

Formas alternativas de solução dos conflitos individuais e coletivos de trabalho

Francisco Osani de Lavor*

Resumo

O presente artigo aponta alternativas de solução para os conflitos individuais e coletivos de trabalho no âmbito de uma economia de mercado globalizada, em meio ao aceleramento do desenvolvimento tecnológico, do aumento do desemprego e o agravamento da desigualdade na distribuição da renda.

Palavras-chave: trabalho, conflito, Direito, justiça.

1. INTRODUÇÃO

Estamos às vésperas da virada do século, quando ingressaremos no século XXI. A globalização econômica e a flexibilização do Direito do Trabalho têm sido temas dos mais debatidos no Brasil e no mundo, entre os estudiosos da Ciência Jurídica, nesses últimos tempos.

As mudanças na economia universal, a revolução tecnológica e o aumento assustador do desemprego mundial são preocupações cada vez mais frequentes dos governantes, em face das profundas transformações sociais que tais fatos têm acarretado.

Por outro lado, o número de conflitos individuais e coletivos de trabalho, em decorrência dessa nova realidade social, política e econômica,

* Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, aposentado; Professor de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho – UNICAP; Professor de Prática Forense – FADIMA e Professor de Dir. Proc. do Trabalho da Escola da Magistratura Trabalhista da 19ª Região (EMATRA).

em decorrência do agravamento da desigualdade na distribuição de riquezas e do agravamento da crise atual do desemprego, tem crescido de forma gigantesca, forçando o Estado a pensar em providências urgentes, no sentido de viabilizar formas e meios mais céleres, sobretudo, de composição de tais conflitos, haja vista à **natureza alimentar de tais litígios**.

A demora na solução desses conflitos vai se tornando, cada vez mais, intolerável e insuportável pelos cidadãos, que exigem a criação e a prática de formas alternativas que sejam marcadas pelas características da agilidade, da gratuidade, do contraditório, da imparcialidade, da fidedignidade e de um padrão técnico elevado.

2. CONFLITOS TRABALHISTAS NO BRASIL – FORMAS DE SOLUÇÃO PREVISTAS

As formas de solução previstas, em nosso ordenamento jurídico, para os conflitos trabalhistas, são a conciliação, a mediação e a negociação coletiva, que integram o tipo da **autocomposição** e a arbitragem e a solução jurisdicional, que integram o tipo da **heterocomposição**.

Do primeiro grupo, a **conciliação** é a mais praticada de forma “voluntária”. Trata-se de forma pacífica de se dirimirem as controvérsias tanto individuais como coletivas. Inexiste a “conciliação obrigatória” no Brasil, que ocorre, quando se exige das partes uma tentativa necessária de composição amigável, como pré-requisito para a utilização de outras formas de solução.

A **mediação** não é muito frequente em nosso país. Acontece, com mais assiduidade, nos conflitos coletivos de trabalho, perante as Delegacias Regionais de Trabalho, onde há um órgão próprio, criado pelo Decreto nº 88.984/83 – o Serviço Nacional de Mediação. A sua prática tem-se restringido quase que só a esse setor de mediação.

A **negociação coletiva** é bastante utilizada, embora mais em razão da exigência legal, que a impõe, como condicionamento para o ajuizamento

da ação coletiva (Constituição, art. 114, § 2º), do que como consequência de uma escolha consciente de um meio eficaz de composição do conflito.

Do segundo grupo, parece ser a **arbitragem** uma forma muito pouco, para não dizer, quase nunca utilizada no Brasil. Apesar de ter sido introduzida desde 1907 pelo Decreto nº 1037 em nosso ordenamento jurídico-trabalhista, a modalidade sempre teve pouca aceitação em nosso país.

A **solução jurisdicional** tem sido a preferida, tanto em nível de conflitos individuais como coletivos. A procura sempre crescente pela Justiça do Trabalho por parte dos trabalhadores e dos empregadores levou a mesma à situação de congestionamento em que se encontra, no Brasil, como um todo, contribuindo para o grande descrédito do qual, perante a população, goza no momento atual.

