



## **MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

### **ALTERNATIVE METHODS OF CONFLICTS SETTLEMENT IN THE LABOR JUSTICE**

*Ariel de Jesus Silva<sup>1</sup>*

*Maria Carolina Padovani<sup>2</sup>*

**RESUMO:** O presente trabalho busca estabelecer um panorama geral dos métodos alternativos de gestão de conflitos aplicados à Justiça do Trabalho Brasileira, sobretudo os institutos da mediação, comissão de conciliação prévia e arbitragem. O tema em tela possui grande relevância por abarcar questões atinentes às garantias constitucionais, bem como por estabelecer formas de aprimoramento e modernização do sistema judiciário brasileiro. Para tanto, ter-se-á como base a pesquisa bibliográfica e em bancos de dados digitais a fim de compreender a tratativa dada a estes institutos pela legislação, jurisprudência e doutrina nacionais por meio do método lógico-dedutivo. Constituindo-se como resultado a identificação de ferramentas para o aprimoramento do sistema judiciário e de um direito fundamental que deve ser garantido em todas as searas jurídicas.

**Palavras-chave:** Solução de conflitos; Mediação; Arbitragem; Conciliação; Justiça do Trabalho.

**ABSTRACT:** The present work seeks to establish a general overview of alternative methods of conflict management applied to the Brazilian Labor Justice, especially the

---

<sup>1</sup>Especialista em Direito Administrativo pela Universidade Cândido Mendes (UCAM-RJ). Membro do grupo de pesquisa "Trabalho Digno e Desenvolvimento Tecnológico", vinculado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS/CPTL).

<sup>2</sup>Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS/CPTL).

institutes of mediation, prior conciliation commission and arbitration. The topic on the screen is of great relevance because it encompasses issues related to constitutional guarantees, as well as for establishing ways to improve and modernize the Brazilian judicial system. To this end, will be used bibliographical and digital databases researches to understand the treatment given to these institutes by national legislation, jurisprudence and doctrine through the logical-deductive method. As a result, the identification of tools for the improvement of the judicial system and a fundamental right that must be guaranteed in all legal fields.

**Key words:** Conflict resolution; Mediation; Arbitration; Conciliation; Labor Justice.

## INTRODUÇÃO

O presente estudo, calcado em pesquisa bibliográfica na doutrina, legislação e jurisprudência nacional, busca traçar um panorama dos métodos alternativos de gestão de conflitos na Justiça do Trabalho. Dar-se-á especial enfoque às comissões de conciliação prévia, à mediação e à arbitragem. Também serão analisadas as especificidades, divergências e convergências da aplicação destes institutos na área trabalhista em relação às outras áreas do Direito.

A seara trabalhista, como ramo especial do Direito, possui inúmeras peculiaridades em relação à justiça comum. No que tange aos meios alternativos de gestão de conflito, deve-se ressaltar que os institutos da conciliação, mediação e arbitragem, embora também integrem a justiça comum (não existindo nesta a figura específica das comissões de conciliação prévia), possuem especificidades quando aplicados à área trabalhista.

Sobre a conceituação dos institutos em destaque, pode-se dizer que constituem métodos de gestão de conflitos substitutos ao processo judicial. E, embora não sejam a via mais comum, estão disponíveis em nosso ordenamento jurídico como alternativa extremamente viável devido as suas vantagens em relação ao moroso processo judicial.

Em suma, estes meios buscam a solução do litígio com uma participação maior das partes e sem uma dependência tão grande do judiciário. Embora se tratem de meios de gestão heterocompositivos (determinado por terceiros), demonstram grande progresso no que tange ao respeito à autonomia das partes, pois valorizam o diálogo entre as mesmas.

A busca da conciliação é inerente à Justiça do Trabalho brasileira desde o início do século passado, com os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem (1907). Porém, mesmo com o passar do tempo e aprimoramento do Poder Judiciário, a preocupação com a conciliação persistiu, tornando-se essencial no âmbito trabalhista e chegando a constituir fase obrigatória no processo judicial.

