

MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM VOLUNTÁRIAS NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO

Antônio Gomes de Vasconcelos

Juiz-Presidente da JCI de Patrocínio/MG. 2º Vice-Presidente da Associação dos Magistrados Trabalhistas da 3ª Região.

Sumário

1. Introdução. **2.** Sindicatos na Administração da Justiça. **3.** Perspectivas norteadoras da atuação dos segmentos envolvidos. **4.** Diagnóstico tripartite. **5.** I Encontro de Patrocínio para Modernização das Relações de Trabalho. **6.** Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural de Patrocínio (NICTRP). **6.1.** Natureza jurídica – Objetivos. **6.2.** Composição orgânica. **6.2.1.** Mediação e a deformalização dos litígios. **6.2.2.** Arbitragem voluntária. **7.** Prioridade da tentativa de solução extrajudicial. **8.** Estatuto do NICTRP como norma coletiva. **9.** Efeitos dos acertos realizados perante o NICTRP. **10.** Resultados concretos. **11.** Conclusão.

1 INTRODUÇÃO

As soluções extrajudiciais de litígios (equivalentes jurisdicionais), até passado recente, mereceram pouca atenção, no Brasil. Verificou-se, por conta disto, um certo exclusivismo estatal na solução dos conflitos sociais. Dentre fatores determinantes desta tendência estatizante pode-se destacar a presença de longos períodos de governos autoritários na história brasileira. Se, por um lado, cresceu a desconfiança na capacidade da sociedade de desenvolver mecanismos autônomos para a solução de conflitos, o formalismo processual exacerbado passou a ser visto como mecanismo de defesa contra abusos e injustiças praticados durante os regimes autoritários. A par disto, a concentração do ensino jurídico no estudo dos mecanismos oficiais de

solução de conflitos responde parcialmente pela pouca divulgação e utilização dos meios alternativos.¹

Porém, à medida que se consolida a democratização do País, concomitantemente assiste-se maior demanda pelo acesso à justiça.² Dentre outros fatores, isto nos parece contribuir para o concurso de uma superdemanda pelo acesso aos mecanismos oficiais de solução de conflitos. A consequência mais evidente reflete-se em tendência para o exaurimento da capacidade dos mecanismos tradicionais de absorver e atender satisfatoriamente toda essa demanda. E a superação desse estado de saturamento dos mecanismos estatais, em países de história e tradição mais longas, deve-se ao estímulo e à efetiva implantação de modelos alternativos, extrajudiciais, de solução de conflitos.

Os meios alternativos de solução de conflitos – com destaque para a mediação e arbitragem voluntárias –, antes vistos com reservas, hoje são reconhecidos como uma das saídas para a chamada “crise do Judiciário”, ao lado da ampla tendência à deformalização dos conflitos, expressa na implantação dos juizados de pequenas causas e juizados especiais.

O tema tem despertado maior atenção no meio trabalhista. Após a tentativa de implantação do Sistema Nacional de Arbitragem pelo Governo Federal (1983) e desde 1984, quando ocorreu o manifesto de organizações sindicais brasileiras contrário à implantação de tais equivalentes jurisdicionais, vêm-se renovando tentativas sem êxito neste sentido, dentre as quais se mencionam a proposta do Ministério do Trabalho de instituição da mediação compulsória e arbitragem administrativa facultativa (1985) e outros projetos de lei que restaram arquivados. Ultimamente, mais vigorosamente, o assunto retorna à baila e já se contam inúmeros anteprojetos e/ou projetos neste sentido, como por exemplo o que institui as Comissões Paritárias de Conciliação (ex-ministro Marcelo Pimentel), o credenciamento de órgãos de conciliação prévia perante os Tribunais Regionais do Trabalho (Colégio dos Presidentes e Corregedores dos TRT), as Comissões de Conciliação Prévia (Min. *Barata Silva* e Min. *José Luiz de Vasconcelos*), os Conselhos de Empresa (Prof. *Antônio Álvares da Silva*), etc.; além disso, entidades de

1 Cf. BATISTA, Luiz Olavo. *Revista da Amagis/MG*

2 *Mauro Capeletti* identifica a evolução de um “Movimento Universal de Acesso à Justiça” em que o incremento dos mecanismos extrajudiciais caracteriza sua fase atual.

cúpula representativas de trabalhadores e empregadores (CUT, CGT, FIESP, etc...) assinaram, em conjunto, nota em defesa de um “novo sistema de relações de trabalho”, no qual vem sugerida a proposta de reformulação do sistema de solução de conflitos contemplativos da mediação e arbitragem.