Em Alagoas, essa situação não ocorre, excepcionalmente, em virtude da instalação em 1992 e da implantação nos anos subsequentes de 1993, 1994 e 1995, de um dos mais ágeis, mais equipados, mais eficientes e mais modernos Tribunais do Trabalho do Brasil.

3. DIMINUIÇÃO DA INTERVENÇÃO LEGISLATIVA

É chegada a hora em que a intervenção legislativa deverá ser cada vez menor, reduzindo sua intensidade, sensivelmente, na busca das soluções tanto para os conflitos individuais como coletivos de trabalho.

Já não se discute mais a necessidade de a negociação coletiva passar a ser a principal fonte de produção de condições de trabalho e não mais a lei. Urge, no Brasil de hoje, já paulatinamente se integrando na Sociedade Globalizada, desenvolver-se a importância da prática da **negociação livre e direta** dos próprios interlocutores sociais.

O país tem passado por mudanças tais no campo social, político e econômico, que as relações capital e trabalho não mais suportam a **camisa de força da legislação consolidada trabalhista vigente**.

Mais alguns passos legais continuam a ser dados em direção a essa valorização da negociação coletiva, embora ainda tímidos, haja vista ao recente diploma legal que estabeleceu mudanças em relação ao contrato de trabalho por prazo determinado (Lei nº 9.601, de 21.01.98), exigindo a presença do sindicato nas negociações para a celebração do contrato.

No campo dos dissídios coletivos, percebe-se que as partes só estão dele se valendo em última hipótese. Há um nítido desestímulo das partes à procura dos Tribunais para a solução de conflitos coletivos. Trata-se de crescimento da presença dos sindicatos e da valorização da negociação coletiva, quando da solução de conflitos trabalhistas.

No campo dos dissídios individuais, a busca por outras soluções, diferentes da solução meramente judicial, continua. Há necessidade de urgente modificação da legislação vigente. Não se pode continuar com a Justiça do Trabalho abarrotada, cuidando de conflitos ínfimos e insignificantes que poderiam ser resolvidos, na esfera da negociação entre as próprias partes, na própria empresa, quando poderia estar aprimorando e acelerando mais sua prestação jurisdicional na solução de problemas mais graves e mais urgentes.

A **experiência internacional** de países altamente industrializados, **preferindo a negociação** para a solução de conflitos coletivos de natureza econômica, em detrimento da arbitragem obrigatória judicial, é um bom argumento no sentido de continuarmos a marcha para uma séria revisão do poder normativo da Justiça do Trabalho, um dos maiores empecilhos legais na prática da negociação livre e direta dos contendores.



4. “NO FUTURO, SERÁ A LEI DAS PARTES”

O Estado moderno tem que, paulatinamente, se afastar cada vez mais do papel de solucionador dos conflitos oriundos das relações de trabalho. Deve ele desempenhar, cada vez mais, função meramente supletiva, segundo o princípio da subsidiariedade, deixar para os sindicatos, para as empresas e outros órgãos representativos das categorias, que venham a ser criados, aquela tarefa principal.

A intervenção legislativa do Estado já deixou bem clara a sua incapacidade de corrigir as distorções existentes no relacionamento capital-trabalho, no Brasil, até mesmo devido, talvez, à imensidão continental do país, com sua diversidade de peculiaridades regionais.

É hora, portanto, de essa intervenção ceder lugar à prática, cada vez mais acentuada, da negociação coletiva, pois esta se apresenta como a **forma mais** indicada, até mesmo pelos exemplos de países do 1º mundo, para resolver com mais celeridade, com mais adequação e com mais justiça, os conflitos oriundos da relação de trabalho.

Nenhuma afirmação foi mais bem feita, para os tempos modernos de globalização econômica e de flexibilização das normas trabalhistas, do que aquela de GEORGES SCELLE: “**no princípio foi a lei do patrão; hoje é a lei do Estado; no futuro será a lei das partes**”.

