

OS NÚCLEOS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA COMO AGENTES DE TRANSFORMAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DA ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA*

Antônio Gomes de Vasconcelos**

Sumário: 1. Introdução; 2. Breve histórico dos Núcleos Intersindicais; 3. Proposições básicas norteadoras da criação dos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista; 4. Princípios informativos dos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista; 5. O que são Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista?; 5.1. Conceito; 5.2. Objetivos; 6. Síntese das atividades e serviços prestados por um Núcleo; 7. Composição orgânica do Ninter; 7.1 Estrutura Organizacional de um Núcleo; 7.2 Órgãos do Núcleo Intersindical (Ninter) e suas atribuições; 7.3 Composição dos órgãos do Ninter; 7.4 Síntese esquemática das atribuições dos órgãos de prevenção e solução de conflitos do Ninter; 8. A prevenção e a solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas no Ninter; 8.1 Conselho Tripartite: órgão de prevenção dos conflitos – tripartismo de base e negociação permanente; 8.2 Órgãos de solução de conflitos; 9. A arbitragem no direito do trabalho; 9.1 A compatibilidade entre a arbitragem e o direito do trabalho enquanto ramo do direito privado; 9.2 A patrimonialidade e disponibilidade de direitos no direito do trabalho; 9.3 A Arbitragem nos dissídios coletivos; 9.4 A arbitragem nos dissídios individuais do trabalho; 10. Os Núcleos Intersindicais e a arbitragem voluntária; 10.1 Os Núcleos Intersindicais: órgãos institucionais arbitrais (art. 21 Lei 9.307/96) fundados na negociação coletiva; 10.2 Compatibilização do instituto da arbitragem e o direito do trabalho através dos Núcleos Intersindicais; 10.3 Alguns aspectos relacionados ao procedimento arbitral perante os Núcleos Intersindicais; 11. Resultados concretos; 11.1 No campo da prevenção de litígios; 11.2 No campo da solução de litígios; 12. Conclusão; Bibliografia referenciada.

1. INTRODUÇÃO

Para situar os Núcleos no contexto das novas alternativas de solução dos conflitos trabalhistas, faz-se mister, primeiramente, inseri-los no contexto geral das relações de trabalho e frente ao modelo tradicional de organização do trabalho em nosso país (regulamentação e solução dos conflitos), bem como, localizá-los quanto

* Palestra proferida no “Congresso Mundial de Direito processual (Civil, Penal, Trabalhista e administrativo) – Centro de Convenções de Pernambuco Recife – PE. Tema central: A crise do Judiciário diante da globalização, do impacto tecnológico e dos novos conflitos sociais” – maio/99.

** *Juiz Presidente da JCJ de Patrocínio, Diretor Cultural da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho de Minas Gerais – 3ª Região, Prof. de Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Triângulo, autor dos livros Sindicatos na Administração da Justiça, Del Rey, 1995, Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, Fundamentos, princípios, criação, estrutura e funcionamento, (LTR, no prelo – participação Dr. Dirceu Galdino) e Manual do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista (MTb, no prelo).*

DOUTRINA

aos seus objetivos, estrutura e funcionamento. Mais importa, no presente trabalho e dada a temática do Congresso Mundial de Direito Processual de Recife (maio/1999), visualizá-los no contexto dos meios alternativos de solução de conflitos (mediação e arbitragem) os quais são disponibilizados em favor das categorias pertencentes aos sindicatos instituidores destes Núcleos.

Quando os sindicatos de trabalhadores e empregadores de um determinado setor de atividade econômica decidem alterar a tradicional cultura adversarial determinante do seu modo de agir no âmbito das relações intersindicais e das relações de trabalho, para substituí-la por uma cultura de entendimento e negociação como regra, tem-se aí o ambiente e a oportunidade para a criação de um Núcleo Intersindical.

A concepção dos Núcleos Intersindicais parte do fato de que há um núcleo de interesses comuns, partilhados pelos trabalhadores e empregadores de determinado setor de atividade, os quais podem ser objeto de atuação conjunta dos respectivos sindicatos, desde que alimentados pela lealdade e boa-fé necessárias em qualquer negociação autêntica.

São núcleos de conciliação. Conciliação em sentido coloquial, na linguagem comum dos trabalhadores e empregadores não especialistas em direito, originário de *conciliar*: por em boa harmonia; aliar, unir. Assim, em sentido abrangente os Núcleos visam por em harmonia o capital e o trabalho; trabalhadores e empregadores. Neste sentido, a palavra conciliação em significado abrangente, compreende toda a gama de serviços oferecidos pelos Núcleos tanto no tocante à prevenção quanto à solução dos conflitos. Ressalte-se que tecnicamente a conciliação tem sentido restrito e muitos distinguem-na da mediação.

Os Núcleos, portanto, vêm ocupar um importante espaço de transição de modelo trabalhista caracterizado por forte intervencionismo estatal, tanto no aspecto da regulamentação das relações de trabalho como no aspecto da solução dos conflitos trabalhistas. Quanto ao primeiro aspecto denota-se um enorme contingente de leis com pouca eficácia e pouca adaptabilidade às realidades regionais ou locais onde se verificam as relações de trabalho ou às peculiaridades próprias de cada setor de atividade econômica; quanto ao segundo aspecto, tem-se que o acentuado “vício da litigiosidade”, vem tornando os meios estatais de solução dos conflitos cada vez mais carregados pelo excesso de demanda, o que vem exigindo medidas cada vez mais urgentes para reversão deste quadro.

Os núcleos partem do seguinte diagnóstico:

- Acirramento da desarmonia e dos conflitos entre trabalhadores e empregadores, em parte, em razão da inadequação da legislação trabalhista à realidade local, o que se constitui em fator desestimulante do investimento e consequente geração de postos de trabalho, além da diminuição daqueles existentes (ex.: destruição de casas destinadas a trabalhadores em propriedades rurais, des-

truição de lavouras cafeeiras atribuída às dificuldades provenientes das relações de trabalho).

- Embora a nova Constituição de 1988 tenha conferido aos sindicatos amplos poderes de regulamentar as relações de trabalho através de acordos e convenções coletivas (princípio da autonomia coletiva), falta à grande maioria dos sindicatos interesse ou capacidade para utilizarem desse poder normativo para tornar a regulamentação das relações de trabalho locais mais justas e adequadas à realidade local.
- Crescimento das demandas trabalhistas em projeção geométrica e transformação da Justiça Trabalhista local, em grande monta, em órgão homologador de rescisões trabalhistas, em decorrência do descrédito dos trabalhadores na assistência rescisória prestada por seus sindicatos e além disto, transformação do processo judicial em expediente para obtenção da extinção contratual com quitação geral, obtida através de acordos muitas vezes injustos, consumada pela coisa julgada.
- Os mecanismos oficiais de solução dos litígios trabalhistas são insuficientes, morosos e dispendiosos quando utilizados nas questões menos complexas e que dispensam a atuação do aparato judicial, que deve ser preservado para atuar nas questões complexas e de elevado grau de litigiosidade.
- Os custos da demanda para o empregador são, com frequência, superiores aos valores de acordos judiciais celebrados em se tratando de questões de menor complexidade e modesto valor econômico.
- A premência dos acordos judiciais ditada pela necessidade do trabalhador ou pelo saturamento das pautas judiciais, nestes casos, enseja, muitas vezes, conclusão injusta do processo, seja, como sói acontecer, pela efetivação de renúncia de direitos do trabalhador sob o manto da conciliação seja pelo pagamento de importâncias indevidas pelo empregador.
- A sobreposição de demandas trabalhistas, em relação a acertos rescisórios feitos com assistência do Sindicato Obreiro (art. 477, § 2º, CLT), aponta a ineficiência e descrédito da referida assistência por falta de aparelhamento material e humano.
- Os fatos narrados na alínea anterior atestam que boa parte das ações ajuizadas perante o Judiciário Trabalhista não encerra verdadeiro litígio, mas, mero demandismo resultante da percepção, pelo trabalhador, de que, naqueles casos, sempre obterá alguma vantagem face à insuficiência da assistência que é prestada; sendo de observar que, muitas vezes, o incentivo ao ajuizamento da ação vem do próprio empregador, desejoso de solução única e definitiva para o acerto rescisório, até então pendente.
- Nestas circunstâncias, o empregador dispõe-se a formular propostas e a celebrar acordos com significativa desvantagem para o trabalhador, para fazer frente ao custo adicional do processo, ocasionando ao obreiro a opção irreme-

diável entre aceitar proposta aquém daquilo a que teria direito ou sujeitar-se às delongas do processo, ainda que a questão seja singela e de pequeno valor.

- Enorme contingente das demandas ajuizadas são simples e de pequeno valor e embora parcela significativa termine em acordo, o respectivo processamento, muitas vezes, representa um custo mais elevado que o valor da própria avença.
- Ante esta realidade é urgente a criação de mecanismos de prevenção, e supletivamente, mecanismos extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas.

2. BREVE HISTÓRICO DOS NÚCLEOS INTERSINDICAIS

Na cidade de Patrocínio-MG, em outubro/94, foi criado o primeiro Núcleo Intersindical. Sua consolidação enquanto verdadeira instituição local e o atendimento a mais de 43.000 casos, para acertamento de pendências ou solução de conflitos, com êxito próximo a 99%, autorizam a proposição de um debate mais amplo acerca dessas instituições que foram já implantadas com êxito em Maringá/PR (1996) e Contagem/MG (1998). Diversos outros sindicatos e diversas localidades também já se preparam para a constituição de seus Núcleos Intersindicais. A transformação cultural proposta pelos Núcleos requer período razoavelmente suficiente de preparação dos setores participantes de sua edificação.

Os sindicatos de trabalhadores e empregadores que já se mobilizaram em torno da criação de seus Núcleos tiveram um ponto de partida comum: o sentimento da urgente necessidade de transformação e modernização do modelo trabalhista brasileiro e do desencadeamento de ações concretas conducentes a este objetivo.

Em Patrocínio, o acirramento dos conflitos do trabalho e as desastrosas consequências daí decorrentes para os trabalhadores, empregadores locais, além da perspectiva da inviabilização da capacidade de absorção e solução satisfatória desses conflitos pela única Junta de Conciliação e Julgamento de Patrocínio, responsável pela jurisdição local, foram o ponto de partida para uma ação conjunta e interativa entre os sindicatos, juízes do Trabalho e outros segmentos influentes nas relações de trabalho. Elaborou-se amplo diagnóstico da atuação desses agentes sociais e seus reflexos, onde se constataram sérias dificuldades dos trabalhadores e empregadores para compor enorme contingente de litígios de menor complexidade, proceder correta e definitivamente suas rescisões contratuais, cumprir a legislação trabalhista, em grande monta, inadequada às relações de trabalho locais e a completa desfuncionalidade de atuação das instituições (públicas ou privadas) intervenientes na relação empregado x empregador. Daí a percepção de que a reformulação do modelo trabalhista haveria de ter o concurso não só do legislador, mas de todos os agentes influentes no mundo do trabalho, principalmente a Justiça do Trabalho. Assim, bem localizados os problemas sociais, a partir de um diagnóstico panorâmico (somatório da avaliação conjunta dos segmentos envolvidos) propusemos a conjugação de esforços de todos para o desencadeamento de um sistema interativo e que atendesse aos anseios de todos os envolvidos, no tocante a interesses comuns. A iniciativa teve como resultado ação conjunta de todos os segmentos nos limites das possibilidades institucionais de cada um e obediente à ordem jurídica

DOCTRINA

ca. O Núcleo Intersindical é a consumação desse processo extremamente elucidativo e enriquecedor para todos os agentes sociais (públicos ou não) influentes nas relações de trabalho locais.

3. PROPOSIÇÕES BÁSICAS NORTEADORAS DA CRIAÇÃO DOS NÚCLEOS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

- ✓ Substituição do modelo preponderantemente estatal e centralizador – tanto no campo regulativo como no campo da solução dos conflitos – por um modelo preponderantemente centrado na autonomia coletiva privada, à medida que os sindicatos desenvolvam-na através dos Núcleos;
- ✓ Necessidade de preparação da cultura e comportamento de todos os agentes sociais, públicos ou privados, militantes no mundo do trabalho, inclusive os operadores do direito, para operação das profundas transformações requeridas pelo modelo atual;
- ✓ Preservação do Estado administrador, legislador e julgador para as situações em que não se recomenda a atuação dos particulares ou em que estes não estejam aptos a procedê-lo;
- ✓ Proeminência das funções coordenadoras, catalizadoras e monitoriais do Estado sobre as funções intervencionistas e sancionatórias/repressivas, reservadas estas para o resguardo, equilíbrio e norteamento das políticas sociais, quando tais escopos não se obtiverem através das concertações coletivas autônomas;
- ✓ Necessidade de fomento do tripartismo de base e abertura para o desencadeamento de ações convergentes de parcerias entre agentes públicos dos diversos órgãos influentes no mundo do trabalho e os agentes sindicais, como estratégia de suporte e fortalecimento desses últimos no cumprimento de seu papel social;
- ✓ Fortalecimento do sindicalismo brasileiro através da preparação para a negociação coletiva e para o pleno exercício da autonomia coletiva e a assunção, pelos sindicatos, de novas atribuições suficientes para resgatar-lhes a credibilidade e legitimidade perante as respectivas categorias e garantir-lhes a sobrevivência no novo cenário de plena liberdade sindical que se avizinha.

4. PRINCÍPIOS INFORMATIVOS DOS NÚCLEOS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

Os seguintes princípios básicos embasam a atuação do Ninter:

- ✓ livre associação;
- ✓ paridade;
- ✓ legalidade;
- ✓ tripartismo de base;
- ✓ informalismo;

- ✓ autonomia coletiva (auto-regulamentação e autocomposição);
- ✓ interação e integração dos agentes influentes nas relações de trabalho;
- ✓ admissibilidade de existência de uma jurisdição privada – justiça coexistencial;
- ✓ institucionalização;
- ✓ honestidade, lealdade e boa-fé.

Livre Associação. Toda associação de pessoas físicas ou jurídicas para perseguir a realização de fins lícitos é constitucionalmente admitida (art. 5º XVII, CF/88). O modelo proposto encerra tais fins, eis que propugna pela associação dos sindicatos de classe (no exercício de suas prerrogativas constitucionais) para a discussão, normatização das relações de trabalho travadas no âmbito das respectivas categorias e criação de formas alternativas para solução de conflitos delas emergentes, a fim de viabilizar um modelo trabalhista racional, estimulante do investimento e da oferta de emprego ao lado da garantia da dignidade do trabalhador e paulatina melhoria das condições de trabalho. Assim, a associação de entes sindicais para as finalidades postas acima tem amparo na ordem jurídica vigente.

Paridade. Toda solução unilateral que vislumbre seus reflexos para fora do meio de onde promana está fadada ao fracasso. É indispensável a congregação dos trabalhadores e empregadores em ação integrada, interativa e negociada para engendramento de um sistema resultante do consenso das categorias envolvidas. Referida integração reflete-se mesmo na composição orgânica paritária do Núcleo Intersindical. Tanto em relação aos órgãos administrativo-gerenciais quanto naqueles encarregados da jurisdição sindical, são sempre integrados por representantes dos trabalhadores e empregadores ou outros por eles indicados pelo critério da confiança.

Legalidade. Elege-se como princípio nuclear o princípio da legalidade de procedimentos e sua menção, apesar de constituir redundância lógica, tem o condão de despertar as partes aventurantes na construção do modelo proposto para a consciência de que a consolidação, perpetuação e credibilidade do mesmo encontra-se na legalidade dos procedimentos adotados e na disposição das categorias de assim proceder. Caminho diverso torná-lo-á vulnerável ao descrédito de seus usuários e alvo fácil de interesses escusos.

