

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE – FURG
FACULDADE DE DIREITO – FADIR
BACHARELADO EM DIREITO**

IVAN FELIX PASSOS

**A ARBITRAGEM E A MEDIAÇÃO COMO FORMAS DE SOLUÇÃO DE
CONFLITOS TRABALHISTAS**

Rio Grande/RS 2014

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE – FURG
FACULDADE DE DIREITO – FADIR
BACHARELADO EM DIREITO**

IVAN FELIX PASSOS

**A ARBITRAGEM E A MEDIAÇÃO COMO FORMAS DE SOLUÇÃO DE
CONFLITOS TRABALHISTAS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado a FURG de Rio Grande, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Bacharel de Direito.

Orientador: Prof. Dr. Eder Dion de Paula Costa

Rio Grande/RS 2014

Dedicatória

Dedico a monografia aos familiares, sem os quais nada seria possível. Ao meu Orientador, que passou de professor a guia, amigo e conselheiro inestimável nestes dias de trabalho. A todos os mestres que tive do início de minha alfabetização aos dias atuais. E por fim, aos amigos, poucos e bons, que acompanharam, fizeram e fazem parte da minha história.

EPÍGRAFE

Branda Liberdade

Os olhos já não tem cor

No rosto, as marcas de uma vida dura que ele levou

No copo, o fogo que acalenta a dor

Nos olhos, a fumaça camufla a paisagem onde reina o terror

Liberdade, ela é branda e velada só de madrugada

Se acaba se o sol já raiou

Verdades não se desfazem com o tempo

Escolhas podem te fazer detento

Seus poros ele doou

Suor, é o vento que move os moinhos que geram valor

Pros bolsos daqueles que matam a cor

Da alma, entorpecendo sonhos que um dia almejar ele ousou

Engrenagens, bem montadas não param usando de graxa

As vidas que escravizou

A vida do trabalhador

Engrenagens, bem montadas não param usando de graxa

As vidas que escravizou

Leva a vida nos ombros caídos

Sem mesmo vê-la passar

Suas feridas não sangram, nem doem

Não podem fazê-lo parar

Mas um dia encontrará a paz

Se Deus quiser

Mas quando ele encontrar a paz

Terá outro em seu lugar

(Maneva)

RESUMO

Este trabalho tem como o objetivo analisar os institutos da Arbitragem e Mediação, bem como sua inserção, eficácia e aplicabilidade no âmbito da Justiça do Trabalho brasileira. O método adotado para a elaboração do conteúdo foi a pesquisa em obras relativas ao tema, artigos publicados em revistas eletrônicas, convenções coletivas internacionais, legislação vigente, decisões de tribunais e notícias de periódicos nacionais de grande circulação. O fim, dessa diversidade de material coletado foi corroborar para um melhor entendimento sobre o tema e sua real inserção na sociedade atual.

Palavras chave: Arbitragem. Mediação. Aplicabilidade. Justiça do Trabalho

ABSTRACT

This work has as objective to analyze the institutes of Arbitration and Mediation, as well as their integration, effectiveness and applicability in the context of the Brazilian Labor Justice. The method adopted for the preparation of the content was the research works related to the topic, published articles in electronic journals, international collective agreements, current legislation, court decisions and news from national newspapers of general circulation. The purpose of this diversity of material was collected to corroborate a better understanding of the subject and its actual introduction in today's society.

Keywords: Arbitration. Mediation. Applicability. Labour Court

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	07
1. ARBITRAGEM E MEDIAÇÃO INSTITUTOS INSERIDOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO	
1.1 Arbitragem e Mediação: Breve relato histórico e aspectos gerais.....	08
1.2 Experiência de outras sociedades utilizando a mediação ou a arbitragem como instrumento apaziguador de conflitos.....	12
1.3 Arbitragem e Mediação na Justiça do Trabalho.....	16
2. APLICABILIDADE DA MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM NOS CONFLITOS TRABALHISTAS	
2.1 Princípios constitucionais e trabalhistas que norteiam a Arbitragem e Mediação no âmbito da Justiça do Trabalho.....	21
2.2 Distinções entre Arbitragem, Mediação e Conciliação.....	23
2.3 Aplicabilidade na Justiça do Trabalho brasileira	25
2.4 Os benefícios dos institutos em questão para o trabalhador e para o empregador	31
3. O CASO DOS RODOVIÁRIOS EM PORTO ALEGRE/RS (2014)	
3.1 Breve relato.....	36
3.2 Participações da mediação/arbitragem na solução do impasse.....	37
3.3 Desfecho fático e jurídico.....	40
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42

INTRODUÇÃO

Diante do cenário do Judiciário nacional, frequentemente lidando com a falta de celeridade, que torna muitas vezes a busca pela proteção jurisdicional inútil, falta de harmonização nas decisões proferidas pelos magistrados por todo o país consequente insatisfação com o resultado de uma sentença. Ademais, vislumbrando o cada vez maior ingresso de ações judiciais nos Tribunais brasileiros, a falta de comunicação gerada por uma sociedade globalizada e prejudicada pela falta de comunicação ocasionada pelo grande número de informações difundidas em pouco tempo e muitas vezes de forma equivocada e incompleta. Foi almejado produzir um trabalho voltado para questões atuais, que possam servir como interessantes alternativas a jurisdição e contribuir de fato para trazer uma problemática em conjunto de uma solução sensata e possível.

A presente monografia tem como objetivo abordar as principais características de dois institutos de solução extrajudicial de conflitos, a Arbitragem e a Mediação, bem como sua aplicabilidade e eficácia no âmbito da Justiça do Trabalho. O trabalho busca analisar os dois elementos em conjunto com a legislação local, as quais permitem sua inserção no ordenamento jurídico brasileiro, bem como tecer um olhar crítico, contemplando os benefícios do uso dessas formas alternativas ao trabalhador, que já sofre com diversos problemas e buscar outras alternativas para facilitar sua busca, diversas vezes não tão simples, por direitos fundamentais e básicos como o simples acesso a verdadeira justiça, a justiça de fato, que traz a verdadeira solução ao litígio.

Portanto, é através dessa análise, juntamente com os pontos apontados como positivos para a utilização dos dois institutos em questão, experiências em outras sociedades, tanto de países considerados de primeiro mundo quanto de Estados que vivem problemas semelhantes aos encontrados no Brasil, e um caso prático ocorrido recente que busca se atingir o objetivo final, qual seja, mostrar além da jurisdição habitual, mostrar a existência de outras formas de solução de litígios e possivelmente fomentar uma “desbanalização” do ingresso de toda e qualquer questão à apreciação do Poder Judiciário.

1. ARBITRAGEM E MEDIAÇÃO INSTITUTOS INSERIDOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

1.1 Arbitragem e Mediação: Breve relato histórico e aspectos gerais

A arbitragem, como forma heterônoma de resolução de conflitos, tem registro já na Antiguidade, entre os povos gregos, tendo como exemplo o Tratado de paz firmado entre as cidades Estado de Esparta e Atenas em 445 a. C.. Adiante, passando para o período pré-clássico e clássico da história da humanidade, existem evidências da utilização de tal instituto, sob o título de *“litis contestatio”*, no direito civil romano, onde o juiz privado era o terceiro, encarregado de resolver os conflitos. Já que, nesse período, na sociedade em questão, o Estado não intervinha nos litígios de seu povo. E, percebiam-se diversas semelhanças no instituto romano com a atual arbitragem, dando certa liberdade ao árbitro, na época, para alcançar a resposta mais satisfatória a seu juízo admitindo-se execução forçada ao laudo arbitral proferido.¹

No Brasil, o primeiro contato com a arbitragem se deu mediante a colonização portuguesa nas Ordenações Filipinas, livro II. Após, no Código Comercial de 1850, trazendo característica obrigacional nas causas entre sócios da mesma sociedade, tal característica foi abolida no Código Civil de 1916, bem como, nos Códigos de Processo Civil de 1939 e 1973, tornando-a assim mera faculdade. E, com a globalização, as relações comerciais com o exterior em grande escala, passaram a ocupar um lugar de destaque na economia do país, e o relacionamento de particulares com outros Estados fez com que houvesse a necessidade do país aderir aos tratados internacionais. Dessa forma, pode ser considerado marco no

¹ MORAIS, Jose Luis Bolzan de/ **Mediação e arbitragem: alternativa à jurisdição!**/ Jose Luis Bolzan de Moraes, Fabiana Marion Splenger. 3. ed. ver. E atual. Com o Projeto Lei do novo CPC brasileiro (PL 166/2010), Resolução 125/201 CNJ – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p.213

desenvolvimento da arbitragem a promulgação da Convenção do Panamá de 1975 em maio de 1996, extinguindo a distinção entre arbitragem interna e externa.²

Assim, pode se considerar, atualmente, a arbitragem como método extrajudicial e de forma voltária na solução de conflitos onde os litigantes elegem um terceiro, o árbitro, que entendem ser capaz de solucionar suas divergências onde o Estado atuaria somente como regulamentador do processo como executor das decisões proferidas no juízo arbitral.(sentença arbitral).³

Após esse período, a legislação pátria vem adaptando e instituído a sociedade atual, tendo legislação atual específica datada em 23 de setembro de 1996, Lei 9.307/96, previsão constitucional, nos arts. 114, §§ 1º e 2º da CF/88⁴, bem como, projeto de lei nº 406 de 2013, aprovado no Senado, o qual visa ampliar e incentivar o uso da arbitragem no atual ordenamento jurídico.

Ainda, cabe salientar a presença do instituto em estudo em diferentes sociedades no âmbito trabalhista como: EUA, Canadá, Austrália, Japão, Espanha, Portugal, Alemanha, França, que quando utilizado, normalmente em matéria de contratos coletivos de trabalho, gera efeitos de convenção coletiva, ocorrendo após a falta de êxito em conciliação e mediação respectivamente, sendo indispensável a fundamentação e cabendo recurso perante Corte Superior Arbitral⁵.

