

AS FORMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS JUDICIAIS TRABALHISTAS: EFETIVIDADE OU INOPERÂNCIA?

Marcos Adilson Correia de Souza
Advogado. Mestrando e Professor da Fadima/Cesmac.

RESUMO: *Este artigo traz uma polêmica acerca das formas de solução dos conflitos judiciais trabalhistas. Para tanto, reflete sobre o sistema brasileiro e o enquadramento jurídico atual, enfocando a mediação e sua aplicação nos conflitos; a arbitragem e a aplicação no direito do Trabalho; a Comissão de Conciliação Prévia e a aplicabilidade nos dissídios, entre outras questões referentes à busca de criação de instrumentos capazes de resolver os conflitos existentes entre partes.*

PALAVRAS-CHAVE: *Conflitos Judiciais Trabalhistas*

ABSTRACT: *This article discusses the forms of solutions for labour judicial conflicts. For that, It analyses the Brazilian system and the current legal framework, focusing mediation and its application to conflicts; arbitration and its application to Labour law; the Previous Conciliation Commission and its application to litigation, among other questions which deal with the search for creating instruments capable of solving existing conflicts between legal parts.*

KEYWORDS: *Labour Judicial Conflicts*

INTRODUÇÃO

De há muito, preocupava-se o legislador pátrio com a criação de instrumentos capazes de, sem a necessidade da busca pela intervenção do Estado-Juiz, resolver os conflitos existentes entre partes.

Nesse passo, diversas foram as tentativas de soluções mais céleres e juridicamente viáveis, sem se perder de vista o caráter constitucional na medida a ser criada, além de evitar que apenas direitos disponíveis pudessem ser conciliados.

Nesse sentido, criou-se, em 1996, através da Lei nº 9307, o instituto da *arbitragem*, sobre o qual, ainda que de forma acanhada, incluiu-se a mediação, em face de, implicitamente, tais mecanismos estarem intimamente ligados.

Inobstante a chegada da predita lei, sobretudo pelo fato de que a legislação pátria está longe de resolver os problemas processuais atuais, passando pela demora no resultado da prestação jurisdicional atual (doença crônica em nosso País), surgiu, em janeiro de 2000, a Lei nº 9.958, a qual acrescentou os arts. 625-A *usque* 625-H à Consolidação, criando-se, por necessidade processual, as Comissões de Conciliação Prévia.

Com tal lei, pretendeu-se ampliar o poderio conciliatório da Justiça do

Trabalho, isto porque, infelizmente, a arbitragem (ao menos na seara trabalhista) não alcançou o intento proposto, qual seja: evitar que as contendas chegassem ao judiciário, o que, a experiência nos mostra, sempre ocorre.

Trata-se, noutras palavras, de costume dos litigantes (ainda que cientes da demora da tramitação de processo na justiça) em buscar o judiciário, por entender que lhe apresentam maior credibilidade, sobretudo quando se está diante de direitos trabalhistas, muitos deles, consabido, indisponíveis, a exemplo do aviso prévio, previsto no art. 847, Celetizado.

Por conseguinte, podemos entender que os institutos preditos almejam, guardadas as devidas proporções, solucionar os litígios, através da esfera extrajudicial (arbitragem e mediação), embora saibamos que, qualquer descuido jurídico, pode levar a conciliação ou a decisão (no caso da arbitragem) às barras do judiciário, no intento de que interprete o que se convencionou pelas partes envolvidas.

Aliás, poderíamos dizer, sem impeco, que a “mediação” é uma espécie de arbitragem, posto que, atualmente, não é contemplada com legislação específica, razão pela qual, em poucas ocasiões, é usada pelas partes.

Nesse trilhar, é o pensamento do processualista Martins, ao se referir aos institutos preditos:

Do ponto de vista trabalhista, os conflitos são também denominados controvérsias ou dissídios, tendo sido utilizados, na prática, com o mesmo significado [...] A controvérsia diz respeito a um conflito em fase de ser solucionado, mediante a *convenção das partes*, como no caso da greve e do *lock-out* quando submetidos à *mediação* ou à *arbitragem*. Já o dissídio seria o conflito submetido à apreciação do Poder Judiciário, podendo ser individual ou coletivo, como na *reclamação trabalhista* do empregado em face da empresa ou no *julgamento da greve* pela Justiça do Trabalho. (MARTINS, 2009, p. 52, grifamos).