O Estado, pois, deve, urgentemente, a exemplo do que já vem sendo feito em outras nações, com sucesso, deixar de ser o **interventor paternalista, regulador de tudo**, para ser apenas um “**formulador de alternativas ou de instrumentos**” a serem utilizados pelos verdadeiros interlocutores sociais.

5. FORTALECIMENTO DOS SINDICATOS

Em nenhum país do mundo, conseguiu-se

implantar sistema de negociação coletiva eficiente com sindicatos não-representativos, inoperantes e desorganizados.

Os cerca de 16 mil sindicatos atualmente existentes no Brasil, segundo estatísticas de dezembro/97, do Ministério do Trabalho, são **sindicatos meramente cartoriais**, sem nenhum poder negocial, em sua grande maioria.

É necessário, talvez, em primeiro lugar, como um dos 1ºs passos, romper-se com o sistema da **unicidade** e partir-se para o da **pluralidade sindical**, implantando-se, destarte a verdadeira e completa liberdade sindical neste país, acabando-se com esta verdadeira camisa-de-força, que é a unicidade sindical.

A **contribuição sindical obrigatória** deve também ser extinta, pois é, sem dúvida, uma das maiores causas do sindicalismo fraco e fantasma reinante entre nós. Esse, aliás, é o pensamento de muitos doutrinadores laboristas do Brasil. O suporte econômico dos sindicatos deve vir dos próprios associados e ser conquistado pela própria entidade, pelos mais diversos meios, frutos do esforço, da imaginação e da capacidade dos dirigentes.

O fortalecimento sindical, fatalmente, implicará o engrandecimento do poder de negociação, privilegiando, na solução dos conflitos trabalhistas, a autocomposição em detrimento da heterocomposição, especialmente, aquela por intermédio da solução jurisdicional pela Justiça do Trabalho, contribuindo para o enfraquecimento e, a curto prazo, até para a extinção, senão forte modificação, do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Um dos exemplos da fragilidade e da ineficácia do poder normativo é o fato de o movimento sindical mundial, até hoje, não tê-lo descoberto. O que se constata, muito ao contrário, é a preferência absoluta pelo incentivo e pelo incremento das soluções autônomas, das soluções negociadas.

A reestruturação sindical, saindo dessa relativa liberdade sindical, com o surgimento de sindicatos independentes, representativos, competentes e forte, será o ponto de partida para uma livre e verdadeira negociação coletiva direta entre as partes litigantes.

6. A MEDIAÇÃO PRÉVIA OBRIGATÓRIA

É forma autocompositiva de conflitos trabalhistas, em que também tem prevalência a vontade das partes. Apesar de o mediador ser um terceiro, estranho ao conflito, sua proposta não vincula as partes conflitantes. Na mediação, o mediador ouve atentamente os querelantes e, ao final, sugere soluções que precisam ser aceitas pelos mesmos. Trata-se da “**forma moderna de negociação assistida**”, no dizer de alguns autores.

É diferente da conciliação, em que, via de regra, não há sugestões ou propostas. O conciliador, na verdade, apenas tenta ajudar as partes a chegarem a uma composição amigável.

São famosas as expressões de DEVEALI e RUSSOMANO definindo, respectivamente, a mediação como “**uma forma intensa de conciliação**” ou “**uma forma suave de arbitragem**”.

Onde mais se utiliza a mediação é nas Delegacias Regionais do Trabalho, por meio do Serviço Nacional de Mediação, criado pelo Decreto nº 88.984/83, quase sempre como etapa anterior ao ajuizamento dos dissídios coletivos, por força da exigência legal.

É preciso entender que a mediação prévia poderá contribuir, fortemente, para desafogar o Judiciário de um modo geral, e não só o Judiciário Trabalhista, máquina que já anda também ameaçada de emperramento total.