Efetivamente, os tempos são outros. Hoje, é também o próprio Judiciário que está a vislumbrar a descentralização e desregulação dos mecanismos de solução dos conflitos sociais, como forma de preservar-lhe a agilidade, eficiência e credibilidade necessárias ao cumprimento de sua função social, em relação àqueles conflitos cuja natureza impõe atuação exclusiva do Estado. Neste sentido, registre-se pronunciamento do Exmo. Presidente do Supremo Tribunal Federal, no XIV Congresso Brasileiro de Magistrados, realizado em Fortaleza/CE (setembro/95).

Com relação à Justiça Trabalhista, impescinde mencionar que o VI e último Congresso Nacional da Magistratura Trabalhista, realizado em Belém (maio/95), em suas conclusões, propugnou pela necessidade de se fomentar a adoção de mecanismos extrajudiciais para a solução de litígios trabalhistas, como parte de ampla proposta de reformulação do Judiciário Trabalhista, no que foi secundado pelo maior conclave da magistratura nacional – XIV Congresso Brasileiro de Magistrados.

2 SINDICATOS NA ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA³

Entendemos que aos sindicatos incumbe papel relevante na busca de soluções alternativas para a solução dos conflitos emergentes no âmbito das respectivas categorias. Agindo, também aqui, na defesa de interesses das mesmas, estarão fortalecendo e consolidando o amadurecimento do sindicalismo brasileiro.

Efetivamente, a regulação autônoma de equivalentes jurisdicionais encontra-se amparada no princípio da autonomia privada coletiva exercida via negociação coletiva. O reconhecimento das convenções e

3 É, a um só tempo, entitulação de livro que trata dos princípios, fundamentos e objetivos do modelo aqui descrito, além de identificar também tese esboçada no mesmo sentido e com a mesma finalidade, acolhida no VI Congresso Nacional da Magistratura Trabalhista (maio/95, Belém) e aprovada no XVI Congresso Brasileiro de Magistrados (setembro/95, Fortaleza), ambos do signatário do presente artigo.

acordos coletivos como fonte de direito, pela Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XXVI) conferiu aos sindicatos poderes normativos por demais abrangentes. Mesmo em relação a institutos até então intocados pela via negocial, quais sejam, a irredutibilidade salarial e a jornada de trabalho (art. 7, VI, XIII e XIV). Com maior razão há de se compreender autorizada a adoção e regulação de procedimentos extrajudiciais para a composição de dissídios individuais do trabalho.

O presente trabalho tem por objeto expor proposta alternativa de solução extrajudicial de conflito experienciada pelos sindicatos locais, com participação, apoio e incentivo da Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ) de Patrocínio, consistente na institucionalização da mediação e arbitragem voluntária, com supedâneo nos princípios da autonomia privada, da livre associação e da negociação coletiva. Trata-se da constituição do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural de Patrocínio (NICTRP)⁴ pelos sindicatos das categorias econômica e profissional locais, pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, de caráter supra-sindical e composição paritária, criado sob o registro n. 233, do Cartório do 1º Ofício de Patrocínio/MG, cujo Estatuto foi recepcionado por Convenção Coletiva, de modo a assegurar-lhe natureza e efeitos de norma coletiva.

De fato, a criação do NICTRP atende a interesses coletivos e individuais dos integrantes das categorias representadas pelos sindicatos signatários, quando se busca maior conscientização e esclarecimentos dos mesmos, promoção da assistência rescisória (art. 477, CLT), valorização da negociação coletiva e solução de conflitos individuais do trabalho, através da institucionalização de “equivalentes jurisdicionais”.

Os princípios e fundamentos que norteiam a citada experiência e o sistema de solução extrajudicial de conflitos assentado na institucionalização coletiva da mediação e arbitragem voluntárias também foram sufragados em conclave realizados pela Associação dos Magistrados Trabalhistas da 3ª Região, pela Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas e, enfim, pela Associação dos Magistrados Brasileiros.

4 Os setores urbanos – comércio e indústria – acabam de aderir ao sistema aqui exposto de modo que o Núcleo tornou-se rural e urbano.

