicial.

Não se pode deixar de considerar que a Lei nº 11/94 criou mecanismos para potencializar as soluções extrajudiciais, harmonizando seus resultados com a normativa estatal e com a jurisdição laboral, que representa um avanço considerável.

É importante destacar o papel do Estado nos mecanismos extrajudiciais, pois não se produziu sua retirada completa; a ele corresponde estabelecer o marco jurídico que garante a efetividade destes procedimentos, assegurando a força obrigatória de suas soluções, assim como a habilitação de fundos públicos para sustentar o sistema

extrajudicial.

É importante uma análise mais minuciosa do conteúdo da Reforma Laboral e de suas características. A primeira observação do texto normativo é “sua dispersão formal, e certa desconexão material”. Encontramos artigos com nova redação no ET (*Título I y III*) nas Disposições Adicionais da LPL. Existe protagonismo no Título III ET, especialmente do art. 91. No entanto, o legislador de 1994 deixou claro o importante papel da negociação coletiva, para regular os procedimentos extrajudiciais.

Portanto, a negociação coletiva é o “centro de gravidade”, e a nossa ordenação tem “caráter aberto”. Ademais, houve uma extensão dos meios extrajudiciais no âmbito até agora excluídos (arts. 40, 41, 47 e 51 ET).

Em função de sua importância, destacamos as controvérsias na interpretação do art. 91 do ET. Tal artigo contém a regulação mais geral, substantiva e com incrustações processuais, com aplicação aos procedimentos de mediação e arbitragem.

Existem quatro pontos a destacar: a) atribuição aos acordos obtidos na mediação e aos laudos arbitrais de eficácia jurídica e equiparação a convênios coletivos; b) aplicação de normas processuais de impugnação dos convênios coletivos; c) adição da falta de observância por parte do desenvolvimento da atividade arbitral dos requisitos e formalidades estabelecidos ao efeito da resolução pelo laudo arbitral; e, d) extensão dos procedimentos aos conflitos individuais com submissão expressa.

É importante destacar que tal dispositivo menciona como instrumentos extrajudiciais a mediação e a arbitragem. A mediação tem efeitos equiparados à conciliação. Com relação à tipologia dos conflitos que podem se submeter a estes meios, o texto legal fala de “conflitos jurídicos”, mas é possível sua ampliação para os conflitos coletivos de interesse por negociação coletiva e para os conflitos individuais por submissão expressa das partes. “A exclusão da via judicial, portanto, se faz pelos próprios afetados, não se admitindo a respeito uma eventual imposição pela autonomia coletiva.”

Conciliação – Nível autonômico

Nas Comunidades Autônomas, produziu-se uma nova via de penetração dos procedimentos privados de solução, por meio da celebração de diversos acordos interprofissionais entre os sindicatos, que adotam a forma do art. 83 do ET. O âmbito territorial dos acordos autonômicos é limitado e estabelece sistemas diferenciados. Sem dúvida, dois são basicamente os fatores que favoreceram a efetividade dos procedimentos fixados nas Comunidades Autônomas: 1) a estrutura descentralizada da negociação coletiva; 2) a posse da Administração Laboral, com marcada disposição a colaborar. Normalmente, a colaboração opera-se por acordos entre a Administração Pública e as partes, com compromisso de financiamento por “subvenciones públicas”. Substituem a conciliação administrativa, com os efeitos dos arts. 63 da LPL (conflitos individuais) e 154 da LPL (conflitos coletivos). Os acordos têm força executiva, segundos os arts. 68 da LPL (conflitos individuais) e 154.2 (conflitos coletivos).

O prazo para a apresentação do pedido de conciliação junto ao SMAC de determinada Comunidade Autônoma da Espanha, a título de exemplo, revela seu caráter célere. Destaca-se o prazo de 20 dias úteis a partir do momento da despedida, para apresentação do pedido, o qual suspende os prazos de prescrição. O cômputo do prazo da prescrição se reinicia a partir do dia seguinte da tentativa de conciliação. Após 30 dias sem a celebração da conciliação, tem-se por findo o procedimento e cumprido o trâmite.