O exemplo recente da Argentina é de ser citado, que criou, através da Lei nº 25.573/95, a mediação prévia obrigatória em todos os Juízos, como se pode perceber da leitura do artigo 1º:

“**Institui-se em caráter obrigatório a mediação prévia para todos os Juízos, esta que será regida pelas disposições da presente lei. Este procedimento promoverá a comunicação direta entre as partes para a solução extrajudicial da controvérsia. As partes ficarão isentas do cumprimento deste trâmite se provarem que, antes do início da causa, existiu mediação perante os mediadores registrados pelo Ministério da Justiça**”.

A mediação bem conduzida por terceiro imparcial, capaz e da confiança dos litigantes, consegue, muitas vezes, transformar os adversários em parceiros. A solução encontrada, na maior parte das vezes, é mais benéfica, mais eficaz, mais duradoura e mais aceita pelos querelantes do que a solução judicial.

7. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA – APRIMORAMENTO

Trata-se de uma das formas autocompositivas de solução dos conflitos, onde existe a predominância da vontade das partes. Precisa ser mais usada e mais aprimorada no Brasil.

Em sua origem, está a idéia da **autonomia privada coletiva**, materializando-se através dos contratos coletivos, das convenções coletivas e dos acordos coletivos.

Os **contratos coletivos** têm sido definidos como “**instrumentos normativos resultantes de negociação coletiva de âmbito nacional, em um ou mais de um setor econômico, realizada entre as Centrais, Federações ou Confederações Nacionais de Trabalhadores e Empresários, cujas cláusulas podem estabelecer parâmetros obrigatórios para serem observados nas convenções das categorias ou em acordos coletivos**”.

As **convenções coletivas** são institutos de caráter normativo, oriundos de negociação entre as organizações representativas dos empregados e dos empregadores, objetivando melhoria de condições de trabalho.

Os acordos coletivos são instrumentos também normativos, originados de negociação travada entre a organização representativa dos empregados com uma ou mais empresas, objetivando também a melhoria de condições de trabalho.

A Constituição brasileira de 88, em seu art. 114, § 1º e 2º, instituiu a obrigatoriedade da negociação coletiva entre as partes conflitantes, antes do ajuizamento do dissídio coletivo.

De grande relevância também é a permissão contida no art. 7º, inc. VI e XIII, da Constituição, no sentido de a redução salarial e o aumento ou redução de jornada poderem ser objeto de negociação coletiva.

Cresce, de tal maneira, a importância da negociação coletiva, que esta deveria, até mesmo, segundo alguns doutrinadores, ser a **fonte primária de produção das normas laborais**. O Estado só deveria intervir supletivamente. À falta de norma oriunda da autocomposição, é que se aplicariam as regras previstas na lei. Está mais do que provado que a rigidez e a lentidão na composição da lei não se adequam à realidade nacional, repleta de desigualdades regionais. É bem verdade que não estamos também preparados para uma total desregulamentação nem é aconselhável.

A verdadeira negociação é um dos modelos que melhor se adaptam à necessidade de solução mais rápida, mais efetiva e mais satisfatória dos conflitos, pois, através dela, não se busca, rigorosamente, na opinião dos doutos, **o que é certo ou o que é errado**, mas, acima de tudo, **o que é possível** para as partes. A lei serve apenas como um referencial, e mais nada.

Percebe-se que, mesmo nos países em que há uma forte intervenção do Estado por meio de uma marcante intervenção legislativa, a negociação coletiva, ainda assim, desponta como a modalidade preferida para a composição dos conflitos coletivos trabalhistas, exemplo que deveria ser seguido por nós, cada vez mais.

8. A ARBITRAGEM DE CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO E A LEI Nº 9.307/96

A questão da arbitragem de conflitos coletivos de trabalho ganha interesse cada vez mais crescente, em face do desprestígio do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, que caminha para sua extinção, cedo ou tarde, inexoravelmente, se não sofrer forte modificação.

Por enquanto se nos apresenta como uma forma alternativa, heterocompositiva, de solução de controvérsias trabalhistas, com melhores possibilidades de utilização, mormente após a entrada em vigor da Lei 9.307/96.