Os meios alternativos ao processo judicial fazem parte da dicção constitucional garantista à qual o ordenamento jurídico brasileiro está subordinado. Desta forma, o processo do trabalho e seus institutos de solução alternativa da lide são essenciais para ampliar o acesso à justiça e garantir a celeridade processual. Podendo, segundo a vertente filosófica que apregoa a adoção do bloco de constitucionalidade, constituir um direito fundamental.

Logo, pode-se dizer que se trata de tema de grande importância no direito do trabalho, pois abarca questões constitucionais de direitos fundamentais. Assim, como o tema apresenta grande relevo social, é imprescindível estabelecer os parâmetros de sua aplicação ao processo trabalhista.

## **1. DA GESTÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS**

Tendo como pressuposto que as controvérsias são inerentes à vida e que o Direito, de forma geral, busca a solução destes entraves, é possível afirmar que, no que tange ao Direito Processual do Trabalho, o principal foco é a solução dos conflitos trabalhistas e não, meramente, o atendimento às regras processuais. Para tanto, no desenvolvimento deste ramo do Direito, surgiram formas específicas adaptadas às relações laborais.

A solução dos conflitos trabalhistas é tema bastante estudado pela doutrina nacional e, malgrado haja certa divergência de abordagens, pode-se classificar os tipos de solução de conflitos em autodefesa, autocomposição e heterocomposição.

### **1.1. Autodefesa**

A autodefesa constitui uma forma de solução na qual os próprios interessados, segundo seu entendimento e, em regra, sem interferência de terceiros, atuam para resolver a

divergência de interesses. As formas mais conhecidas de autodefesa no âmbito trabalhista são a greve e o *lockout*, mas o poder de disciplina do empregador e a autotutela sindical também constam no rol de métodos de autodefesa (NASCIMENTO, 2013, p. 40).

Malgrado esta possa parecer uma ferramenta simples, este tipo de método guarda inúmeras controvérsias, sobretudo quando é contraposto a proibição genérica do exercício arbitrário das próprias razões e com o fato de o Estado ser o único passível de exercer coerção sobre alguém para cumprimento de obrigações (MARTINS, 2012, p. 857).

No que tange a greve, o legislador constituinte sabiamente concedeu exceção à regra proibitiva de autotutela e a dispôs como direito social, assegurando “o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender” (BRASIL, 1988, CF, art.9).

O *lockout*, em suma, refere-se a uma paralisação por parte do empregador na qual este impede seus empregados de exercerem suas atividades, visando “frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações” destes. Em tese, apesar da diferença social que existe entre empregado e empregador, constitui a mesma forma de solução de conflitos que a greve. No entanto, foi proibido pela legislação nacional no mesmo texto que regulamenta o exercício da greve (BRASIL, 1989, L.7.783, art. 17).

Desta forma, é possível determinar que a adoção deste tipo de método é limitada, haja vista sua total dependência do reconhecimento pela esfera legislativa para ser considerada legítima. Ademais, consideradas as limitações de articulação por parte dos empregados e a concentração de poder do empregador que pode gerar sanções indiretas posteriormente, verifica-se a incompatibilidade deste instituto para solução eficaz e harmoniosa dos conflitos trabalhistas.

## **1.2. Autocomposição**

A autocomposição é caracterizada pela participação das duas partes envolvidas no conflito. As técnicas autocompositivas podem, ainda, ser subdivididas em unilaterais, quando apenas uma parte renuncia sua pretensão, ou bilaterais, quando há renúncias de ambas as partes (MARTINS, 2012, p. 857).

Segundo entendimento doutrinário trata-se de negociação realizada diretamente

pelas partes envolvidas na qual, por meio do diálogo, se resolve o conflito. As principais formas autocompositivas no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro são as convenções e acordos coletivos, ambas previstas na Constituição de 1988 (BRASIL, 1988, CF, arts. 7º, XXVI, VI e XIII, e 8º, VI).

Os acordos coletivos derivam de negociação feita entre sindicato representante dos empregados e uma ou mais empresas e têm eficácia *inter partes*, limitando-se aos participantes. Enquanto as convenções são celebradas pelos sindicatos representantes das duas classes (empregados e empregadores) e têm eficácia *erga omnes*, ou seja, para todos os representados daquele setor econômico (MARTINS, 2012, p. 857).