O procedimento espanhol caracteriza-se pela celeridade, sendo um adequado instrumento de paz social.

Conclusão

Após o exame da doutrina e jurisprudência nacional e da estrangeira, principalmente da Espanha, tentaremos emitir nossos comentários a respeito do tema que nos propusemos desenvolver.

Inicialmente, gostaríamos de ressaltar que a certeza das partes de uma solução rápida é um incentivo à utilização das soluções extrajudiciais. No entanto, a estrada da via judicial e extrajudicial não são opções que se afastam, mas caminham com respectiva influência, visto que a opção pela via extrajudicial não deve decorrer da ineficiência e demora do processo judicial, mas sim de sua efetividade.

Na verdade, a mola que impulsiona os mecanismos autônomos de solução dos conflitos laborais é a autonomia coletiva, por meio da qual as partes exercitam sua capacidade de solucionar os próprios conflitos. Estamos dentro de uma sociedade em que as partes e o Estado devem trabalhar juntos para a redução dos conflitos e para a busca de soluções alternativas. A atuação do Estado pode ser destacada no próprio custeio dos sistemas extrajudiciais, como ocorre na Espanha, assegurando a total gratuidade às partes.

É necessária a adequação do meio de solução às características do conflito concreto e à eficiência dos meios autônomos em abstrato por sua significativa voluntariedade e por ser símbolo evidente da maturidade dos sujeitos coletivos que deste modo assumem sua responsabilidade na resolução de seus problemas; o necessário papel público; e, por último, o justo equilíbrio entre estes.

Com relação à Espanha, podemos destacar que o incremento da negociação coletiva é, sem dúvida, o caminho para efetuar os mecanismos eficientes de solução dos conflitos do trabalho. Para compreender as dificuldades na eficiência dos mecanismos autônomos da solução dos conflitos, é imprescindível destacar que a Espanha possui uma tradição jurídica fundamentada no monopólio da Lei, assim como de sua aplicação e defesa por órgãos administrativos e judiciais, ante os outros meios fundamentados no consenso. Não obstante, ressaltamos que uma conscientização social sobre a inconveniência de tal situação vem gerando alterações de alcances diferentes.

Na perspectiva judicial, observa-se uma evolução na relação entre os procedimentos autônomos de solução dos conflitos e o direito a tutela previstos no art. 24 da CE, que abarca desde já aceitação processual de sua obrigatoriedade, quando assim se estabelece o convênio, até a vinculação individual a seus resultados.

Ademais, comprovamos um maior desenvolvimento das Comunidades Autônomas, com relação aos sistemas gerais, por ser produto de acordos prévios dentro das categorias profissionais. O Estado vem desempenhando satisfatoriamente seu papel, bem como firmando acordos nos quais se responsabiliza pelo financiamento de todos os gastos referentes ao sistema de solução extrajudicial.

Antes da criação dos mecanismos de solução extrajudicial dos conflitos do trabalho, não existia nenhum procedimento para as controvérsias coletivas de interesses, que resultavam necessariamente nas greves. Com o desenvolvimento do novo canal de solução, demonstraram excelentes resultados, tendo sido evitados muitos movimentos paredistas e, por consequência, a inatividade dos trabalhadores.

Oportuno ressaltarmos que os sistemas de relações laborais brasileiro e espanhol padecem de excessiva carga judicial, seja pelo próprio caráter intervencionista estatal dos primórdios da legislação laboral daqueles países, revelando verdadeiro monopólio do Estado, seja pela ausência de normatização ampla dos mecanismos extrajudiciais.