Por conseguinte, é inafastável a presença dos supraditos institutos, eis que, havendo a regular divulgação, seus usos, sem embargo, podem ofertar maior velocidade às contendas que, cotidianamente, envolvem os cidadãos brasileiros.

E será neste sentido que, detalhadamente, debruçar-nos-emos sobre a aplicabilidade dos institutos considerando o neoprocessualismo brasileiro, ofertando-lhes o direito de se conceber se há efetividade ou inoperância.

DENOMINAÇÕES E CLASSIFICAÇÕES DAS FORMAS DOS CONFLITOS TRABALHISTAS

As formas dos conflitos trabalhistas, malgrado devamos considerar que nem todas elas são aplicadas ou usadas costumeiramente, dividem-se em: a) mediação; b) arbitragem; e c) comissões de conciliação prévia.

Sobre elas, em síntese, cabe-nos esclarecer:

- **Mediação**

Mediação surgiu do latim, *mediare*, ou seja, tem o intento de intervenção ou, simplesmente, mediação. Aliás, nesse sentido, é o pensamento de Martins (2009, p. 49), embora entenda que a denominação também tenha o significado de “divisão”.

Sem embargo, devemos conceber a mediação como o ato através do qual um terceiro é convocado pelas partes, no intento de solucionar determinado conflito. Este “interventor”, por lógico, deve apresentar aos contendores uma solução prática, juridicamente lícita e rápida.

Por mais, ante a presença do Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1995, podemos dizer que a mediação, quando ocorre, dá-se pela via *extrajudicial*.

Destarte, devemos considerar, também, que a mediação é espécie do gênero *heterocomposição*, sobre o qual, em tópico adequado, manifestar-nos-emos.

- **Arbitragem**

A Carta Política brasileira, através do parágrafo segundo, inserto no art. 114, permite a arbitragem quando envolvidos conflitos coletivos.

Por conseguinte, adotando o pensamento do ilustre Godinho (2009, p. 1328), podemos conceituar o predito instituto da seguinte forma: procedimento que visa à solução de conflitos por meio de uma decisão, inserta em determinado *laudo arbitral*.

De se registrar, por necessário, Martins (2009, p. 60) relembra, com propriedade, que o nome ofertado ao precitado instituto é, exclusivamente, *arbitragem*, e não *arbitramento*, já que o primeiro deriva de expressão *árbitro*, enquanto que o derradeiro é usado na liquidação de sentença, forte no art. 879, Consolidado. “Art. 879. Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos.”

Aliás, de boa observação, é o fato de que o art. 83, inciso XI, da Lei Complementar nº 75/93,¹ também permite que o Ministério Público atue como árbitro:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho; [...].

Por fim, devemos reconhecer que a natureza jurídica da arbitragem é de ordem **privada**, posto que o árbitro escolhido pelas partes não é um juiz, eis que, se assim o fosse, estaríamos diante de lide inserida em jurisdição própria.

- **Comissões de Conciliação Prévia**

A justiça obreira, consabido é, sobretudo, instância conciliatória, ainda que o art. 114, da Carta Política brasileira (nova redação ofertada pela Emenda Constitucional nº 45, de 08 de dezembro de 2004), tenha estabelecido que a competência destina-se a processar e julgar os conflitos trabalhistas submetidos ao seu crivo.

Nessa senda, com a chegada da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, a qual inseriu os arts. 625-A *usque* 625-H, na Consolidação das Leis do Trabalho, tornou-se (no entender do legislador pátrio) obrigatória a submissão de demanda de natureza trabalhista à Comissão se, como estabelece o art. 625-D: “[...] na localidade da prestação dos serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.”

Ao bem da verdade, adiante, com mais vagar, demonstraremos que tal “obrigatoriedade” não pode ser considerada como pressuposto ou condição de ação.

Noutras palavras, o intento do legislador fora criar mais uma modalidade de conciliação, também conhecida como *autocomposição*, embora submetida ao crivo das chamadas comissões de conciliação prévia.

- **Formas de solução dos conflitos trabalhistas**

- ❖ *Da autodefesa*

Também chamada de *autotutela*, surge quando as partes defendem seus

¹ Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União.

interesses.

Com exemplo de tal forma, podemos citar a *greve* e o exercício de tal direito, como previsto na legislação pátria.

Através do movimento paredista, os empregados buscam solucionar (ou conciliar) os interesses da categoria, sejam eles econômicos e/ou sociais.