Assim, pode-se considerar que se trata de um meio de gestão de conflitos altamente recomendável por embasar a solução no diálogo direto entre as partes.

No entanto, apesar de todo mérito que carregam tais institutos, sua aplicação envolve questões problemáticas, dentre as quais, está a unidade sindical. Isso porque ela dificulta o estabelecimento de negociações mais democráticas, por limitar a criação de apenas um sindicato representativo de uma categoria em determinada base territorial.

Ademais, este tipo de solução é incompatível com os dissídios individuais (maior causa de lentidão da justiça trabalhista). Ou seja, apesar da importância deste meio como forma de negociação e da independência, relativa, do judiciário, ainda há desafios há serem superados para sua aplicação com maior eficácia.

### **1.3. Heterocomposição**

A heterocomposição se configura com a participação de um terceiro, alheio ao conflito em análise, que auxilia na administração da solução da controvérsia. Esta técnica é a mais difundida forma de gestão de conflitos, isto porque abarca em suas acepções o popular processo judicial.

Ao trabalhar a temática da jurisdição, Amauri Mascaro Nascimento dispõe:

O processo, principal meio heterocompositivo, resulta da passagem da ação física (autodefesa) para a ação jurídica (processo judicial). Maiores são as possibilidades de um desfecho justo e pacífico do conflito, desde que, realmente, à fonte de decisão se atribuam a força e a independência necessárias. Por tal motivo a jurisdição é função do Estado, porque tem condições melhores para fazer cumprir as decisões que provêm de um órgão constituído para o fim

específico de decidir, o Poder Judiciário (NASCIMENTO, 2013, p.59).

Sob a ótica apresentada por Amauri Mascaro Nascimento, é possível observar que este tipo de solução de conflito, via de regra, se mostra o mais adequado, haja vista a maior sensação de segurança quando a parte que gere o conflito é imparcial. No entanto, o Estado não deve ser o único apto a executar esta função, pois o dinamismo das relações sociais, inclusive, das de trabalho e emprego, exige uma flexibilidade que o processo judicial ainda não dispõe.

Dentre outras formas heterocompositivas estão a mediação, as comissões de conciliação prévia e a arbitragem. Estas formas alternativas de gestão de conflitos unem a valorização da participação das partes à imparcialidade da atuação de um terceiro alheio ao conflito. Logo, sua adoção, em geral, além de garantir maior celeridade que o processo judicial, propicia harmonização de teses e não de imposições coercitivas.

## **2. FORMAS ALTERNATIVAS DE GESTÃO DE CONFLITOS**

### **2.1. Mediação**

A mediação é a forma de gestão de conflitos pela qual um terceiro alheio ao conflito, porém convocado pelas partes, administra a negociação realizada por elas, de acordo com as propostas expostas, sem poder coercitivo para impor seu entendimento.

Este instituto é trabalhado tanto pela justiça comum quanto pela trabalhista e já foi apreciado pela doutrina e jurisprudência nacionais. No que tange à área trabalhista, é válido ressaltar que, embora nesta seara jurídica exista uma especial preocupação com a oralidade, informalidade e com uma simplificação geral do processo, persiste uma divergência quanto a sua aplicabilidade.

Conforme aponta Paumgarten, esta problemática sobre a aplicabilidade da mediação ao conflito trabalhista tem origem em uma omissão legislativa, pois o legislador pátrio não fez opção expressa pela adoção desta técnica na Consolidação das Leis do Trabalho. Porém, esta omissão, que poderia configurar uma não recepção ao método da mediação, contrapõe-se à não vedação pelo texto constitucional de 1988 e à aplicação

subsidiária dos procedimentos da justiça comum. Desta forma haveria lacuna para a aplicação do método na seara trabalhista (PAUMGARTTEN, 2014, p.420).

De acordo Amauri Mascaro do Nascimento, é possível verificar que a simplicidade deste instituto é totalmente compatível e indicada às soluções de conflitos trabalhistas. O autor conceitua a mediação como:

A composição dos conflitos caracterizada pela participação de um terceiro, suprapartes, o mediador, cuja função é ouvir os litigantes e formular propostas. Estes não são obrigados a aceitar as propostas. Só se compõem havendo o acordo de vontades entre ambas. A mediação é vista também como um componente da negociação; por esse motivo que para alguns não é um mecanismo heterocompositivo, mas autocompositivo, já que o mediador nada decide e apenas interfere para aproximar as vontades divergentes dos litigantes (NASCIMENTO, 2013, p. 50).