A mediação teve início na Universidade de Harvard no Século XX e surgiu como alternativa extrajudicial, exposta a diversas áreas do conhecimento, foi ganhando a chamada transversalidade, a qual consiste na abrangência de vários

² MORAIS, Jose Luis Bolzan de/ **Mediação e arbitragem: alternativa à jurisdição!**/ Jose Luis Bolzan de Moraes, Fabiana Marion Splenger. 3. ed. ver. E atual. Com o Projeto Lei do novo CPC brasileiro (PL 166/2010), Resolução 125/201 CNJ – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p.214.

³ MARTINS, Sergio Pinto, **Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros**-30. Ed. – São Paulo: Atlas, 2012.p. 61.

⁵ LORENTZ, Lutiana Nacur/ **Métodos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas: comissões de conciliação prévia, termos de ajuste de conduta, mediação e arbitragem**/ Lutiana Nacur Lorentz. – São Paulo: LTr, 2002,p. 39.

saberes para chegar a um fim. É utilizada como veículo de transmissão de democracia, através da horizontalização das relações humanas⁶.

Porquanto, o instituto retro é, também, método extrajudicial de resolução de conflitos. Sendo uma alternativa jurisdicional que tem se mostrado eficaz em diferentes sociedades contemporâneas. Tal alternativa consiste na utilização de um mediador (terceiro neutro), profissional devidamente capacitado, para, de maneira autocompositiva, buscar a melhor solução para o conflito⁷.

Sobre o tema, pode se afirmar que “o tratamento do conflito pela mediação pode acontecer mediante uma pluralidade técnicas que vão da negociação à terapia. Os contextos nos quais é possível aplicá-la são vários: mediação judicial, mediação no Direito do Trabalho, entre outros⁸. Possuem como base o princípio de religar aquilo que se rompeu” (Spengler,2010,p. 319). Assim, pode ser observada na mediação uma grande possibilidade de sua utilização na solução de conflitos.

Ainda na classificação da mediação, é válido citar Luis Alberto Warat que considera atualmente a mediação como forma “ecológica de resolução de conflitos sociais e jurídicos, uma forma na qual o intuito de satisfação do desejo substitui a aplicação coercitiva e terceirizada de uma sanção legal.”⁹ A substituição coercitiva referida pelo autor é explicada pelo fato de não haver um terceiro sentenciando ou arbitrando a melhor solução do conflito e sim a figura do mediador aconselhando e sugerindo as partes a melhor decisão para findar a desavença, evitando dessa forma o ingresso do dissídio na jurisdição local.

No entanto, existe uma divergência doutrinária no que diz respeito a classificação da mediação como forma de solução de conflitos trabalhistas onde alguns autores classificam como autocomposição, sendo um forma de solução de conflito realizada pelas próprias partes, ou heterocomposição, quando a solução é obtida por um terceiro(mediador).

⁶ MUSKAT, Malvina Ester. **Guia prático de mediação de conflitos**/ Malvina Muskat. 2ª edição ver. São Paulo: Summus, 2008, p. 15.

⁷ FISCHER, Roger, **Como chegar ao sim: negociação de acordos sem concessões**,2005, p. 53.

⁸ MUSKAT, Malvina Ester. **Guia prático de mediação de conflitos**/ Malvina Muskat. 2ª edição ver. São Paulo: Summus, 2008, p. 33.

⁹ WARAT, Luis Alberto. **Ecologia, Psicanálise e Mediação**, Trad. De Julieta Rodrigues, Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1995, p.5.

Para Sergio Martins Pinto, a mediação ocorre quando um terceiro, chamado pelas partes, soluciona o conflito propondo a solução aos litigantes, sendo geralmente extrajudicial.¹⁰

Por outro prisma, Franco Filho entende ser um método de autocomposição, junto da conciliação e negociação coletiva, já que o mediador apenas facilita o diálogo entre as partes e não interfere objetivamente na decisão, auxiliando dessa maneira na obtenção de um acordo formulado pelos próprios pólos da lide. Fazendo dessa maneira, com que seja tomada a decisão mais harmônica para resolução do conflito antes existente.¹¹

Seguindo a mesma linha, Carlos Henrique Bezerra Leite considera a mediação uma forma direta de solução do conflito, onde os litigantes, sem emprego da força e de comum acordo, fazem-se concessões recíprocas mediante ajuste de vontades.¹²

Na mediação, não existe a “violência” do procedimento judicial e as duas partes do litígio buscam de forma mais harmônica possível atingirem o seus interesses, sem imposição de sentenças ou decisões, já que a decisão é proferida pelas próprias partes. Portanto, o instituto observado surge como uma alternativa célere e econômica de solução de conflitos, podendo ser utilizada em processos cíveis, de família e trabalhista¹³.

Ademais, é imprescindível ressaltar a importância do mediador no processo supracitado, o qual atua como agente de transformação, assumindo um papel instrumental de facilitador, onde, através da comunicação deverá expor a cada uma das partes um ponto de vista mais neutro possível, já que a absoluta neutralidade é humanamente impossível devida às experiências pessoais de cada um, tornando-se dessa maneira uma “ponte” de diálogo entre os conflitantes e buscando trazer a

¹⁰ MARTINS, Sergio Pinto, **Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros**-30. Ed. – São Paulo: Atlas, 2012, p. 50.

¹¹ FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **A Arbitragem e os Conflitos Coletivos de Trabalho no Brasil**. São Paulo: Ltr, 1990, p. 28

¹² LEITE, Carlos Henrique Bezerra/ **Curso de Direito processual do trabalho**/Carlos Henrique Bezerra Leite.- 8. ed. – São Paulo: LTr, 2010, p. 111.

¹³ LORENTZ, Lutiana Nacur/ **Métodos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas: comissões de conciliação prévia, termos de ajuste de conduta, mediação e arbitragem**/ Lutiana Nacur Lorentz. – São Paulo: LTr, 2002, p. 35.

compreensão do problema alheio a cada parte. Ainda, pode se considerar a mencionada neutralidade, afetada por experiências pessoais, ser um ponto quase irrelevante na mediação, pois o mediador não toma nenhuma decisão, as quais são tomadas pelos litigantes (autocomposição)¹⁴.

Nesse contexto, Warat preceitua que o mediador tem como função “provocar-te, estimular-te, para te ajudar a chegar ao lugar onde possas reconhecer algo que já estava ali(ou em ti)”(WARAT, Surfando na pororoca: o ofício do mediador, 2004, p. 13). Dessa forma, o mediador busca a restauração do diálogo entre as partes, para assim buscar a melhor solução para a controvérsia existente.

Por fim, importante aduzir que muitos dos países já citados retro utilizam a arbitragem como alternativas jurisdicionais também aderem à mediação para solucionar seus respectivos conflitos, utilizando- a anteriormente à arbitragem em alguns casos, como na França por exemplo.

1.2 Experiência de outras sociedades utilizando a mediação ou a arbitragem como instrumento apaziguador de conflitos

A mediação e a arbitragem são institutos bastante utilizados em países como: Argentina, Austrália, Espanha, Estados Unidos, França, Grã-Bretanha e Japão.

Na Argentina, a mediação é relacionada ao Ministério do Trabalho e sua atuação ocorre nos dissídios coletivos e individuais. Essa função é exercida pela Direção Nacional de Relações do Trabalho, órgão que pertence ao Ministério Público do Trabalho Argentino. Os mediadores argentinos são funcionários públicos, os quais gozam de estabilidade no cargo e lhes são exigidos conhecimentos

¹⁴ MORAIS, Jose Luis Bolzan de/ **Mediação e arbitragem: alternativa à jurisdição!**/ Jose Luis Bolzan de Moraes, Fabiana Marion Splenger. 3. ed. ver. E atual. Com o Projeto Lei do novo CPC brasileiro (PL 166/2010), Resolução 125/201 CNJ – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p.132.

jurídicos gerais, principalmente em Direito do Trabalho, Psicologia e Sociologia do Trabalho¹⁵ (Martins, p. 51). As soluções que vão sendo encontradas sobre cada ponto são registradas em atas e as decisões obtidas têm força executória, como se houvesse coisa julgada.

Além disso, apesar de ser admitida na Argentina a mediação extrajudicial, para ser válida tal decisão deve ser homologada por órgão do governo. Assim, no país em questão a mediação é feita por órgão estatal ou do contrário é submetida a esse, após a decisão extrajudicial, para eventual homologação¹⁶.

Na Austrália, primeiramente é buscada a mediação, como procedimento inicial na solução de conflitos, como acesso restrito aos conflitantes nas reuniões, sem a presença do público. No caso das partes chegarem a uma solução, pode ser apresentado um memorando da decisão¹⁷, do contrário, como aduz Lutiana, passa-se a técnica da arbitragem.

Na Espanha, de acordo com Martins, verifica-se o IMAC – Instituto de Mediação, Arbitragem e Conciliação e as lides coletivas, em grande parte, são resolvidas mediante acordo com o Ministério do Trabalho e no caso de não haver acordo, pode se recorrer a arbitragem¹⁸. Ainda, afirma Tupinambá Neto, que a arbitragem na Espanha ocorre, em regra, de forma voluntária, podendo as partes escolherem o procedimento a ser adotado e o árbitro¹⁹. Porém, de acordo com decisão de 08 de abril de 1981, do Tribunal Constitucional Espanhol, em alguns casos, de forma excepcionalíssima é possível ao governo impor a arbitragem, mas somente nos casos de greve com longa duração, dependendo de suas conseqüências, da posição das partes e dos prejuízos econômicos ao país²⁰.

¹⁵ MARTINS, Sergio Pinto, **Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros**-30. Ed. – São Paulo: Atlas, 2012, p. 51.

¹⁶ Lorentz, Lutiana Nacur/ **Métodos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas: comissões de conciliação prévia, termos de ajuste de conduta, mediação e arbitragem**/ Lutiana Nacur Lorentz. – São Paulo: LTr, 2002, p. 42.

¹⁷ MARTINS, op. cit., p. 51.

¹⁸ Franco filho, Georgenor de Souza. **A Arbitragem e os Conflitos Coletivos de Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 1990, p. 41.