A arbitragem funciona como outra forma de solução de conflitos que, certamente, se utilizada em maior escala, prestará grandes serviços, especialmente, quando se fala em criação de **Tribunal Arbitral Supranacional**, com jurisdição no Mercosul, em virtude da integração regional.

A criação de mecanismos novos, de natureza supranacional, para superação de controvérsias decorrentes de descumprimentos contratuais, impõe-se como uma das únicas modalidades de se vencer ou contornar a questão da noção de soberania dos Estados, na área do MERCOSUL, por exemplo.

Apontam-se como fatores favoráveis, entre outros, para a valorização dessa forma alternativa de solução de conflitos individuais ou coletivos de trabalho, a existência, na lei suprarreferida, da previsão de **cláusula compromissória autônoma** e a **desnecessidade da homologação do laudo arbitral**.

Na **primeira hipótese**, as partes se obrigam a se submeterem a um Juízo Arbitral e aceitam sua solução para as possíveis futuras controvérsias que surgirem no decorrer do cumprimento do contrato. Na **segunda hipótese**, o laudo arbitral equivale a uma “sentença”, dispensando homologação judicial. Tais fatores contribuirão para a maior uti-

lização da arbitragem, sem dúvida alguma, daqui para a frente.

Apesar de vir sendo prevista essa forma de solução dos conflitos trabalhistas, de há muito, no ordenamento jurídico brasileiro, nunca houve, efetivamente, uma grande procura por essa modalidade.

Já em 1907, o Decreto nº 1.073 criava mecanismos de solução de conflitos trabalhistas, mediante arbitragem praticada através dos sindicatos. Posteriormente, em 1932, o Decreto nº 22.132 instituiu a possibilidade de arbitragem facultativa para dissídios individuais e, em alguns casos, arbitragem obrigatória. Em 1983, o Decreto nº 88.984 criou uma arbitragem pública facultativa junto às DRTs, através dos Conselhos Federais e Regionais de Relações de Trabalho e do Serviço Nacional de Mediação e Arbitragem. A **Constituição de 88** criou, em seu art. 114, §§ 1º e 2º, a possibilidade da eleição de árbitros e a solução dos conflitos coletivos, via arbitragem, antes do ajuizamento da ação coletiva. A **Lei Complementar nº 75/93**, que é a Lei Orgânica do M. P. da União, instituiu a possibilidade de o M. P. do Trabalho funcionar como árbitro nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho (Art. 83, XI).

A nova **Lei nº 9.307/96**, contudo, que visa a incrementar a utilização da arbitragem em questões comerciais e civis, certamente também trará alguma contribuição para, finalmente, aumentar o uso da arbitragem entre nós, em questões trabalhistas.

A arbitragem, indiscutivelmente, é melhor também do que a solução pela via judicial, pela via estatal. Além da **liberdade das partes** na escolha do árbitro de sua confiança, a sentença **não está mais sujeita à homologação judicial** e também **não está sujeita a recurso**, o que contribui, grandemente, para a presteza da solução do conflito, o maior de todos os anseios das partes em litígio.

No passado, a arbitragem típica era a **voluntária**. Devido, contudo, à efervescência dos conflitos de classes e ao aumento, cada vez mais frequente, da decretação de greves em fins do século XIX, é que surgiu, na Nova Zelândia e na Austrália, a arbitragem **obrigatória**. A voluntária decorre da submissão espontânea a um árbitro por parte dos litigantes. A obrigatória é aquela que é exigida e imposta pelo Estado. Ambas são praticadas, hoje, indistintamente, dependendo das preferências culturais, diríamos, de cada povo.

Forma rápida de composição de conflitos precisa ser mais utilizada, mais bem compreendida e mais difundida, necessitando de maior estímulo de todos. Sua utilização em dissídios coletivos é inquestionável. Quanto aos dissídios individuais, embora se dividam os autores, não vemos óbices intransponíveis para sua prática. A escolha livre do árbitro, a simplicidade de procedimento, a inexistência de recursos, a brevidade na solução são apenas algumas das características que aconselham e privilegiam essa modalidade para solução também de litígios individuais.

9. CONDICIONANTES PARA AJUIZAMENTO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

A juízo do que ocorre em relação aos dissídios coletivos, entendemos, juntamente com alguns outros doutrinadores, que, à luz do ordenamento jurídico vigente, nada existe que impeça sejam criados mecanismos autocompositivos, como condicionantes para o ajuizamento de dissídios individuais.

Negociação exaustiva, anterior ao ingresso em Juízo, poderia ser exigida. O empregado teria de comprovar que exauriu as **tentativas de conciliação** junto a **Comitês ou Conselhos de Empresas**, ou de **mediação** junto a **autoridades administrativas**. Tal experiência tem dado certo em outros países, especialmente de 1º mundo, com redução de até 80% do número de ações ajuizadas.



É verdade que seria necessário atribuir, por via legal, total segurança para as partes, no que concerne ao instrumento, fruto de tal conciliação ou arbitragem, a fim de evitar que se repita o fenômeno que hoje ainda ocorre em relação às homologações de dissolução contratual, celebrada perante os sindicatos. Os empregados, após a homologação, não obstante a tentativa efetuada pelo enunciado n° 330 do TST, correm para a Justiça do Trabalho, contribuindo para a persistência do seu congestionamento.

ANTÔNIO ÁLVARES tem defendido, ardorosamente, a criação desses **Conselhos de Empresas**, citando o exemplo indiscutível da experiência alemã, entre outras, todos com grande sucesso. Tem proposto a criação de tais mecanismos de estímulo à negociação entre empregados e empregadores, a começar no âmbito da empresa, afirmando que, dessa forma, os mesmos poderão adquirir o hábito da negociação antes do recurso ao Judiciário.

Tem defendido a possibilidade da criação de tais **Conselhos** através de cláusulas inseridas nas sentenças normativas, o que já tem ocorrido em decisões do 1º Grupo de Turmas do TRT – 3ª Região, Tribunal ao qual pertence o ilustre jurista –, fórmula que poderia ser seguida por outros Tribunais.

A criação de “**Comissões de Conciliação Prévia**” já foi objeto de projeto de lei elaborado pelo colendo Tribunal Superior do Trabalho, obrigando exame de todo e qualquer conflito individual de trabalho originado no âmbito da empresa, antes do ingresso na Justiça do Trabalho.

O artigo 11 da Constituição Federal já abre o caminho para a consolidação de semelhantes tipos de **Conselhos, Comissões ou Comitês**. Tais órgãos facilitam e desenvolvem o hábito da negociação entre as partes querelantes.

Num país onde as estatísticas apontam para quase dois milhões de ações trabalhistas por ano, a

criação de tais **Conselhos** contribuiria, indiscutivelmente, para um sensível descongestionamento do Judiciário Trabalhista, haja vista ao indiscutível sucesso que os mesmos vêm alcançando em outras nações. Por outro lado, a experiência nossa de ex-Juiz do Trabalho, ex-Presidente de Tribunal e ex-Corregedor diz que **cerca de 20% apenas das ações ajuizadas são julgadas**, o que implica uma conclusão de que os restantes 80% facilmente seriam resolvidos por modalidades autocompositivas.

10. JUIZADOS TRABALHISTAS DE PEQUENAS CAUSAS

Tem sido sugerida por alguns autores a criação de Juizados Trabalhistas de Pequenas Causas nas Capitais e cidades de interior com grande volume de reclamações trabalhistas, a exemplo do que foi criado na Justiça Comum, hoje com a nova denominação de Juizados Especiais.

Esses Juizados poderiam funcionar sob a presidência de Juizes Substitutos do Trabalho e teriam competência, preferencialmente, para causas de pequeno valor econômico e para alguns outros tipos de ações de menor complexidade, porém, muito frequentes na Justiça do Trabalho.