Nesse sentido, Godinho (2009, 1314) ensina:

A autotutela ocorre quando o próprio sujeito busca afirmar, unilateralmente, seu interesse, impondo-o (e impondo-se) à parte contestante e à própria comunidade que o cerca. Como se vê, a autotutela permite, de certo modo, o exercício de coerção de um particular, em defesa de seus interesses [...].

Na mesma senda, como exemplo, Martins (2009, p. 48) reconhece que o conflito só é solucionado quando uma parte cede à imposição da outra.

E finaliza o autor predito: “Como exemplos de autodefesa, no âmbito trabalhista, temos a greve e o *lock-out*. A greve muitas vezes não é forma de solução, mas meio de pressão.”

❖ *Da autocomposição*

Sem retardo, tem-se por autocomposição a forma através da qual as próprias partes encontram a solução de seus conflitos, sem a presença de um terceiro, como ocorre na arbitragem ou nas comissões de conciliação prévia.

Como exemplos de autocomposição, surgem a *renúncia* e *transação*. No primeiro caso, no âmbito trabalhista, a renúncia resulta do ato da parte de direito que lhe assegurado (com o ajuizamento da ação), tanto que, neste caso, forte no art. 269, V, da Lei de Ritos (CPC), extinguir-se-á o processo, com resolução do mérito. No derradeiro, a hipótese é prevista no inciso III, do aludido permissivo legal, os quais estabelecem: “Art. 269. Haverá resolução do mérito: III – quando as partes transigirem; [...] V – quando o autor renunciar ao direito sobre que se funda ação.”

No dizer de Godinho (2009, p. 1325) no Direito do Trabalho, notadamente do Direito Coletivo, umas das mais importantes modalidades de autocomposição é a negociação coletiva, seja ela por meio das convenções ou acordos coletivos de trabalho.

❖ *Da heterocomposição*

Aqui, a pedra de toque é encontrada quando se sabe que, para existir tal forma, deve haver a figura do terceiro, seja ele escolhido por qualquer uma das partes ou por ambas.

Destarte, são exemplos de heterocomposição a arbitragem e a própria jurisdição.

Em resumo, no sentir de Nascimento (2009, p.1360): “A *arbitragem* é a atividade desenvolvida por uma pessoa ou um órgão suprapartes, destinada a proferir uma decisão que será acatada pelos litigantes. *Jurisdição* é o poder do Estado de decidir os conflitos.” (Grifamos).

O SISTEMA BRASILEIRO

• **Do enquadramento jurídico e métodos atuais**

No sistema moderno, prevalecem, como forma mais usual, os dissídios coletivos, cuja previsão legal se encontra instalada nos artigos 611 *usque* 625, da Consolidação.

Aliás, esta é a dicção que se extrai do art. 616, Celetizado: “Art. 616. Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.”

Logo, o enquadramento jurídico está adstrito à instauração de dissídio coletivo ou arbitragem, sendo mais comum a primeira hipótese ante aos conflitos que envolvem os direitos dos trabalhadores brasileiros.

Inclua-se, ademais, na arbitragem o que a torna um método atual é a presença das condições contidas no artigo 1º e seus parágrafos 1º/2º, da Lei nº 9.307/1996:

Art. 1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

§ 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.

Por conseguinte, no sistema atual, as partes podem se valer das modalidades preditas, visando colocar fim aos seus conflitos, embora saibamos que, geralmente, procuram a jurisdição.

Aliás, Godinho (2009, p. 1327), reconhecendo que as partes buscam, por diversas vezes, a jurisdição, diz:

A jurisdição, como se sabe, exerce-se através de segmento específico do poder institucionalizado do Estado, que é o Judiciário. [...] O resultado da resolução do conflito pela via jurisdicional consuma-se através da *sentença*, que é o ato pelo qual o juiz decide a lide entre as partes processuais, através da aplicação do Direito ao caso concreto posto em exame.

MEDIAÇÃO

- **Conceito**

No ensinar de Godinho (2009, p.1134), em mais adequada conceituação do sistema predito, tem-se que:

Mediação consiste na conduta pela qual determinado agente, considerado terceiro imparcial em face dos interesses contrapostos e das respectivas partes conflitantes, busca auxiliá-las e, até mesmo, instigá-las à composição, cujo teor será, porém, decidido pelas próprias partes.