¹⁹ TUPINAMBÁ NETO, Hermes Afonso. **A Solução Jurisdicional dos Conflitos Coletivos no Direito Comparado**. São Paulo: LTr, 1993, p. 83.

²⁰ TUPINAMBÁ NETO, op. cit., p. 83.

Nos Estados Unidos, foi criado em 1913 o Departamento do Trabalho, com o objetivo de intervir nas disputas industriais e adotar a conciliação entre os envolvidos, mas pouco conseguiu ser realizado. Posteriormente, a Lei Taft-Hartley, de 1947, criou agências de mediação e tal instituto passou a ser exercitado por funcionários federais nos dissídios individuais ou coletivos trabalhistas e as próprias partes que solicitam a mediação, sem qualquer interferência estatal²¹.

Ademais, no que se refere a mediação e arbitragem nos Estados Unidos, importante suscitar que em 1974 foi criado FMCS – Serviço Federal de Mediação e Arbitragem (“Federal Mediation and Conciliation Service”), serviço realizado por mediadores federais ocupantes de cargos descentralizados e que gozam de certa liberdade para resolver os conflitos.

A mediação norte americana tem seu início condicionado a fatores concretos como: expiração do convênio, existência de um impasse real, ou as partes terem chegado a um ponto aparentemente sem saída. Já a arbitragem, nesse país, ocorre por iniciativa das partes, como na mediação ou por previsão normativa, é irrecorrível e também realizada por órgãos do FMCS²².

Ainda sobre os americanos, resta dizer que a maior parte dos conflitos trabalhistas são resolvidos por convenções coletivas, e os restantes por mediação e arbitragem, quase sempre voluntárias, mas em alguns casos, como os de emergências, obrigatórias. E, não existe em solo norte americano Justiça do Trabalho, sendo a Justiça comum responsável por julgar os poucos casos de conflito de Direito do Trabalho²³.

Na França, a mediação passou a possuir previsão legal em 1957, e anteriormente, no ano de 1955, havia um Decreto. Inicialmente as partes optam pela conciliação como forma de solução dos conflitos trabalhistas, que apesar de possuir previsão legal é instituída de forma facultativa assim como a mediação e arbitragem, realizada por uma comissão regional, nacional ou pela seção dos departamentos de

²¹ MARTINS, op. cit., p. 51.

²² LORENTZ, Lutiana Nacur/ **Métodos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas: comissões de conciliação prévia, termos de ajuste de conduta, mediação e arbitragem**/ Lutiana Nacur Lorentz. – São Paulo: LTr, 2002, P. 40-41.

²³ MARTINS, op. cit., p. 51

acordo com a amplitude da questão em debate²⁴ (LORENTZ, 1990 apud FRANCO FILHO, p. 41). A comissão é triparte, com representantes das entidades sindicais, empregadores e do poder público, sendo cinco representantes de cada entidade²⁵.

A conciliação francesa tem início por provocação de qualquer representante, no entanto o poder público só poderá ir se manifestar e tomar iniciativa através do Ministério Público do Trabalho ou do Presidente da República. Assim, chegando ao acordo, o mesmo tem valia de convenção coletiva e deve passar pela formalidade de registro.

E, não chegando ao acordo mediante conciliação as partes podem recorrer ao procedimento da mediação. Normalmente, o mediador é escolhido pelas partes e no caso de omissão na escolha, por três dias, a autoridade pública poderá nomear dentre os candidatos que constam em lista nacional, consultando ainda assim as entidades de empregados e empregadores envolvidas na lide²⁶.

O mediador francês tem o prazo de um mês para entregar recomendações e propostas para o conflito, e no caso das questões da lide serem de interpretação legal ou convencional o mediador recomendará as partes consulta a um árbitro ou à jurisdição competente. Com sucesso no acordo, a mediação tem os mesmos efeitos da conciliação, sendo indispensável o registro.

No entanto, em caso de acordo não obtido o mediador deverá, mediante relatoria e justificativa de recusa das partes, informar ao Ministro do Trabalho. Portanto, a arbitragem trabalhista na França ocorre após a conciliação e mediação frustradas, mas também pode ocorrer diretamente mediante iniciativa das partes. Além disso, a decisão arbitrada deverá ser sempre fundamentada e podem ser impugnadas mediante recursos perante a Corte Superior de Arbitragem, órgão composto de juízes de ordem administrativa e judiciária, e no caso da Corte anular a arbitragem em questão, as partes tem a faculdade de indicar novo árbitro²⁷.

²⁴ LORENTZ, 1990 apud FRANCO FILHO, p. 41

²⁵ TUPINAMBÁ NETO, op. cit., p. 83

²⁶ LORENTZ, op. cit., p. 41.

²⁷ LORENTZ, Lutiana Nacur/ **Métodos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas: comissões de conciliação prévia, termos de ajuste de conduta, mediação e arbitragem**/ Lutiana Nacur Lorentz. – São Paulo: LTr, 2002, p. 41-42.

Na Grã-Bretanha, a arbitragem trabalhista é muito utilizada em conflitos entre sindicatos e empregadores e é considerado “moralmente” obrigatório, já que legalmente não é. Ainda, no referido país, o Serviço Consultivo de Conciliação e Arbitragem funciona também como procedimento de mediação, já que em muitas vezes os conciliadores atuam como mediadores, propondo soluções²⁸.

No Japão, a mediação pode ser utilizada por interesse das partes, a pedido do Ministro do Trabalho ou do Governador da Prefeitura local, se a questão for referente a interesse público. O procedimento é realizado por um comitê tripartite, com representantes dos empregadores, empregados e do setor público²⁹.(Martins).

Portanto, podem ser observadas a plena utilização tanto da mediação como da arbitragem em outras sociedades contemporâneas, diferindo sua aplicação compulsória ou não. E, no Brasil, os institutos são facultativos e métodos extrajudiciais de solução de conflitos.

1.3 Arbitragem e Mediação na Justiça do Trabalho

A arbitragem, no Direito brasileiro, foi constitucionalizada através do art 114, §1º:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

(...)

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

Dessa forma, é admitido o instituto, de forma facultativa, sobre o aspecto facultativo da arbitragem Carlos Alberto Carmona afirma não existir arbitragem

²⁸ MARTINS, op. cit., p. 51.

²⁹ Idem, Ibdem, p.51.

obrigatória no Brasil³⁰. Nas lides coletivas de Trabalho, com a participação efetiva dos sindicatos de acordo com art. 8^a, inc. VI da referida Carta Magna. Tal entendimento, ao ser questionado em Recurso ao Tribunal Superior do Trabalho - TST teve sua pretensão reformadora rejeitada em Acórdão proferido por unanimidade da 3^a turma do retro citado Tribunal em Recurso de Revista nº TST-ED-RR-795/2006-028-05-00.8:

RECURSO DE REVISTA. ARBITRAGEM. INAPLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO. 1. Não há dúvidas, diante da expressa dicção constitucional (CF, art. 114, §§ 1º e 2º), de que a arbitragem é aplicável na esfera do Direito Coletivo do Trabalho. O instituto encontra, nesse universo, a atuação das partes em conflito valorizada pelo agregamento sindical. 2. Na esfera do Direito Individual do Trabalho, contudo, outro será o ambiente: aqui, os partícipes da relação de emprego, empregados e empregadores, em regra, não dispõem de igual poder para a manifestação da própria vontade, exsurgindo a hipossuficiência do trabalhador (bastante destacada quando se divisam em conjunção a globalização e tempo de crise). 3. Esta constatação medra já nos esboços do que viria a ser o Direito do Trabalho e deu gestação aos princípios que orientam o ramo jurídico. O soerguer de desigualdade favorável ao trabalhador compõe a essência dos princípios protetivo e da irrenunciabilidade, aqui se inserindo a indisponibilidade que gravará a maioria dos direitos - inscritos, quase sempre, em normas de ordem pública - que amparam a classe trabalhadora. 4. A Lei nº 9.307/96 garante a arbitragem como veículo para se dirimir "litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis" (art. 1º). A essência do instituto está adstrita à composição que envolva direitos patrimoniais disponíveis, já aí se inserindo óbice ao seu manejo no Direito Individual do Trabalho (cabendo rememorar-se que a Constituição Federal a ele reservou apenas o espaço do Direito Coletivo do Trabalho). 5. A desigualdade que se insere na etiologia das relações de trabalho subordinado, reguladas pela CLT, condena até mesmo a possibilidade de livre eleição da arbitragem (e, depois, de árbitro), como forma de composição dos litígios trabalhistas, em confronto com o acesso ao Judiciário Trabalhista, garantido pelo art. 5º, XXXV, do Texto Maior. 6. A vocação protetiva que dá suporte às normas trabalhistas e ao processo que as instrumentaliza, a imanente indisponibilidade desses direitos e a garantia constitucional de acesso a ramo judiciário especializado erigem sólido anteparo à utilização da arbitragem no Direito Individual do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido.

A decisão da 3^a turma do TST tem como base princípios como o protetivo ao trabalhador e da irrenunciabilidade, bem como o artigo 1º da lei referente a arbitragem, no qual garante ser aplicável a arbitragem em "litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis" e a Constituição Federal considera nesse caso somente o Direito Coletivo do Trabalho. Ademais, é verificado na decisão um conflito entre a

³⁰ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei 9.307/96** 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 53.

aplicabilidade da arbitragem em Direito Individual e o acesso ao Judiciário Trabalhista, o qual tem garantia inclusive no artigo 5º, XXXV, fazendo parte, portanto, dos Direitos e Garantias Fundamentais do nosso ordenamento jurídico.

Com relação ao assunto, a Lei 9.307/96 dispõe no seu primeiro artigo que “As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a *direitos patrimoniais disponíveis*” Portanto, esse preceito legal excluiria da esfera arbitral no processo trabalhista os conflitos individuais, só sendo admitidos com previsão legal, tendo em vista que somente as normas de direito coletivo são em regra disponíveis.

No entanto, alguns autores discordam de tal afirmativa, e a questão será abordada adiante, ao ser analisado a efetividade na aplicação dos institutos em estudo no âmbito trabalhista.