Tripartismo de base. A interação tripartite preconizada pelo Conselho Tripartite (órgão deliberativo do Ninter)- da a razão de tal denominação -, sempre que seus integrantes entenderem conveniente e houver possibilidade e adesão dos agentes estatais, atenderia à idéia de integração e racionalização das ações do Poder Público e dos agentes sindicais. O encontro das visões, do diagnóstico, de cada um destes segmentos acerca de uma situação-problema qualquer, à luz de suas experiências e interesses próprios, levará as lideranças obreiras e patronais a uma compreensão mais abrangente da atuação do Poder Público (Justiça do Trabalho, Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, INSS, etc...). Os agentes públicos, por sua vez, terão permanente oportunidade de avaliar os reflexos sociais, positivos ou negativos, de sua atuação; apreendendo a eficácia ou não desta atuação ante os interesses comuns dos trabalhadores e empregadores, distinguindo aquelas atuações voltadas para a idéia de justiça social

(distributiva) amparada na lei e que visam amenizar o desequilíbrio social e a melhoria das condições de vida do trabalhador daquelas outras assentadas em base puramente burocrática sem qualquer contribuição para o referido escopo.

O tripartismo aqui proposto permitiria ainda aos agentes públicos nortear a interpretação das normas que aplicam voltadas para o verdadeiro interesse social, com o equilíbrio e o tempero de quem conhece a realidade em que atuam. O Conselho Tripartite propiciaria aos agentes públicos oportunidade de arejamento de suas mentalidades e de suas crenças quanto à pertinência e eficácia das leis que aplicam, podendo, assim, oferecer importante contribuição e subsídios para a sua modificação, quando tal necessidade vier a ser reconhecida, através dos canais próprios. Doutro lado os agentes sindicais passarão a compreender o espírito e o alcance da legislação através da permanente interlocução com os agentes públicos, colhendo deles subsídios que poderão ser aproveitados em suas negociações internas. Não importando isto em intervenção na autonomia sindical e no poder de autodeterminação das categorias.

Esse estreito contato com a sociedade (destinatária dos serviços públicos) permitirá aos agentes públicos discernir o princípio da proteção ao trabalhador (sempre atual) de um “protecionismo” inconsequente e acrítico, decorrente de vícios puramente ideológicos sem compromisso com os seus reflexos sociais, fazendo “desproteger-se a quem tanto se quer proteger”. O princípio da proteção passará a ser visto de forma abrangente e criteriosa; em nome da proteção não se dizimará o empregador exausto e claudicante. Se não, mata-se a fonte do emprego e não haverá mais empregado a ser protegido.

Informalismo. O modelo proposto caracteriza-se pela informalidade do tratamento dado às partes usuárias dos serviços do Núcleo ou pela redução das formas ao mínimo necessário para proporcionar-lhes a necessária segurança jurídica quanto aos atos praticados, em grau maior (arbitragem) ou menor (mediação), conforme seja o expediente exercitado.

A relativa complexidade técnica – em razão da concatenação jurídica dos diversos princípios aqui descritos – dos atos constitutivos (estatutos) já postos em prática não requer dos usuários do sistema apreensão absoluta de todas as suas regras, porquanto tais atos destinam-se a dar sustentação técnica à estrutura engendrada, permitindo a apreensão de seu alcance aos operadores do direito que queiram investigar-lhe os fundamentos. Assim, os atos constitutivos distinguem-se dos atos operacionais praticados a serviço dos usuários e que, estes sim, prescindem e dispensam formalismos exacerbados e inócuos.

Autonomia coletiva. A Constituição Federal consagra tal princípio ao conferir aos sindicatos as prerrogativas de agir em defesa e no interesse das respectivas categorias, sendo presumível o interesse das mesmas em relação a toda ação sindical revestida desta condição (art. 8º, CF/88). O modelo proposto revela o exercício desta autonomia do qual é desdobramento a negociação coletiva através da qual os sindicatos exercem seu direito de auto-regulamentação das condições de trabalho no âmbito das categorias representadas.

DOCTRINA

A nova ordem jurídica nacional se enquadra no que preconiza eloqüente doutrina lusitana pelas mãos do eminente prof. JOSÉ BARROS MOURA, da Faculdade de Lisboa, que salienta:

*“(...) a convenção colectiva revela grande aptidão como instrumento de progresso social, permitindo, não só, a criação de regimes mais favoráveis aos trabalhadores do que os previstos na lei, mas ainda a criação de novas instituições e mecanismos melhor adaptados às realidades mutáveis da produção moderna, e aptos a dispensarem uma melhor protecção aos trabalhadores”.*¹

Sob outro aspecto, se ao sindicato conferiu-se o poder de produzir normas coletivas a serem observadas e cumpridas pelos integrantes das respectivas categorias, com maior razão é de reconhecer aos sindicatos a prerrogativa de constituir e pôr à disposição daquelas, mecanismos autônomos de solução de seus conflitos, o que em síntese revela o concerto das categorias profissional e econômica (negociação coletiva) para prevenir e dirimir os conflitos emergentes das relações de trabalho travadas no âmbito das respectivas áreas de atuação. Tal posicionamento está em tranqüila consonância com o direito nacional vigente. Se os sindicatos são personificação jurídica do conjunto de obreiros afetos a determinada atividade laboral e dos exercentes de atividade econômico-empresarial correlata, as tratativas celebradas pelos mesmos são mesmo vinculativas em relação a cada integrante das categorias representadas.

Enfim, a criação de um sistema de solução de conflitos individuais do trabalho, fruto da negociação coletiva, é forma de autocomposição das próprias categorias signatárias do mecanismo criado, se não em relação ao litígio em concreto se-lo-á em relação aos métodos de solução deste os quais se tornam vinculativos em relação aos integrantes daquelas categorias.

Por outro lado, a negociação coletiva torna-se aqui um poderoso instrumento de adequação da legislação às peculiaridades regionais ou às especificidades de cada setor de atividade econômica, bem como, importante fonte de normas regulamentadoras das relações de trabalho, visto que o Ninter propõe a “institucionalização” de um estado permanente de negociação e de entendimento entre os sindicatos que se propõem a criá-lo.

Interação e integração dos agentes influentes nas relações de trabalho Somente a elaboração de diagnóstico concertado pelos atores e partícipes, direta ou indiretamente, nas relações de trabalho permite avaliação global das questões a serem tratadas. Nesta empreitada torna-se relevante a disposição prévia de todos ao diálogo, à necessária troca de informações a partir dos próprios pontos de vista necessariamente comprometidos com a visão da realidade que é ao mesmo tempo elementar e imprescindível à construção de um diagnóstico global, abrangente e, portanto, realista.

Essa interação preconizada de cooperação entre as partes intersindicais, em momentos de crises ou de estabilidade econômica, terá maiores facilidades de solucionar a relação capital/trabalho, porque ambas as categorias estão afetadas pelos mesmos

1. MOURA, José Barros. *A convenção colectiva entre as fontes de direito do trabalho*. Coimbra, Livraria Almedina, 1984, p. 85.

efeitos, apenas a maneira de senti-los é que se modifica. Contudo, uma aproximação contínua, como nas reuniões periódicas que ocorrem no Núcleo, e que a qualquer momento podem ser convocadas, permite um diálogo permanente das categorias, propiciando, com isso, solução imediata aos problemas. E não apenas, como hoje ainda ocorre, só se sentando os Sindicatos para negociar (e não para solucionar os problemas das categorias) por época da data-base...

Admissibilidade da existência de uma jurisdição privada – justiça coexistencial. A jurisdição, no seu conceito mais moderno, focalizada enquanto atividade e não enquanto poder estatal, não é monopólio estatal. Onde houver aplicação do direito, onde se faz realizar e atuar a ordem jurídica, estar-se-á diante de uma atividade jurisdicional no sentido de se dizer o direito aplicável ao caso concreto. Neste aspecto, admite-se a idéia de uma justiça coexistencial, coexistente e harmoniosamente posta ao lado da justiça estatal. Assim o árbitro, livremente escolhido pelas partes para dirimir controvérsia, que profere a decisão terminativa do litígio estará realizando a jurisdição, no sentido de atividade destinada à aplicação do direito. A assertiva é mais enfática quando se considera a arbitragem de direito, não tanto na arbitragem por equidade.

Assim, os mecanismos não estatais edificados com o fito de dar eficácia à ordem jurídica, realizam jurisdição em sentido amplo, frisando-se o aspecto relativo à atividade de dizer o direito.

É significativa a “desmonopolização da jurisdição” na tradução do princípio aqui mencionado, eis que este, visto em sentido amplo, revela a idéia de que toda e qualquer forma de composição de conflitos encerra uma dicção do direito, uma vez que mesmo na autocomposição as partes se entendem com base, pelo menos, na própria noção de seus direitos, ainda que imperfeita. Até mesmo quando desistir de reivindicar para livrar-se do conflito repousa na idéia da renúncia do direito em razão do qual o conflito se instaurara. Daí por que o desdobramento do raciocínio permite chegar à idéia de “jurisdição privada”, hoje já propalada em setores respeitáveis da doutrina.

Por outro lado, vale mencionar a figura dos “equivalentes jurisdicionais”, residente noutra parte da doutrina, pela qual se não há jurisdição em sentido estrito, há a utilização de expediente extrajudicial de efeito equivalente à jurisdição estatal.

Enfim, qualquer que seja a posição, o enfoque mais moderno e adequado é o da inegável e eficaz superação do conflito social, não importando o meio utilizado. E neste sentido qualquer dos dois enfoques poderá ser adotado como princípio informativo da doutrina que cerca o pensamento jurídico elaborado em torno dos Núcleos Intersindicais.

Os meios de autocomposição e heterocomposição se completam na busca da administração da justiça, sendo tutelados pelo Estado. Se este tem de garantir os direitos fundamentais do homem:

*“não só através dos seus próprios órgãos e no exercício das suas próprias funções, mas também em toda e qualquer relação, pública ou privada, no seio da sua própria ordem jurídica”.*²

2. ZANCHI, Claudio. Apud Caupers, João. *Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a Constituição*. Coimbra, Almedina, 1985, p. 165.

Institucionalização. O princípio da institucionalização é dos mais relevantes para o êxito do sistema aqui proposto. A institucionalização significa a personificação da estrutura, princípios, fundamentos, objetivos, funcionamento e serviços do empreendimento encampado pelos sindicatos fundadores do Núcleo. Significa, portanto, a necessária criação de uma instituição com fins claramente estabelecidos pelos Sindicatos. Então através do princípio da institucionalização, elaboram-se e registram-se os atos constitutivos de um Núcleo, através dos quais: a) declaram-se e publicam-se seus princípios e fundamentos; b) estabelecem-se os procedimentos que regerão a convivência dos sindicatos; c) estabelece-se prazo de existência indeterminada e não segmentada pelo prazo de vigência das convenções coletivas; d) dá-se maior solidez ao sistema, livrando-o de ações eventualmente desvinculadas do interesse das categorias e decorrentes de práticas indevidas por parte dos respectivos representantes; e) sujeita-se ao controle da categoria, mediante assembleia especificamente designada, continuidade ou extinção do Núcleo, conforme previsto nos estatutos.

De fato, a prática já começa a se ressentir da transitoriedade de mecanismos asentados tão-somente em cláusula convencional, como é o caso das comissões prévias de conciliação. Há exemplo de comissão exitosa em seu funcionamento e que foi desativada em virtude de desatenção ou deliberação de diretorias sindicais eleitas após sua constituição, sem maior controle da categoria.

Honestidade, lealdade e boa-fé. A inserção desta proposição como princípio eleito para a construção do modelo engendrado baseia-se na crença de que somente o resgate da moralidade é que poderá redimir valores e propiciar a construção do país em bases sólidas. No campo trabalhista não é diferente. Toda negociação supõe compromisso e confiança das partes contratantes. No âmbito coletivo privilegia-se a lealdade, boa-fé e a honestidade das categorias umas em relação às outras, estas apresentadas por seus dirigentes eleitos, cuja conduta haverá de espelhar tais valores. Tal proporcionará transparência e realismo das interlocuções coletivas que, por sua vez, propiciarão ambiente adequado à cooperação, cujos desdobramentos são incomensuráveis, a começar pelo estímulo ao investimento e à criação de mais postos de trabalho, como observa PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA:

*“A boa-fé deve manifestar-se não somente na fase das negociações, mas em todas as fases da convenção coletiva, isto é, na sua execução e seu término”.*³

Como no Núcleo há constante interação entre as categorias obreiras e econômicas, à época da celebração das Convenções coletivas não ocorrem propostas de consecução impossível formuladas pelos sindicatos obreiros, nem propostas cínicas por parte dos sindicatos dos empregadores, porque ambas as categorias passam a vivenciar a realidade da outra, centrando na realidade suas negociações.

3. OLIVEIRA, Eduardo Vieira de. *Convenção coletiva de trabalho no direito brasileiro*. São Paulo, LTr, 1996, p. 106.

5. O QUE SÃO NÚCLEOS INTERSINDICAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA?

5.1 Conceito

Os Núcleos são instituições de direito privado constituídas pelo sindicato de trabalhadores e sindicato dos empregadores das categorias atuantes num determinado setor de atividade econômica. Um Núcleo é, portanto, uma “pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, constituída pelo sindicato de trabalhadores e pelo sindicato dos empregadores de um determinado setor de atividade com objetivo de promover a melhoria das relações de trabalho no âmbito das respectivas categorias, através da institucionalização de mecanismos de PREVENÇÃO e SOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL de solução de conflitos trabalhistas”.

O Núcleo Intersindical classifica-se, portanto, como “*pessoa jurídica de direito privado, de caráter supra-sindical e de composição paritária...*”⁴, constituída pelos sindicatos de trabalhadores e empregadores de determinado setor de atividade, tendo por fonte a convenção coletiva do trabalho.

É uma sociedade civil sem fins lucrativos, instituída nos moldes da legislação civil, tendo por signatários os sindicatos representantes de uma ou mais categorias, profissionais e econômicas, de um ou diversos setores da atividade humana, que passa a ter existência a partir da inscrição de seus estatutos no registro público, cartório de registro de pessoas jurídicas.

Dado o seu caráter intersindical, a criação de um Núcleo decorrerá sempre da negociação coletiva. Em se tratando de concerto entre os sindicatos de trabalhadores e de empregadores signatários dos respectivos estatutos, tal avença coletiva haverá de ter por fonte normativa a convenção, porquanto suas tratativas são vinculativas em relação a todos os integrantes das categorias representadas.

Destarte, o Núcleo é ente coletivo, de natureza privada. Coletiva, porquanto suas normas constitutivas abrangem todas as categorias representadas; privado pela ausência de intervenção estatal tanto na sua constituição quanto no seu funcionamento. É sujeito coletivo já que tem como pessoas constituintes do mesmo, sempre, um ou mais sindicatos de cada categoria, que, por sua vez, são entes coletivos. Seus estatutos, além do registro no cartório de registro de pessoas civis, fazem parte da convenção coletiva que o institui, integralmente. E, por isto mesmo, a atuação do Núcleo alcança os integrantes de todas as categorias representadas pelos sindicatos a ele associados. Daí sua natureza de ente coletivo, também.

5.2 Objetivos

5.2.1 Quanto às atividades de prevenção, compreendem:

a) promoção de permanente integração entre os sindicatos de trabalhadores e de empregadores e entre estes e os agentes públicos (tripartismo de base) e privados cuja

4. VASCONCELOS, Antônio Gomes. *Sindicatos na administração da justiça*. Belo Horizonte, Del Rey, 1995.

DOCTRINA

atuação tem por objeto as relações de trabalho e o trabalho propriamente dito, bem como a concertação de ações conjuntas, vinculativas (porque compromissadas através de acordo ou convenção coletiva) em relação aos sindicatos envolvidos e propositivas (parcerias viáveis) em relação aos agentes públicos envolvidos;

b) permanente adequação da legislação trabalhista à realidade local, a partir dos subsídios extraídos nas ações declinadas na alínea anterior;

c) promoção de maior integração entre os integrantes das categorias e seus sindicatos e o Núcleo Intersindical para assimilação da nova cultura de relações sindicais e com o Poder Público, bem como maior presença dos sindicatos, através do Núcleo, no dia-a-dia das relações de trabalho disponibilizando, inclusive, as orientações e informações de que necessitarem;

d) criação de um sistema seguro, paritário e abrangente de assistência rescisória (art. 477/CLT) de modo a superar as imperfeições do sistema anterior para então conferir ampla eficácia ao Enunciado nº 330/TST, cujo conteúdo assume *status* de norma coletiva.

