

RELAÇÕES DE TRABALHO NÃO SEGUEM AVANÇO DA MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia

Gustavo Filipe Barbosa Garcia é livre-docente pela Faculdade de Direito da USP e professor titular do centro universitário UDF. É pós-doutor e especialista em Direito pela Universidad de Sevilla e membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Foi juiz do Trabalho e procurador do Trabalho.

A verdadeira democracia exige a participação social ampla e efetiva, não mais se admitindo a sua limitação à escolha periódica de governantes, nem à tomada de decisões na esfera estritamente política.

Desse modo, cabe à sociedade civil assumir seu verdadeiro papel nos rumos do desenvolvimento nacional, sem depender da interferência e da tutela estatais para todas e quaisquer questões. É certo que os conflitos são inerentes à dialética da vida em sociedade, bem como ao pluralismo de ideias e de interesses, mas a sua perpetuação não favorece a paz e a harmonia sociais.

Sendo assim, a pacificação das controvérsias, no contexto da democracia substancial, somente deve ficar na dependência do Estado quando os meios consensuais e estabelecidos pela própria sociedade organizada forem verdadeiramente incompatíveis, inadequados ou inviáveis.

Em outras palavras, a *jurisdição*, embora seja atividade, função e poder imprescindíveis ao bem comum, não pode mais ser vista como a forma predominante de pacificação dos conflitos. Isso fica nítido na recente evolução legislativa, que tem avançado na instituição e no incentivo de formas alternativas de solução de controvérsias, com destaque à conciliação, à mediação e à arbitragem, como se observa no Código de Processo Civil de 2015.

Nesse contexto, a Lei 13.140, de 26 de junho 2015, dispõe sobre a *mediação* como meio de solução de controvérsias entre particulares e sobre a *autocomposição* de conflitos na administração pública. A Lei 13.129, de 26 de maio de 2015, por sua vez, amplia o âmbito de aplicação da *arbitragem* na pacificação dos conflitos.

Esse movimento decorre do grau de *maturidade* alcançado pela sociedade, inserida no atual contexto democrático, o que a torna apta a instituir e manter mecanismos próprios e legítimos de pacificação, reservando ao Estado apenas os casos peculiares e de maior complexidade, que justifiquem a instauração de processo formal e a imposição de decisão judicial.

Afinal, ninguém melhor do que os próprios interessados, ainda que com o auxílio de mediador ou de conciliador, para estabelecer a justa solução de suas controvérsias, conhecedoras das especificidades das relações jurídicas envolvidas. Mesmo na arbitragem, embora a decisão seja proferida por um terceiro, ou seja, pelo árbitro, a sua previsão contratual ou a sua instauração decorrem de *convenção* das partes.

Não obstante, essa mesma evolução quanto aos mecanismos não jurisdicionais de pacificação dos conflitos não tem sido acompanhada no âmbito das relações de trabalho.

O que se observa na realidade brasileira é não só a manutenção, mas o crescimento da interferência estatal na resolução das controvérsias trabalhistas, ainda dependendo, cada vez mais, da imposição de tutela judicial.

A recente Lei 13.140/2015, na redação aprovada e sancionada, não é aplicável à esfera trabalhista, pois prevê que a mediação nas relações de trabalho deve ser regulada por *lei própria* (art. 42, parágrafo único), ainda inexistente.

O novo Código de Processo Civil, embora seja aplicável de forma supletiva e subsidiária ao processo do trabalho (art. 15), ao versar sobre os conciliadores, os mediadores e as câmaras privadas de conciliação e mediação, determina a sua inscrição em cadastro nacional e em cadastro de tribunal de justiça ou de tribunal regional federal, sem fazer menção, ao menos expressamente, aos tribunais do trabalho.

Mesmo quanto à arbitragem, a jurisprudência tem entendido ser incompatível com os conflitos individuais de trabalho, pois os direitos seriam essencialmente indisponíveis. Apesar de ser expressamente admitida para a solução de conflitos coletivos, a arbitragem ainda é raramente utilizada pelos sujeitos envolvidos.

O Congresso Nacional havia aprovado dispositivo que permitia a arbitragem nos contratos individuais de trabalho de administradores e de diretores estatutários, com diversas exigências para se preservar a liberdade e a higidez da manifestação de vontade do empregado (PLS 406/2013 e PLC 7.108/2014). Essa previsão, entretanto, foi *vetada*.

Chegou o momento de a organização social, também no âmbito das relações envolvendo capital e trabalho, ter vida própria e autônoma, alcançando a pacificação dos seus conflitos sem depender, sempre, da tutela estatal, a qual deve incidir apenas de forma *subsidiária*.

É preciso se conscientizar do ensinamento universal, firmado na Encíclica *Centesimus Annus*, de que “uma sociedade de ordem superior não deve interferir na vida interna de uma sociedade de ordem inferior, privando-a das

suas competências”, mas sim apoiá-la quando necessário e ajudá-la a coordenar a sua ação, objetivando o bem comum (João Paulo II, 1991, n. 48).

Há amplo espaço, assim, para a atuação legítima e democrática da sociedade civil, das organizações sindicais, das associações profissionais e dos representantes de trabalhadores nas empresas, em benefício da paz social.