Ainda sobre o tema, existe previsão da inserção da arbitragem no Direito do Trabalho na Lei que versa sobre a greve, Lei 7.783/89, em seu art. 7º:

Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Importante ressaltar, que na ausência dos princípios norteadores do Direito do Trabalho ou em confronto com eles, a aplicação do instituto da arbitragem torna-se obstada e o procedimento é passível de anulação. E, percebe-se a possibilidade de utilização da arbitragem na Justiça do Trabalho como forma alternativa de solução de conflitos ou outras hipóteses como, por exemplo, nos casos onde o Ministério Público do Trabalho, de acordo com a lei complementar n. 75/1993, art. 83, inciso XI, atua como árbitro, se for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho³¹.

No que se refere a mediação, é perceptível diante do cenário social atual um campo favorável a tal medida, pois as relações de afeto no ambiente laboral, bem como em qualquer outro ambiente, muitas vezes encontram-se comprometidas seja

³¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra/ **Curso de Direito processual do trabalho**/Carlos Henrique Bezerra Leite.- 8. ed. – São Paulo: LTr, 2010, p. 167.

pela falta de tempo numa sociedade que exige cada vez mais conectividade, seja pela preferência das relações à distância através de smartphones, notebook, tablet, entre outros. Como resultado, as relações afetivas acabam sofrendo desgaste cada vez maior, fazendo com que essas pessoas, vítimas do sistema ou por simples falta de comunicação, acabem ingressando com uma ação na Justiça do Trabalho por motivos afetivos. Ocorre que, essa situação poderia ser solucionada de maneira muito mais satisfatória com o método da mediação, sem movimentar a máquina estatal e obtendo o auxílio de mediador capacitado, com técnicas voltadas para solução de conflitos que envolvam aspectos emocionais da melhor maneira possível. De acordo com Warat:

“A mediação começa quando as partes conseguem interpretar, no simbólico, ódios e amores que as diferenciam. A mediação facilita às partes a possibilidade de interpretar seus ódios e amores. O que é mediável são conflitos de afetos, não diferenças patrimoniais sem história, sem afetos, nem desejos (elas são transações que podem estar disfarçadas de mediações). Nos casos patrimoniais sem história, se decidem as diferenças, não existe conflito a resolver.” (WARAT,1995,p. 32)

Anteriormente, na Carta Magna de 1924, a mediação tinha caráter obrigatório como condição para o ajuizamento de ações, situação hoje modificada com a nova Constituição vigente, com previsão do art. 5º, inc. XXXV, não excluindo do a ação do poder judiciário. Tornando a mediação, método facultativo e voluntário de solução de conflitos.

De tal forma, atualmente a mediação pode ser observada, no âmbito trabalhista, com as comissões de conciliação prévia – CCP's introduzidas ao ordenamento jurídico com a Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000 e com os Núcleos Intersindicais de Conciliação – NINTER's³². Ademais, ainda encontra-se, entre outros dispositivos legais, a utilização do instituto por hora abordado na Lei nº 10.192, de 14 de fevereiro de 2001, em seu art. 11; na Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, em seu art. 4º e no Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994,o qual promulga a Convenção nº 154 da Organização Internacional do

³²LORENTZ, Lutiana Nacur/ **Métodos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas: comissões de conciliação prévia, termos de ajuste de conduta, mediação e arbitragem**/ Lutiana Nacur Lorentz. – São Paulo: LTr, 2002, p. 51.

Trabalho, sobre o incentivo à negociação coletiva, realizada em genebra, em 19 de junho de 1981.

2. APLICABILIDADE DA MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM NOS CONFLITOS TRABALHISTAS

2.1 Princípios constitucionais e trabalhistas que norteiam a Arbitragem e Mediação no âmbito da Justiça do Trabalho

O princípio da conciliação, existente em Constituições anteriores, apesar de não ser um princípio aplicado exclusivamente na Justiça do Trabalho tem em tal certame imprescindível importância, tendo em vista o caráter alimentar do salário muitas vezes discutido na lide trabalhista E, mesmo com a alteração da redação do art. 114, da CF/88, com a EC n 45 de 2004, suprimindo a expressão “conciliar e julgar” por “processar e julgar”, nas atribuições da Justiça do Trabalho, o princípio da conciliação não perdeu sua força, enraizado nos tribunais e constando em leis infraconstitucionais como nos arts. 764 e 831 da CLT³³.

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Portanto, não há como negar a relação do princípio em tela com os institutos da mediação e arbitragem, pois mesmo que esses sejam métodos em regra extrajudiciais e diferentes da conciliação supracitada, que é exercida em regra pelo próprio magistrado, demonstra o entendimento e a tendência do judiciário brasileiro.

³³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra/ **Curso de Direito processual do trabalho**/Carlos Henrique Bezerra Leite.- 8. ed. – São Paulo: LTr, 2010, p. 85.

E para corroborar com o exposto a CLT traz em seu Art. 831 o seguinte texto: “A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.” Demonstrando assim, a indispensabilidade do princípio da conciliação em matéria trabalhista.

Outro princípio aplicável ao objeto de estudo é o princípio da normatização coletiva. Que consiste no poder de criar normas e condições gerais e abstratas (atividade típica do poder legislativo), através da Justiça do Trabalho, proferindo sentença normativa (*rectius*, acórdão normativo) com eficácia *ultra partes*, cujos efeitos irradiarão para os contratos individuais dos trabalhadores integrantes da categoria profissional representada pelo sindicato que ajuizou o dissídio coletivo.

Os efeitos da sentença, portanto, são estendidos a todas as organizações sindicais que participaram do dissídio coletivo, sendo beneficiados com a decisão tanto os associados do sindicato como os não associados, ou seja, toda a categoria, com efeito *erga omnes* da sentença normativa. Entretanto, quando o dissídio for instaurado por empresa, os efeitos da sentença somente alcançarão os empregados da empresa representados pelo sindicato, associados ou não³⁴.

Essa função especial, conferida aos tribunais trabalhistas é autorizada pelo art 114, § 2º da cf.

O princípio da normatização coletiva não é absoluto, pois encontra limites na própria CF, nas leis de ordem pública de proteção ao trabalhador(CF/88, art. 7º, CLT, art. 8º e 444) e nas cláusulas previstas em convenções e acordos coletivos que disponham sobre condições mínimas de determinadas categorias(CF, art 7º, xxvi)³⁵.

Ademais, indispensável tecer comentários sobre o princípio da simplificação dos procedimentos, próprio da Justiça do Trabalho, e que vem constantemente sendo buscado em outros ramos da ciência processual. E diante desse ponto preceitua Sérgio Pinto Martins:

³⁴ MARTINS, Sergio Pinto, **Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros**-30. Ed. – São Paulo: Atlas, 2012, p. 705.

³⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra/ **Curso de Direito processual do trabalho**/Carlos Henrique Bezerra Leite.- 8. ed. – São Paulo: LTr, 2010, p. 86.

O fato de que o empregado deve receber mais rapidamente as verbas que lhe são devidas, porque são de natureza alimentar, devendo assim, haver simplificação de procedimento, não quer dizer que em outros tipos de processo isso não deva ocorrer, como no processo penal, em que o processo deveria ter o mínimo de formalidades para se buscar a verdade e condenar o culpado ou absolver o inocente. (MARTINS, 2010, p. 43)

O excesso de formalidades, muitas vezes observado no judiciário brasileiro acaba cerceando os direitos devidos a pessoas com urgência, que mesmo propondo a ação devida tem tempo hábil, acabam observando com sofrimento suas causas levarem anos tramitando, sem conseguir compreender a demora que acaba por gerar injustiça. Essa falta de celeridade existente no judiciário, sem conseguir ser dada a razoável duração dos procedimentos jurisdicionais gera uma falta de acesso à justiça, causando inobservância de básico direito humano conquistado pelos cidadãos pela falta de efetividade³⁶.

Por fim, os princípios supracitados são diretamente ligados com o princípio da economia processual, o qual é um dos argumentos para aplicação da mediação e arbitragem, pois sendo geralmente medidas aplicadas extrajudicialmente, evitam o ingresso dos conflitantes na esfera judicial e tem uma duração consideravelmente menor. Visto que, na arbitragem por exemplo, o árbitro tem a discricionariedade de estipular os prazos, observando as necessidades de cada parte.

2.2 Distinção entre Arbitragem, Mediação e Conciliação

Diante do tema abordado, faz-se necessário nesse momento diferenciar com clareza três formas distintas de composição de conflitos coletivos que podem versar dúvidas, são eles: a Arbitragem, a Mediação e Conciliação.

No que diz respeito à Arbitragem podemos concluir, de acordo com Fuiza, que é uma convenção bilateral pela qual as partes enunciam à jurisdição estatal, obrigando-se à decisão dos árbitros por ela indicados. Dessa maneira, o terceiro, indicado pelas partes, irá julgar e decidir conforme seu arbítrio o litígio formando

³⁶ MORAIS, Jose Luis Bolzan de/ **Mediação e arbitragem: alternativa à jurisdição!** Jose Luis Bolzan de Moraes, Fabiana Marion Splenger. 3. ed. ver. E atual. Com o Projeto Lei do novo CPC brasileiro (PL 166/2010), Resolução 125/201 CNJ – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 31.

assim uma sentença arbitral, tal qual o magistrado, porém na esfera privada (LORENTZ, 1995 apud FIUZA, 2002, p. 36)³⁷.

Na mediação, o terceiro envolvido que atua com máxima neutralidade é o mediador e tem interessante definição de sua função trazida no manual do mediador, publicado pelo MTE, o qual diz que:

Mediadores auxiliam o fechamento de acordos em negociação. Possibilitam a interação entre as partes envolvidas e podem, inclusive, ajudar na elaboração de um acordo, mas serão os dois lados da negociação que decidirão, realmente, se aceitam ou não as sugestões.