Indiscutivelmente, contribuiriam para dar maior celeridade nos julgamentos das questões individuais. Com a competência delimitada para tais tipos de causas, esses órgãos jurisdicionais poderiam restabelecer os ideais originários da Justiça do Trabalho de celeridade e eficiência na prestação jurisdicional.

A paritariedade, ainda prevista no texto constitucional, poderia ser alcançada via representante dos empregados e dos empregadores, através de eleição nos respectivos sindicatos. Seria mais uma alternativa, a curto prazo, para se tentar resolver o impasse do congestionamento e emperramento da máquina judiciária trabalhista, enquanto outras medidas já sugeridas na área da autocomposição dos conflitos não são tomadas.

11. CONCLUSÃO

O aumento do número de demandas trabalhistas tem sido assustador. Tal aumento tem sido crescente de ano para ano. Os conflitos têm sido tanto de natureza individual como coletiva. A forma de solução preferida pelas partes, a jurisdicional, não tem sido satisfatória, porque cada vez mais emperrada, porque cada vez mais onerosa e mais lenta.

O enaltecimento da negociação coletiva tem sido feito em todos os quadrantes do país, em todos os fóruns onde a matéria é tratada, onde o assunto é debatido.

O interessante de se observar é que, na verdade, todas as formas autocompositivas de solução dos conflitos trabalhistas já estão disponíveis, praticamente, no ordenamento jurídico. Não há necessidade de se criar quase nada. O que verdadeiramente se precisa é de uma mudança de cultura. Precisamos sair de uma cultura do “legal” e do “judicial” para uma cultural “negocial”.

Precisamos convencer-nos de que não conseguimos as conquistas sociais apenas por intermédio da lei, mas também via negociação coletiva; necessitamos entender de vez que as melhores decisões, em matéria de conflitos trabalhistas, não são só as judiciais mas a solução negociada. Apesar de todos os pesares e de todas as críticas que possam existir, ainda é a mais duradoura, ainda é a melhor.

Não temos de tratar, pois, na verdade, de “formas alternativas de solução”, mas de “formas alternativas de comportamento”. O trabalho dos governantes, dos juristas, dos sindicalistas, dos empresários e dos trabalhadores é, com efeito, tentar mudar uma mentalidade, um procedimento, um comportamento de um povo para que se desenvolva nele esse gosto, essa inclinação, essa motivação pelas soluções negociadas de seus conflitos, abandonando essa prática de preferir a solução arbitrada, obrigatoriamente, pela máquina judicial trabalhista, que se encontra cada vez mais

distante de seus anseios por uma solução rápida, barata e duradoura.

Palestra proferida no Congresso Internacional de Direito e Processo do Trabalho em Alagoas, realizado no período de 7 a 9 de maio de 1998, em Maceió-AL.

BIBLIOGRAFIA:

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. Perspectivas da negociação coletiva, ou, em busca de um novo modelo de relações de trabalho para o Brasil. *Rev. Ltr*, São Paulo, v. 57, n. 2, p. 203-205, 1993.

ARAGÃO, Luiz Fernando Basto. Comissões mistas de conciliação: solução ou criação ineficaz na redução dos processos trabalhistas. *Rev. TRT 1ª Reg*, Rio de Janeiro, n. 14, p. 56-58, 1992.

ARRUDA, Nélio Mário de. Formas de solução dos conflitos coletivos de trabalho: arbitragem voluntária versus arbitragem obrigatória. *Rep. 10B Jurisp.*, São Paulo, Cod. 2, n. 12/97, p. 228-230, 1997.

BERNARDES, Hugo Gueiros. Negociação coletiva no Brasil: a derrubada dos mitos. *LTr Supl. Trab.*, v. 57, n. 1, p. 20-25.

DAMAS, Joaquim Augusto Domingues. Determinação de unidades de negociação colectiva apropriadas. *R. Jur. Trab.*, Salvador, n. 8, p. 9-20. 1992.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. A jurisdição e o contrato coletivo de trabalho – o poder normativo da Justiça do Trabalho pode ser afetado com a adoção do contrato coletivo nacional? *LTr Supl. Trab*, São Paulo, v. 59, n. 3, p. 333-335, 1995.