5.2.2 *Quanto às soluções extrajudiciais de conflitos, compreendem:*

a) a conciliação e mediação realizadas, paritariamente, junto à Seção Intersindical de Conciliação;

b) a disponibilização de um sistema voluntário de arbitragem (Conselho de Arbitragem) junto ao Núcleo, portanto, organizado e controlado pelos sindicatos.

6. SÍNTESE DAS ATIVIDADES E SERVIÇOS PRESTADOS POR UM NÚCLEO

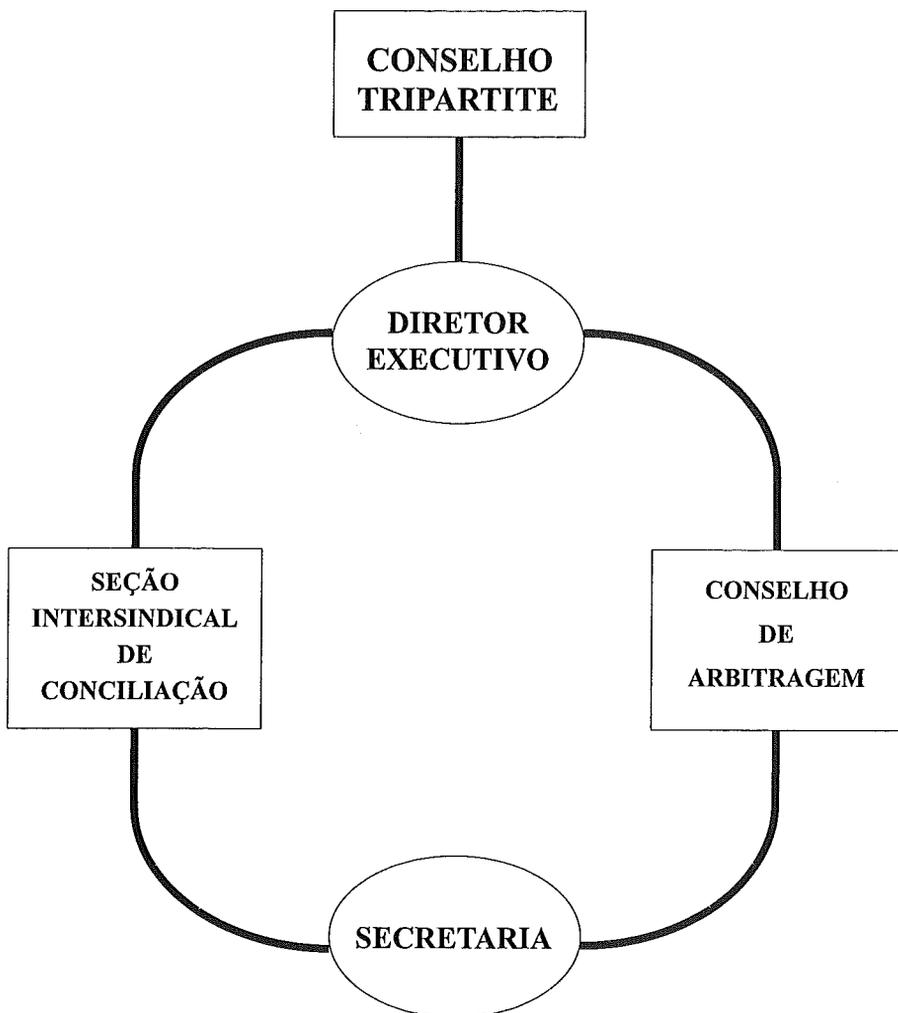
- ✓ **Institucionalização de parcerias entre sindicatos de trabalhadores e empregadores** em relação a questões ou problemas específicos cuja solução seja do interesse de ambos (sindicalismo em parceria), sem detrimento das respectivas autonomias de ação;
- ✓ **Institucionalização de espaço permanente de entendimento e integração tripartite entre sindicatos de trabalhadores e empregadores de determinado setor de atividade e os diversos agentes do Poder Público** atuantes nas relações de trabalho (Ministério do Trabalho, Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, INSS, etc.) locais – tripartismo de base;
- ✓ **Institucionalização de mecanismo permanente de negociação coletiva entre os sindicatos patronais e de trabalhadores** (Conselho Tripartite do Núcleo Intersindical);
- ✓ **Institucionalização de espaço intersindical permanentemente disponível para a orientação e informação laborais** aos trabalhadores e empregadores das categorias fundadoras dos Núcleos;

DOCTRINA

- ✓ **Institucionalização de um mecanismo intersindical (paritário) eficiente, seguro e definitivo para prestação da assistência rescisória** prevista no art. 477/CLT;
- ✓ **Institucionalização e disponibilização de meios alternativos de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas** através da conciliação, mediação e arbitragem voluntárias de estrutura também paritária e intersindical.

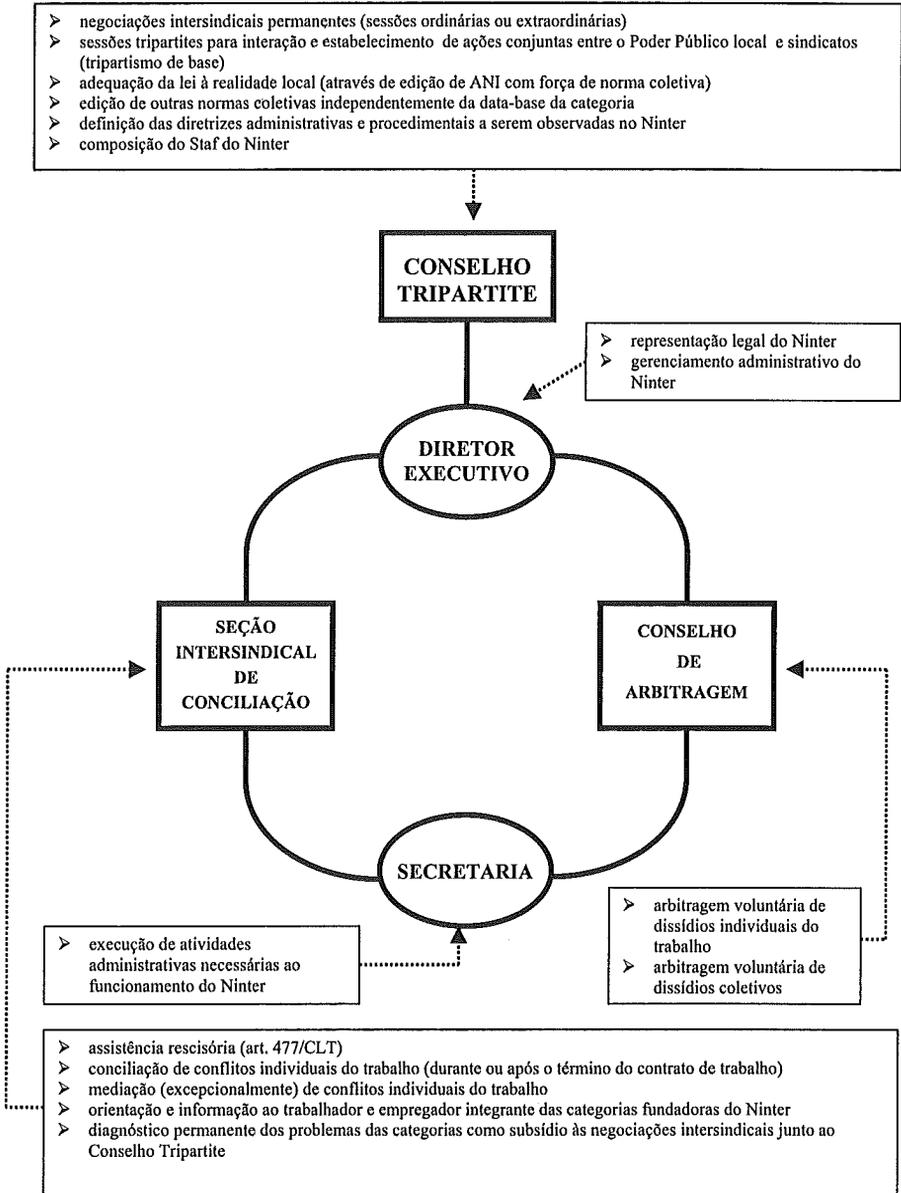
7. COMPOSIÇÃO ORGÂNICA DO NINTER

7.1 Estrutura Organizacional de um Núcleo

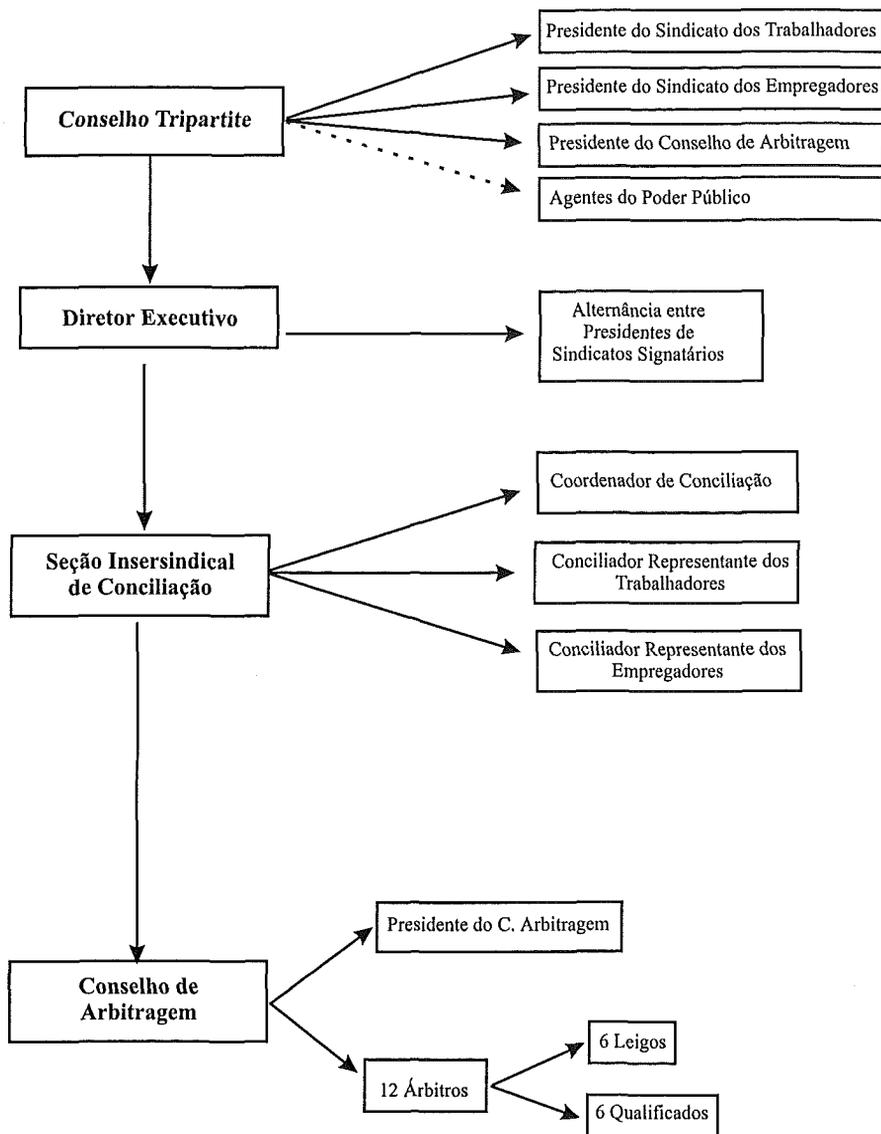


DOCTRINA

7.2 Órgãos do Núcleo Intersindical (Ninter) e suas atribuições



7.3 Composição dos órgãos do Ninter



DOCTRINA

7.4 Síntese esquemática das atribuições dos órgãos de prevenção e solução de conflitos do Ninter

CONSELHO TRIPARTITE

- sessões tripartite para interação e estabelecimento de ações conjuntas entre o poder público local e sindicatos (tripartismo de base): Justiça do Trabalho, Ministério do Trabalho, INSS, MPT, etc...
- espaço permanente de entendimento e negociação coletiva com o fim de estimular regulamentação autônoma das relações de trabalho (prevalência da autonomia privada sobre a intervenção estatal), através da edição de normas adequadas e apropriadas a cada setor de atividade econômica, às particularidades locais ou regionais, bem como, através da adequação da legislação trabalhista a essas peculiaridades;
- edição de Atos Normativos Internos (ANIs) com força de norma coletiva, sempre que a urgência e a dinâmica dos fatos exigir pronta atuação dos sindicatos;
- sessões tripartites para interação e estabelecimento de ações conjuntas entre o Poder Público local e sindicatos (tripartismo de base): Justiça do Trabalho, Ministério do Trabalho, INSS, MPT, etc...
- definição das diretrizes administrativas e procedimentais a serem observadas no Ninter;
- composição do Staf do Ninter.

SEÇÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO

- assistência rescisória (art. 477/CLT);
- conciliação de conflitos individuais do trabalho (durante ou após o término do contrato de trabalho);
- mediação de conflitos individuais do trabalho (excepcionalmente);
- orientação e informação ao trabalhador e empregador integrante das categorias fundadoras do Ninter;
- diagnóstico permanente dos problemas das categorias como subsídio às negociações intersindicais junto ao Conselho Tripartite.

CONSELHO DE ARBITRAGEM

- arbitragem voluntária de dissídios individuais do trabalho;
- arbitragem voluntária de dissídios intersindicais.

8. A PREVENÇÃO E A SOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DOS CONFLITOS TRABALHISTAS NO NINTER.

O Ninter é composto do Conselho Tripartite, Diretor Executivo, Seção Intersindical de Conciliação e Conselho de Arbitragem, além de uma secretaria. Importa, portanto, uma rápida descrição acerca dos órgãos de prevenção e de solução de dissídios individuais e coletivos do Ninter.

8.1 Conselho Tripartite: órgão de prevenção dos conflitos – tripartismo de base e negociação permanente.

O Conselho Tripartite é o órgão deliberativo, tendo enfeixado em suas atribuições os poderes normatizador e administrativo.

Além dos poderes estatutários mencionados o Conselho Tripartite constitui espaço permanente de diálogo entre todos os segmentos influentes (sindicatos representantes das categorias profissionais e econômicas criadoras do Núcleo, juízes do trabalho, agentes do Ministério do Trabalho e do INSS, etc...) nas relações de trabalho sujeitas ao alcance da atuação do Núcleo. Significa, portanto, a institucionalização do diálogo entre trabalhadores e empregadores pertencentes a categorias simétricas filiadas ao Núcleo; e, sempre que necessário, mediante convite destes e aceitação de quaisquer dos agentes públicos acima identificados, constitui espaço de diálogo entre estes e as categorias filiadas ao Núcleo. Esta interação entre os sindicatos e poder público verifica-se através de sessões específicas do Conselho Tripartite realizadas na forma prevista nos estatutos, inclusive com pauta previamente divulgada, cujas deliberações ou posições relevantes são devidamente registradas em ata. Tais discussões e deliberações, fruto do consenso dos segmentos participantes servirão como subsídios à negociação coletiva e à elaboração de instrumentos normativos adequados à realidade local. Tal normatização para resguardar o dinamismo necessário à uma economia cambiante e instável pode se processar através da simples edição de Atos Normativos Internos, com força de norma coletiva e sem as formalidades e ritos preparatórios da convenção ou acordo coletivos. Do mesmo modo que podem ser suprimidos, alterados ou aditados através deste mesmo expediente.