(Manual do Mediador, 2002, p. 22)

Assim, o mediador, como já dito, atua como um facilitador de diálogo entre os envolvidos, com o objetivo de conduzir as negociações para que se chegue num acordo entre as partes. Nesse contexto, Spengler (p.318) é categórica ao afirmar que “A mediação é, pois, isto, e é isso que a distingue do juízo; ela não deve concluir nem decidir nada, deve apenas fazer com que as partes conflitantes estejam em condições recomeçar a comunicação”.

No que se refere à conciliação, cabe citar parte do Manual da Mediação elaborado pelo MTE que reproduz, em sua p. 23, que:

Já a conciliação não apresenta contraste acentuado com a mediação. A OIT (“La Negociación Colectiva em America Latina”, Genebra, 1978, pág. 43) as entende como sinônimas, apesar de reconhecer diferenças conceituais. A diferença entre os atos de conciliar e de mediar nos parece mais relacionada com o lugar onde se processam e com a qualidade do sujeito interveniente. Enquanto a mediação se desenvolve externamente à jurisdição estatal, a conciliação é fase processual obrigatória no âmbito do Judiciário. (Manual do Mediador, 2002, p. 22)

Entendimento semelhante apresenta Maurício Godinho Delgado que define a conciliação como “transação das partes perante uma autoridade jurisdicional sendo que esta última forma pode abranger matérias que, normalmente, não seriam passíveis de transação na esfera meramente privada” (LORENTZ, 2001 apud DELGADO, 2002, p. 33). Dessa forma, pode ser considerada a conciliação uma

³⁷ LORENTZ, 1995 apud FIUZA, 2002, p. 36

forma de mediação realizada pelo magistrado, já que a mediação propriamente dita tem caráter privado. No entanto, seus objetivos restam muito semelhantes, quais sejam buscar a solução do conflito sem ingressar na esfera processual de fato, sendo a conciliação adotada de praxe numa fase “pré processual” do julgamento de grande parte dos litígios trabalhistas.

2.3 Aplicabilidade na Justiça do Trabalho brasileira

Com a promulgação da Constituição de Federal de 1988, um dos princípios que foram inseridos no ordenamento jurídico brasileiro foi o princípio da negociação coletiva, tal princípio recomenda o entendimento direto entre as partes para a solução dos conflitos. E, no seu art. 114, § 1º e 2º, adotou a negociação coletiva e a arbitragem como métodos de solução de conflitos no âmbito da Justiça do Trabalho.

Em que pese a previsão constitucional do instituto em questão no que diz respeito a sua utilização somente em dissídios coletivos, existem correntes juslaborativas que defendem a aplicabilidade da arbitragem nos dissídios individuais. A Lei 9.307/96 que dispõe sobre a arbitragem reproduz em seu art 1º “As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.” Portanto, de acordo com a legislação retro citada apenas os direitos passíveis de transmissão a outra pessoa, sem prejudicar a sua possibilidade de fruição, não havendo dessa maneira normas de direito individual trabalhista que sejam disponíveis.

Porém, Carlos Alberto Carmona afirma que: “Em conclusão, tanto para questões ligadas aos direitos coletivos, quanto aquelas atinentes aos individuais, pode incidir a Lei 9.307/96, cujos dispositivos são plenamente aplicáveis à arbitragem trabalhista.” (CARMONA, 2006, p. 53). Pois, de acordo com Scarvone Jr existe corrente no âmbito da Justiça do Trabalho que afirma que, após o fim da

relação trabalhista, os atos seriam patrimoniais e disponíveis, de natureza indenizatória³⁸.

No entanto, vai contra a corrente anterior o argumento apresentado por diversos autores, entre os quais Wagner D. Gíglío, que consiste no fator principiológico fundamentado pela hipossuficiência do trabalhador e o julgamento numa câmara de arbitragem particular poderia deixar o empregado a mercê do empregador em razão de possíveis fraudes decorrentes da imposição do contrato. Com entendimento semelhante, Lutiana Nacur Lorentz afirma que só seria possível a aplicação da arbitragem em dissídios individuais se forem respeitados os princípios do Direito do Trabalho, entre eles: o princípio da indisponibilidade, imperatividade e proteção, bem como as regras basilares do Direito trabalhista que visam sempre resguardar o trabalhador frente a sua desvantagem econômica e social³⁹.

O entendimento da Seção Especializada em Dissídios Individuais do TST, esse tribunal entende não ser compatível o instituto da arbitragem nos conflitos individuais tendo, entre outros argumentos, o argumento de ser o direito do trabalhador de caráter irrenunciável tornando se dessa maneira indisponível.

Além da já comentada previsão constitucional de aplicabilidade da arbitragem em contexto trabalhista, a Lei ordinária nº 7.783/1989, a qual dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências, prevê no caput de seus arts. 3º e 7º o que segue:

Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

(...)

Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais,

³⁸ SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Manual de Arbitragem - Mediação e Conciliação** 5ª Ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 36-38.

³⁹ LORENTZ, Lutiana Nacur/ **Métodos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas: comissões de conciliação prévia, termos de ajuste de conduta, mediação e arbitragem**/ Lutiana Nacur Lorentz. – São Paulo: LTr, 2002, p. 49.

durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Assim, os artigos observados exigem a aplicação da arbitragem como condição para, depois de cumpridas essas exigências, poder exercer regularmente o direito de greve, previsto no roll dos Direitos Sociais, mais precisamente no artigo 9º da Carta Magna vigente, onde diz que “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.” Ademais, a arbitragem tem caráter facultativo, bastando as partes discordarem de sua propositura para buscar outra medida para solução do conflito. Sobre esse aspecto a Constituição Federal traz em seu art. 114, § 2º e 3º o que segue:

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Portanto, inegável a inserção do instituto da arbitragem no âmbito trabalhista e ambos os artigos retro foram dados pela Emenda constitucional nº 45, de 2004, o que demonstra o interesse do constituinte em buscar sempre a melhor forma na solução dos dissídios de competência da Justiça do Trabalho. E, no caso de greve em atividade essenciais, as quais estão elencadas no artigo 10 da Lei 7.783/1989, pode o Ministério Público intervir, resguardado de tal maneira não somente o direito do trabalhador brasileiro mas também de toda a sociedade . E ainda, segundo autoriza a Lei Complementar nº 75/1993, art. 83, XI, compete ao MPT, a atuação como árbitro, no caso de assim ser solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho.

A mediação, como forma de solução de conflitos coletivos de trabalho pode ser evidenciada no Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994, o qual promulga a convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre o

incentivo a negociação coletiva. Para a OIT, de acordo com o Manual da Mediação, p. 14, “a negociação coletiva cumpre função social, econômica e jurídica, uma vez que permite às decisões negociadas flexibilidade em relação ao processo legislativo, adaptando-se ao processo produtivo com atendimento a especificidades da economia regional.” A seguir, segue trecho da Convenção que corrobora com o entendimento anterior:

CONVENÇÃO SOBRE O INCENTIVO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

(Adotada em Genebra, em 19 de junho de 1981)

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida naquela cidade em 3 de junho de 1981 em sua Sexagésima-Sétima Reunião;

Reafirmando a passagem da Declaração da Filadélfia onde reconhece-se " a obrigação solene de a organização Internacional do trabalho de estimular, entre todas as nações do mundo, programas que permitam (...) alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva ", e levando em consideração que tal princípio é "plenamente aplicável a todos os povos";

Tendo em conta a importância capital das normas internacionais contidas na Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, de 1948; na Convenção sobre a liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, de 1948 na Convenção sobre o Diretório de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949; na Recomendação sobre os Tratados Coletivos, de 1951; na Recomendação sobre Conciliação e Arbitragem Voluntárias, de 1951; na Convenção e na Recomendação sobre as Relações de trabalho na administração do trabalho, de 1978;

Considerando que deveriam produzir-se maiores esforços para realizar os objetivos de tais normas e especialmente os princípios gerais enunciados no artigo 4 da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949, e no parágrafo 1 da Recomendação sobre os Contratos Coletivos, de 1951;

Considerando, por conseguinte, que essas normas deveriam ser complementadas por medidas apropriadas baseadas nas ditas normas e destinadas a estimular a negociação coletiva e voluntária;(GENEBRA, EM 19 DE JUNHO DE 1981 /MRE.)

Dessa forma, o legislador passou a observar as diretrizes presentes na Convenção nº 154 da OIT, seguindo assim uma tendência internacional para a solução de conflitos coletivos mediante negociação coletiva.

Consequentemente, o instituto da mediação tem, passou a ter aplicação claramente observada, entre outros dispositivos legais, no Decreto Lei nº 1.572, de 28 de julho de 1995 foi responsável por regulamentar a mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista e seus arts. 1º e 2º preceituam que:

Art. 1º A mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista será exercida de acordo com o disposto neste Decreto.

Art. 2º Frustrada a negociação direta, na respectiva data-base anual, as partes poderão escolher, de comum acordo, mediador para composição do conflito.

§ 1º Caso não ocorra a escolha na forma do caput deste artigo, as partes poderão solicitar, ao Ministério do Trabalho, a designação de mediador.

§ 2º A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar de negociação direta, poderá, desde logo, solicitar ao Ministério do Trabalho a designação de mediador.

Dessa forma, verifica se a existência do mediador público, através da figura de membro do Ministério Público, no caso das partes não optarem por mediador privado, que tem como objetivo aproximar as partes, empregador e empregado – para dessa forma solucionar o conflito - o qual se propõe a solucionar os conflitos de maneira célere e eficaz (Manual do Mediador, 2002, p. 29). A referida mediação pública, é considerada como instituição administrativa como a finalidade de auxiliar na solução de conflitos e impasses nas negociações coletivas de trabalho e ainda, competirá às Delegacias Regionais do Trabalho a aplicação e a adaptação dos procedimentos necessários, no que couber, aos usos e costumes locais, exceto nos casos em que a lei estabelece forma determinada⁴⁰.

O Decreto ainda estabelece, em seu art. 5º, o prazo máximo de duração da mediação, onde o mediador terá o prazo de trinta dias para concluir o processo de negociação, salvo acordo expresso com as partes.