No tocante ao aparato normativo brasileiro, a mediação possui ampla abordagem. Malgrado não exista previsão constitucional afirmando-a ou negando-a, é inegável sua associação a todos os direitos fundamentais ligados ao acesso à justiça.

Em consonância a este instituto, o Conselho Nacional de Justiça dispõe que compete ao judiciário “oferecer mecanismos de soluções de controvérsias, em especial os chamados meios consensuais, como a mediação e a conciliação, bem assim prestar atendimento e orientação ao cidadão” (BRASIL, CNJ, 2010, art. 1º, parágrafo único).

Atualmente, a mediação nos conflitos trabalhistas está regulamentada no Decreto nº 1.725 de 1995. Dentre outras disposições, o referido diploma traz a necessidade de indicação, pelas partes, de um mediador para atuação no conflito. Todavia, também permite que, quando houver impossibilidade de indicação, as próprias partes, de comum acordo, solicitem ao Ministério do Trabalho que a faça.

Demonstrando a necessidade de adaptação deste procedimento à área trabalhista, o legislador se preocupou com a hipótese de uma relação não equânime na escolha do mediador. Conforme o texto legal, “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” (BRASIL, 1995, D. 1.572, art. 2º, § 2).

Nota-se uma convergência entre a mediação e o princípio protetor que busca neutralizar a diferença social entre empregado e empregador. Por meio deste princípio, a

justiça trabalhista concede direitos materiais específicos ao empregado, tendo em vista sua condição de dependência e hipossuficiência em relação ao empregador e o favorece nos meios de acesso ao judiciário.

Logo, sob esta perspectiva, a mediação se torna uma ferramenta importante na aplicação das garantias ligadas ao pleno acesso à justiça. Podendo ser considerada tanto um meio de auxílio ao judiciário, esmiuçando o número de demandas, como também um método com potencial para ser aplicado como solução autônoma, podendo inclusive ser mais efetivo e produtivo que o processo, haja vista a valorização do diálogo para composição da resposta.

## **2.2. Comissões de Conciliação Prévia**

A conciliação, em sentido amplo, refere-se à deliberação mútua das partes envolvidas para a solução da lide. Esta característica a torna passível de ser classificada como método de solução de conflito autocompositivo, como o faz Amauri Mascaro Nascimento. Para o ilustre jurista:

A conciliação pode ser extrajudicial ou judicial; aquela é prévia ao ingresso da ação no Judiciário, sendo via de regra colegiada por um órgão com atribuições para esse fim, que é sindical ou não; esta, a judicial, perante um tribunal diverso daquele que julgará ou perante ele, como o Tribunal de Conciliação na Alemanha, diferente daquele que julga a questão (NACIMENTO, 2014, p. 48).

Malgrado o referido posicionamento tenha validade, a perspectiva apresentada por Sérgio Pinto Martins é mais adequada para apreciação do instituto em tela. Isto porque a conciliação em si é um termo abstrato, podendo integrar quaisquer das outras formas de gestão de conflito, bem como se colocar como corolário de algumas delas.

Embora possua acepção ampla e, nas vias fáticas, constitua uma parte fundamental do processo judicial trabalhista, este estudo focará em apenas uma das vertentes da conciliação, a comissão de conciliação prévia.

Trata-se de método trabalhado pela própria CLT (no artigo 625-A ao 625-H), no qual a solução dos conflitos individuais é resolvida por representação paritária. Nesta forma de gestão de conflitos, os sindicatos e as empresas têm a faculdade de instituí-la, de

acordo com sua livre autonomia. Isso porque o procedimento é facultado pela lei trabalhista (MARTINS, 2012, p. 859).

Segundo o texto da lei:

As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical (BRASIL, 1943, CLT, art. 625-A).