Considerando a experiência espanhola, avaliamos, sob nosso enfoque, os motivos que levam às dificuldades na eficiência da conciliação extrajudicial em nosso país, tendo como ponto de partida a Lei 9.958/00. Primeiramente, devemos destacar que o problema nasce com a própria lei que não proporcionou o efetivo envolvimento das entidades sindicais em tal processo, deixando de considerar o grande fato propulsor que é a autonomia coletiva.

Outra questão é a ausência de deliberação a respeito do custeio das Comissões de Conciliação Prévia, o que favorece a fraude constatada em todo o território nacional de cobrança de taxas e percentuais das partes.

Não concordamos com aqueles, com a devida vênia, que sustentam a revogação da Lei nº 9.958/00, o que representará um retrocesso, já que o legislador criou o mecanismo, competindo aos agentes sociais e ao Estado a tarefa de acomodá-lo para a obtenção de sua finalidade.

O sistema espanhol revela que é possível existir um procedimento eficiente de solução extrajudicial dos conflitos laborais, onde houve uma congregação de vontades da classe trabalhadora, da empresarial, dos agentes sindicais, dos Magistrados e do próprio Estado para o alcance da finalidade única que é a realização da justiça social.

Estamos vivendo um momento sociopolítico de renovação e busca de novos caminhos para o resgate da paz social dentro do país, o que nos torna otimistas a acreditar nas acomodações necessárias ao tema das Comissões de Conciliação Prévia, assim como no desenvolvimento de outros instrumentos alternativos, para a solução rápida dos conflitos do trabalho.

Vale destacar que os Tribunais Superiores Constitucionais da Espanha e da Itália entenderam que a conciliação pré-processual é obrigatória, enquanto que infelizmente o STF entendeu no nosso país que a submissão às Comissões de Conciliação Prévia é facultativa. Sem dúvida, o STF levou em conta em tal decisão a questão da celeridade processual e deve-se destacar que demorou mais de dez anos para tomar tal decisão, o que impediria qualquer decisão em sentido contrário, o que levaria ao retorno dos autos e à nulidade de vários atos processuais. Entretanto, ao entender facultativa a submissão à CCP, o STF esvaziou, de certa forma, a força das soluções extrajudiciais.

Nesse sentido são as decisões em duas medidas liminares proferidas nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 2139-7 e 2160-5 em 13.05.09, Acórdãos no DJ em 23.10.09, (acesso www.stf.gov.br em 09.06.11):

Ação direta de inconstitucionalidade (Med. Liminar) 2139-7
Origem: Distrito Federal Entrada no STF: 04/02/2000
Relator: Ministro Octavio Gallotti Distribuído: 04/02/2000
Partes: Requerente: Partido Comunista do Brasil - PC do B Partido Socialista Brasileiro - PSB Partido dos Trabalhadores - PT Partido Democrático Trabalhista - PDT (CF 103 , VIII)
Requerido: Presidente da República Congresso Nacional
Ementa: Processo objetivo - Petição inicial. A petição inicial do

processo objetivo deve ser explícita no tocante à causa de pedir. Jurisdição trabalhista - Fase administrativa. A Constituição Federal em vigor, ao contrário da pretérita, é exaustiva quanto às situações jurídicas passíveis de ensejar, antes do ingresso em juízo, o esgotamento da fase administrativa, alcançando, na jurisdição cível-trabalhista, apenas o dissídio coletivo.

Ação direta de inconstitucionalidade (Med. Liminar) 2160-5

Origem: Distrito Federal Entrada no STF: 02/03/2000

Relator: Ministro Marco Aurélio Distribuído: 02/03/2000

Partes: Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio - CNTC (CF 103 , 0IX)

Requerido :Congresso Nacional Presidente

Ementa: Judiciário - Acesso - Fase administrativa - Criação por lei ordinária - Impropriedade. Ao contrário da Constituição Federal de 1967, a atual esgota as situações concretas que condicionam o ingresso em juízo à fase administrativa, não estando alcançados os conflitos subjetivos de interesse. Suspensão cautelar de preceito legal em sentido diverso.