Por conseguinte, o Ministério Público do Trabalho e Emprego – MTE, publicou em 30 de agosto de 1995 duas portarias que dizem respeito à aplicabilidade da mediação no âmbito trabalhista, quais sejam, as Portarias nº 817 e 818. A primeira é

⁴⁰ **Manual do Mediador.** – 2. ed. rev., atual. e ampliada. – Brasília : MTE, SRT, 2002, p. 43.

responsável por estabelecer critérios para a participação do mediador em conflitos de negociação coletiva e a segunda trata dos critérios para ser realizado o credenciamento de mediador (particular) nas Delegacias Regionais do Trabalho.

Em 13 de janeiro de 2000 foi publicada a Lei 9.958/2000 a qual introduziu à CLT as Comissões de Conciliação Prévia – CCP's, mediante os arts. 625 letras “a” até “h”, 876 e 877 da CLT.

Assim, as CCP'S são, de acordo com José Washington Coelho, uma forma de auxílio à Justiça do Trabalho. Na qual ocorre uma substituição da justiça pública por uma justiça privada. E tem, como aduz Lutiana Nacur Lorentz(p.51) no artigo 625, letra “a” da Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, sua introdução e natureza jurídica no ordenamento jurídico:

“Art.625 – a. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho.”

A supracitada autora considera as CCP's como um mecanismo privado de mediação trabalhista que tem por fim a conciliação e não o julgamento do conflito. Entendimento semelhante tem Eduardo Gabriel Saad, que não vislumbra semelhança das comissões de conciliação com o instituto da arbitragem, mas sim, por visar à obtenção, pelas partes, de uma conciliação, aproximando-se assim da mediação⁴¹.

Portanto, a Lei n. 9958/00 tratou de positivizar o instituto da mediação no âmbito trabalhista, onde as Comissões de Conciliação Prévia passaram a ter previsão na CLT, exercendo atividade extrajudicial de mediação privada, cuja natureza do negócio jurídico que pode ocorrer nas CPP's é de transação⁴².

⁴¹LORENTZ, op. cit., p. 51.

⁴² LORENTZ, Lutiana Nacur/ **Métodos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas: comissões de conciliação prévia, termos de ajuste de conduta, mediação e arbitragem**/ Lutiana Nacur Lorentz. – São Paulo: LTr, 2002, p. 52.

Por fim, Saad traz a distinção entre conciliação e transação, onde a primeira é a obtenção do acordo perante o juiz e a segunda poderia ocorrer sem a presença do magistrado.

2.3 Os benefícios dos institutos em questão para o trabalhador e para o empregador

Dentro dos dois institutos em estudo podem-se elencar características que os tornam opções interessantes e atrativas para certas resoluções de conflitos, inclusive no âmbito trabalhista. Na mediação, temos como exemplo: a privacidade nas tratativas, harmonia nas decisões, a economia financeira e de tempo, oralidade e falta da formalidade, autonomia das decisões autocompositivas e equilíbrio entre as partes.

A privacidade nas tratativas mediadas tem aplicabilidade limitada, pois, mesmo o processo sendo desenvolvido em ambiente secreto, em regra, e somente ser divulgado de acordo com a vontade das partes. É importante ressaltar que, de acordo com Jose Luis Bolzan e Fabiana Marion Spengler, que esse princípio será desconsiderado casos nos quais o interesse público sobreponha-se aos das partes (supremacia do poder público sobre o particular)⁴³.

Essa supracitada traz ao procedimento uma maior liberdade as partes, não fazendo necessária a publicidade dos atos, já que trata-se de um procedimento, geralmente, extrajudicial⁴⁴.

Tratando da economia financeira e de tempo, por evitar a resolução dos litígios através da jurisdição, onde os processos por levarem mais tempo para ter uma solução acabam mostrando-se mais custosos. Na mediação, a lide tende a ser resolvida em tempo muito inferior a Corte tradicional, o que gera uma diminuição de custo indireto, já que, quanto mais tempo se alonga o embate, maiores são os gastos. (Morais) Pode-se assim, citar o seguinte trecho:

⁴³ MORAIS, Jose Luis Bolzan de/ **Mediação e arbitragem: alternativa à jurisdição!**/ Jose Luis Bolzan de Moraes, Fabiana Marion Splenger. 3. ed. ver. E atual. Com o Projeto Lei do novo CPC brasileiro (PL 166/2010), Resolução 125/201 CNJ – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 132.

⁴⁴ MARTINS, op. cit., p. 50.

Em muitos países, as partes que buscam uma solução judicial precisam esperar dois, três anos ou mais, por uma declaração exequível. Os efeitos dessa delonga, especialmente de considerados os índices de inflação, podem ser devastadores. Ele aumenta os custos para as partes e pressiona os economicamente fracos a abandonar suas causas, ou aceitar acordos por valores muito inferiores àqueles a que teriam direito (Capelletti, Mauro; Garth, Bryant. Acesso à Justiça. Porto alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988, p.20)

Assim, essa demora acaba indo de encontro com o que, na maioria das vezes, desejam as partes, qual seja uma solução rápida para o seu conflito e até o acesso a Justiça. Além disto, outros fatores como: falta de recursos financeiros e falta de informação sobre seus direitos, ainda que básicos; tornam-se empecilhos para o cidadão obter, de fato, o referido acesso à Justiça⁴⁵.

A oralidade, bem como a que existe no processo trabalhista, na mediação também existe, caracterizando a informalidade do método e é através da intervenção do mediador que o mediado tem a possibilidade de rever suas posições. Como aduz Malvina Ester Muskat:

A mediação tem por finalidade fornecer ao mediado a possibilidade de rever seus padrões de conduta, oferecendo-lhe novas ferramentas que, regidas pela lógica do pacto e pela revalorização da pessoa humana, sirvam para administrar as diferenças que existem entre os seres humanos, instalando o diálogo onde ele não existe. E essa é, justamente, a qualidade transformativa da mediação.(MUSKAT, 2008, p. 62)

Portanto, indispensável a oralidade no instituto da mediação, já que um dos objetivos do método é justamente o restabelecimento do diálogo entre os conflitantes, mediante um terceiro (mediador), o qual se torna o condutor do embate ideológico.

Outro ponto, considerado vantajoso para ambas as partes, na utilização da mediação no conflito trabalhista, é a reaproximação das partes, sendo essa uma das principais funções do mediador. Além disto, muitas vezes no ambiente de trabalho, exigem-se que as relações tenham continuidade para o pleno desenvolvimento de alguma atividade. Por isso, uma solução via jurisdicional, no caso de relações que

⁴⁵ LORENTZ, Lutiana Nacur/ **Métodos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas: comissões de conciliação prévia, termos de ajuste de conduta, mediação e arbitragem**/ Lutiana Nacur Lorentz. – São Paulo: LTr, 2002, p. 20.

pretendem ser mantidas, torna-se ineficaz, já que retira a harmonia da relação, criando uma “imagem” de ganhador e perdedor no conflito⁴⁶.

Na mediação, a intenção com o fim do conflito é restabelecer o bom diálogo entre as partes e após a resolução do litígio a intenção é obter um resultado satisfatório para ambas as partes, saindo ambas as partes como “vencedoras” do conflito.

Por fim, a autonomia das decisões mediadas torna-se mais um fator interessante no método extrajudicial de resolução de conflitos em questão, pois não é necessária a homologação do judiciário sobre as decisões tomadas, já que são as próprias partes responsáveis pela melhor escolha para seus respectivos futuros.

No entanto, cabe salientar que, no caso de possível decisão injusta ou imoral, a ser tomada por qualquer motivo, é responsabilidade do mediador alertar a parte prejudicada sobre a inexistência do objetivo verdadeiramente pacificador naquela decisão. E, qualquer decisão que contenha algum indício de má-fé de alguma das partes ou do próprio mediador é, como na primeira hipótese em caso de inércia do mediador, passível de modificação através da Jurisdição Estatal⁴⁷. (jose Luis, p. 134-135)

Na arbitragem também são observados elementos que favorecem a sua utilização nos dissídios trabalhistas como: sigilo do procedimento arbitral, ampla liberdade de contratação, economia, celeridade e eficácia de título executivo do laudo arbitral.

Um dos grandes atrativos na utilização da arbitragem é sem dúvida o sigilo do procedimento arbitral, pois como o dissídio não está sendo analisado na esfera estatal, não vigora o princípio da publicidade. Assim, não importa o tipo de arbitragem é garantido as partes a confidencialidade, bastando as referidas

⁴⁶ MUSKAT, Malvina Ester. **Guia prático de mediação de conflitos**/ Malvina Muskat. 2ª edição ver. São Paulo: Summus, 2008, p. 33.

⁴⁷ MORAIS, Jose Luis Bolzan de/ **Mediação e arbitragem: alternativa à jurisdição!**/ Jose Luis Bolzan de Moraes, Fabiana Marion Splenger. 3. ed. ver. E atual. Com o Projeto Lei do novo CPC brasileiro (PL 166/2010), Resolução 125/201 CNJ – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012,p. 134-135.

inserir uma cláusula de confidencialidade no compromisso arbitral⁴⁸(MARTINS, 1999, p. 211).

Outro fator interessante do instituto da arbitragem é ampla liberdade de contratação, onde as partes podem, de acordo com a carta magna vigente em seu art. 114, §1º e 2º, eleger árbitros após restar inexitosa negociação coletiva. Ademais, é observado na Lei 9.307/96, que trata da arbitragem para solução de litígios, em seu artigo 2º o seguinte texto:

Art. 2º A arbitragem poderá ser de direito ou de equidade, a critério das partes.

§ 1º Poderão as partes escolher, livremente, as regras de direito que serão aplicadas na arbitragem, desde que não haja violação aos bons costumes e à ordem pública.

§ 2º Poderão, também, as partes convencionar que a arbitragem se realize com base nos princípios gerais de direito, nos usos e costumes e nas regras internacionais de comércio.