Entrementes, cabe acentuar que, a par da aprovação da experiência aqui descrita, preconizou ainda o mais alto foro de debates da magistratura nacional, o seguinte:

“Pode e cabe ao Juiz do Trabalho, atuando preventivamente (a atuação do magistrado com vistas à prevenção de litígios insere-se no sentido da conciliação mencionada no art. 114, CF/88), integrando-se na comunidade, conscientizar, incentivar e colaborar para que os sindicatos de classe instituíam, paritariamente, via negociação coletiva, meios alternativos (equivalentes jurisdicionais) para a solução de conflitos trabalhistas de menor complexidade e valor.”⁵

A peculiaridade que se registra é que a tese apresentada vem acompanhada da descrição, em concreto, da referida experiência intersindical de solução extrajudicial de conflitos, cujos resultados vêm sendo extremamente positivos, foi também objeto de aprovação nas citadas instâncias de debates. O sistema consiste na institucionalização privada da mediação e arbitragem voluntárias. A experiência é resultado da atuação conjunta dos Sindicatos de Trabalhadores e Empregadores Rurais e da JCJ de Patrocínio, que teve por consequência a criação do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural de Patrocínio (NICTRP).

3 PERSPECTIVAS NORTEADORAS DA ATUAÇÃO DOS SEGMENTOS ENVOLVIDOS

O concerto das ações integradas determinantes da construção de um sistema autônomo de regulamentação das relações de trabalho na extensão e limites traçados na ordem jurídica, ao lado de outro atuante no campo das soluções extrajudiciais de conflitos decorre de transformação da concepção do papel social de cada um dos segmentos envolvidos.

O diagnóstico abaixo aponta a existência de questões e problemas comuns, cuja superação atende ao interesse de todos. Os sindicatos

5 VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Sindicatos na administração da justiça*. Tese apresentada e aprovada no XIV Congresso Nacional de Magistrados, 20 a 23 de setembro, 1995.

aperceberam-se de que a prática inarredável do confronto e da radicalização podem ceder ao diálogo e à parceria sem, com isto, restar descaracterizado o papel dos mesmos na defesa dos interesses de cada uma das respectivas categorias. O amadurecimento das relações coletivas vem se verificando de forma cada mais intensa, a partir da nítida distinção por parte das categorias envolvidas, de dois campos de atuação sindical nos quais se distinguem: **a)** áreas de interesse comum (convergência de interesse) onde a atuação cooperativa e solidária entre as categorias faz surtir efeitos inequivocamente mais vantajosos para os trabalhadores e empregadores por elas representadas, se estas resolvem conjugar seus esforços para solução de problemas e dificuldades cuja superação resulte em benefício comum; **b)** áreas em que não há especificamente comunhão de interesses (divergência de interesse), caracterizadas pela oposição de reivindicações e resistências cuja superação requer o percurso dos caminhos tradicionais da prática sindical, preferencialmente a negociação coletiva ou, como último recurso, a greve.

Tal filosofia de atuação vem assim resumida no texto que se transcreve abaixo:

“Urge, portanto, realizar um sindicalismo consciente, claro quanto aos seus objetivos e sincero, de modo a se despertar entre as categorias a boa-fé e confiança recíprocas. Abrindo-se aí duas vertentes da prática sindical, calcada sempre nesses dois pilares retromencionados: **a)** o sindicalismo de parceria que é expressão do encontro dos empregadores e trabalhadores, através de seus sindicatos, para num esforço conjunto e cooperativo buscar soluções eficazes para as questões pertinentes às relações de trabalho travadas no âmbito de suas representações e que sirvam a ambos os segmentos; **b)** o sindicalismo unidirecional, dirigido à defesa de direitos e interesses restritos ao âmbito da própria categoria, sem se cogitar de interesses da categoria econômica ou profissional adversa... É fácil perceber que quanto maior a consciência e a maturidade de ambas as categorias e de seus sindicatos representativos, maior será o passo dado em direção à prática do sindicalismo de parceria.”⁶

6 VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Sindicatos na administração da Justiça*. Belo Horizonte: Del Rey, 1995, p. 62.