Portanto, a característica da mediação é a figura de um **terceiro** (agente), o qual, após a análise da contenda, apresentará a solução para pôr fim ao conflito, exortando as partes à conciliação, meio mais adequado de resolver as pendências.

- **Aplicabilidade nos conflitos coletivos**

Pela disposição contida no art. 616, § 2º, Consolidado, chegamos à conclusão de que a mediação é anterior à instauração dos dissídios coletivos.

Noutras palavras, quando frustradas as negociações (que podem ocorrer pela via predita), é que os sindicatos ou empresas interessadas poderão instaurar o dissídio coletivo.

- **Tipos de mediação**

Nas palavras de Godinho (2009, p. 1334), existem dois tipos de mediação: a) compulsória, a qual incide sobre os conflitos coletivos e é, geralmente, realizada por

autoridades do Ministério do Trabalho e do Emprego (a exemplo dos Fiscais, Auditores, etc.); e b) voluntária, que é escolhida pelas partes interessadas.

Nessa senda, podemos dizer que a aplicabilidade da mediação nos conflitos coletivos, qualquer que seja a sua forma, fica condicionada às diretrizes previstas nos arts. 611 e seguintes da CLT. Noutras palavras: é a negociação quem vai fixar os limites da adoção desta modalidade de solução de conflitos.

DA ARBITRAGEM

- **Conceito**

Na introdução deste artigo, em síntese, desenhamos um conceito pertinente ao instituto predito.

Assim sendo, nada melhor do que o pensamento de Nascimento, no intento de resumir a questão:

A teoria *contratualista* de Mattiolo e Chiovenda, e que é a postura clássica, realça a espontaneidade com seu traço determinante, sob a forma de um ajuste entre as partes, para submeterem a questão ao árbitro, daí o caráter privado da instituição. (NASCIMENTO, 2009, p. 1362, grifamos).

Aliás, partindo do conceito precitado, não há impeco para que possamos atestar que a arbitragem pode ser considerada como uma das formas de jurisdição. Ou seja, inicialmente voluntária e, em pó, contenciosa.

É isto, pois, que se desenha no texto inserto no parágrafo segundo, do art. 2º, da Lei nº 9.307/96: “§ 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.”

Portanto, quando o texto legal menciona os princípios gerais do direito, destacamos a boa-fé, a lealdade processual, os quais, dentre outros, devem nortear a relação entre as partes e o árbitro escolhido.

- **Aplicação no Direito Individual do Trabalho**

Em regra, considerando que o art. 1º, da Lei nº 9.307/96, estabelece que, dentre os requisitos à adoção da arbitragem, encontra-se a **disponibilidade de direitos patrimoniais disponíveis**, forçoso é aceitar que, no direito individual do

trabalho, o instituto tende a se deparar com dificuldades.

E os motivos são dois, previstos respectivamente nos arts. 18 e 31 da Lei precitada, os quais dizem:

Art. 18. O árbitro é juiz de fato e de direito, e a sentença que proferir não fica sujeita a recurso ou a homologação pelo Poder Judiciário.

Art. 31. A sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo.

Tais dispositivos afastam as liberdades acionárias e/ou recursais previstas na Carta Política Brasileira, insertas no art. 5º, inciso XXXV, que prevê: “XXXV – a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.”

Ademais, à guisa de exemplo, dentre os direitos indisponíveis listados da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), acha-se o aviso prévio, previsto no art. 487 e inserido na Carta Constitucional (art. 7º, inciso XXI) como **cláusula pétrea**.

Eis, portanto, a inafastável aplicabilidade da arbitragem nos direitos individuais do trabalho.

- **Aplicação no Direito Coletivo do Trabalho**

Aqui, não resta a menor dúvida, até pelo quanto evidenciado alhures, que a arbitragem pode e deve ser usada nos conflitos coletivos, eis que a própria Constituição Federal assim autoriza.

O art. 114 e seu parágrafo 1º estabelecem: “**Art. 114** - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: **§ 1º** - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.”

Logo, pela interpretação que colhemos do permissivo legal transcrito, sem embargo, constatamos que a arbitragem possui natureza **facultativa**.

No mesmo caminho, a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, através de seu art. 4º, incisos I e II e §§ 1º *usque* 4º, também concede às partes a utilização da arbitragem ou mediação.

Ensinam os artigos:

Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

I - mediação;

II - arbitragem de ofertas finais.