A respeito da composição desta comissão, é válido mencionar que, além da paridade, há critérios de estabilidade para os membros, visando inibir práticas coercitivas por parte do empregador. O número de participantes deve ser de, no mínimo, 2 (dois) e, no máximo, 10 (dez) (BRASIL, 1943, CLT, art. 625-B).

No entanto, o capítulo que trata das referidas comissões apresenta uma problemática no que tange ao acesso à justiça. Isso porque, para incentivar a utilização desta ferramenta e desafogar o judiciário, o diploma prevê que “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” (BRASIL, 1943, CLT, art. 625-D).

O entendimento literal deste artigo poderia levar a uma limitação desarrazoada do acesso à justiça, sobretudo por parte do empregado. Tornando a Comissão de Conciliação Prévia etapa obrigatória e o processo judicial subsidiário a ela, poderia se obstar o acesso à justiça ou torná-lo mais moroso, o que vai de encontro às disposições humanitárias e garantistas de nossa Constituição.

Sob este prisma, o Supremo Tribunal Federal, ao se deparar com a questão, compreendeu não haver tal obrigatoriedade. O tema foi o cerne da ADI 2.160 e ADI 2.139. A decisão, dada por maioria e em caráter liminar, reconheceu que a exigência feita pelo legislador mais limita do que facilita o acesso à justiça.

Cabe ressaltar que, para o ministro Cezar Peluso, a posição adotada pela Corte caminha na contramão da história, pois, em outros Estados, a condição de recorrer a outras formas de solução da lide antes de adentrar o sistema judiciário é entendida como meio de incentivo às formas alternativas de gestão de conflitos.

Embora ambos os posicionamentos tenham validade, a tese apresentada por Peluso se mostra fraca, diante da condição de subsidiariedade tida como absoluta, uma vez que a Justiça do Trabalho lida com relações não equânimes e das quais dependem uma série de direitos fundamentais básicos, ligados, em muitos casos, à subsistência do indivíduo.

Logo, consideradas tais peculiaridades da seara trabalhista, põe-se, como corolário desta proposição, um entrave desnecessário para se obter o processo judicial nos casos em ele possa ser a via mais indicada. Afinal, o objetivo dos métodos alternativos não é suprimir a atuação do judiciário, mas aprimorá-la e modernizá-la. Por isso, estes métodos devem ser compreendidos como direito e não como dever.

Para tanto, faz-se mister o incentivo às formas alternativas de gestão de conflitos no ordenamento jurídico brasileiro, bem como a sua implementação e a produção científica a seu respeito. O objetivo não deve ser substituir autoritariamente as formas existentes de gestão de conflito, mas complementá-las e torná-las mais céleres e eficazes, oferecendo, não impondo, maneiras mais adequadas.

### **2.3. Arbitragem**

O procedimento da arbitragem é um dos métodos de gestão de conflitos disponíveis em nosso ordenamento jurídico. Trata-se, numa análise sucinta, de uma variação da atividade jurisdicional do Estado na qual as partes, baseadas no princípio da autonomia da vontade, escolhem terceiro que mediará possíveis conflitos advindos da relação jurídica em questão.

Em nosso arcabouço legislativo, as disposições específicas a respeito do tema estão, em maior parte, na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. No entanto, já havia previsão constitucional sobre sua aplicação:

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 (BRASIL, CF, 1988, art. 114, § 2º).

Apesar de a tratativa legal referida ser relativamente nova, o instituto da arbitragem

se faz presente nas sociedades organizadas desde as sociedades antigas.

Segundo Morgana de Almeida Richa em obra conjunta com Antonio Cezar Peluso, a utilização desta técnica é muito anterior às modernas aplicações do Direito, por volta de 3.000 a. C, época em que se destinava às tratativas comerciais. No Brasil, sua presença é ainda de maior importância, tendo em vista o Tratado de Tordesilhas, documento destinado a solucionar o conflito sobre a propriedade das terras latino-americanas recém-descobertas, que foi alvo de justiça arbitral, tendo como árbitro, para a divisão das terras entre Portugal e Espanha, o Papa Alexandre VI, em 1494 (PELUSO e RICHA, 2011, p.164).