Vale dizer que não se trata pois da sujeição dos interesses de quaisquer das categorias envolvidas aos da outra, muito menos da neutralização de ações sindicais desvinculadas do sistema criado e que ora se expõe; por exemplo, aquelas ações desencadeadas com vistas à melhoria da condição social dos trabalhadores. Trata-se, outrossim, de ações conjuntas desencadeadas no sentido da busca de solução para questões e problemas comuns às categorias envolvidas, da qual exsurjam resultados e benefícios comuns. Daí o porquê da grande importância que se atribui ao Estatuto do Núcleo enquanto instrumento delimitativo do campo de atuação conjunta dos signatários, além de fixar as “regras do jogo”. Muito importou a delimitação da área de interseção de interesses e das atividades intersindicais, até porque, em razão da atuação conjunta e paritária dos sindicatos signatários, atribuiu-se à entidade criada caráter supra-sindical.

Da mesma maneira, a disposição da Junta de Conciliação e Julgamento para o diálogo e para pôr em mesa, diante dos trabalhadores e empregadores, seus problemas e dificuldades institucionais no enfrentamento do desafio de buscar prestação jurisdicional menos morosa e mais eficiente, revela a necessária transformação da concepção acerca do papel social do juiz enquanto cidadão, na esteira das diretrizes traçadas nas conclusões dos últimos Congressos da Magistratura Trabalhista Nacional, com destaque para o V CONAMAT (Porto Alegre, maio/1994). Tal posicionamento implica uma maior aproximação e diálogo entre o Judiciário e a sociedade, sem comprometimento da necessária imparcialidade do primeiro. E, ainda, no sentido de que o estímulo à criação de mecanismos extrajudiciais de solução de conflitos comporta atuação preventiva da afastada movimentação de todo o aparato judicial. Em nossa modesta consideração isto significa a parcela de contribuição que o próprio Judiciário, sem extrapolação de suas atribuições, poderá prestar no sentido da transposição do que tem sido chamado de “crise do Judiciário”.

4 DIAGNÓSTICO TRIPARTITE

Antes de se passar à exposição dos fundamentos e objetivos do NICTRP, é oportuno fazer menção ao diagnóstico, realizado a três mãos – sob a ótica dos trabalhadores, empregadores e da Junta de Conciliação

e Julgamento local, no qual se traduz, de forma sintética, panorama das relações de trabalho locais.

Diagnóstico este que, *mutatis mutandis*, de alguma forma, segundo conseguimos apreender até aqui, dá idéia das tendências de um diagnóstico global das relações de trabalho e da situação do judiciário trabalhista de um modo geral.

O diagnóstico realizado, como primeiro resultado da integração e interação dos segmentos envolvidos, direta ou indiretamente, nas relações de trabalho local (trabalhadores, empregadores e Judiciário trabalhista), pontuou as seguintes constatações:

a) os mecanismos oficiais de solução dos litígios trabalhistas são insuficientes, morosos e dispendiosos;

b) os custos da demanda são, com frequência, superiores aos valores de acordos judiciais celebrados em se tratando de questões de menor complexidade e modesto valor econômico;

c) 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 ou pelo pagamento de importâncias indevidas pelo empregador;

d) 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;

e) 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 em face da insuficiência da assistência que é prestada; sendo de se 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;

f) 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 irremediável 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;

g) 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 conseqüente geração de postos de trabalho, além da diminuição daqueles existentes (ex.: destruição de casas destinadas a trabalhadores em propriedades rurais, destruição de lavouras cafezeiras atribuída às dificuldades provenientes das relações de trabalho);

h) enorme contingente das demandas ajuizadas são simples e de pequeno valor (80%), e embora parcela significativa termine em acordo (60%), o respectivo processamento, muitas vezes, representa um custo mais elevado que o valor da própria avença;

i) 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.

5 I ENCONTRO DE PATROCÍNIO PARA MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO⁷

Em 31 de março, 1º e 2 abril/95, a prática desenvolvida pelo referido Núcleo Intersindical foi amplamente analisada e debatida por lideranças de trabalhadores e empregadores rurais em níveis local, estadual e nacional, com participação das confederações e federações de trabalhadores e empregadores rurais (CONTAG, CNA, FAEMG e FETAEMG), de ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST), juízes do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) – 3ª Região e de 1ª instância, de representantes da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e que contou, dentre 30 palestrantes e debatedores, com exposições do

7 Evento realizado em abril/95, onde se debateu e aprovou a proposta e a prática aqui descritas e que contou com a participação de representantes dos trabalhadores, empregadores e do Judiciário originários das instâncias locais, estaduais e federais de representação.