Sonhamos com uma sociedade melhor, na qual seus integrantes usem o diálogo e o legislador forneça o supedâneo jurídico para a busca do engrandecimento da relação laboral. Necessitamos modificar a cultura judicial e resgatar a autonomia das partes, pois não resta dúvida de que a conciliação é o melhor resultado entre os envolvidos em uma controvérsia, uma vez que proporciona uma sensação de paz a cada uma das partes. Desta forma, a mão do Estado-Juiz deve dar espaço à comunidade laboral, a fim de encontrar seus próprios caminhos.

Todavia, não podemos nos esquecer de que o Brasil deu apenas seus primeiros passos na busca de solução aos conflitos do trabalho sem a autoridade do Estado.

O panorama nacional aponta para Reforma Sindical atrelada às mudanças na Legislação Trabalhista, que apresenta como requisito a legitimidade sindical para efetiva representatividade e acena para a liberdade sindical.

Todavia, é necessário ressaltar que a via extrajudicial para solução de conflitos deve ter como alicerce o ajuste social e, como consequência, as mudanças legislativas, a fim de que o objetivo da comunidade seja atingido.

Logo, não é um sistema de enunciados logicamente concatenados que enseja o êxito no arenoso terreno de solução dos conflitos trabalhistas, mas sim uma solução social, a qual consegue distinguir os objetivos e acentuar o caráter distintivo das relações de trabalho, apontando para os recursos sistematizadores e procurando capturar o objeto na sua pertinência inseparável ao contexto, qual seja, a satisfação das partes na solução dos conflitos de maneira eficiente e rápida. Nesse diapasão, podemos assegurar que a Espanha, percebendo a necessidade de um grande pacto da sociedade antes de qualquer formulação e promulgação de determinada lei ou conjunto de leis, perseguiu os caminhos verdadeiros, propiciando o sucesso das soluções extrajudiciais, sem deixar ao largo a Segurança Jurídica que é a estrutura da Justiça e Equidade.

Finalmente, não se pode perder de vista que as soluções extrajudiciais estão fundamentadas no interesse público, porque propiciam a efetividade quanto aos direitos e deveres dos envolvidos nas controvérsias trabalhistas, com rapidez e eficácia por meio de resoluções encontradas pelos próprios interessados, alcançando dessa forma a plenitude

e o verdadeiro sentido da palavra DIREITO.

O reconhecimento dos métodos alternativos de solução de conflitos como um importante meio de garantia da justiça e da paz social é uma afirmação na sociedade brasileira. Por isso, o CNJ lançou em 2008 o Movimento Nacional Pela Conciliação. Deste então, tem-se um incessante trabalho de todo o Poder Judiciário brasileiro para fomentar a cultura da Conciliação e de Paz Social. Daí a razão para a adoção das Semanas de Conciliação e, recentemente, da criação de Núcleos Permanentes de Solução de Conflitos nos Tribunais brasileiros, por força da Resolução nº 125/2010 de 29.11.10 do Conselho Nacional de Justiça.

Com o apoio do CNJ e de nosso TRT da 2ª Região e com o grande empenho de todos os envolvidos no Núcleo, poderemos ser eficaz instrumento de paz social.

Bibliografia

ALVES DA CUNHA, Maria Inês Moura Santos. *A Equidade e os Meios Alternativos de Solução de Conflitos*. São Paulo: LTr, 2001.

BÀRQUIN, David Lantarón. *Ordenación de la Solución extrajudicial de los conflictos laborales*. Ed. Lex Nova, 2003.

DAL-RÉ, Fernando Valdés. *Relaciones Laborales, Negociación Coletiva y Pluralismo Sindical – Informes y Estudios*. Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

TOLEDO, Patrícia Therezinha. *Solução Extrajudicial dos Conflitos de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.