O instituto da arbitragem é tido como equivalente jurisdicional, ou seja, embora tenha participação das partes envolvidas para ter validade (caráter autocompositivo), há de se levar em conta que o árbitro selecionado terá característica suprapartes, ou seja, a decisão será impositiva (caráter heterocompositivo).

Trata-se de mecanismo autônomo de gestão de conflitos, dependente da vontade das partes, com previsão e amparo legal e constitucional, que busca solucionar conflitos de uma relação de natureza patrimonial, cuja externalização das vontades o tenha previsto. As partes envolvidas na relação jurídica dotam um terceiro de poder para solucionar possíveis conflitos.

Conforme as lições de René David, tomadas por Richa, para suas explanações acerca do tema, pode-se dizer que arbitragem é:

Técnica que visa dar solução de questão interessando às relações entre duas ou várias pessoas, por uma ou mais pessoas - o árbitro ou os árbitros - as quais têm poderes resultantes de convenção privada e decidem, com base nessa convenção, sem estar investidos dessa missão pelo Estado (DAVID apud RICHA, 2011, p. 168).

Para Amauri Mascaro Nascimento, cabem ainda algumas classificações sobre o tema. Quais sejam:

Primeiramente, quanto à obrigatoriedade, classificação que pode ser subdividida em Facultativa e privada ou Obrigatória e oficial. No qual a primeira tem utilização a critério das partes enquanto na segunda o Estado a aproxima de sua atividade jurisdicional tornando-a obrigatória (NASCIMENTO, 2013, p. 50).

Também pode ser feita divisão quanto ao procedimento. Sob esta análise há o tipo

“Por oferta final”, sendo aquele em que o árbitro decide segundo possibilidades pré-estabelecidas pelas partes, e o tipo “Livre”, no qual o árbitro tem autonomia para fazer suas determinações, não estando, necessariamente, vinculado a algo predeterminado (NASCIMENTO, 2013, p. 50).

Ademais, difere-se ainda quanto à pessoa do árbitro. Perspectiva que pode ser tida como Unipessoal, quando há um único indivíduo - seja pessoa natural ou jurídica, ou Colegiado, quando há pluralidade de pessoas - como em um tribunal (NASCIMENTO, 2013, p. 50).

Por fim, há a divisão quanto à natureza das questões apreciadas. As quais podem ser “De Direito”, quando se dá face à interpretação normativa (o mais indicado estes casos é o próprio Poder Judiciário) ou “De Equidade”, quando resolve interesses e não necessariamente direitos (NASCIMENTO, 2013, p. 50).

### **2.3.1. Problemáticas da justiça arbitral na esfera trabalhista**

A justiça arbitral, quanto a sua aplicação na justiça comum, é um meio de extrema importância para gestão de conflitos jurídicos. Isto porque, conforme assevera Nascimento acompanhado da maioria quase que uníssona da doutrina pátria, desafoga o judiciário, leva em conta a vontade das partes na escolha do árbitro e ainda “(...) pode ser mais ampla e célere (que a jurisdição estatal) na medida em que não comporta recursos” (NASCIMENTO, 2013, p. 54).

No entanto, em disparidade aos benefícios mencionados, sua utilização no âmbito trabalhista suscita receios e problemáticas, sobretudo quando contrapomos o princípio da autonomia da vontade (aplicado com maior relevo pela seara civil do Direito) com o princípio protetor (especificidade da seara trabalhista).

A justiça arbitral, desde sua origem, vincula-se especialmente aos direitos de cunho patrimonial, dos quais as partes podem dispor de acordo com seus interesses. Quando se leva em consideração que o processo trabalhista lida, na maior parte das vezes, com direitos indisponíveis, pode-se notar uma incompatibilidade entre o sistema arbitral e os direitos laborais.

Certo é que, os níveis de autonomia das partes expostos em um contrato regido pelo

Código Civil, por exemplo, têm poucas semelhanças com os pactos laborais regidos pela CLT, posto que, no primeiro caso, se pressupõe certa equidade entre as partes para celebração do negócio jurídico. Logo, sob a égide do brocardo “*pacta sunt servanda*”, o contrato faz lei entre as partes, sendo legítimo que elas possam escolher a forma como se resolverão os conflitos posteriores resultantes deste contrato.