Min. *Orlando Teixeira da Costa* (TST), Min. *José Francisco da Silva* (TST), *Juiz Antônio Álvares da Silva*, *Juiz Carlos Alberto Reis de Paula* e *Juiz Márcio Túlio Viana* (TRT- 3ª Região) e Prof. *Octávio Bueno Magano*. As proposições abaixo, aprovadas mediante adesão absoluta e coesa dos encontristas – mais de 300 representantes dos meios sindical, judicial, obreiro e empresarial –, expressam as conclusões⁸ do citado encontro:

1. A legislação e modos de solução de conflitos trabalhistas atuais não atendem satisfatoriamente aos interesses dos trabalhadores, empregadores e do próprio Estado.
2. Deve ser estimulada a atual tendência à descentralização e desmonopolização dos mecanismos de solução dos conflitos sociais, incluídos os trabalhistas.
3. Aos sindicatos incumbe o papel proeminente na administração de mecanismos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas de menor complexidade e modesto valor econômico.
4. É constitucional e legal a instituição de pessoa jurídica de caráter supra-sindical e privado, por sindicatos, com os fundamentos e objetivos insertos no art. 2º e 3º, do Estatuto-Proposta, publicado no livro *Sindicatos na Administração da Justiça*.⁹
5. Admite-se a atuação tripartite junto ao Núcleo – interação entre trabalhadores, empregadores e Judiciário trabalhista – reservando-se aos juízes o papel exclusivo de dialogar, orientar e atuar como catalisador da aproximação dos sindicatos de classe, estimulando-os à criação de mecanismos extrajudiciais de litígios trabalhistas menos complexos e de pequeno valor.
6. O Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural de Patrocínio, com os fundamentos, objetivos e propostas preconizadas no Estatuto-Proposta, a ser adotado pelos sindicatos signatários via convenção coletiva, é prática que deverá ser estimulada.
7. Ao Núcleo Intersindical serão submetidos os conflitos individuais de pequeno valor econômico e de menor complexidade fática ou jurídica, como fixado no Estatuto-Proposta.

8 Estas conclusões foram aprovadas em plenário do I Encontro...para divulgação (Patrocínio, 2/4/95).

9 VASCONCELOS, Antônio Gomes. *Sindicato na administração da justiça*. Belo Horizonte: Del Rey, 1995, p. 177/195.

8. Os juízes do trabalho poderão atuar extrajudicialmente, dialogando, colaborando e propondo aos sindicatos a transformação das relações de trabalho e do modo de solução de seus conflitos.

9. A conveniência ou não da manutenção do Conselho de Arbitragem (arts. 16 a 20, Estatuto-Proposta) junto ao Núcleo será objeto de deliberação dos próprios sindicatos signatários por ocasião da instituição do respectivo Núcleo.

10. Recomenda-se às federações e/ou confederações sindicais, bem assim, aos órgãos representativos dos magistrados trabalhistas a iniciação de entendimentos com vistas a um acompanhamento da criação de futuros núcleos intersindicais em outras localidades.

(Obs.: Estas conclusões foram aprovadas pelo plenário, para divulgação. Patrocínio, 2 de abril de 1995.)”

6 NÚCLEO INTERSINDICIAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA RURAL DE PATROCÍNIO (NICTRP)¹⁰

O diagnóstico estampado acima – como já referenciado – detectou a existência de um campo: a ação sindical convergente atenderia a interesses dos segmentos envolvidos. Aos trabalhadores interessava solução justa e célere para suas questões, aos empregadores interessava solução definitiva, menos dispendiosa de seus acertos trabalhistas e, à JCJ de Patrocínio interessava reguardar-se para a solução de questões verdadeiramente litigiosas e manter sua capacidade de absorção e solução satisfatória dos conflitos locais, de forma eficiente e exemplar. Isto em decorrência do estancamento do crescimento desenfreado de demandas singelas (dotadas de menor grau de complexidade) ou de litigiosidade aparente.

Os sindicatos e a Associação dos Cafeicultores locais, em parceria, dispuseram-se ao diálogo e ao trabalho conjunto, juntamente com a Justiça trabalhista local, para, numa experiência de interação tripartite,

10 Pessoa jurídica de direito privado, da espécie sociedade civil, que tem por signatários o Sindicato Rural de Patrocínio e o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Patrocínio, com registro no Cartório do 1º Ofício da Comarca de Patrocínio/MG, n. 233, f. 175v/176v, livro B, n. 11.

promoverem a institucionalização da mediação e arbitragem voluntárias, com a estrutura, funcionamento e resultados que a seguir se expõem

A Junta de Conciliação e Julgamento de Patrocínio, participou, mediou, e serviu como catalisador do processo de criação do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural de Patrocínio, responsabilizando-se pela tradução jurídica da proposta através do Estatuto do referido Núcleo, discutido e aprovado pelos sindicatos signatários.¹¹

6.1 Natureza Jurídica – Objetivos

O NICTRP é pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, de caráter supra-sindical e de composição paritária. Inicialmente teve por signatários o Sindicato Rural de Patrocínio e o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Patrocínio, Hoje, aderiram ao sistema o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e a Associação Comercial e Industrial de Patrocínio. O Núcleo deixou de ser eminentemente rural para estender seu campo de atuação aos setores urbanos. Estes incentivados pelo fato de que os problemas do campo foram compostos de maneira satisfatória e adequada dentro da sistemática daquela entidade.

São objetivos da entidade criada:

a) solucionar conflitos trabalhistas de menor complexidade e valor através da institucionalização privada da *mediação e arbitragem voluntárias*;

b) prestar a assistência sindical prevista no art. 477/CLT;

c) diagnosticar permanentemente os problemas trabalhistas locais com vistas à melhoria, racionalização e aperfeiçoamento das relações de trabalho locais através do estímulo à negociação coletiva conducente à modernização e adequação da legislação trabalhista às peculiaridades regionais;

d) incentivar a boa-fé nas relações de trabalho e o cumprimento de direitos e obrigações trabalhistas por trabalhadores e empregadores através da conscientização e esclarecimento dos mesmos;

e) conscientizar e informar trabalhadores e empregadores acerca de matérias trabalhistas de seu interesse;

11 VASCONCELOS, Antônio Gomes de. *Sindicatos na administração da justiça*. Belo Horizonte: Del Rey, 1995, p. 177/195.

f) promover o diálogo e o intercâmbio entre sindicatos e Justiça do Trabalho locais, através de ações conjuntas com o fim de alcançar os objetivos do Núcleo.

A constituição de pessoa jurídica com tais objetivos está amparada nos princípios constitucionais da autonomia privada, da livre associação e da negociação coletiva, uma vez que, em relação a este último, seus estatutos foram recepcionados por norma coletiva vigorante entre as partes. É que, em razão do reconhecimento, pela Constituição, da negociação coletiva como fonte autônoma de direito (art. 7º, XXVI), a recepção das cláusulas estatutárias por convenção coletiva intersindical confere-lhes natureza de norma coletiva, prevalente sobre as categorias representadas pelos sindicatos signatários.

6.2 Composição orgânica

Conforme previsão estatutária, o NICTRP, cuja estrutura é essencialmente paritária, integra-se por um órgão deliberativo, um órgão executivo, dois órgãos de composição extrajudicial de litígios trabalhistas. O primeiro – Conselho Tripartite – representa a institucionalização de um foro permanente de diálogo e negociação entre os sindicatos signatários, responde pela administração e gerenciamento do Núcleo. A representação do NICTRP e a execução de seus objetivos e das decisões do Conselho Tripartite cabe ao diretor executivo.

A atuação do NICTRP, no que tange à assistência rescisória e à composição extrajudicial de conflitos trabalhistas, é desempenhada pela Seção Intersindical de Conciliação (*mediação*) e pelo Conselho de Arbitragem (*arbitragem voluntária*).

6.2.1 Mediação e a deformalização dos litígios

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 disso, 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 n. 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 acertamento de suas pendências. Via de regra, o pagamento ocorre, de imediato, no ato do acertamento. 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 NICTRP tem obtido grandes resultados e alcance social. Os acertos são realizados total e corretamente, 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 cumpre o acerto rescisório sem constranger o empregado a sujeitar-se a propostas imorais de acordo, perdura a paz e a harmonia nas relações de trabalho e a possibilidade de reatamento da relação de trabalho, quando rompida, dentre outros benefícios.

Nos acordos, em geral, 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 NICTRP, “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).

6.2.2 Arbitragem voluntária

Na estrutura do Núcleo a arbitragem é desempenhada pelo Conselho de Arbitragem (CAR).

A arbitragem voluntária está regulada na recente Lei n. 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 NICTRP, 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 NICTRP, nos quais a mediação não tenha logrado êxito. O Conselho de Arbitragem é órgão colegiado integrado por 12 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".