§ 1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

§ 2º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 4º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

Portanto, o instituto é, plenamente, aceitável no âmbito do direito coletivo.

- **Espécies de arbitragem**

O art. 2º, da Lei nº 9.307/96, estabelece que existem duas espécies de arbitragem: “Art. 2º - A arbitragem poderá ser de direito ou de equidade, a critério das partes.”

Na verdade, quando se profere julgamento por equidade, estar-se-á buscando a justiça almejada pelas partes. Ou seja, os direitos devem ser sopesados de forma igualitária.

Usando, as partes, da hipótese primeira (de direito), ocorrerá o seguinte: os conflitantes, espontaneamente, podem indicar as normas de direito que serão aplicadas à resolução do impasse.

COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

- **Conceito**

A conceituação que melhor se adéqua ao instituto é seu intento: desafogar a Justiça obreira do demasiado número de ações em tramitação.

Na verdade, com a edição da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, a CLT fora acrescida dos arts. 625-A *usque* 625-H, os quais fixaram novos regulamentos relativos às comissões sobreditas.

- **Enquadramento jurídico**

Em linhas gerais, e considerando a intenção do legislador pátrio, o enquadramento jurídico principal da comissão é fixado pelos conteúdos dos seguintes artigos:

Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

Art. 625-E. *omissis*.

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Noutras palavras, é constitucional o permissivo legal primeiro? Diversos autores entendem que sim, outros advogam que não.

Dentre eles, Martins (2009, p. 55) advoga o seguinte: “O procedimento criado pelo art. 625-D da CLT não é inconstitucional, pois as condições de ação devem ser estabelecidas em lei e não privando o empregado de ajuizar a ação, desde que tente a conciliação.”

Na verdade, o direito de petição, de há muito, é consagrado pela Carta Política do Brasil. A ele, rendem-se os melhores princípios de direito, isto porque não se pode imputar a negatividade do direito acionário, pelo simples fato de que se deve tentar, extrajudicialmente, sem a presença de advogado (exemplo clássico de ilegalidade dos atos considerados indisponíveis), buscar a solução de litígio perante as preditas comissões.

Neste sentido, vejamos o que diz a jurisprudência sobre o tema:

RECURSO DE REVISTA – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM EXAME DO MÉRITO IMPOSSIBILIDADE – A prévia submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia (CCP), inscrita no art. 625-D da CLT, *há de ser compreendida como mera faculdade conferida aos atores da relação de emprego, à luz das garantias constitucionais do amplo acesso à Justiça (art. 5º, XXXV) e da razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII)*. Nesse sentido, não percorrida a via prévia da mediação extrajudicial, não há que se cogitar da extinção do processo sem resolução do mérito (CPC, art. 267, VI), seja porque a situação não acarreta prejuízo e pode ser suprida (arts. 794 e 796, a, da CLT) com a intervenção do próprio magistrado do trabalho - Que deve usar seus bons ofícios e poder persuasório na busca pela conciliação (CLT, arts. 764, § 1º), seja porque a solução referida não é objeto de expressa previsão legal (CF, art. 5º, II, c/c o art. 267, VI, do CPC). Incólume o art. 625-D da CLT. Precedentes inservíveis, porquanto provenientes de Turmas desta Corte (óbice no art. 896, a, da CLT). Recurso de revista não conhecido. (TST – RR 788/2007-401-02-00 – 3ª T. – Rel. Douglas Alencar Rodrigues – J. 06.05.2009).

SUBMISSÃO DA DEMANDA À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (CCP) – DESNECESSIDADE – A submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia não é

obrigatória, pois não se trata de condição da ação nem de pressuposto processual. Aplicação do comando emanado do artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal e do entendimento jurisprudencial contido na Súmula nº 2 do Tribunal Regional da 2ª Região. TRT 2ª R. – RO-RS 00801-2008-065-02-00-5 – 3ª T. – Rel. Juíza Mercia Tomazinho – DOE/SP 03.02.2009.(Grifos no original).

Portanto, com a devida venia, aqueles que sustentam a hipótese de condição de ação como império da lei, negam a supremacia do art. 5º, inciso XXXV.