Como órgão normatizador e administrativo compete-lhe: examinar e aprovar plano de ação e metas do Núcleo, podendo aditá-lo ou modificá-lo conforme lhe convier; deliberar sobre quaisquer matérias não sujeitas à competência específica dos de-

DOUTRINA

mais órgãos do Ninter, mediante provocação de qualquer de seus integrantes ou outros interessados; estabelecer as diretrizes, fornecer subsídios e/ou sugestões que servirão de base para as negociações coletivas das categorias representadas junto ao Núcleo; editar atos normativos internos integrativos do Estatuto ou acerca de quaisquer matérias vinculadas ao alcance dos objetivos do Núcleo, a serem observados por todos os órgãos e funcionários; deliberar sobre a realização de cursos, encontros, debates, palestras, seminários acerca de assuntos pertinentes aos objetivos do Núcleo; examinar e aprovar balanço anual apresentado pela Diretoria Executiva bem como examinar e aprovar relatório final do Diretor Executivo, após a conclusão do respectivo mandato; escolher o Diretor Executivo bem como o Coordenador da Seção Intersindical de Conciliação; deliberar sobre a admissão e demissão dos funcionários, fixando-lhes os salários.

Composição do Conselho Tripartite

O Conselho Tripartite é o órgão máximo do Núcleo assim composto: a) Sindicato dos Trabalhadores; b) Sindicato Patronal; c) presidente do Conselho de Arbitragem d) representantes do poder público (Justiça do Trabalho, Ministério do Trabalho, Previdência Social, etc...) mediante anuência destes a convite das categorias filiadas ao Núcleo, sempre que entenderem necessário ou urgente.

Desta maneira, o tripartismo se complementa pela oportunidade institucionalizada da participação espontânea dos agentes públicos, convidados para tanto, em reuniões do Conselho Tripartite para tratar de assuntos relacionados às suas atribuições legais. Assim, se dispostos a tanto, poderão participar das reuniões do Conselho Tripartite os juízes do trabalho, os fiscais do trabalho ou outro representante designado pelas Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho, representantes do INSS, etc., sempre que convidados e aceitarem o convite e o assunto for pertinente à sua área de atuação.

Os Conselhos Tripartites, como órgãos dos Núcleos Intersindicais, funcionam também e principalmente como o canal de diálogo permanente entre os trabalhadores e os empregadores, entre estes e os órgãos estatais atuantes no mundo do trabalho. Se as questões ou problemas enfrentados nos debates entre trabalhadores e empregadores envolvem participação de qualquer dos órgãos públicos mencionados e se a composição, melhoria ou solução do referido problema depende de entendimento, participação ou colaboração de tais agentes públicos, abre-se então espaço para a busca da interação, diálogo e atuação conjunta entre estes e o Núcleo, através de seu Conselho Tripartite que, neste caso, transforma-se em “mesa-redonda” tripartida para busca da transformação e melhoria das relações de trabalho no âmbito das categorias reunidas em torno dos Núcleos Intersindicais.

É de suma importância o envolvimento e participação dos juízes do trabalho, face à autoridade e respeitabilidade sociais em razão do poder jurisdicional de que são titulares, sobretudo no período de consolidação do Núcleo, pois além de serem representante do Estado, ainda teriam a vantagem de se inteirar da realidade, estando mais próximos dela.

O exercício da jurisdição, que visualiza a realidade transposta aos autos (portanto, mutilada), não significa oportunidade de apreensão profunda de uma dada realidade. A “realidade” transposta aos autos pode, muitas vezes, ensejar juízo de valor, de certa maneira, destoante da realidade e sem uma ampla compreensão de toda a conjuntura fática envolvente de uma determinada controvérsia. No momento em que ele, juiz, se dispõe a este labor, passa a ter um verdadeiro aprendizado, muito diferente das normas.

O juiz passará a atuar também como um agente transformador dessa mesma realidade no sentido de auxiliar as duas categorias a encontrarem o caminho humanista e fraterno, como devem ser as relações do trabalho. Cumpre ressaltar que, a atuação do magistrado em nada se confunde com suas funções jurisdicionais, de modo que não será chamado a dar pareceres ou adiantar posicionamentos jurisdicionais sobre casos concretos. Muito ao contrário, será chamado a debater questões e temas pertinentes às relações de trabalho de grande relevância para a comunidade, apenas em tese. Emitirá opiniões e sugestões como qualquer outro cidadão que deseja contribuir para a melhoria das relações e das condições sociais.

O juiz que se dispõe a fazer esse trabalho instigante e ao mesmo tempo gratificante passará a ficar mais próximo de duas realidades (do trabalhador e do empregador) e, no exercício de suas funções, passará a fazer a norma adequar-se a tais realidades ou adaptá-la na sua aplicação sobre o fato vertente. O fruto de sua interação social será um cada vez maior amadurecimento social, e o aprimoramento do exercício da jurisdição, voltada para os interesses sociais.

Ele contribuirá positivamente para a transformação das relações de trabalho, pois, ao abrir-se para o diálogo aberto e transparente com a sociedade, além de aprender acerca dos reflexos da jurisdição na localidade em que a exerce, oferecerá às categorias o resultado de toda a experiência acumulada no exercício da magistratura e tudo aquilo que, como cidadão inserido na comunidade, entende ser necessário modificar, melhorar. Com isto, auxiliará as categorias a aprimorar o sistema regulativo das relações de trabalho, seja adequando a legislação mediante a convenção coletiva, suprimindo as lacunas ou mesmo criando normas coletivas inovadoras ou específicas seja revogando aquelas que forem incompatíveis.

Da mesma forma e pelas mesmas razões justifica-se ação interativa entre os Núcleos e os agentes do Ministério Público, do Ministério do Trabalho, da Procuradoria do Ministério do Trabalho, do INSS, etc.

Digna de menção tem sido a participação dos agentes de inspeção do Ministério do Trabalho nas ações tripartites desencadeadas pelo Ninter, em Patrocínio/MG, através da qual vem se operando profunda transformação cultural e comportamental das relações entre os empresários locais e os referidos agentes. Programas importantes relacionados às condições de trabalho, à adequação da legislação à realidade local, através da negociação coletivo vêm sendo implementados.

Interessante também seja incluído como participante do Conselho Tripartite o Presidente do Conselho de Arbitragem do próprio Núcleo. Quem deve analisar quem

seria esse terceiro elemento, representante da sociedade, são as categorias. Por isso, o Estatuto do Núcleo prima pela flexibilização, pois cada categoria viverá uma realidade, e esta não pode ser aprisionada em normas destoantes daquela.

Os Núcleos Intersindicais conclamam e institucionalizam a participação dos agentes públicos provenientes de todos os órgãos públicos influentes nas relações de trabalho, para colaborar na transformação e melhoria das relações de trabalho, assim como na prevenção e solução dos conflitos trabalhistas. Por outro lado, se os agentes públicos (juízes, agentes do Ministério do Trabalho, etc...) se propõem, a realizar trabalho interativo e dialogar com os agentes sociais sujeitos à sua atuação, tanto mais valioso. As forças públicas passarão a atuar mais intensamente direcionadas para atender aos verdadeiros interesses sociais.

8.2 Órgãos de solução de conflitos

Designam-se órgãos de solução de conflitos aqueles dedicados à orientação dos trabalhadores e empregadores acerca de quaisquer matérias concernentes aos respectivos contratos de trabalho; à solução de conflitos de sua competência conforme estabelecido nos atos constitutivos do Núcleo através da mediação e da arbitragem voluntária. Tais órgãos são a Seção Intersindical de Conciliação e o Conselho de Arbitragem.

Portanto, no campo da solução dos conflitos o Ninter disponibiliza mecanismos de solução extrajudicial de conflitos (mediação e arbitragem voluntária), como alternativa aos mecanismos estatais. A mediação procede-se através da Seção Intersindical de Conciliação, paritariamente composta por conciliadores sob indicação dos sindicatos de trabalhadores e empregadores. A arbitragem viabiliza-se através do Conselho de Arbitragem.

Não se diga que a nova lei de arbitragem não se aplica aos dissídios individuais do trabalho. O direito comum (material e processual) é aplicável subsidiariamente ao Direito do Trabalho (art. 8º e art. 769/CLT), no que com este for compatível. Perfeitamente possível a eleição do juízo arbitral para dirimir os dissídios individuais do trabalho, se não por ato isolado do querelante (empregado), sê-lo-á se o procedimento arbitral constitui objeto de norma coletiva a ele aplicável. Isto por força do disposto na Constituição Federal (art. 7, XXVI, CF/88).

Destarte, sustentamos que o instituto é compatível com o Direito Social desde que fruto de adequação do mesmo aos princípios que informam este ramo do Direito, por via da negociação coletiva. Assim, admitimos: a) a arbitragem de direito; b) que o juízo arbitral seja adotado e exercido pelos sindicatos, o procedimento arbitral seja regulamentado em norma coletiva; c) e que os sindicatos constituam órgãos suprasindicais e paritários, especializados na prevenção e solução extrajudicial de conflitos. Por outro lado, sustentamos inconciliável com o Direito Obreiro a arbitragem por equidade, bem como a cláusula compromissória no âmbito dos dissídios individuais. Enfim, caberá à ciência jurídica e à jurisprudência estabelecer os limites e parâmetros da compatibilização do instituto com o direito e processo trabalhistas. Não sendo o tema obje-

to da presente indagação resguardamos para momento oportuno discussão mais aprofundada sobre o tema.

8.2.1 Seção Intersindical de Conciliação (SIC): orientação, assistência conciliação e/ou mediação

Na SIC implementam-se alguns dos objetivos essenciais do Núcleo: a) mediação extrajudicial e a deformalização dos litígios; b) prestação da assistência rescisória (art. 477/CLT) e c) informação e orientação dos trabalhadores e empregadores acerca de quaisquer assuntos de seus interesses.

Na Seção Intersindical de Conciliação (SIC), o atendimento ao trabalhador e empregador, litigantes ou não, é pautado pela mais absoluta informalidade e simplicidade procedimentais. A referida seção atua em contato direto com os mesmos, buscando sua maior conscientização e informação, sua disposição para o entendimento e boa-fé nas relações de trabalho. Neste mister, desincumbe-se da sua finalidade de prevenir litígios. Além disto, incumbe à referida seção prestar a assistência rescisória prevista no art. 477, § 1º, CLT, quando for caso dela, garantindo-se a correção e agilidade do acerto que se realiza em conformidade com a jurisprudência consolidada no Enunciado 330-TST e sob seus efeitos; enfim, cabe-lhe a tarefa de *dirimir litígios* trabalhistas de menor complexidade e valor, através da mediação de solução amigável entre as partes (autocomposição).

A mediação é exercida, sempre, por dois conciliadores (mediadores) representantes dos sindicatos signatários, indicados e escolhidos por estes, cuja presença é imprescindível para o atendimento das partes junto à SIC. Os conciliadores dialogam com as partes perseguindo o consenso entre as mesmas e examinam os fatos narrados para, depois, intentarem a conciliação (autocomposição) e o acerto de suas pendências. Via de regra o pagamento ocorre, de imediato, no ato do acerto. Se da avença resultam créditos não satisfeitos de imediato, podem as partes firmar título extrajudicial para maior garantia do respectivo recebimento, conforme normas e princípios expostos no Estatuto.

A Coordenação dos trabalhos da Seção Intersindical de Conciliação é realizada por funcionário preparado para o exercício da função e que desfrute da mútua confiança dos sindicatos signatários.

A atuação da Seção Intersindical junto ao Ninter tem obtido grandes resultados e alcance social. Os acertos devem ser realizados com base nos fatos resultantes do consenso entre as partes e nas normas legais ou convencionais aplicáveis à espécie. Assim, mantém-se a harmonia entre as partes que se posicionam sempre com predisposição ao entendimento e à solução de suas pendências de forma bem mais intensa que no processo judicial. O empregador, via de regra submete-se ao acerto rescisório devido sem constranger o empregado a sujeitar-se a propostas imorais de acordo, perdura a paz e harmonia nas relações de trabalho e a possibilidade de reatamento da relação de trabalho, quando rompida, dentre outros benefícios.

Em matérias suscetíveis de transação denota-se, em geral, que o empregador tem aceito propostas de conciliação significativamente superiores àquelas acolhidas em processo judicial.

Tomando de empréstimo os dizeres da Dra. Ellen Gracie, eminente Juíza Federal, tem-se que no Ninter, “o clima de informalidade e confidencialidade das sessões favorece o esclarecimento de situações que talvez não aflorassem na sala de audiência”. Daí porque nos casos suscetíveis à atuação do Núcleo o resultado é, indubitavelmente, mais favorável a ambas as partes (empregado/empregador).

8.2.2 Conselho de Arbitragem

Na estrutura do Núcleo a Arbitragem é desempenhada pelo Conselho de Arbitragem.

A arbitragem voluntária está regulada na recente Lei 9.307/96. Porém, preservando a natureza e finalidade do instituto, o Estatuto do Núcleo acrescentou ao procedimento legal peculiaridades e adaptações necessárias, a fim de atender plenamente aos objetivos do Ninter, quanto à paridade, informalidade, etc. Tudo por via da negociação coletiva (art. 7º, XXVI, CF/88), através da qual se elevou à categoria de norma coletiva a regulamentação estatutária dos procedimentos complementares. Ademais, não bastasse a natureza de norma coletiva dos procedimentos estatuídos, é a própria lei, agora, que confere ao órgão arbitral institucional ou entidade especializada o poder de regular o procedimento arbitral adotado. Neste sentido o Conselho de Arbitragem, como sistemática expressamente mencionada na nova lei, é um desses órgãos e o próprio Núcleo passa a ser uma dessas entidades especializadas.

O Conselho de Arbitragem mantém sua atribuição de dirimir dissídios individuais do trabalho nos casos passíveis de atuação do Ninter, nos quais a mediação não tenha logrado êxito. O Conselho Arbitragem “é órgão colegiado integrado por doze pessoas idôneas, experientes e conhecedoras da realidade local, afeitas ao meio trabalhista, dentre as quais seis bacharéis em direito ou advogados...” indicados pelos Sindicatos signatários e nomeados pelo consenso dos mesmos. A função arbitral “é considerada múnus de alta relevância social, cujo exercício será sempre graciosamente exercido”. Nada impede, porém, inobstante a gratuidade dos serviços de mediação e arbitragem prestados aos trabalhadores, que o Núcleo celebre convênios com entidades especializadas para que estas, mediante contrato oneroso, disponibilizem mediadores ou árbitros especializados para pretarem os serviços de mediação e arbitragem junto aos órgãos responsáveis pela prestação de tais serviços.

Os dissídios individuais sujeitos à apreciação do CAR serão dirimidos sempre por três árbitros sorteados dentre os doze componentes da plêiade arbitral, sendo que integrará sempre a tríade um bacharel em direito ou advogado – na qualidade de árbitro especializado, que será o relator da sentença arbitral dirimente do litígio.

Àquele órgão cabe o exercício do juízo arbitral, no tocante a conflitos existentes entre os próprios Sindicatos integrantes do Ninter e, naqueles casos (excepcionais) em que a autocomposição mediada pela SIC resulte inexitosa quanto a dissídios individu-

ais sujeitos à sua atuação. É, naturalmente, de livre escolha das partes a submissão de sua controvérsia àquele órgão que, por sua vez, antes da heterocomposição, reitera, com extraordinário aproveitamento, a mediação conducente à autocomposição. Na primeira hipótese tem-se a celebração de um “pacto compromissório intersindical”. Já, em se tratando de dissídios individuais do trabalho, há a institucionalização do juízo arbitral, posto à disposição das partes que podem optar por ele assim que encerrada a tentativa de conciliação junto à SIC.