Por outro lado, o pacto laboral infere numa relação de hipossuficiência do trabalhador. A doutrina entende que a relação de emprego, regulada pela CLT, carece de requisitos, dentre os quais figuram a dependência e a submissão (do empregado em relação ao seu respectivo empregador). A desigualdade é requisito necessário, dado pré-concebido, cabendo ao Estado dispor de meios que o equiparem, protegendo, na medida do necessário, o trabalhador de relações que possam suprimir seus direitos.

Vale destacar que o TST noticiou que o trabalhador tem o direito a recorrer à Justiça do Trabalho mesmo quando tenha assinado a cláusula em que se compromete a resolver os litígios na arbitragem, por esta estar em conflito com o direito individual do trabalho. Vejamos:

Todo o trabalhador tem direito a recorrer à Justiça do Trabalho mesmo que tenha assinado cláusula se comprometendo a submeter possíveis litígios à arbitragem. Para os ministros da Oitava Turma, a arbitragem não opera efeitos jurídicos no âmbito do Direito Individual do Trabalho. Um trabalhador da Brazil Properties S/C Ltda ajuizou ação trabalhista pedindo o reconhecimento de relação de trabalho. Mas o juízo de origem extinguiu o processo sem resolução do mérito porque no contrato de prestação de serviços assinado pelo autor havia uma cláusula compromissória estabelecendo que as partes se submeteriam à arbitragem sobre possíveis querelas decorrentes dos serviços prestados. O trabalhador recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho do Ceará que afastou a extinção do processo e determinou que os autos fossem julgados pela Vara do Trabalho. (BRASIL. TST. Arbitragem é incompatível com o direito do trabalho afirmam ministros. Brasília, 2015).

Ademais, esta mesma Corte, ao julgar agravo interposto por empresas do mesmo grupo econômico, demonstrou a invalidade deste instituto, mesmo antes do implemento da condição estabelecida na justiça arbitral. A decisão considerou inválido o acordo individual de trabalho, firmado pelo trabalhador no Tribunal Arbitral, em que dava a quitação das verbas rescisórias:

A empresa alegava que o gráfico foi por livre espontânea vontade ao juízo

arbitral para solucionar os conflitos trabalhistas entre as duas partes, o que garantiria a legalidade ao ato jurídico. Os ministros do TST, porém, mantiveram decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que considerou nulo o termo de decisão arbitral por entender que a empresa "se valeu de forma inapropriada da arbitragem para efetuar o pagamento das verbas rescisórias". Para o Regional, "o Juízo Arbitral não se aplica aos contratos individuais de trabalho, porque neles estão garantidos direitos indisponíveis, não havendo falar que a ausência de vício de consentimento convalida o ato" (BRASIL. TST. AIRR Nº 248400-43.2009.5.02.0203, rel. min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, 2015).

Desta forma, pode-se deduzir que este instituto tem muitas ressalvas a serem consideradas quando se volta para a lide trabalhista. Com base nos princípios norteadores do direito do trabalho e no posicionamento jurisprudencial dos tribunais superiores, torna-se perceptível a incompatibilidade da arbitragem com a seara trabalhista, não devendo ser tida como opção para solução de conflitos no pacto laboral individual.

### **3. OS MÉTODOS ALTERNATIVOS DE GESTÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS COMO DIREITOS FUNDAMENTAIS**

O relacionamento do direito do trabalho com a esfera constitucional é muito estreito. As relações trabalhistas tiveram especial atenção do legislador constituinte, tendo em vista a dedicação de um capítulo aos direitos sociais, capítulo este, que contém temas de grande relevo para a justiça laboral.

Além disso, é importante ressaltar a importância dada a Justiça do Trabalho como ramo especial do direito, com matéria e procedimentos próprios, diante do reconhecimento de um grande rol de competências a esta seara do Direito.

No entanto, a relação entre Direito Constitucional e do Trabalho pode ser ainda ampliada quando se verifica a possibilidade de enquadrar as formas alternativas de gestão de conflito na área trabalhista à conceituação de direito fundamental.