Nesse caminhar, o Supremo Tribunal Federal, nos autos das Ações Diretas de Inconstitucionalidades nºs 2139 e 2.160, em 15 de maio de 2009, sobre a faculdade da ida à Comissão de Conciliação Prévia, em liminar, decidiu:

Decisão: Prosseguindo no julgamento, o Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Senhor Ministro Marco Aurélio, que redigirá o acórdão, deferiu parcialmente a cautelar para dar interpretação conforme a Constituição Federal relativamente ao art. 625-D, introduzido pelo art. 1º da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, vencidos os Senhores Ministros Relator e Cezar Peluso. Não participaram da votação o Senhor Ministro Menezes Direito e a Senhora Ministra Ellen Gracie por sucederem aos Senhores Ministros Sepúlveda Pertence e Octavio Gallotti. Ausentes o Senhor Ministro Gilmar Mendes (Presidente), em representação do Tribunal no exterior, e o Senhor Ministro Celso de Mello, licenciado (art. 72, inciso II, da Lei Complementar nº 35/1979 – LOMAN). Presidiu o julgamento o Senhor Ministro Cezar Peluso (Vice-Presidente). Plenário, 13.05.2009.

Destarte, a matéria, momentaneamente, permanece superada, pois.

- **Aplicabilidade nos dissídios individuais e alcance jurídico atual**

Sem embargo, não se pode dizer que a intenção da legislação não visou desafogar o judiciário trabalhista, infelizmente, abarrotado de processos judiciais, nas suas mais diversas espécies.

Por conseguinte, para que o esforço não fosse em vão, mister era (é, atualmente), o afastamento dos arts. 625-D e 625-E, § único, Consolidados.

E isto se dá, se considerarmos que a própria Consolidação, através do art. 764 e seus §§ 1º e 3º, antes mesmo da inserção dos permissivos preditos, já fixavam o poder de conciliação do Julgador trabalhista:

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

§ 1º Para o efeito deste artigo, os Juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de

uma solução conciliatória dos conflitos.

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

Portanto, continua sendo desnecessária a presença dos anteriores permissivos legais, isto porque a experiência nos informa que, reiteradas vezes, o ex-empregado vale-se da ação trabalhista visando buscar a reparação de seus direitos, sobretudo pelo simples fato de desconhecer a existência das aludidas comissões ou, não raro, pela inexistência delas, seja no âmbito da empresa ou sindical.

- **Efetividade ou inoperância**

Diante de tudo o quando demonstrado alhures, constatamos, sem esforço, que as formas de resolução dos conflitos sociais ainda necessitam de maior adequação e, sobretudo, divulgação por parte do judiciário e da sociedade civil organizada.

Tal divulgação está diretamente relacionada com a efetividade dos meios de soluções dos conflitos trabalhistas, notadamente quando a própria Justiça trabalhista, em seus diversos artigos, permite a composição das demandas, sem a necessidade de se usar, extrajudicialmente, dos meios aqui discutidos.

Aliás, quando considerado que os direitos fundamentais, preconizados na Carta Política brasileira, estão incluídos na efetividade das comissões de conciliação, estaremos demonstrando, novamente, que a inoperância impera.

A despeito disto, não é excessivo lembrar que os direitos trabalhistas (ou grande parte deles) permanecem elencados na Carta Maior na qualidade de cláusulas pétreas. Ou seja, direitos que não podem ser deixados à margem da efetividade jurisdicional.

Nesse passo, a inoperância das comissões prévia repousa em dois (02) aspectos, quais sejam: a) instalação, nos termos dos arts. 625-A e 625-B, incisos I/III, Consolidados; e b) estabilidade de seus membros componentes. (CLT, art. 625, § 1º).

Tais fatores, infelizmente, dificultam a operacionalização das comissões. E isto ocorre quando consideramos que os direitos dos empregados serão objeto de discussão por indivíduos completamente despreparados para tal mister. Aliás, a lei

consolidada, sequer, prevê a presença de advogado para o acompanhamento das sessões nas comissões.

Por fim, resta inconteste que existe *efetividade*, mas, o que se ausenta do sistema jurídico é, indubitavelmente, a *inoperância* dos meios ora debatidos. E não se diga que a falta é relacionada com a divulgação dos meios e modos de solução. Na verdade, o que existe é deficiência no planejamento de leis que possam, sem prejudicar qualquer das partes, diminuir a invasão, diária, de ações trabalhistas.

E isto tudo é competência do legislador pátrio, ouvidos todos aqueles que fazem a justiça trabalhista brasileira.

REFERÊNCIAS

GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho** (Doutrina e Prática). 29. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva.