

CONFLITOS COLETIVOS E ARBITRAGEM

Almir Pazzianotto Pinto(*)

1. A Constituição de 1988, no § 1º do art. 114, depois de fixar a competência da Justiça do Trabalho para "conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas", determinou: "Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros".

2. A idéia de que este dispositivo encerra faculdade original, não corresponde à realidade, pois a solução de pendências judiciais, ou extrajudiciais, com o emprego de árbitros, fora prevista pelo Código Civil (Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916), cujo art. 1.037 estabeleceu:

"As pessoas capazes de contratar poderão, em qualquer tempo, louvar-se, mediante compromisso escrito, em árbitros, que lhes resolvam as pendências judiciais, ou extrajudiciais".

3. O Código de Processo Civil (Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973), em seu art. 1.072, na mesma linha prescreve:

"As pessoas capazes de contratar poderão louvar-se, mediante compromisso escrito, em árbitros que lhes resolvam as pendências judiciais ou extrajudiciais, de qualquer valor, concernentes a direitos patrimoniais, sobre os quais a lei admita transação".

4. Na conceituação de ambos os Códigos, árbitro é o juiz de fato e de direito, cuja decisão não fica sujeita a recurso, ou alçada, exceto se as partes estipularem em contrário (Código Civil, art. 1.041, Código de Processo Civil, art. 1.078).

5. O compromisso com a adoção de solução arbitral pode ser judicial ou extrajudicial, celebrando-se, o primeiro, por termo nos autos do processo em que se fez opção por esta modalidade de juízo; o segundo, por escrito público ou particular, sendo assinado pelas partes e por duas testemunhas (CC, 1.038; CPC, 1.073).

(*) O autor é Ministro Togado do Tribunal Superior do Trabalho.

6. Mesmo antes da previsão feita pela Constituição de 1988, em seu art. 114, § 1º, nada impedia às partes, envolvidas em conflitos individuais ou coletivos de trabalho, se louvarem em árbitro, ou árbitros, para colocar um fim à controvérsia. Desde que os litigantes sejam capazes, e não se encontrando em causa direito insusceptível de ser transacionado, nenhum obstáculo se oporia à entrega de sua solução a terceiro, achando-se, ou não, a disputa submetida ao conhecimento da Justiça do Trabalho.

7. Na verdade, o que não temos no Brasil é tradição nesse sentido. Conflitos civis, comerciais ou trabalhistas, quando não solucionados pela via do acordo direto, são encaminhados ao Judiciário até que sentença transite em julgado e seja objeto de execução. Por sinal, dispõe a Constituição de 1988, na esteira de anteriores, que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito" (Constituição Federal, art. 5º, XXXV).

8. A inclusão do § 1º no art. 114 da Lei Maior – assim acredito – resultou de uma análise e traduz certa aspiração. A análise indicou que a solução dos dissídios trabalhistas pela Justiça Especializada não produz resultados satisfatórios. Vários fatores contribuem para que isto aconteça. Pretendo citar alguns. De um lado, a evidente incapacidade da Justiça do Trabalho atuar em todo o território nacional. Nem todos os Estados têm o número de Juntas de Conciliação e Julgamento que encontramos em São Paulo ou Minas Gerais, sendo numerosos os municípios onde o processo trabalhista continua sendo da competência do Juiz de Direito. Por outra parte, mesmo no Estado de São Paulo, para não falar do que ocorre em outras unidades da Federação, as Juntas são insuficientes, apesar de numerosas, para julgar as reclamações com a rapidez indispensável. O problema se agrava quando analisado sob o prisma do grande número de recursos existentes e da dificuldade para se chegar à execução de uma sentença.

9. A situação se revelará mais complexa se examinarmos o que ocorre nos dissídios coletivos. Não bastasse a questão ligada à quantidade de processos, provocando acúmulo, sobretudo, no Tribunal Superior do Trabalho, há que se admitir a notória dificuldade enfrentada pelos juízes ao examinarem divergências de natureza tipicamente econômica, agravadas pela instabilidade da legislação e pela resistência da inflação.

10. Fica a Justiça do Trabalho colocada, ao emitir sentenças em dissídios coletivos de natureza salarial, entre a política do Governo, mutável ao sabor das suas conveniências e necessidades; a pretensão dos trabalhadores, interessados em recuperar poder aquisitivo perdido, aumentar o valor real dos salários e repor perdas pretéritas; e a resistência do empregador, que não abre mão dos lucros, e tem estado, nestes derradeiros tempos, preso a uma política de controle de preços que, em certas ocasiões, atinge os limites da insensatez.

11. A arbitragem obrigatória pela Justiça do Trabalho é prática superada. mantida em nosso País à falta de solução melhor e mais moderna, mas recusada como norma na grande maioria dos países industrializados e democráticos. Possui aspectos positivos, sem dúvida, como o de exonerar de maiores responsabilidades aqueles dirigentes empresariais ou sindicais que a ela recorrem,

pois sempre podem atribuir ao Judiciário a culpa por uma sentença em desacordo com as expectativas que estimularam. Veja-se, a este título, o que normalmente ocorre nas estatais e nas sociedades de economia mista. Também pode ser apontado como positivo o fato de a decisão judicial pôr um fim ao dissídio, e à greve, como determina a lei.

12. Acredito, porém, que os trabalhadores reivindicaram o direito de greve e a liberdade sindical, imunizadora dos órgãos de representação contra interferências e intervenções governamentais, para poderem negociar com seus empregadores, celebrando acordos e convenções coletivas. Também os empresários não devem observar com satisfação as intervenções do Poder Judiciário na sua administração, fixando salários e condições de trabalho em desacordo com sua política interna. Finalmente, não me faz sentido constatar que, precisamente após a promulgação da Constituição de 1988, tenham-se tornado mais reiterados e fortes os apelos à Justiça do Trabalho.

13. Aspirando a encontrar algum alívio para esses problemas, a Constituição introduziu a possibilidade do arbitramento. Em princípio, bastaria que o § 1º do art. 114 surtisse efeitos imediatos, mesmo porque nunca houve impedimento para que empregadores e empregados fizessem uso desta medida. Omissa a lei trabalhista e não havendo incompatibilidade, no particular, entre ela e os Códigos Civil e de Processo Civil, aplicar-se-iam subsidiária e analogicamente as disposições destes últimos.

14. Fosse este o caminho a ser adotado, de imediato brotariam outras questões. Segundo o disposto pelo art. 1.045 do Código Civil, "A sentença arbitral só se executará depois de homologada, salvo se for proferida por juiz de primeira ou segunda instância, como árbitro nomeado pelas partes". E o art. 1.046 estabelece: "Ainda que o compromisso contenha a cláusula "sem recurso" e pena convencional contra a parte insumissa, terá esta o direito de recorrer para o Tribunal Superior, quer no caso de nulidade ou extinção do compromisso, quer no de ter o árbitro excedido seus poderes.

Parágrafo único – A este recurso, que será regulado por lei processual, precederá o depósito da importância da pena, ou prestação de fiança idônea ao seu pagamento".

15. O Código de Processo Civil também alude à necessidade da homologação, como se vê nos arts. 1.084, 1.096, 1.097, fixando o art. 1.098 ser competente "para a homologação do laudo arbitral o juiz a que originariamente tocar o julgamento da causa". Dispõe, por sua vez, o art. 1.100 ser nulo o laudo:

- I – se nulo o compromisso;
- II – se proferido fora dos limites do compromisso, ou em desacordo com o seu objeto;
- III – se não julgar toda a controvérsia submetida ao juízo;
- IV – se emanou de quem não podia ser nomeado árbitro;

V – se os árbitros foram nomeados sem observância das normas legais ou contratuais;

VI – se proferido por equidade, não havendo a autorização prevista no art. 1.075, IV;

VII – se não contiver os requisitos essenciais exigidos pelo art. 1.095;

VIII – se proferido fora do prazo.

16. Assim voltamos ao ponto de partida, pois tanto no Código Civil de 1916, como no Código de Processo Civil de 1973, prevaleceu o apego ao jurídico-formal ou ao devido processo legal, retirando-se às partes a possibilidade de tornar ágil a solução dos conflitos.

17. Logo, se a arbitragem foi cogitada como solução para os conflitos não encerrados pela via da negociação, urge elaborar lei ordinária, regulamentando o § 1º do art. 114 da Constituição Federal, eis que, embora a aplicação analógica do Código Civil e subsidiária dos dispositivos do Código de Processo Civil seja possível, a bem da objetividade e da rapidez, torna-se indesejável.

18. A crise em que se encontra a Justiça do Trabalho no Brasil é demonstrada por alguns números. Vejamos vários dos mais expressivos. Em 1990 deram entrada nas 722 Juntas de Conciliação e Julgamento existentes no País, com jurisdição em 3.316 municípios, 1.399.470 reclamações trabalhistas individuais e individuais plúrimas. Na 2ª Região – São Paulo, abrangendo 46 municípios com 123 Juntas – foram ajuizadas, nesse ano 241.296 reclamações. Na 15ª Região – Campinas, contendo 69 Juntas para 531 municípios, foram ajuizadas 117.219 reclamações individuais e plúrimas. Somente no Estado de São Paulo, hoje desdobrado em duas regiões, em 1990 foram ajuizadas 358.515 reclamações trabalhistas em 192 Juntas, as quais abrangem 577 municípios. Duas observações devem ser feitas. Em todo o Brasil deverão ser criadas mais 366 Juntas de Conciliação e Julgamento, o que deverá reduzir o excesso de trabalho registrado em numerosas J.C.J.'s instaladas em cidades intensamente industrializadas. Sabe-se o número de processos, mas não se conhece a quantidade de reclamantes.