DELLA MANNA, Roberto. Medição nos conflitos coletivos. *LTr Supl. Trab.*, São Paulo, a. 32, n. 14, p. 99-100, 1996.



- DINIZ, José Janguê Bezerra. Formas de solução dos conflitos trabalhistas no Brasil. Síntese Trab., Porto Alegre, n. 93, p. 32-45, 1997.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Impactos das convenções internacionais do trabalho na legislação e a prática latino-americana sobre negociação coletiva: apontamentos sobre a posição do Brasil. R. TST, Brasília, p. 154-163, 1991.
- FREITAS, Manoel Mendes de. A solução dos conflitos coletivos e individuais e a necessidade de novas regras instrumentais. R. TST, Brasília, p. 101-111, 1994.
- GOMES NETO, Indalécio. Modalidades da negociação coletiva. R. TST, Brasília, v. 64, p. 32-45, 1995.
- GOUVEA, Ligia Maria Teixeira. Sobre a conciliação: reflexões em breves linhas. Síntese Trab., Porto Alegre, n. 102, p. 32-40, 1997.
- LIMA, Cláudio Vianna de. Arbitragem ou hino à liberdade. Síntese Trab., Porto Alegre, n. 91, p. 119-120, 1997.
- MAGANO, Octávio Bueno. Conciliação. R. Dir. Trab., São Paulo, n. 90, p. 27-29, 1995.
- MALHADAS, Julio Assunção. A cise do sistema de relações do trabalho no Brasil. Ltr Supl. Trab., São Paulo, a. 31, v. 38, p. 331-334, 1995.
- MALHADAS, Júlio Assunção. Negociação coletiva. R. O Trabalho, São Paulo, Encarte n. 148, 1997.
- MALM, Thomas. Autocomposição nos conflitos individuais do trabalho. Ltr Supl. Trab., São Paulo, a. 27, n. 79, p. 455-457, 1991.
- MELO, Raimundo Simão de. O agravamento dos conflitos trabalhistas e a demora da prestação jurisdicional: algumas causas e soluções. Genesis, Curitiba, v. 10, n. 60, p. 782-796, 1997.
- MENEZES, Cláudio Armando Conce de. Arbitragem: solução viável para o descongestionamento da Justiça do Trabalho? Dependência o seu funcionamento de alteração em nosso ordenamento jurídico? Rep. IOB Jurisp., São Paulo, Cad. 2, n. 19/97, p. 374-377, 1997.
- PITAS, José Severino da Silva. Da comissão paritária de conciliação. LTr Supl. Trab., São Paulo, a. 31, n. 52, p. 419-420, 1995.
- RAMOS FILHO, Wilson. Nova lei de arbitragem e a solução dos conflitos de trabalho. Síntese Trab., Porto Alegre, p. 121-143, 1997.
- ROMITA, Arion Sayão. Autocomposição dos conflitos coletivos de trabalho. R. TRT 1ª Reg., Rio de Janeiro, n. 13, p. 11-18, 1991.
- SANTOS, Roberto A. O. Intervenção do Estado no conflito coletivo do trabalho: formas alternativas de solução. R. TST, Brasília, p. 58-67, 1992.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Arbitragem e Direito do Trabalho. R. O Trabalho, São Paulo, Encarte n. 26, 1997.
- TEIXEIRA FILHO, João de Lima. A modernização da relação de trabalho através da negociação coletiva. Genesis, Curitiba, v. 4, n. 24, p. 664-674, 1994.
- TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Intervenção legislativa e negociação coletiva de trabalho: necessidade de compatibilização. Genesis, Curitiba, v. 4, n. 22, p. 400-405, 1994.
- VIDAL NETO, Pedro. Poder normativo da Justiça do Trabalho. Rep. IOB Jurisp., São Paulo, cad. 2, n. 12/97, p. 231-232, 1997.