De tal forma, são consagrados nos dispositivos retro a utilização da ampla liberdade de contratação no instituto em estudo, podendo ainda, de acordo com Jose Luis Bolzan de Moraes e Fabiana Marion Spengler, as partes elegerem lei estrangeira, desde que não violem os bons costumes, a ordem pública e regras internacionais, para questões que envolvam o comércio internacional. Dessa maneira, com uma maior “flexibilização” na escolha do árbitro e de algumas regras pode se observar a tendência de optar por tal forma de solução de litígio por tornar o processo mais rápido e por consequência trazer junto mais economia para todo o sistema judiciário, já que não precisaria se envolver na solução da lide pois a arbitragem seria aplicada de forma privada⁴⁹.

Portanto, moldando se a necessidade das partes que aderem a arbitragem, essas podem ainda estabelecer prazo para a sentença arbitral, o qual pode ainda

⁴⁸ MARTINS, Pedro A. Batista. **Da convenção de arbitragem e seus efeitos em aspectos fundamentais da lei da arbitragem**. Rio de Janeiro: Forense, 1999, p 211

⁴⁹ MORAIS, Jose Luis Bolzan de/ **Mediação e arbitragem: alternativa à jurisdição!**/ Jose Luis Bolzan de Moraes, Fabiana Marion Splenger. 3. ed. ver. E atual. Com o Projeto Lei do novo CPC brasileiro (PL 166/2010), Resolução 125/201 CNJ – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012, p. 223.

ser responsabilizada civilmente pelo descumprimento⁵⁰. Além disso, a sentença obtida em seção de arbitragem no âmbito trabalhista tem a denominação de laudo arbitral, não sendo cabível recorrer a tal decisão de natureza não jurisdicional, já que o ato tem origem externa ao Poder Judiciário⁵¹.

Por fim, importante ressaltar que, de acordo com Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino o laudo arbitral tem o status de título executivo judicial, o que traz grande credibilidade à decisão arbitrada e torna o processo mais célere e eficaz(PAULO, 2013, p. 440).

⁵⁰ Idem, *Ibidem*, p. 223.

⁵¹ PAULO, Vicente, 1968 – **Manual de direito do trabalho**/ Vicente Paulo, Marcelo Alexandrino. – 17. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2013, p. 439.

3. O CASO DOS RODOVIÁRIOS EM PORTO ALEGRE/RS (2014)

3.1 Breve relato

No dia 23/01/2014 foi aprovada pelo Sindicato dos Rodoviários do Rio Grande do Sul, mediante assembleia, greve geral a qual deixaria a capital gaúcha com somente 30% da frota de ônibus circulando por determinado período o que correspondia a 436 veículos dos 1.453 disponíveis no período do conflito.

Durante a greve, foram realizadas seções de mediação no Tribunal Regional do Trabalho em Porto Alegre, onde a vice-presidente do TRT4 desembargadora, Ana Luiza Kruse e a procuradora regional do Trabalho, representante do MPT, Beatriz Fialho, atuaram como mediadoras.⁵²

Os rodoviários ofereceram várias demonstrações de força durante a sua luta, inclusive com “operações-tartaruga” que consistia na lentidão da circulação dos ônibus, os quais estavam trafegavam com velocidade menor que 30 km/h em três avenidas da cidade: Osvaldo Aranha, João Pessoa e Farrapos. Muitos passageiros optaram por descer dos coletivos e seguir o trajeto a pé. E, ao endurecer as negociações, os empresários de ônibus pareceram dispostos a enfrentar a greve.

Os trabalhadores pleiteavam principalmente: reajuste de 14% em seu salário, aumento no vale alimentação de R\$ 16 reais para R\$ 20 reais, extinção do banco de horas, jornada de 36 horas e plano de saúde sem pagamento.⁵³

⁵²Disponível em: <http://www.sul21.com.br/jornal/assembleia-dos-rodoviaros-pode-determinar-fim-da-greve-apos-acordo-trt/> Acesso em: 10 jun. 2014.

⁵³Disponível em: <http://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2014/01/em-assembleia-rodoviaros-decidem-manter-greve-em-porto-alegre.html> Acesso em: 10 jun. 2014.

3.2 Participação da mediação/arbitragem/conciliação na solução do impasse

Como já foi dito, a paralisação na segunda-feira 27/01/2014, foi decidida em assembléia geral, realizada na quinta-feira, 23/01/2014, no Ginásio Tesourinha pelo Sindicato dos Rodoviários do Rio Grande do Sul⁵⁴. De acordo com a Lei de Greve em seu Art. 4º “Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.” Assim, o Sindicato atuou de acordo com suas atribuições na busca de lutar e proteger o interesse da classe em questão. Tal decisão respeitou o prazo mínimo estipulado pela Lei nº 7.783/89 em seu artigo 13 o qual tem a seguinte redação:

Art. 13 Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.

O prazo de 72 horas deveria ser respeitado por se tratar, o transporte coletivo, um serviço ou atividade essencial com previsão no artigo 10, inciso V da mesma lei. O prazo tem como objetivo evitar danos a sociedade e ao mesmo tempo garantir o direito de greve ao trabalhador brasileiro, direito esse que tem previsão e tutela Constitucional como é observado no Art. 9º da Lei fundamental do país:

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

A Lei no qual o §1º se refere é justamente a supracitada Lei de 28 de junho de 1989 a qual tem como objetivo, dispor sobre o exercício do direito de greve,

⁵⁴Disponível em: <http://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2014/01/greve-geral-dos-rodoviaros-em-porto-alegre-impede-circulacao-de-coletivos.html> Acesso em: 10 jun. 2014.

definir as atividades essenciais e regular o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (de acordo com preâmbulo da lei).

A procuradora regional do Trabalho, representante do MPT, Beatriz Fialho, recebeu os representantes do sindicato para reuniões de mediação onde foram tratadas questões relativas a decisão unânime de greve geral tomada em assembléia geral da categoria. O sindicato salientou seu esforço em manter o trabalhador engajado no processo legal de paralisação.

A fim de repassar todos os esclarecimentos necessários sobre a greve geral da categoria rodoviária, que seria realizada no dia 27 de janeiro de 2014, participaram de reunião com membros do MPT os dirigentes da Força Sindical-RS, Cláudio Janta, Marcelo Furtado e Claudio Correa, além dos dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transporte de Porto Alegre (STETPOA), Julio Gamaliel e Adair da Silva. Realizada a primeira reunião com a tentativa de conciliação, essa restou inexitosa. Na oportunidade o sindicato não aceitou a proposta das empresas de ônibus de Porto Alegre. Para atender com frota completa ao menos nos horários de pico. O STETPOA se comprometeu a manter 30% da frota de ônibus da Capital gaúcha em funcionamento⁵⁵.

Nesse contexto, um dos dirigentes da força sindical dos rodoviários, Carlos Janta, manifestou-se:

O sindicato pede que se faça um estudo onde será possível constatar o afastamento dos rodoviários por problemas de saúde. Queremos que o tribunal regional do trabalho seja o mediador, estão usando a categoria dos rodoviários para se beneficiarem como sempre fizeram e isso não vamos mais permitir! São 8500 trabalhadores rodoviários na ativa e 1580 encostados. (Cláudio Janta, 2014)

Janta ainda afirmou que a culpa da greve não é dos rodoviários e sim da intransigência da classe patronal⁵⁶.

Após a decretação da greve geral, foi marcada uma reunião no Ministério Público do Trabalho para o dia 24/01/2014 onde seria realizada uma seção de

⁵⁵Disponível em: <http://fsindical-rs.org.br/noticias/em-coletiva-de-imprensav-rodoviaros-declaram-greve-geral-na-segunda-feira.html> Acesso em: 05 mai. 2014.

⁵⁶ Idem, Ibdem.

mediação pública entre o sindicato e a classe patronal tendo como mediador um agente estatal⁵⁷.

Assim, em reunião realizada dia 06/02/2014 entre a classe trabalhadora, patronal e Ministério Público do Trabalho, o MPT ajuizou um Dissídio Coletivo, para que a questão fosse julgada pelo Tribunal Regional do Trabalho, sendo o julgamento do dissídio marcado para o dia 17/02/2014.

Com a Lei Complementar nº 75/93, a qual dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União, foi dada a possibilidade em seu artigo 83,XII para os membros do Ministério Público tomarem as diligências que entenderem convenientes para o correto andamento dos processos e melhor solução das lides trabalhistas.

No entanto, as tratativas evoluíram nas seções de mediação e no dia 10/02/2014 o sindicato dos rodoviários, após duas horas de reunião entre o Sindicato dos Rodoviários de Porto Alegre e Sindicato das Empresas de Ônibus (Seopa), mediada pela vice-presidente do TRT, desembargadora Ana Luiza Kruse, a negociação terminou em um acordo que pareceu satisfazer ambas as partes. Foi determinado o fim do banco de horas, a ser feito de forma gradual até o fim de julho; o reajuste de 7,5%; vale-alimentação no valor de R\$ 19 e plano de saúde com contrapartida de R\$ 10. Os três últimos itens já haviam sido concordados na mediação anterior⁵⁸, realizada dia 06/02/2014.

Porém, Em assembléia realizada no mesmo dia, após a supracitada reunião, os trabalhadores rodoviários optaram por rejeitar o acordo mediado anteriormente pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT), mas decidiram que iriam colocar 100% dos ônibus nas ruas em todos os horários

Na prática, a decisão significou que a greve estava encerrada. No entanto, na assembléia, ficou definido que a categoria permanece em estado de greve. A

⁵⁷Disponível em: <http://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2014/01/mediacao-definira-rumos-da-greve-dos-rodoviaros-em-porto-alegre.html> Acesso: 10 jun. 2014.

⁵⁸Disponível em: <http://www.sul21.com.br/jornal/assembleia-dos-rodoviaros-pode-determinar-fim-da-greve-apos-acordo-trt/> Acesso: 10 jun. 2014.

consequência imediata da rejeição do acordo mediado no TRT é que o dissídio dos trabalhadores iria a julgamento.⁵⁹

Portanto, como para o ajuizamento do dissídio faz se necessário que o legitimado deva demonstrar o esgotamento das tentativas negociais, isto é, poder acionar Justiça do Trabalho. E, restando inexitosa referida tentativa de negociação extrajudicial, coube ao Judiciário apreciar a questão e resolver o litígio.