Quanto ao pacto compromissório intersindical destaca-se que em uma das cláusulas do estatuto, os Sindicatos fundadores firmaram pacto, pelo qual eventuais dissidências entre os sindicatos signatários acerca dos princípios e do funcionamento do Ninter serão dirimidas por arbitragem daquele Conselho. É a garantia da perpetuação do sistema e da permanente disposição dos sindicatos para atuação conjunta no tocante aos objetivos acima expostos, sem que eventuais divergências entre os mesmos se transformem em obstáculo ao prosseguimento da iniciativa.

9. A ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO

9.1 A compatibilidade entre a arbitragem e o direito do trabalho enquanto ramo do direito privado

O estudo da compatibilidade do instituto da arbitragem com o Direito do Trabalho implica, necessariamente, uma reflexão e posicionamento quanto à natureza do Direito do Trabalho, “seu caráter privado e a transacionabilidade dos direitos objeto dos litígios” verificados neste campo do direito.

EDY DE CAMPOS SILVEIRA anota (*LTr.* 47-10/1.171) que uma plêiade de renomados autores consideraram o Direito do Trabalho como Direito Público e outros tantos, como Direito Privado; não faltando quem o considere como um direito unitário ou mesmo um *tertium genus*. Classificam o Direito do Trabalho como **Direito Público**: Lessona, Deveali, De la Cueva, Castorena, Otto Mayer, Holdein; como **Direito Privado**: Barassi, Ennecerus, Eduardo Espínola, Queirós Lima; como **Direito Misto**: Carnelutti, De Litala, Brugi, Pic, Mossé e Gazin, Garcia Oviedo e Orlando Gomes; **Direito Unitário**: Durand, Ripper, Santoro-Passarelli, Evaristo de Moraes Filho, Egon Felix Gottschalk, Segadas Vianna, Dorval Lacerda e Arnaldo Sussekink; **Tertium Genus**: Cesarino Júnior, Duguit, Gierke, Le Fur e Radbruch.

A menção feita acima vem demonstrar quanto é penosa a tentativa de classificação do Direito do Trabalho tendo em foco a dicotomia Direito Público/Direito Privado.

A despeito dos diversos critérios definidores da clássica divisão do direito, sem pretender ampliar o debate, perfilhamos posição assumida por EGON FELIX GOTTSCHALK, dada a sua extrema cientificidade e razoabilidade:

“A relação de trabalho é tipicamente uma relação de subordinação sem que, por isso, o contrato de trabalho deixe de pertencer ao direito obrigacional, isto é: ao direito privado.”

O que distingue, na verdade, a relação de subordinação que se estabelece através do contrato de trabalho, entre patrão e trabalhador, da relação de sujeição que se observa no Direito Público entre o Estado e o cidadão, são dois elementos de importância substancial: a qualidade do sujeito da relação jurídica e o objeto da norma que disciplina tal relação.

Para que uma relação jurídica possa ser classificada como pertencente ao direito público, mister se faz ser, pelo menos um dos sujeitos desta relação, o Estado ou qualquer outro ente, dotado de poder público.

.....

Ao conteúdo da norma do direito público como expressão normativa da atividade estatal associa-se em geral, embora nem sempre, uma diferenciação formal, extrínseca na estrutura da relação jurídica, pela qual o Estado procura emprestar às manifestações de sua vontade a supremacia da sua autoridade. Eis, em suma, esta 'intensidade do interesse do Estado no direito' que para PONTES DE MIRANDA é o traço diferencial por excelência entre direito público e direito privado".⁵

Enfim, comporta uma vez mais, neste espaço, a invocação de elucidativa e multicitada lição de EDY DE CAMPOS SILVEIRA, a propósito da discussão em torno da natureza jurídica do Direito do Trabalho, frente ao instituto da arbitragem:

"Nenhuma das teorias expostas importa em incompatibilidade de aplicação do instituto da arbitragem ao campo do Direito do Trabalho, incompatibilidade que derivasse da circunstância de tratar-se de instituto normalmente aplicável ao campo do direito privado. Todas elas, até mesmo a publicista, admitem ou a coexistência de regras de direito público e de direito privado no conteúdo do Direito do Trabalho, ou instituições e regras de direito público no campo do Direito privado".⁶

Assim, a relação de trabalho é uma relação eminentemente de direito privado, na qual há forte intervenção tutelar do Estado para proteger direitos do trabalhador, parte mais fraca. Neste caso, o Estado vem delimitar o espaço reservado à livre manifestação de vontade das partes. Se tal intervenção verifica-se com maior ênfase no Direito do Trabalho, ela se verifica, embora em graus de intensidade diversos, em todos os ramos do direito. Tanto que já se sustentou, em doutrina, que hodiernamente ocorre fenômeno consistente na "publicização do direito privado e privatização do direito público".

Há, entretanto, que ser reconhecida a existência de normas de direito público integrantes do Direito do Trabalho, precisamente aquelas relativas ao direito tutelar do trabalho, instituidoras de relações jurídicas de direito público. Aquelas em que há in-

5. GOTTSCHALK, Egon Felix. *Norma pública e privada no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 13.

6. SILVEIRA, Edy de Campos. A Arbitragem facultativa na solução dos conflitos individuais do trabalho. *LTr*, v. 46, n. 8, ago. 1982, p.913.

tervenção direta do poder público como sujeito de direito, no uso da autoridade estatal e do poder coercitivo. Assim se dá quando o Estado comparece para exigir do trabalhador ou empregador o cumprimento da ordem pública, impondo coercitivamente sua observância, valendo-se da aplicação das sanções previstas em lei.

E mais, no âmbito das relações privadas celebradas entre o trabalhador e o empregador, por força do contrato de trabalho, vicejam normas de *ordem pública* (cogentes) a serem observadas. Nem por isto transformam em relação de direito público, a relação de trabalho.

Aqui se chama a atenção para a distinção entre *direito público e norma de ordem pública*. Ambas as situações traduzem graus diferentes de interesse público. A presença do Estado como parte da relação jurídica e o respectivo conteúdo definem a relação de direito público, Já a norma de ordem pública, apresenta-se como limitação da autonomia da vontade das partes na definição do conteúdo da relação jurídica objeto da avença (de natureza privada) celebrada entre as mesmas. Assim as normas cogentes incidentes na relação jurídica de direito individual do trabalho, celebrada entre particulares (trabalhador e empregador), são *normas de ordem pública*, em função do grau de interesse público vislumbrado nesta espécie de relação jurídica. Mas, a relação de trabalho é de natureza privada, não tendo lugar a objeção quanto à possibilidade de adoção do instituto da arbitragem neste campo, sob a alegação de que se trata de ramo do direito público, cuja indisponibilidade é característica fundamental.

9.2 A patrimonialidade e disponibilidade de direitos no direito do trabalho

Para o reconhecimento da admissibilidade da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho, não basta ser definida a natureza privada do Direito do Trabalho, uma vez que existem, neste ramo especializado, direitos privados de natureza não patrimonial, os quais não são suscetíveis de se tornar objeto de convenção arbitral.

Incumbe ressaltar na esteira da autorizada expressão de EDY DE CAMPOS SILVEIRA que:

*“...É de ser considerado que a maioria das reclamações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho, versam sobre direitos patrimoniais nos quais se convertem os direitos trabalhistas controvertidos, direitos patrimoniais sobre os quais, aliás, tem o trabalhador direito de transação”.*⁷

A afirmação é incontestável. São de natureza patrimonial aqueles direitos representativos de importância pecuniária a ser convertida em favor do empregado, seja ela de caráter indenizatório ou não.

A par da patrimonialidade de boa parte dos direitos trabalhistas, incumbe distinguir que, neste ramo do direito, tais direitos não são, de plano, disponíveis. São disponíveis aqueles direitos de que seu titular pode dispor. E a disponibilidade se traduz

7. SILVEIRA, Edy de Campos. Arbitragem facultativa na solução dos conflitos individuais do trabalho. *Revista LTr*, 47, n.10, out.82,p.1.172.

na possibilidade de transação e renúncia dos mesmos. É consequência imediata da natureza de tais direitos a transacionabilidade destes tanto quanto forem verificados os requisitos necessários à celebração da transação.

Já no tocante à renúncia, tal disponibilidade sofre restrições. É vedada a renúncia antecipada de direito em seara trabalhista, salvo exceção ditada por lei.

*“Se, previamente, renuncia a direito instituído em seu favor por preceito de ordem pública que lhe seja aplicável, configura-se, a nosso ver, uma pre-sunção juris et de jure de que foi coagido (o trabalhador) a essa atitude para ingressar ou permanecer na respectiva empresa”.*⁸

Já menos rigorosa é a aceitação da renúncia no momento ou depois da cessação do contrato de trabalho. Tal renúncia é admitida desde que haja plena manifestação de vontade por parte do trabalhador.

Decorrente também da disponibilidade de direitos é a transação. É ato bilateral mediante o qual, a incerteza quanto ao direito, induz as partes a concessões recíprocas para terminar ou prevenir controvérsia. A patrimonialidade e a existência de dúvida quanto ao direito (*res dubia*) são requisitos essenciais da transação.

Neste passo, é de grande relevância volver as atenções para o aresto jurisprudencial relatado pelo eminente Min. João Oreste Dalazen, quando juiz do Egrégio TRT – 9ª Região (RO 12191/93, rel. DJ/PR, p. 326. In *Dicionário de Decisões Trabalhistas*, Verbete 4373, 25 ed. RJ, Edições. Trabalhistas, 1995, p. 749):

*“Transação. Validade. Dissídio Coletivo. É lícito a empregados e empregadores prevenirem ou terminarem litígios mediante concessões recíprocas, tal como previsto no art. 1.025 do Código Civil. A Carta Magna de 1988 deixou bem clara essa possibilidade. Estando os empregados sob a representação do sindicato, é possível, até, a redução salarial (art. 7º, VI). Tranqüila a validade da concessão quando visa a minorar os efeitos decorrentes da álea de um julgamento futuro. Compondo-se, a transação, de concessões recíprocas, tem que ser resguardada em sua inteireza, sob pena de quebra do equilíbrio de interesses que levou as partes à sua adoção (art. 1.026 do Código Civil). Recurso ordinário provido para incluir-se, na homologação, a cláusula do acordo referente à concessão dos empregados”.*⁹

A imutabilidade da sentença transitada em julgado não inibe a transação concertada entre as partes após o julgamento da causa. O efeito da *res judicata* objetiva impossibilitar a repetição de ação entre as mesmas partes, versando sobre o mesmo objeto e mesma causa de pedir. A transação ou conciliação é sempre permitida ainda após o trânsito em julgado da sentença, porquanto poderia o credor, até mesmo, renunciar tacitamente ao seu direito, deixando de executar a sentença.¹⁰

8. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 1996, v. I, p. 213.

9. TST-RO-DC-83.434/93.8 – Ac. SDS 005/94, 02.02.94. Rel. Des. Min. Manoel Mendes de Freitas. *Revista LTr* 58-05/563.

10. Ac. TRT 3ª Reg. 4ª T (AP 02925/94). Rel. Juíza Deoclécia A. Dias. DJ/MG. 29.10.94, *Jornal Trabalhista*, ano XII, n. 356, p. 1216. In *Dicionário de Decisões Trabalhistas*. Verbete 4369. 25. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhista. 1995, p. 749.

*Transação. Homologação. Inadmissível a recusa do Juízo em se pronunciar sobre a homologação de transação firmada entre as partes, com fulcro no artigo 158, do CPC, eis que este concerne a direitos "processuais". Ademais, indispensável o controle da regularidade extrínseca do negócio jurídico e da disponibilidade do direito material objeto de avença.*¹¹

Em consonância com a exposição acima é de ser citada a posição dos eminentes professores CLÁUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES e LEONARDO DIAS BORGES:

"Nem todas as normas trabalhistas, entretanto, são de ordem pública e imperativas e, por conseqüência, indisponíveis os direitos. Com efeito boa parte das normas alusivas ao contrato individual de emprego são dispositivas. Esta disponibilidade porque o direito é privado e patrimonial, sendo igualmente privado o interesse tutelado pela norma.

"Registre-se que até o salário contratual está sujeito à disposição, art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal, sem falar dos demais direitos e vantagens que são objeto de transação em juízo. Esta, que parte da premissa de ser disponível o direito negociável, é, por sinal, aceita no processo do trabalho sem maiores ressalvas, notadamente quando já encerrado o vínculo de emprego" (R. Trabalho e Doutrina, n. 14, set/97, pág. 49/50).

A admissão de tais institutos, no direito laboral, decorre do inequívoco reconhecimento da disponibilidade dos direitos trabalhistas nas hipóteses mencionadas.

Assim, considerada a disponibilidade e patrimonialidade dos direitos trabalhistas que comportam esta qualificação, o instituto da arbitragem, indubitavelmente, aplica-se ao Direito do Trabalho.

9.3 A arbitragem nos dissídios coletivos

Foi a própria Constituição Federal que, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, instituiu a arbitragem voluntária, restando "frustrada a negociação coletiva", dá-se lugar à possibilidade da instauração do juízo arbitral, preferencialmente.

Está fora de dúvida que o constituinte instituiu e pretendeu estimular as soluções extrajudiciais dos dissídios coletivos. Dá preferência à autocomposição e heterocomposição, quando prescreve que "*frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros*" (art. 114, § 1º, CF/88). Isto é, em primeiro lugar as partes deverão esgotar todos os meios para a solução autônoma, por via da negociação coletiva. Na impossibilidade desta, o próximo passo será a da tentativa de solução heterônoma, mas, ainda extrajudicial, uma vez que às partes reservou-se a faculdade de instituírem

11. Ac. TRT 9ª Reg. 3ª T (RO 12191/93). Rel. Juiz João Oreste Dalazen. DJ/PR. 19.08.94, p. 326. In *Dicionário de Decisões Trabalhistas*. Verbete 4373. 25. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhista., 1995, p. 749.

o juízo arbitral. Só então, vencidas todas as etapas mencionadas é que ajuizarão o dissídio coletivo.

9.4 A arbitragem nos dissídios individuais do trabalho

O fato de a Constituição fazer referência explícita sobre a possibilidade de adoção do juízo arbitral na âmbito dos dissídios coletivos (art. 114, § 1º) não induz, de forma alguma, à conclusão de que há vedação implícita de sua adoção no âmbito de outras relações jurídicas.

O dispositivo constitucional não comporta interpretação restritiva para se sustentar que somente naquela hipótese é admitida a Arbitragem. Ora, tal posição não coaduna com os princípios e fundamentos acima decantados. A medida adotada pelo Constituinte há de ser vista como estímulo e incentivo à adoção da arbitragem no campo do direito coletivo, preferivelmente, sem exclusão das demais possibilidades. Atenta mais para razões de política de incentivo à autonomia coletiva das categorias profissionais e econômicas. Cabível aqui o sempre citado brocardo “*quem pode o mais pode o menos*”.

Como bem acentua o insigne e sempre atual mestre CARLOS MAXIMILIANO:

*“O Direito Constitucional apóia-se no elemento político, essencialmente instável; a esta particularidade atende, com especial e constante cuidado, o exegeta...”*¹²

E segue o mestre em seu escólio:

“Deve o Estatuto supremo condensar princípios e normas asseguradoras do progresso, da liberdade e da ordem...”

O Código fundamental tanto prevê no presente como prepara o futuro. Por isso ao invés de se ater a uma técnica interpretativa exigente e estreita, procura-se atingir um sentido que torna efetivos e eficientes os grandes princípios de governo, e não que os contrarie ou reduza à inocuidade”.¹³

Já há mais de um século, a ordem jurídica nacional (legislação infraconstitucional) contempla o instituto da arbitragem. A nova Lei 9.307/96 veio trazer alterações que conferiram ao instituto maior praticidade e desenvoltura de modo a possibilitar sua inserção nas raízes jurídico-sócio-culturais do país. A prevalecer o argumento hermenêutico simplista, haver-se-ia de admitir que há vedação constitucional da adoção do juízo arbitral para solução de controvérsias relativas a quaisquer outras espécies de relação jurídica que não as relações coletivas de trabalho.