Os dissídios individuais sujeitos à apreciação do CAR serão dirimidos sempre por três árbitros sorteados dentre os 12 componentes da plêiade arbitral, sendo que integrará sempre a tríade um bacharel em Direito ou advogado, que será o relator da sentença arbitral dirimente do litígio.

Aquele órgão cabe o exercício do juízo arbitral, no tocante a conflitos existentes entre os próprios sindicatos integrantes do NICTRP e, naqueles casos (excepcionais) em que a autocomposição mediada pela SIC resulte sem êxito quanto a dissídios individuais 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 NICTRP 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.

7 PRIORIDADE DA TENTATIVA DE SOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL

Norma coletiva local em vigor estabelece que “Antes do ajuizamento de qualquer reclamação trabalhista recomenda-se aos trabalhadores e empregadores rurais o comparecimento ao Núcleo”. Apenas recomenda. A questão que se levanta é a seguinte: poderão os sindicatos ciosos da eficácia das soluções aviadas perante o NICTRP estabelecer a obrigatoriedade da tentativa extrajudicial para solucionar seus litígios, antes do ajuizamento de ação trabalhista, em matéria sujeita à atuação daquela entidade?

Estamos em que a matéria será objeto de maior debate e alcançará solução madura com o correr do tempo. Admitimos que a Constituição Federal confere aos sindicatos autonomia normativa para estabelecer tal procedimento, sem ferir o inarredável direito de ação de que é titular todo cidadão. Primeiro, porque não se trata da edição de norma processual, como se tem dito para sustentar que a competência é da União legislar neste campo. Segundo, porque a matéria pertine a procedimentos a serem adotados pelos integrantes das categorias destinatárias de tal norma coletiva e não procedimento a ser adotado em processo judicial; desejam as categorias que todos os seus integrantes submetam

suas questões à atuação e triagem do Núcleo, o que não significa usurpação do princípio da reserva legal concernente à edição de norma de Direito Processual, já que a norma daí resultante não é genérica e abstrata como é a lei. Neste sentido, não há violência ao direito de ação, que no caso das referidas categorias, estaria condicionada à prévia tentativa de autocomposição extrajudicial, por força de norma coletiva deste jaez.

Aos trabalhadores e empregadores é garantido o acesso direto ao judiciário trabalhista local, ainda que sequer conduza sua questão ao conhecimento do NICTRP; em verdade, põe-se à disposição dos trabalhadores e empregadores os “equivalentes jurisdicionais” nomeados acima, os quais concorrerão com o poder estatal na solução de litígios menos complexos. Vencerá a salutar concorrência o que prestar serviços melhores, com maior agilidade e eficiência; o que, no campo de atuação do NICTRP, tem-se verificado em favor deste último, como se verá adiante, a partir das demonstrações estatísticas.

8 ESTATUTO DO NICTRP COMO NORMA COLETIVA

O Estatuto e normas internas do Núcleo têm natureza de norma coletiva desde que foi convencionada cláusula coletiva contendo o seguinte teor: “O Estatuto do Núcleo é parte integrante desta convenção coletiva”. Assim, cada artigo, cada cláusula, cada norma inserta no Estatuto converteu-se em norma coletiva no momento que a referida Convenção Coletiva as recepcionou, *in totum*, nesta condição. Aqui justifica-se a extensão do sistema instituído pelos Sindicatos a todos os integrantes das categorias envolvidas.

9 EFEITOS DOS ACERTOS REALIZADOS PERANTE O NICTRP

Em conformidade com os respectivos Estatutos, estão sujeitas à atuação do Núcleo as seguintes questões: **a)** dissídios individuais ocorridos na constância do contrato de trabalho; **b)** dissídios individuais verificados após o término do contrato de trabalho; e **c)** acertos rescisórios (assistência rescisória). Na hipótese de litígio a atuação restringe-se aos casos menos complexos. É vedado ao Núcleo conhecer

de casos em que haja negativa do vínculo de emprego ou alegação de dispensa por justa causa, salvo nos casos de reconhecimento do primeiro e desdita da segunda.