19. No mesmo ano de 1990, o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo recebeu 29.996 processos, e o Tribunal Regional do Trabalho de Campinas 14.883 processos, totalizando 44.879 feitos. Estes dados indicam que, não obstante a maior parte das reclamações seja encerrada na primeira instância, o número de recursos aos Tribunais Regionais é demasiadamente elevado.

20. Ainda em 1990, os Tribunais Regionais do Trabalho de todo o País julgaram 2.695 dissídios coletivos, dos quais 572 foram apreciados pelo Regional de São Paulo e 272 pelo Regional de Campinas, totalizando 844 processos apenas no Estado de São Paulo. O Tribunal Superior do Trabalho, por sua parte, julgou, 740 dissídios coletivos em grau de recurso e 30 dissídios originários.

21. Não há sucedâneo à altura da negociação direta. Nem mesmo a arbitragem. Quanto à Justiça do Trabalho, não vislumbro a possibilidade de que, a

médio ou mesmo longo prazo, alcance a celeridade que se espera das suas decisões. Por outro lado, se as suas sentenças conseguem satisfazer razoavelmente nos dissídios individuais, quando aplica a lei ao caso concreto, o mesmo não posso pensar, quanto aos dissídios coletivos, quando o conflito resulta, basicamente, de divergência em torno de salários. Esta disputa, provocada, na generalidade dos casos, pela corrosão do poder aquisitivo dos salários em face dos incessantes aumentos dos preços, causa à Justiça do Trabalho dificuldades intransponíveis para localizar uma linha restauradora do equilíbrio e as suas decisões podem dar ensejo a novos reajustes de preços ou a despedidas corretivas, estimulando o processo inflacionário ou contribuindo para a permanência do quadro recessivo.

22. Se não tenho dúvida a respeito da possibilidade da arbitragem entre particulares, não me acho seguro acerca da aplicação do laudo arbitral aos não associados dos sindicatos, sejam estes profissionais ou patronais. Registra **Pontes de Miranda**, em seus "Comentários ao Código de Processo Civil" (Tomo XV, Forense, 1ª edição, pág. 230), "que a eficácia da decisão arbitral, mesmo depois de homologada, é somente *inter partes*". Ora, se a Constituição Federal assegura a liberdade de sindicalização, e a de permanecer ou não associado, encontro dificuldade em submeter ao laudo arbitral, voluntariamente compromissado, aqueles que se recusam a fazer parte do quadro de associados, colocando-se, assim, à margem das atividades sindicais. Embora o laudo faça às vezes de sentença normativa, não contém sua natureza, nem apresenta todas as suas características. A sua aplicação poderá ser contestada pelos trabalhadores e pelas empresas não filiadas aos respectivos órgãos de classe, salvo se, previamente consultados, deram anuência a esta modalidade de solução do conflito.

23. Também me interrogo acerca da validade do laudo arbitral, mesmo homologado, como instrumento viabilizador de eventual ação de cumprimento. Se o laudo pertence à classe dos contratos que têm por fim a eliminação da incerteza econômica, ou jurídica, como registra **Pontes de Miranda** (ob. cit., pág. 225), torna-se problemática sua utilização como documento hábil para instruir a ação de cumprimento, prevista pelo art. 872, parágrafo único, da CLT.

24. Lembro, ainda, ser da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho a declaração da incompetência da Justiça do Trabalho para fixar reajustamento salarial, conceder aumento ou atribuir vantagem nova a servidores públicos da administração direta ou indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados ou da União, pois a estes se aplica o disposto pelo art. 169 e seu parágrafo único, da Constituição Federal. Logo, não há possibilidade de solução de eventuais conflitos de interesse entre servidores e administração pública, mediante a eleição de árbitros.

25. A experiência revela que negociações diretas poderiam ser mais numerosas na esfera da iniciativa privada, sobretudo nas empresas modernas e melhor aparelhadas para o gerenciamento dos seus recursos humanos. O mesmo talvez não se possa dizer dos setores retardatários das pequenas empresas e das atividades rurais, sempre padecendo dificuldades acentuadas para ajustar

os seus custos e os seus preços às exigências de salários satisfatórios. Entre as empresas problemáticas incluo, também, as estatais e as sociedades de economia mista, há tantos anos desprovidas de qualquer liberdade de atuação para negociar salários com os seus empregados.

26. Concluindo, temo que o § 1º venha a engrossar o acervo das disposições constitucionais não apenas programáticas, como também inócuas. Uma espécie de frase de efeito, engordando a nossa Lei Maior, sem resultados efetivos.

27. De todo modo, a questão está aí, desafiando os juristas, legisladores, profissionais da área de recursos humanos e dirigentes sindicais. Aceite-se, como verdadeira, a afirmativa de que inexistente substituto à altura da negociação direta. Quando esta falha, surgindo o impasse, a solução escapa das mãos dos principais interessados, raramente se encontrando fórmula ensejadora de resultado eficaz e duradouro.