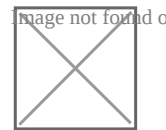




Reflexões Trabalhistas: Conciliação e mediação como formas eficientes de solução

Há alguns dias li a notícia, no sítio do Tribunal Superior do Trabalho, de que a 7ª Turma Julgadora do Tribunal acolheu uma ação civil pública, proposta pelo Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais, condenando alguns bancos no pagamento de indenização por dano, ao considerar abusivo o ajuizamento de várias ações possessórias, com o intuito de inibir o exercício do direito de greve pelo sindicato dos bancários.



O objetivo destas considerações não é o de emitir juízo de valor sobre a decisão judicial, ou sobre a conduta das partes, mas convidar o leitor a refletir, por um instante, sobre as razões do impasse que gerou a referida condenação.

Isso mesmo, vamos pensar um pouco no motivo que levou a ameaça de realização de greve, anunciada pelo sindicato dos bancários, não ter ensejado, como era de se esperar, uma sucessão de reuniões entre bancos e bancários, a fim de evitar a referida greve e chegar-se à conciliação; mas, ao contrário, resultar num impasse, com o ajuizamento de vários interditos proibitórios pelos empregadores, sem que o conflito subjacente fosse solucionado.

Cumprir observar que dentre as atribuições importantes do sindicato profissional encontra-se sua obrigação de negociar com o empregador, na defesa dos interesses da categoria que representa. E o empregador, assim como o sindicato patronal, tem igualmente a obrigação de aceitar o processo de negociação, para evitar prejuízos e solucionar o conflito.

Quando assim não se dá, a despeito da maior ou menor responsabilidade de cada um dos litigantes pelo fracasso das negociações, surge a via judicial, que certamente resolverá o processo, mas que em muitos casos sequer apreende satisfatoriamente o conflito.

Este processo que motiva estas linhas e que tramitou perante a Justiça do Trabalho da 3ª Região até chegar ao Tribunal Superior do Trabalho, certamente ilustra bem este tipo de situação.

Isso porque o que ali se discute é se a conduta dos empregadores foi correta ou não, diante da greve e da solução judicial por eles buscada, mas nada contribui para a solução do litígio, que é o impasse no trato das relações trabalhistas entre as partes, diante das reivindicações dos trabalhadores, não aceitas pelos empregadores.

Esta solução seria alcançada pela conciliação e mediação, que são as formas de solução autônomas do conflito, em que as partes nele envolvidas negociam até encontrar a solução possível.

Para tanto é essencial a postura dos litigantes no sentido positivo de negociar. É essencial ouvir as razões da outra parte, a fim de buscar a solução para o impasse. Não há meios de resolver o problema se os interessados não estiverem dispostos a ouvir o outro, que é o início do acordo.

A doutrina reconhece duas formas de solução para os conflitos coletivos do trabalho, denominando-as de *autocomposição*



e *heterocomposição*.

A primeira delas, a *autocomposição*, como o próprio nome indica, constitui a forma de solução pelas próprias partes envolvidas no conflito, e se desenvolve por meio da conciliação, ou da mediação.

Na conciliação as partes solucionam o problema diretamente, mediante um processo mais simples de negociação, e caso haja a intervenção de um terceiro, este apenas age no sentido de aproximar as partes, sem se envolver no mérito do conflito.

Havendo conciliação as partes celebram o instrumento que materializa a concordância. Este instrumento pode ser um acordo coletivo, quando abrange apenas uma ou algumas das empresas de determinado setor e localidade, ou a convenção coletiva, que alcança toda a categoria envolvida.

Ainda no âmbito da negociação direta, pode o conflito ser solucionado pela mediação, que significa a intervenção de um terceiro, convidado pelos litigantes para mediar a negociação. Este mediador, além de tentar conciliar e aproximar as partes, atua no sentido de expor os vários aspectos do conflito, incentivando a solução autônoma. Mesmo assim, também na mediação a solução é encontrada pelos próprios litigantes, produzindo-se o acordo ou a convenção coletiva, já referidos.

A segunda forma de solução do conflito, denominada *heterocomposição*, significa a solução do litígio por um terceiro e não pelas próprias partes, designada de arbitragem. Esta pode ser facultativa, quando as partes podem dela lançar mão (Constituição Federal, artigo 114, parágrafo 1º), ou a arbitragem compulsória, que é a via judicial, através do processo do dissídio coletivo (Constituição Federal, artigo 114, parágrafo 2º).

A crítica que se faz à arbitragem compulsória é no sentido de que o Poder Judiciário não tem conhecimento real da situação de fato em que se encontram as partes, o que dificulta o melhor enquadramento do conflito e uma solução que resolva não só o processo, mas principalmente o problema.

De outra parte, por ser uma solução imposta por terceiro, não induz as partes a que se destina a um comprometimento pessoal com a solução apresentada, o que se dá na *autocomposição*, pois aí a solução do conflito é construída pelas próprias partes. Eis aí um dos motivos da resistência no cumprimento da decisão judicial, o que leva à execução forçada da sentença.

Mas afinal, voltando ao nosso caso concreto, a decisão da 7ª Turma do TST, ao impor o pagamento de indenização por dano aos bancos, embora decorra de uma greve anunciada pelo sindicato profissional, é mera consequência da ausência de negociação coletiva eficiente e, como dito, embora solucione a questão do ajuizamento das ações de interdito proibitório, em nada contribui para compor o conflito que motivou a greve.

É essencial, para a harmonia da vida em sociedade que façamos empenho em solucionar diretamente os nossos conflitos, regra que vale tanto para cada um de nós, quanto para as entidades que têm por dever representar os vários grupos sociais.

Date Created

04/07/2014