3.3 Desfecho fático e jurídico

Dessa maneira, como é previsto nos art. 114, II e III da Constituição Federal, tratando se de ação ajuizada de Dissídio Coletivo que envolvia direito de greve, bem como acerca representação sindical, entre sindicatos, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar o litígio restadas as outras maneiras autocompositivas ineficazes.

E, no dia 17 de janeiro de 2014, mediante dissídio coletivo, após as realizações de seções de tentativas de conciliação, realizadas pela desembargadora Ana Luiza Kruze, foi acordado o índice de 7,5% de reajuste, que representa 2% acima do INPC, de 5,5%. Com o aumento, os salários de motoristas e cobradores passaram para R\$ 2.008,10 e R\$ 1.206,15, respectivamente.

A comissão de julgamento, também fixou o reajuste do vale-alimentação de R\$ 16 para R\$ 19 e a continuidade do plano de saúde, agora com desconto de R\$ 10 no contracheque de cada trabalhador em vez de R\$ 40. Também ficou definido que o banco de horas, cuja extinção era uma das principais reivindicações dos rodoviários, valerá apenas até 31 de julho de 2014.

Dessa forma, houve sucesso na tentativa de conciliação presidida pela desembargadora Ana Luiza Kruze, responsável pelo dissídio coletivo em questão, e após a homologação do acordo pelo Ministério Público do Trabalho houve a extinção do feito, de acordo com Acórdão nº 0004272-84.2012.5.04.0000 DC:

⁵⁹Disponível em: <http://www.sul21.com.br/jornal/rodoviaros-de-porto-alegre-decidem-colocar-100-dos-onibus-em-circulacao-e-manter-estado-de-greve/> Acesso em: 10 jun. 2014.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, homologar o acordo firmado entre o sindicato suscitante e o suscitado (fls. 263/269), livremente avençado entre as partes, para que produza seus jurídicos e legais efeitos, no âmbito das categorias representadas, ressaltando-se que, no cumprimento do acordo, as cláusulas e condições ajustadas serão examinadas à luz das normas constitucionais, legais e das soberanas decisões das assembleias, as quais, neste ato, juntamente com as fontes formais de Direito, são expressamente ressalvadas. O Ministério Público do Trabalho manifestou-se oralmente pela homologação do acordo, com ressalvas. Extingue-se o feito. Custas, pro rata, de R\$ 200,00 (duzentos reais), calculadas sobre o valor arbitrado de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Por fim, importante salientar que, após realizado o acordo e findado o conflito trabalhista coletivo utilizando os fundamentos da conciliação, o processo teve uma enorme economia ao erário, bem como solução eficaz e célere que contemplou, em tese, os interesses de ambas as partes do litígio.

Com a ausência de referido procedimento, haveria maior dificuldade em buscar uma solução pacífica para o conflito, além de corroborar com abarrotamento do judiciário. Dessa forma, com a extinção do feito os desembargadores daquele Tribunal ficaram aptos a resolverem outras questões de cunho fundamental para o melhor funcionamento judicial e social do país.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, pode ser verificada após a análise dos institutos da Arbitragem e da Mediação sua real inserção na sociedade brasileira, no âmbito trabalhista, surgindo como interessante medida para solução mais célere e eficaz dos conflitos.

Ademais, mesmo que implicitamente, é verificada a presença dos dois institutos mesmo com a proteção jurisdicional sobre o conflito, atuando o magistrado de duas maneiras, numa fase pré processual, ao buscar, de acordo com os preceitos e fundamentos vigentes na legislação trabalhista, a conciliação, o magistrado de certa forma atua como mediador e no caso de não aceitação de um possível acordo, atua como árbitro, resolvendo e pondo fim a questão da maneira que julgar ser a mais correta, mediante posterior fundamentação.

Ainda, percebe-se os dois institutos com potencial para ajudar a “desafogar” a Justiça Trabalhista, principalmente a Mediação, por ter um caráter único e ser capaz de trazer aos conflitantes uma decisão mais harmônica, já que as próprias partes são responsáveis pela sorte ou azar do acordo. E, inegável a presença de uma maior liberdade aos trabalhadores, ao poder, com a ajuda de um mediador capaz, refletirem sobre a melhor decisão a ser tomada. Outro ponto interessante sobre o método é a capacidade de formular uma solução plenamente eficaz, pela maneira como é realizado todo o procedimento de mediação, não tendo uma decisão arbitrada por um terceiro que muitas vezes não tem o conhecimento necessário ou a experiência que muitas vezes encontra-se debaixo do próprio nariz de cada conflitante. Ou seja, é vislumbrada na mediação, uma autonomia das partes e no caso de sua aplicação na esfera trabalhista, pode ser um dos poucos momentos, na vida do proletário, onde ele possui essa autonomia, de ser capaz de decidir o que verdadeiramente é melhor para si mesmo. Por isso, muito além de um método inovador ou considerado recente no nosso ordenamento, a mediação pode ser considerada uma forma de legitimar o livre arbítrio, retirando, nesse pequeno e pertinente momento de conflito entre as partes, do Estado àquela liberdade cedida nas teorias contratualistas de Hobbes ou Rousseau.

Por fim, o que de fato se faz necessário num primeiro momento, é trazer ao proletariado e a grande parte da sociedade, acesso a informação e educação, para poder incluir esses ao entendimento do seu próprio ordenamento jurídico. E não somente a “imbecialização” do ingresso na atividade jurisdicional, que acaba muitas vezes sendo utilizada como forma de ameaça e causadora de medo ao trabalhador ou empregador, justamente pela falta de acesso a informação e a incompreensão das verdadeiras funções e serventias de todo o aparelho jurídico nacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei 9.307/96**
2. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

COELHO, José Washington. **Conciliação Prévia – Função e Natureza Pública Exercida por Instituição Privada**. São Paulo: LTr, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

Disponível em:
<<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BAFFE3B012BCAEECCD55C0D/CCP.pdf>> Acesso em: 30 mai. 2014.

Disponível em:
<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6686> Acesso em: 08 mai. 2014.

Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5352260/embargos-declaratorios-recurso-de-revista-ed-rr-795006120065050028-79500-6120065050028/inteiro-teor-11682703> Acesso em 03 jun. 2014.

Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2009-abr-13/tst-uso-arbitragem-dissidios-individuais> Acesso em: 04 jun. 2014.

FISCHER, Roger, 1922- **Como chegar ao sim: negociação de acordos sem concessões**/Roger Fisher, William Ury & Bruce Patton: Tradução Vera Ribeiro & Ana Luiza Borges, - 2º edição revisada e ampliada – Rio de Janeiro: Imago Ed., 2005.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **A Arbitragem e os Conflitos Coletivos de Trabalho no Brasil**. São Paulo: Ltr, 1990

<http://www.arcos.org.br/artigos/a-arbitragem-no-direito-do-trabalho-limites-e-perspectivas/>

Lei complementar nº 75, de 20 de maio de 1993 (MPT, art 83)

Lei Nº 7.783, De 28 De Junho De 1989. (greve, art 3º)

LEITE, Carlos Henrique Bezerra/ **Curso de Direito processual do trabalho**/Carlos Henrique Bezerra Leite.- 8. ed. – São Paulo: LTr, 2010

LEMES, Selma Maria Ferreira et AL. **Dos Árbitros. In: Aspectos fundamentais da Lei de arbitragem.** Rio de Janeiro: Forense, 1999, p. 256.

LORENTZ, Lutiana Nacur/ **Métodos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas: comissões de conciliação prévia, termos de ajuste de conduta, mediação e arbitragem**/ Lutiana Nacur Lorentz. – São Paulo: LTr, 2002.

Manual do Mediador. – 2. ed. rev., atual. e ampliada. – Brasília : MTE, SRT, 2002.

MARTINS, Pedro A. Batista. Da convenção de arbitragem e seus efeitos em aspectos fundamentais da lei da arbitragem. Rio de Janeiro: Forense, 1999

MARTINS, Sergio Pinto/ **Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros**/ Sergio Pinto Martins. – 30. ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

Mediação de conflitos individuais: Manual de orientação – 2. ed. – Brasília: MTB, SRT, 1997.

MORAIS, Jose Luis Bolzan de/ **Mediação e arbitragem: alternativa à jurisdição!**/ Jose Luis Bolzan de Moraes, Fabiana Marion Splenger. 3. ed. ver. E atual. Com o Projeto Lei do novo CPC brasileiro (PL 166/2010), Resolução 125/201 CNJ – Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

MUSKAT, Malvina Ester. **Guia prático de mediação de conflitos**/ Malvina Muskat. 2ª edição ver. São Paulo: Summus, 2008.

PAULO, Vicente, 1968 – **Manual de direito do trabalho**/ Vicente Paulo, Marcelo Alexandrino. – 17. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2013.

PLS – Projeto de Lei do Senado, nº 406 de 2013.

Portaria nº 817, de 30 de agosto de 1995 – MTE

R.R. nº TST-ED-RR-795/2006-028-05-00.8

Resolução nº 44/99- ministério público do trabalho

SAAD, Eduardo Gabriel, **Comissão de Conciliação Prévia – Teoria e Prática**. São Paulo: LTr, 2000.

SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Manual de Arbitragem - Mediação e Conciliação** 5ª Ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2014

SPLENGER, Fabiana Marion. **Da jurisdição à mediação: por outra cultura no tratamento de conflitos/** Fabiana Marion Splenger – Ijuí: Ed. Unijuí, 2010.

Wagner D. Gíglio. **Os conflitos trabalhistas, a arbitragem e a justiça do trabalho**, Revista LTr, 47: 273

WARAT, Luis Alberto. **Ecologia, Psicanálise e Mediação**, Trad. De Julieta Rodrigues, Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1995.

WARAT, Luis Alberto. **Surfando na pororoca: o ofício do mediador**. Florianópolis:Fundação Boiteux, 2004.