A quitação dos acertos rescisórios viabilizados perante o NICTRP, assim como dos acordos celebrados, dá-se sob os efeitos e condições expressos na jurisprudência do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho (TST) cristalizada no Enunciado n. 330. A substancial assistência e mediação feitas através dos conciliadores da Seção de Conciliação, conduzem a manifestação de vontade válida e indefectível, seja da parte do trabalhador (assistido pelo representante do Sindicato dos Trabalhadores), seja da parte do empregador (assistido pelo representante do Sindicato dos Empregadores).

O pagamento futuro de verbas acertadas e inscrito em documento próprio firmado pelas partes e pelos conciliadores dá lugar à formação de título extrajudicial (art. 585, II, CPC), suscetível de execução judicial, uma vez cumpridas as formalidades legais.

Nas raras hipóteses em que o dissídio individual é encaminhado ao Conselho de Arbitragem, a respectiva sentença arbitral constitui-se em título judicial (art. 584, III, CPC). Embora, diferentemente do legislador, entendamos no sentido de que, ao dispensar a homologação judicial, a sentença arbitral deixou de ser título judicial para tornar-se extrajudicial.

10 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:

- a) 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.

b) No campo da solução de litígios:

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

Ano	1991	1992	1993	1994
N. Processos	227	276	459	833

Ano	1995	1996		
N. Processos	556	271		

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

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

Ano	1994	1995	1996	TOTAL
Casos atendidos	2.227	9.348	4.821	16.396
Casos solucionados	2.200	9.242	4.766	16.208
Casos encaminhados à Justiça	27	106	55	288

Ps.: 1) A tabela acima é expressão do movimento do NICTRP durante o período de sua existência, sendo que no ano de 1996 o levantamento estende-se até o mês de agosto.

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

11 CONCLUSÃO

A pouca prática e incentivo à autocomposição no campo dos dissídios individuais estimulou, por outro lado, o que o Ministro *Orlando Teixeira da Costa* cunhou de “vício da litigiosidade”.

Mas, inequivocamente, a prática vem demonstrar a viabilidade da institucionalização dos “equivalentes jurisdicionais” (mediação e arbitragem privadas), pelos sindicatos profissionais e econômicos, através do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista.

Urge reverter este quadro, concedendo aos sindicatos importante espaço de atuação neste campo da busca de soluções extrajudiciais para os dissídios individuais, que vêm aumentando vertiginosamente, tornando a Justiça do Trabalho – criada para ser célere custosa e morosa. O periódico aumento de juízes e órgãos judiciais, por si só, tem se mostrado insuficiente para fazer frente à demanda crescente em desproporção à capacidade de sua absorção pela Justiça do Trabalho, salvo exceções.

A implantação de mecanismos extrajudiciais de auto e heterocomposição de litígios trabalhistas, pelos sindicatos, é, comprovadamente, um caminho salutar. Estes, com ampla experiência nas questões pertinentes às respectivas categorias e próximos das partes, são os agentes sociais mais abalizados para instituir mecanismos desta natureza.

Preservar-se-á assim a Justiça do Trabalho dos males advindos da demora na solução dos conflitos que resulta em descrédito social. Ficará resguardada para atuar naquelas questões de maior complexidade e de alta indagação ou naquelas em que a mediação privada se revele sem êxito. Tal medida poderá ainda permitir a ampliação da competência daquela Justiça especializada, como preconizado no VI Congresso Nacional da Magistratura Trabalhista, para a inclusão de litígios provenientes das relações de trabalho, hoje fora de seu alcance, tais como, “crimes contra a organização do trabalho, as questões acidentárias, previdenciárias...”, etc.

Assim possa ela cumprir seu relevante e indeclinável papel de solucionar os complexos e verdadeiros litígios sociais (que, por certo, subsistirão e estarão além da capacidade de solução pelos particulares) com agilidade, exemplaridade e justiça; de forma condizente com os anseios sociais.

Mas, tudo isto só será possível – ainda que seja urgente – se os sindicatos assumirem conduta compatível com uma visão mais abrangente de seu papel; o Poder Judiciário adotar postura mais comprometida com os interesses dos destinatários dos seus serviços, desfa-

zendo o mito da neutralidade, apoiando e estimulando as iniciativas dos sindicatos; e as tendências corporativistas de setores ou segmentos que vêm usufruindo indevidamente do *status quo* abrirem mão destas vantagens em prol da melhoria do sistema de regulamentação e solução de conflitos do trabalho, neste nosso Brasil.

Vislumbra-se o benefício dos verdadeiros destinatários, o trabalho e o empregador, desta estrutura que precisa ser transformada.