Assim, na tradição do direito brasileiro, sempre se admitiu o juízo arbitral, pelos menos no restrito campo dos direitos patrimoniais suscetíveis de transação.

12. MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e aplicação do direito*. 9. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1984, p. 305.

13. Idem, p. 305-306.

Ora, a interpretação constitucional restritiva da admissibilidade do juízo arbitral ao campo do Direito Coletivo do Trabalho constitui afronta aos princípios que distinguem a hermenêutica constitucional da hermenêutica do direito infraconstitucional. Senão vejamos:

É da tradição do direito e jurisprudência pátrios a aceitação da constitucionalidade do juízo arbitral sempre incrustado na legislação ordinária, a despeito do silêncio do direito constitucional positivo quanto à matéria. A inversão dessa tradição hermenêutica e jurisprudencial, a esta altura, é descabida, vez que a ordem jurídica vem se aperfeiçoando e consolidando no sentido de ampliar os meios de solução de litígios, agora com mais razão, porque acuada pela emergência de se buscar novos mecanismos de solução dos conflitos sociais.

Modernamente, o procedimento arbitral foi também regulado como instituto de direito processual (sobremodo a partir do Código de Processo Civil de 1973), sem contar que o Código Civil Brasileiro mencionava expressamente que o procedimento a ser adotado no juízo arbitral seria o previsto nas normas do direito processual comum (art. 1.044, CCB). Embora revogados os referidos diplomas legais, no que pertine à matéria, tal circunstância aponta que a recente Lei 9.307/96 prescreve normas de natureza processual, uma vez que regulamenta o novo procedimento aplicável ao instituto da arbitragem. Aqui, a conclusão que se impõe é a de que o legislador ordinário ao regulamentar a matéria, como sempre o fez, fê-lo no uso de sua competência constitucional de legislar sobre matéria processual (art. 22, I, CF/88). E, neste diapasão, uma vez mais, cabe concluir que a referência constitucional à aplicação da arbitragem nos dissídios coletivos é antes de tudo enfática, jamais para inibir sua aplicação nos dissídios individuais. Se o texto constitucional foi casuístico por um lado, por outro, remeteu à legislação ordinária a deliberação quanto aos demais casos, como é de se denotar da retromencionada norma constitucional. A aplicação do instituto da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho tem cabimento se sustentada nos direitos substantivo e processual comuns como fonte subsidiária dos direitos substantivo e processual do trabalho, com supedâneo nas normas insertas nos arts. 8º e 769, da CLT. Desta feita, se tal possibilidade já poderia, anteriormente, ser cogitada com lastro nos dispositivos do CCB e CPC pertinentes à matéria, combinados com os dispositivos celetistas aqui invocados, agora, com maior razão esta possibilidade é de ser admitida, porquanto a combinação dos art. 5º, XVII, art. 8º, III e XXVI, CF/88, art. 21 da Lei 9.307/96 e art. 769/CLT autoriza, sem dúvida, a ampla utilização da arbitragem no Direito do Trabalho. É que, no campo trabalhista, as convenções e acordos coletivos foram constitucionalmente reconhecidos como fonte de direito. A Constituição é também garantidora da livre associação, ao passo que a lei da arbitragem permite a criação de órgãos privados de arbitragem. Desta forma, se os sindicatos profissional e econômico se associam para criar entidade de arbitragem, amparados em norma coletiva, tal circunstância revela-se absolutamente suficiente para dar sustentação legal à iniciativa. Obviamente, a admissão da arbitragem nesta seara, comporta adaptações viabilizadas através do princípio da subsidiariedade (art. 769/CLT), que considera a omissão (da CLT) e compatibilidade (entre os princípios de direito e processo do trabalho e as normas de direito e processo comuns invocadas) como elemento justificador da aplicabilidade da lei da ar-

bitragem no campo trabalhista. Assim, mesmo antes da nova regulamentação da arbitragem, já se fazia possível a aplicação do instituto aos dissídios individuais do trabalho, como preconizado em substancioso estudo produzido por EDY DE CAMPOS SILVEIRA (LTr. 47-10/1.161 a 1.179) aqui citado mais de uma vez. Por tudo isto, o argumento da inconstitucionalidade implícita, neste caso, não pode prevalecer.

Demais disto, a razão pela qual o legislador constituinte fez menção expressa à possibilidade da instauração facultativa do juízo arbitral no bojo da negociação coletiva frustrada, decorre do fato de que as propostas de alteração constitucional discutidas na ocasião da reforma constitucional de 1988 contemplavam, dentre outras, propostas de extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho e de adoção da arbitragem obrigatória para os dissídios coletivos. A ênfase conferida pelo constituinte à possibilidade da instituição do juízo arbitral nas circunstâncias acima apontadas visou exatamente elucidar que, no caso, o juízo arbitral seria meramente facultativo, sem exclusão da possibilidade do recurso último à instauração de *Dissídio Coletivo*. Tem-se, portanto, que o escopo do detalhamento constitucional é bem outro e não o de pretender restringir a possibilidade de adoção do juízo arbitral nas demais áreas do direito do trabalho ou outros ramos do direito, conforme estabelecido na legislação ordinária.

Ora, não havendo vedação constitucional quanto à adoção do instituto da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho, esta torna-se perfeitamente possível pela aplicação subsidiária da Lei 9.307/96 ao direito e processo trabalhistas. Tal aplicação há de ser, necessariamente, obediente aos princípios informadores destes ramos do direito, obviamente. A novel lei da arbitragem, neste passo, veio facilitar a compatibilização do instituto à técnica jus-laboral. Incumbe, por outro lado, às convenções coletivas a edição de normas complementares reguladoras do procedimento arbitral no âmbito das respectivas categorias, bem como às instituições intersindicais dedicadas à solução extrajudicial de conflitos individuais do trabalho, neste caso, aos Núcleos Intersindicais, através dos respectivos Estatutos. Nesta hipótese, a edição de normas procedimentais atinentes ao juízo arbitral tem amparo na citada Lei 9.307/96 (art. 21), inequivocamente.

Vale mencionar as lições doutrinárias abaixo transcritas:

*“...O fato de constar da Constituição a competência da Justiça do Trabalho, não significa exclusão de outros métodos de solução de conflitos do trabalho, sendo a competência em tela estabelecida dentro dos limites do Poder Judiciário, em relação às demais justiças especializadas e à justiça comum, de forma a que venham os conflitos do trabalho a ser julgados por juízes especializados na matéria, o mesmo ocorrendo com os demais tribunais especializados. Entende-se, pois, que, dentro do Poder Judiciário, somente à Justiça do Trabalho compete a matéria prevista pelo art. 142 (rectius art. 114, CF/88), não significando o estabelecimento dessa competência material uma proibição relativa à utilização de outros meios de solução dos conflitos...”*¹⁴

14. SILVEIRA, Edy de Campos. Arbitragem Facultativa na Solução dos Conflitos Individuais do Trabalho: aspectos constitucionais. LTr. 46-8/913.

DOUTRINA

“...Cuidando-se de direitos disponíveis entre interessados com plena capacidade para transigir e contratar, a nova situação concreta por eles criada, é a que passa a ter tutela legal.

O mesmo sucede se essas pessoas em conflito, em lugar de se comporem mutuamente, deliberarem entregar, ao juízo de outrem, a resolução do litígio para apaziguamento da controvérsia e contenda. Assim como o Estado, por estar em foco direito disponível, deixa que os interessados solucionem, através de transação, suas desinteligências recíprocas, nada há de estranhável que também autorize esses mesmos interessados a submeterem a resolução do conflito a outras pessoas, em lugar de o levarem, através da propositura da ação, a juízes e tribunais”.

Nem há com isso, transgressão ao art. 141, § 4º da Constituição Federal (hoje 153, § 4º) ou infringência do princípio do juiz natural.”¹⁵

No particular, a atual Constituição Federal manteve a tradição do nosso Direito Constitucional Positivo, sendo às considerações acima perfeitamente pertinentes aos ditames atuais do art. 114, CF/88.

A conclusão que se impõe é a de que inexistente inconstitucionalidade a ser considerada no tocante à questão aqui discutida. A ordem jurídica atual já comporta expedientes legais que devidamente conjugados dão total amparo à instituição do juízo arbitral no campo dos dissídios individuais do trabalho. Desde que se eliminem os preconceitos!

Não há dúvida de que os sindicatos, através de instrumentos normativos autônomos reconhecidos constitucionalmente, poderão instituir mecanismos extrajudiciais de solução de conflitos. Se tais instrumentos normativos são constitutivos de direitos em favor das respectivas categorias, segue a conclusão de que estes mesmos sindicatos poderão regulamentar autonomamente mecanismos de solução extrajudiciais de conflitos, inclusive o juízo arbitral. Tais expedientes tornam-se instrumentos de efetivação do direito substantivo coletivo, bem como da própria ordem jurídica estatal, postos à disposição dos interessados integrantes das categorias sujeitas às normas coletivas que os criarem.

A instituição do juízo arbitral no campo do Direito do Trabalho, mais precisamente, no âmbito dos dissídios individuais do trabalho implica, obviamente, a compatibilização do instituto da arbitragem com os princípios deste ramo peculiar do Direito. Esta compatibilização poderá ser alcançada através da suplementação das normas legais através da negociação coletiva.

15. MARQUES, José Frederico. *Instituições de direito processual civil*, apud Silveira, Edy de Campos IN *Revista LTr*, V. 46, ago/82, p. 924.

10. OS NÚCLEOS INTERSINDICAIS E A ARBITRAGEM VOLUNTÁRIA

O Conselho de Arbitragem, como órgão integrante dos Núcleos Intersindicais, representa, na prática, a viabilização da arbitragem trabalhista, no tocante aos dissídios individuais do trabalho, aos dissídios intersindicais e aos dissídios coletivos, conforme previsto no Estatuto. A harmonia entre o instituto da arbitragem e o Direito do Trabalho, em conformidade com os princípios e fundamentos estabelecidos nas seções anteriores, verifica-se através da conjugação de princípios insertos na legislação comum (Lei 9.307/96) com os princípios informativos do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho, com destaque para os princípios regentes do Direito Coletivo do Trabalho. Tais princípios estão subjacentes nas normas estatutárias dos Núcleos Intersindicais pertinentes à arbitragem.

10.1 Os Núcleos Intersindicais: órgãos institucionais arbitrais (art.21 Lei 9.307/96) fundados na negociação coletiva

Se não pelos motivos já expostos, há de ser admitida a arbitragem de dissídios individuais quando esta for resultado do exercício da autonomia coletiva, ou seja, inexistem obstáculos à sua adoção quando prevista em convenção coletiva e estatutos de entidade intersindical aprovados, reconhecidos e recepcionados pela referida norma coletiva. Dessarte, se aos sindicatos foi conferida ampla autonomia negocial no interesse das respectivas categorias (art. 8º, III, CF/88), cujo resultado (acordos e convenções coletivas) foi também objeto de reconhecimento constitucional (art. 7º, XXVI) ao lado dos demais direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, é inegável a constitucionalidade da adoção do juízo arbitral por esta via. Não se diga que aos sindicatos não é permitido regulamentar procedimentos concernentes à composição de conflitos trabalhistas. Em primeiro lugar, as normas atinentes à solução de conflitos do trabalho são instrumento, portanto, de efetivação dos direitos dos trabalhadores e empregadores. Ora, se aos sindicatos foi conferido o poder de constituir direitos trabalhistas, com mais razão são eles detentores da autonomia para editar normas instrumentais com vistas à eficácia das normas coletivas editadas. “Quem pode o mais pode o menos”, é o velho adágio jurídico. Ou seja, é inequívoco que os sindicatos podem, por via coletiva, instituir mecanismos autônomos e extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas, individuais ou coletivos.

Quando não baste a mera edição de norma coletiva, poderão os mesmos (sindicatos) instituir entes coletivos de caráter supra-sindical, dotados de personalidade jurídica própria, como instituições especializadas na solução extrajudicial de conflitos. E tais instituições, com fulcro na citada Lei 9.307/96, poderão editar regulamentos complementares para viabilização do juízo arbitral, segundo os princípios tutelares informativos do direito e processo do trabalho. Ou seja, é dado aos sindicatos instituir Núcleos Intersindicais que tenham como objetivo, dentre outros, a implantação do juízo arbitral como mecanismo extrajudicial alternativo e concorrente, como já cogitado.

10.2 *Compatibilização do instituto da arbitragem e o Direito do Trabalho através dos Núcleos Intersindicais*

A aplicação subsidiária da Lei 9.307/96 ao Direito e Processo do Trabalho requer, agora, a compatibilização dos princípios e procedimentos do instituto da arbitragem com os princípios destes ramos especializados do direito.

Nesta árdua empreitada, em que nos propomos apontar aspectos fundamentais que julgamos merecer especial destaque, não se pretende, definitivamente, dar contornos acabados à matéria. Reputamos que o ângulo de visada a ser focado não poderá olvidar os seguintes princípios:

- princípio da autonomia coletiva;
- da tutela coletiva de direitos metaindividuais;
- princípio da proteção ao trabalhador;
- princípio da irrenunciabilidade;
- princípio da imperatividade das normas jurídicas.

À luz desses princípios, a adoção do instituto da arbitragem na solução dos dissídios individuais do trabalho comporta as seguintes restrições:

a) A possibilidade da celebração de convenção de arbitragem nos dissídios individuais há de estar prevista e autorizada em convenção coletiva da categoria a que pertencer o obreiro convenente. O sindicato, em defesa dos interesses da categoria, é que deverá negociar coletivamente a possibilidade, as condições e o procedimento arbitral a ser adotado, promovendo a observância dos princípios de proteção ao trabalhador e a compatibilização das normas comuns atinentes à arbitragem no direito do trabalho. Esclareça-se que à medida que as convenções coletivas recepcionam, *in totum*, o Estatuto do Ninter, tornando-o integrante das referidas normas coletivas, é prescindível referência direta do instrumento normativo à arbitragem e respectivos procedimentos, eis que estes já estão regulados no próprio Estatuto.

b) A convenção de arbitragem terá amplitude restrita, porquanto somente é admissível, neste campo, o compromisso arbitral em detrimento da cláusula compromissória. O primeiro pressupõe a existência de conflito individual já instalado; a segunda, que há de ser vedada no campo do direito do trabalho, implica na assunção da obrigação de firmar compromisso arbitral quanto a futuros litígios.

c) A adesão do obreiro ao compromisso arbitral será sempre assistida pelo respectivo sindicato. Esta a razão pela qual, perante os Núcleos Intersindicais, uma vez frustrada a solução amigável da controvérsia e eleita a via arbitral, a manifestação de vontade do trabalhador se dá junto à Seção Intersindical de Conciliação com a assistência imprescindível do conciliador representante dos trabalhadores.

d) Os árbitros serão escolhidos dentre uma plêiade indicada pelo sindicato da categoria integrada pelo trabalhador que for parte no litígio. Tal escolha recairá sobre pessoas que desfrutem da confiança de toda a categoria, neste caso, representada pelo respectivo sindicato. Muita vez falta ao trabalhador conhecimento acerca de pessoas aptas ao exercício do múnus arbitral.

e) O procedimento arbitral há de ser estatuído pelos sindicatos das categorias envolvidas, mediante negociação coletiva ou por órgão institucional criado pelos mesmos. Trata-se de norma coletiva procedimental perfeitamente enquadrável no rol das atribuições das entidades sindicais no exercício da autonomia e negociação coletivas. A posição aqui sustentada vem respaldada no direito alemão como menciona o zeloso cientista EDY DE CAMPOS SILVEIRA:

“Observa-se que nesse país (Alemanha), à ocorrência de um dissídio individual, as partes de um contrato individual de trabalho não podem celebrar um acordo de arbitragem, a menos que essa forma de solução de litígios tenha sido prevista em negociação coletiva, e nas hipóteses mencionadas.... a restrição feita às partes quanto à celebração do acordo de arbitragem nos conflitos individuais quando não previsto em negociação coletiva, parece prender-se à questão da limitação da autonomia da vontade no que diz respeito ao contrato individual de trabalho, limitação essa protetora dos direitos do empregado, como se sabe”. (LTr. Vol. 47-10/1.177).

Esta a posição mais equilibrada, a nosso ver, adotada pelo direito alemão. A adoção da arbitragem nos dissídios individuais somente é possível se autorizada em convenção coletiva.

f) A arbitragem, no campo dos dissídios individuais do trabalho, será sempre *a arbitragem de direito*, em razão da qual incumbe aos árbitros, sempre, julgar conforme a legislação aplicável à espécie, jamais por equidade. Esta restrição vem afastar as críticas mais agudas e as resistências à adoção da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho. A invocação do princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas por aqueles que assim qualificam tais direitos, resulta insubsistente, uma vez que o juízo arbitral não pode, licitamente, desbancar, indevidamente, direitos do trabalhador. Assim como o juiz estatal, estará o árbitro atrelado e submisso à ordem jurídica vigente. A inobservância do princípio, da legalidade ou dos limites em que foi autorizado o juízo arbitral enseja a nulidade da sentença arbitral através de ação judicial própria. Aqui a arbitragem por equidade, através da qual a decisão do árbitro se atém à sua própria discricionariedade, não tem lugar.

Neste aspecto, EDY DE CAMPOS SILVEIRA observa, com propriedade:

“A questão da ordem pública que caracteriza as leis do trabalho já foi suficientemente estudada acima, resultando demonstrado que a sua intervenção, no que diz respeito à arbitragem, é restritiva, não impedindo o recurso das partes a essa forma de solução de seus litígios de natureza trabalhista, mas colocando, quanto a essa solução, certos limites a serem obrigatoriamente respeitados pelos árbitros, limites esses que se referem à estrita observância pelos mesmos, em seus julgamentos, das leis do trabalho”.¹⁶

16. Arbitragem Facultativa na Solução dos Conflitos Individuais do Trabalho. Conferência realizada em reunião científica do Instituto de Direito Social, em 02.09.1981. LTr. 47-10/1.175.

Destarte, perante os Núcleos os árbitros somente poderão decidir com base na legislação trabalhista em vigor, nas normas coletivas das categorias a que pertençam as partes e em Atos Normativos Internos.¹⁷

Não há autorização para decisão com base na equidade, salvo nas hipóteses previstas em lei em razão da já reconhecida incompatibilidade da referida técnica de julgamento com os princípios informativos do direito do trabalho.

g) Escapam do campo do juízo arbitral ações declaratórias e constitutivas, por razões que, com propriedade, merecem estar aqui salientadas.

*“O motivo da exclusão de tais ações da proponibilidade perante o juízo arbitral, prende-se, principalmente, ao fato de, envolvendo matéria de direito estrito, serem mais sujeitas a controvérsias nos diversos julgamentos, originando-se a necessidade de firmar-se a jurisprudência a respeito, o que não poderia ocorrer no juízo arbitral”.*¹⁸

h) A inobservância de tais limitações importa em possibilidade de acionamento da ação anulatória da sentença arbitral além das hipóteses tipificadas no art. 32, Lei 9.307/96, conforme também deverá vir estatuído em norma coletiva adotiva do juízo arbitral.

10.3 Alguns aspectos relacionados ao procedimento arbitral perante os Núcleos Intersindicais

Antes da nova Lei 9.307/96 os Estatutos dos Núcleos Intersindicais vigentes já estabeleciam normas específicas para o procedimento arbitral, para complementar aquelas estabelecidas em lei ou adaptá-las à sistemática dos Núcleos. Não se vislumbrou qualquer ilegalidade neste expediente, uma vez que sua concepção está assentada no princípio da negociação coletiva e no reconhecimento, pela Constituição Federal (art. 7º, XXVI), das convenções e acordos coletivos celebrados por sindicatos. Ora, na medida em que as cláusulas estatutárias são recepcionadas pelas convenções coletivas dos Sindicatos signatários das mesmas, estas assumem natureza de norma coletiva reguladora de procedimento a ser observado pelos integrantes das categorias representadas.

Agora, com maior razão, tal procedimento está inequivocamente amparado pela nova lei que permite a especificação de regras a serem observadas no procedimento arbitral, pelas próprias partes (arts. 5º e 21, Lei nº 9.307/96).

Neste diapasão, o sistema aqui engendrado criou princípios procedimentais específicos (ver estatuto-referência) a serem observados pelos Núcleos Intersindicais:

- eleição dos árbitros pelos sindicatos e não pelos sujeitos do dissídio individual submetido ao juízo arbitral;

17. Vide nota número 6.

18. SILVEIRA, Edy de Campos. A arbitragem facultativa na solução dos conflitos individuais do trabalho. *Revista LTr*, v. 47, out. 83, p.1.176.

DOCTRINA

- ratificação prévia da escolha dos árbitros pelos litigantes no momento da opção pelo juízo arbitral através do compromisso;
- pacto arbitral permanente entre os árbitros e o Núcleo, em razão do qual os primeiros emanam aceitação prévia e genérica da condição de árbitro perante aquela entidade, em relação a todas as questões encaminhadas ao Conselho de Arbitragem.
- celebração de pacto compromissório pelos sindicatos constituintes do Núcleo, segundo o qual aceitam e elegem como árbitro de futuras controvérsias que eventualmente venham ocorrer entre os mesmos relativamente: a) à interpretação, aplicação, cumprimento ou alteração do Estatuto do Núcleo; b) a quaisquer matérias sujeitas a deliberação do Conselho Tripartite; c) a outras matérias de interesse dos Sindicatos signatários.¹⁹

A adaptação do instituto ao sistema adotado pelo Núcleo não o desfigura. Ao contrário, a lei do juízo arbitral veio legitimar instituições que tutelam meios alternativos de solução de conflitos ao estatuir no art. 5º da Lei 9.307/96:

“Reportando-se as partes, na cláusula compromissória, às regras de algum órgão arbitral institucional ou entidade especializada, a arbitragem será instituída e processada de acordo com tais regras, podendo, igualmente, as partes estabelecer na própria cláusula, ou em outro documento, a forma convencional para a instituição da arbitragem”.

A lei enfatiza tal direcionamento ao repeti-lo no art. 13, § 3º:

“As partes poderão, de comum acordo, estabelecer o processo de escolha dos árbitros, ou adotar as regras de um órgão arbitral institucional ou entidade especializada”.

Assim, embora seja da tradição do direito brasileiro, que o árbitro fosse escolhido pelas partes, como isso se torna impraticável, pela quantidade de empregadores e trabalhadores que militam na área de atuação do Núcleo, este elege e disponibiliza aos sindicatos uma plêiade de árbitros sobre os quais recairão suas escolhas. Assim, o Núcleo, como pessoa jurídica responsável pelo processo de arbitragem, instituiu o Conselho de Arbitragem como permite a nova lei; ou seja, disponibiliza um conjunto de pessoas idôneas e previamente selecionadas pelos sindicatos à escolha das partes interessadas na solução arbitral; árbitros estes oriundos das próprias categorias e por elas indicados etc..

19. Dentre estas “outras matérias” incluem-se controvérsias relativas ao cumprimento de convenções ou acordos coletivos firmados pelos Sindicatos signatários ainda que se trate de matéria alheia aos objetivos do Núcleo ou ainda controvérsias emergentes das negociações coletivas para renovação dos respectivos instrumentos normativos, evitando-se assim a instauração de dissídio coletivo. Tal ampliação das competências do Conselho Tripartite é adotada pelo Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural de Maringá (Nicon).

DOCTRINA

11. RESULTADOS CONCRETOS

O Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural de Patrocínio, com menos de dois anos de atividade, trouxe como resultados positivos e favoráveis às categorias representadas pelos sindicatos signatários:

11.1 No campo da prevenção de litígios

- distensão nas relações empregado x empregador,
- maior conscientização dos empregadores quanto ao cumprimento da legislação trabalhista;
- neutralização da predisposição das partes para o conflito;
- maior amadurecimento para a negociação coletiva.

11.2 No campo da solução de litígios

- extraordinária redução do número de demandas trabalhistas provenientes dos setores rurais.

Junta de Conciliação e Julgamento

Ano	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
N. Processos	227	276	459	833	556	271	225	257

Ps.:1) A tabela acima demonstra a evolução do número de demandas trabalhistas provenientes do meio rural.

2) A criação do Ninter verificou-se em outubro/94.

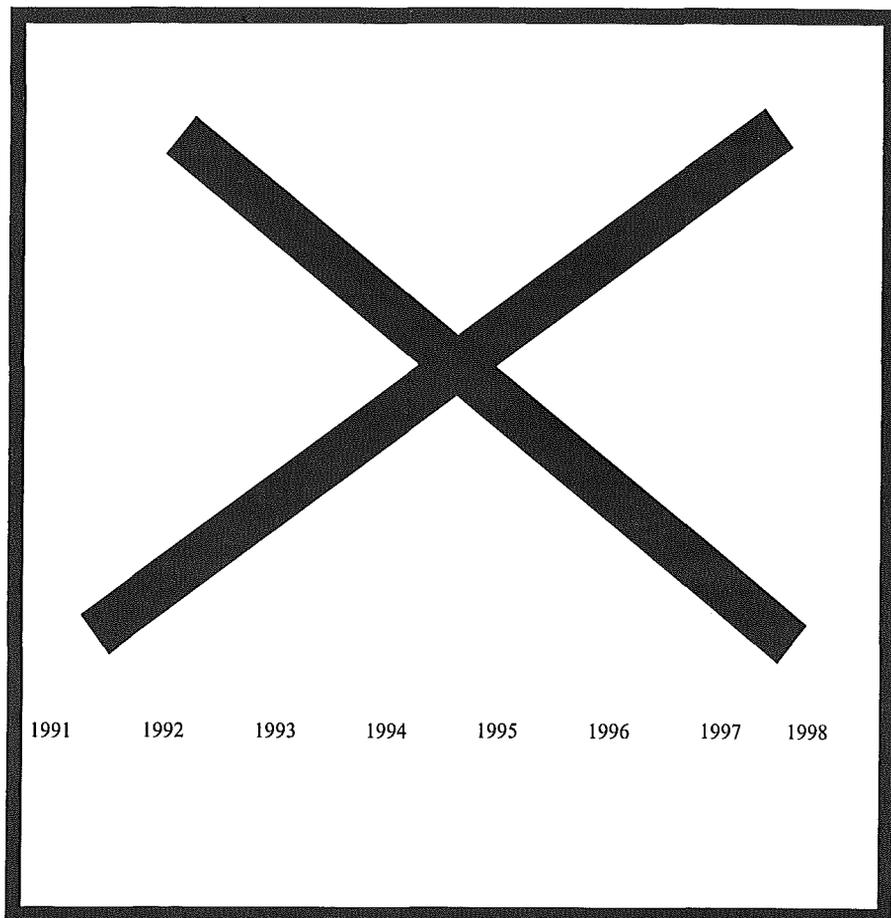
Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio – MG

ANO	1994	1995	1996	1997	1998	TOTAL
CASOS ATENDIDOS	2.227	6.555	12.583	9.733	10.749	44.767
CASOS SOLUCIONADOS	2.200	6.316	12.392	9.654	10.699	44.181
CASOS ENCAMINHADOS À JUSTIÇA	27	239*	191**	79	50	586

Ps.: 1) Incluem-se nas estatísticas acima os acertos rescisórios ou composição de litígios provenientes da cafeicultura.

2) (* e **) O índice de casos encaminhados à justiça caiu de 3,78%, em 1995 para 1,54%, em 1996 para 1,23%, em 1997 para 0,87%, em 1998 para 0,46%.

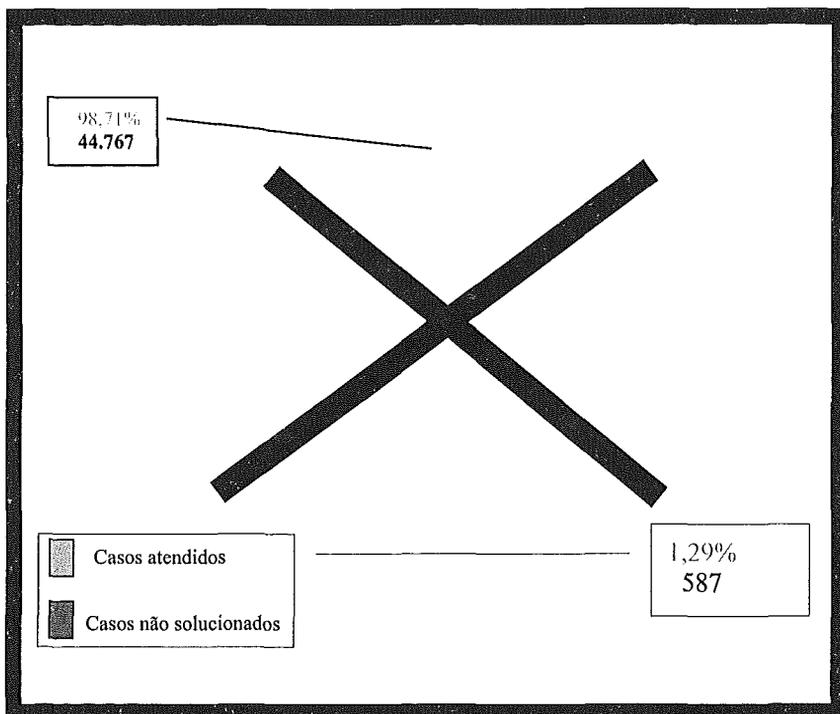
Gráfico comparativo entre o crescimento do número de atendimentos realizados pelo Ninter de Patrocínio e a redução do número de demandas na JCJ²⁰



20. Projeção elaborada segundo as regras estatísticas do Prof. Valério da Silva, de Estatística do Colégio Municipal Prof. Olímpio dos Santos, Patrocínio/MG. Se inexistisse o Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio/MG, o perfil estatístico aqui demonstrado estaria completamente alterado para permitir supor que seriam necessárias três ou quatro Juntas Trabalhistas para que se pudesse cumprir a prestação jurisdicional com a mesma agilidade praticada pela JCJ de Patrocínio, atualmente.

Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista de Patrocínio

1. TOTAL DE CASOS ATENDIDOS E SOLUCIONADOS PELO NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DE PATROCÍNIO/MG DESDE SUA CRIAÇÃO²¹



12. CONCLUSÃO

A proposição de alterações no modelo de solução de conflitos pressupõe necessariamente uma revisão de todo o modelo regulativo das relações de trabalho. Desde a pulverização das fontes reguladoras destas relações, os padrões de garantias mínimas de direitos pelo Estado, as prerrogativas sindicais, o modelo de solução dos conflitos oriundos destas relações, o sistema organizacional das instituições judiciais ou extrajudiciais de solução de conflitos, até a conjugação de mecanismos autônomo/heterônomos privados com os mecanismos estatais de solução de tais conflitos.

21. O gráfico acima aponta que desde sua criação, em outubro de 1994, até dezembro de 1998, a estatística acima tem-se revelado extraordinariamente significativa.

DOCTRINA

O Brasil é um país continental que contempla uma realidade multifária e extremamente complexa do ponto de vista político, social, econômico. Os reflexos desta realidade nas relações de trabalho assim se traduzem: a) as atividades e as relações econômicas presentes nas diversas regiões do país são díspares e comportam características próprias, que, por sua vez, são determinantes do modo como se dão as relações de trabalho; b) essas relações de trabalho guardam especificidades próprias não suscetíveis de valoração jurídica através de única fonte normativa (Congresso Nacional) e, muito menos, são enquadráveis num sistema regulativo único (Lei); c) torna-se emergente a necessidade de se pulverizar (diversificar) as fontes normativas reguladoras de tais relações; d) impõe-se a redução da extensão subjetiva e objetiva de tais normas e um maior aprofundamento destas nas questões a serem reguladas, de tal modo que elas sejam o mais possível úteis e compatíveis com a realidade de que é objeto; ou seja, deve-se reduzir a extensão e aumentar a profundidade das normas, equivalente ao grau de penetração e aprofundamento na realidade regulada; e) no caso específico das relações de trabalho tais fontes reguladoras deverão de provir das próprias categorias profissionais e econômicas envolvidas, que detêm maior capacidade, aptidão e aderência à realidade para a produção de normas autônomas com as características apontadas, através dos sindicatos e suas prerrogativas negociais; f) o papel do Estado restringir-se-á a preservar a unidade na pluralidade determinando garantias mínimas necessárias e compatíveis com a dignidade humana; g) a fonte normativa estatal limitar-se-á à definição dos princípios e critérios gerais regentes das relações de trabalho e criação de um conjunto de normas supletivas para atender àquelas relações de trabalho não reguladas autonomamente por categorias inorganizadas.

A atual legislação trabalhista que ainda perdura unitária, em seu cerne – ainda que venha sofrendo alterações relativamente significativas ao longo do tempo – foi concebida em época em que o país tinha como atividade predominante a atividade rural (cerca de 80% da população estava no meio rural), por isto que não acompanhou adequadamente a evolução e extraordinária transformação e sofisticação da economia nacional.

A Regulamentação das relações de trabalho concentrada na lei e sustentada com marcante intervencionismo do estado e em exacerbado detalhismo fez com que a ordem jurídica perdesse significativamente sua eficácia. Diga-se de passagem que mais de 50% do PEA encontra-se na informalidade, sem qualquer proteção legal.

Frente a um tal quadro a regulamentação das relações de trabalho bem poderia atender ao esquema abaixo:

- a) a Constituição Federal – fixação de princípios e critérios gerais;
- b) a Legislação -proteção ao trabalhador e organização do trabalho, e definição de direitos trabalhistas – garantia mínima – destinadas à proteção de categorias não organizadas;
- c) Negociação Coletiva – cujo limite serão os princípios e critérios estabelecidos na constituição; somente se aplicando a legislação das garantias mínimas relativas às matérias não reguladas pela via da negociação coletiva (CCT/ACT).

Neste passo, a CF/88 deverá ser alterada para restringir-se no estabelecimento dos princípios e critérios gerais da proteção ao trabalhador.

A legislação ordinária deverá ser depurada de todo intervencionismo inútil e do detalhismo exacerbado.

A negociação coletiva deverá ser privilegiada, para promover a adequação da lei ordinária às peculiaridades locais e regionais e as especificidades de cada setor de atividade econômica, isto enquanto o legislador não consegue reformar a legislação com a agilidade necessária. Além disto a negociação coletiva será a mais proeminente fonte de direito do trabalho. Neste passo os Núcleos se propõem a preparar os sindicatos ainda sem condições de exercer o papel que a constituição lhes conferiu (maioria) e dotá-los de aptidão para conferir à negociação coletiva esse papel.

De outro lado visão prospectiva do destino das relações do trabalho no Brasil – a fim de se evitar que o que hoje designamos por “crise do judiciário” se transforme em “colapso do judiciário” – aponta para a urgente necessidade de superação do tradicional sistema de solução de conflitos centrado, exclusivamente, no poder judiciário; do “vício da litigiosidade” (na feliz expressão do Min. Orlando Teixeira da Costa); da “processualização” exacerbada dos conflitos; do dogmatismo jurídico; do permanente estado de despolitização de que tem padecido o judiciário (a politização, porém, não se confunde com partidarismo político); da monopolização da jurisdição pelo Estado; do unitarismo preponderante das fontes do direito.

Os mecanismos alternativos extrajudiciais de solução de conflitos propugnados pelos Núcleos Intersindicais, adotados no mundo civilizado e mais avançado no campo da solução de conflitos são a **MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM** praticados nos diversos países com variações particularizadas em conformidade com as necessidades, características e cultura jurídica próprias de cada um deles.

Via de regra, grande contingente das questões sociais já são resolvidas através de tais expedientes indiferentemente de qualquer formalização e, na sua quase totalidade, pela autocomposição ou pela mediação informal de um terceiro. A institucionalização de tais expedientes com o fim de a) arraigar em nossa cultura maior independência dos cidadãos para solucionar por si mesmos seus conflitos ou escolher o método a ser utilizado para sua solução e b) e permitir a viabilização futura e maior eficiência do judiciário, é medida premente ser adotada no país, para permitir-lhe assim tratar a questão da solução dos conflitos sociais em grau de aperfeiçoamento próximo ao dos países que conseguiram exitosamente evitar o colapso de suas instituições judiciais e proporcionar aos seus nacionais mecanismos plurais e eficientes de solução de conflitos, frente a problemas de natureza igual ao que nosso país está defrontando nestes tempos de mudança.

Coerentemente com a proposição de pulverização das fontes normativas das relações de trabalho, em que a regulamentação produzida pelas próprias categorias acerca de matéria regulada em lei tornar-se-ia prevalente em relação a esta última, da mesma maneira e resguardando-se paralelismo necessário, seriam os Sindicatos os agentes necessários para a criação, manutenção e operacionalização de modelos alternativos

de solução de conflitos, contemplativos da mediação e arbitragem, a serem implantados por via de negociação coletiva, de forma adequada às peculiaridades de cada segmento econômico representado pelas respectivas entidades sindicais. O sindicato responsável pela criação da norma estará mais apto a solucionar conflitos resultantes de sua aplicação.

Os sindicatos, responsáveis pela regulação das relações de trabalho pertinentes aos integrantes de suas categorias, serão também os responsáveis pela definição dos mecanismos extrajudiciais, cuja instituição haverá de obedecer sempre ao princípio da negociação coletiva e da paridade, de tal modo que as partes estejam sempre acompanhadas pelos respectivos sindicatos ou representantes indicados por este. Desta maneira, assumirão tarefa de alta relevância a ser, de fato, acrescentada no rol de suas atribuições: cuidarão também da solução de conflitos trabalhistas no âmbito de suas categorias, ganhando, com isto, maior legitimidade e nova identidade em lugar do decantado esvaziamento..

Assim, poderão as categorias, através de seus sindicatos adotar conforme suas próprias conveniências, necessidades e possibilidades, um sistema misto (mediação e arbitragem) ou unitário (apenas a mediação), para solução dos conflitos proveniente trabalhistas ocorrentes no âmbito das categorias representadas.

A implementação de tais mecanismos de pacificação social já está perfeitamente amparada na ordem jurídica em vigor, na medida em que a CF/88 confere aos sindicatos as prerrogativas da representação e defesa dos interesses de suas categorias, da negociação coletiva. Releva mencionar que os direitos disponíveis (como são os originários da relação de trabalho) são suscetíveis à conciliação e à transação, judicial ou extrajudicialmente, e que o fim último da ordem jurídica é a pacificação social, seja pela via judicial ou não. E considerando-se ainda que as divergências entre os indivíduos em sua grande maioria são solucionadas autonomamente, por via da autocomposição e sem a presença do poder estatal ou de outro poder coletivo ou individual, tem-se que qualquer mecanismo estimulante de formas autocompositivas haverá de ser reconhecido.

A arbitragem, como meio heterocompositivo extrajudicial também e, com maior razão, poderá ser implantada por via da negociação coletiva, desde que obedecidos os princípios legais relativos ao instituto, na sua essência, vale dizer no tocante à natureza dos conflitos sujeitos ao juízo arbitral, à competência e capacidade dos árbitros, aos requisitos e efeitos do laudo arbitral (título executivo após homologação judicial), etc; quanto ao mais, vale dizer, a aspectos procedimentais, sistema de escolha e nomeação dos árbitros, etc..., poderão os sindicatos convenientes promover a adaptação do instituto às respectivas necessidades e possibilidades, através da edição de norma coletiva. Portanto, desnecessária a edição de lei a não ser para estabelecer princípios e garantias mínimas de participação equilibrada dos trabalhadores na criação de tais mecanismos; doutra forma, incorre-se nos mesmos vícios anteriores de engessar a criatividade e possibilidade de se buscar alternativas adequadas a cada realidade, pelos próprios sujeitos coletivos.

DOCTRINA

Em síntese tem-se que:

- A mediação e a Arbitragem são mecanismos extrajudiciais compatíveis com a ordem jurídica regulamentadora das relações de trabalho no país;

- A Convenção Coletiva como fonte do Direito do Trabalho poderá instituir mecanismos de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas (sistema simples: mediação; ou sistema misto: mediação e arbitragem) emergentes no âmbito das categorias representadas pelos sindicatos convenentes;

- Os Sindicatos poderão instituir instâncias intersindicais paritárias de solução extrajudicial de litígios, garantindo-se aos trabalhadores igualdade de representação, participação e igual peso decisório, em comissões ou quaisquer outros órgãos encarregados da operacionalização de tais mecanismos ;

- As soluções de conflitos por via da mediação poderão ser formalizadas de forma a conferir definitividade e executoriedade aos acordos celebrados na forma da legislação vigente e do Enunciado 330-TST;

- A mera homologação dos laudos arbitrais pela JCJ confere-lhes definitividade e executoriedade perante os juízos trabalhistas, havendo os mesmos de serem apreciados apenas quanto a eventuais nulidades, observando-se o atendimento a as normas legais e convencionais pertinentes e, juízo mérito apenas quanto à ilegalidade da decisão, se não houver cláusula convencional permissiva do juízo de equidade.

- Cabe a cada Sindicato conveniente a escolha dos métodos e operacionalização dos mecanismos de solução de litígios individuais: comissões intersindicais, câmaras de conciliação, comissões de empresa,....

- admite-se a instituição de entes de direito privado, tão somente pelos sindicatos de classe com personalidade jurídica e estatutos, para solução de conflitos individuais através da mediação e arbitragem.

Admite-se portanto a criação dos Núcleos Intersindicais na condição de entes jurídicos com personalidade própria, composição paritária e estatutos aprovados em negociação coletiva através dos quais se instituem órgãos ou setores responsáveis pela manutenção de:

1. mecanismos permanentes de diálogo entre representantes dos trabalhadores e empregados das respectivas categorias análise e avaliação das transformações econômico-sociais emergentes no âmbito das respectivas atividades econômicas, com participação dos juízes do trabalho sem caráter institucional ou diretivo, mas, tão somente na qualidade de cidadãos inseridos na sociedade e o fim de apreender e analisar a realidade em que exerce sua jurisdição;

2. canais permanentes de negociação coletiva com o objetivo de adequar e aperfeiçoar as normas reguladoras das relações de trabalho por elas abrangidas com objetivo de adequar, com agilidade e pertinência, tais normas à realidade concreta, permitindo-as acompanhar o dinamismo das transformações econômicas sempre influentes nas relações de trabalho;

DOUTRINA

3. meios que propiciem a informação e esclarecimentos tanto de trabalhadores e empregadores acerca de seus direitos e obrigações, bem como, das atividades da referida entidade;

4. instrumentos de estímulo dos trabalhadores e empregadores à participação e oferta de sugestões acerca de questões a serem resolvidas pela negociação coletiva e quanto aos métodos e funcionamento dos mecanismos de solução dos conflitos trabalhistas;

5. seções responsáveis pela solução dos conflitos do trabalho através mediação a ser desempenhada, simultaneamente, por representantes dos trabalhadores e empregadores;

6. seções responsáveis pela arbitragem voluntária de litígios não solucionados pela mediação;

7. a Mediação poderá ser obrigatória desde que assim estabeleça a lei ou negociação coletiva; a arbitragem, sempre voluntária.

A iniciativa da magistratura no sentido de esclarecer, apoiar estimular e participar da criação de tais mecanismos conferirá a ela maior legitimidade social, além de demonstrar o necessário espírito social de seus agentes. Aqui incumbe lembrar recente tese deste expositor aprovada no VI Congresso Nacional da Magistratura Trabalhista que assim foi sintetizada:

“Pode e cabe ao Juiz do Trabalho, atuando preventivamente, integrando-se na comunidade, conscientizar, incentivar e colaborar para que os sindicatos de classe instituíam, paritariamente, via negociação coletiva, meios alternativos (“equivalentes jurisdicionais”) para solução de conflitos trabalhistas de menor complexidade” (a atuação do magistrado com vistas à prevenção de litígios insere-se no sentido da conciliação mencionada no art. 114, CF/88)”.

BIBLIOGRAFIA REFERENCIADA:

VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Sindicatos na administração da justiça*. Belo Horizonte: Livraria Del Rey, 1995.

_____. “Sindicatos na Administração da Justiça: Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural de Patrocínio e a institucionalização de equivalentes jurisdicionais – Mediação e Arbitragem voluntárias”. *IN Amatra III* (Coord.). Belo Horizonte: Del Rey, 1996., p.

_____. “Os Núcleos Intersindicais como agentes de Transformação das Relações de Trabalho e da Administração da Justiça – Aspectos Processuais”. *IN Viana, Márcio Túlio; Renault, Luiz Otávio Linhares* (Coord.). *O que há de novo em processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1996, p. 322-352.

_____. “Movimento Universal de Acesso à Justiça”. *IN Inama. Mediação e Arbitragem*. Rio Grande do Sul, 1996, p. 39-43.

_____. “Uma Experiência de Integração entre a JCI, Sindicato Rural, Associação dos Cafeicultores da Região de Patrocínio, Sindicato dos Trabalhadores Rurais, Associação Comercial e Industrial e Sindicato dos Trabalhadores do Comércio de

DOUTRINA

- Patrocínio". *IN* Inama. *Mediação e Arbitragem – Estratégia de Desenvolvimento*. 2. Ed., Rio Grande do Sul, 1997, p.1149-154.
- VASCONCELOS, Antônio Gomes de; Galdino, Dirceu. *Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista: Fundamentos, princípios, criação, estrutura e funcionamento* (no prelo).
- VASCONCELOS, Antônio Gomes de. "Sindicatos na Administração da Justiça: mediação e arbitragem voluntárias nos dissídios individuais do trabalho". *IN* Revista Trabalho & Doutrina, Revista Jurídica Trimestral, vol. 14, Set./97, Saraiva, São Paulo, p. 14-28.
- _____. "Os Sindicatos como Agentes de Transformação das Relações de Trabalho e da Administração da Justiça no Campo e na Cidade". *IN* Informe Agropecuário, Epanig, n.193, v. 19, Belo Horizonte, 1998, p. 111-120.
- _____. Tese "Sindicatos na Administração da Justiça – Uma proposta alternativa de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas a partir da interação tripartite: Junta de Conciliação e Julgamento Sindicatos Rurais de Trabalhadores e Empregadores de Patrocínio". Aprovada no XIV Congresso Brasileiro de Magistrados, Fortaleza, set./95.
- _____. "Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural de Patrocínio". *Suplemento Trabalhista*, n. 195, São Paulo: LTr, 1995.
- _____. "Sindicatos na Administração da Justiça: O núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural de Patrocínio e a Institucionalização dos Equivalentes Jurisdicionais". *Repertório de jurisprudência Trabalhista de Minas Gerais*, Belo Horizonte: RTM, 1996.
- _____. "Os Sindicatos como Agentes de Transformação das Relações de Trabalho e da Administração da Justiça no campo e na cidade". *Revista Genesis – Revista de Direito do Trabalho*, n. 58, Curitiba, out./97, p. 457-466.
- _____. "Mediação e Arbitragem Voluntária nos Dissídios Individuais do Trabalho". *Revista da Faculdade de Direito do Alto Paraná*, Ano 1, n. 1, 1997, p. 33-53.