Para tanto há de se observar a interpretação constitucional que recepciona o conceito de bloco de constitucionalidade. Este conceito trabalha a ideia de que, para fins de controle de constitucionalidade, podem existir normas de cunho constitucional fora do texto constitucional. Direitos fundamentais, inclusive. Apesar de se tratar de tema cuja maior abordagem vem da doutrina, o legislador, na própria Constituição, corrobora com

sua validade ao dispor que:

Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte (...) os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais (BRASIL, 1988, CF art. 5º, §2º e §3º).

No que tange aos direitos fundamentais, há uma grande abstração em sua definição. Isto porque, conforme disposto pela dicção do texto constitucional verificada anteriormente, os direitos fundamentais não se esgotam com o que o legislador deixou explícito no artigo 5º da Carta Magna. Bernardo Gonçalves Fernandes, embasado em Virgílio Afonso da Silva, pondera que:

O pressuposto teórico que fica no pano de fundo de quem se compromete nessa empreitada (conceituação dos direitos fundamentais) fica sem elucidação. A consequência direta disso é que o conceito acaba ficando preenchido de uma imprecisão dogmática ou, na pior das hipóteses, temos uma repetição estéril de características sem que saibamos o porquê de suas existências (FERNANDES, 2014, p. 305).

Em disparidade à dificuldade apresentada, o autor aponta que a conceituação de direito fundamental deve abordá-lo como condição “para a construção e exercício de todos os demais direitos previstos no ordenamento jurídico (Interno), e não apenas em uma leitura reducionista, como direitos oponíveis contra o Estado” (FERNANDES, 2014, p. 308).

O entendimento doutrinário sobre a ampliação dos direitos fundamentais, apesar de não encontrar recepção plena na jurisprudência nacional, encontra decisões favoráveis. Recentemente, a Corte Constitucional chegou a aplicar o entendimento em consonância com a doutrina. O STF reconheceu princípio de direito tributário como sendo direito de caráter fundamental. Nesse sentido, os termos do voto do ministro relator:

O princípio da anterioridade da lei tributária, além de constituir limitação ao poder impositivo do Estado, representa um dos direitos fundamentais mais importantes outorgados pela Carta da República ao universo dos contribuintes. Não desconheço que se cuida, como qualquer outro direito, de prerrogativa de

caráter meramente relativo, posto que as normas constitucionais originárias já contemplam hipóteses que lhe excepcionam a atuação (...) Não posso ignorar, de qualquer modo, que o princípio da anterioridade das leis tributária reflete, em seus aspectos essenciais, uma das expressões fundamentais em que se apoiam os direitos básicos proclamados em favor dos contribuintes. O respeito incondicional aos princípios constitucionais evidencia-se como dever inderrogável do Poder Público. A ofensa do Estado a esses valores que desempenham, enquanto categorias fundamentais que são, um papel subordinante na própria configuração dos direitos individuais ou coletivos, introduz um perigoso fator de desequilíbrio sistêmico e rompe, por completo, a harmonia que deve presidir as relações sempre tão estruturalmente desiguais entre as pessoas e o Poder (...). A reconhecer-se como legítimo o procedimento da União Federal de ampliar a cada vez, pelo exercício concreto do poder de reforma da Carta Política, as hipóteses derogatórias dessa fundamental garantia tributária, chegar-se-á, em algum momento, ao ponto de nulificá-la inteiramente, suprimindo, por completo, essa importante conquista jurídica que integra como um dos seus elementos mais relevantes, o próprio estatuto constitucional dos contribuintes (STF, Rcl. Nº 9.39-7, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, grifo nosso).

Partindo destas premissas, pode-se considerar que os métodos alternativos de gestão de conflitos são essenciais para efetivação do acesso à justiça e obtenção da mesma, bem como para a viabilização de uma celeridade processual na Justiça do Trabalho. Por consequência, a proteção destes institutos como meio de efetivação e garantia de outros direitos fundamentais expressamente previstos pelo legislador constituinte deve ser garantida na mesma proporção que os direitos que buscam efetivar.

Assim, pode-se definir que as formas alternativas de gestão de conflitos trabalhistas têm características de direito fundamental, devendo ser incentivadas, garantidas e protegidas pelo Estado, pois, embora a classificação dos direitos fundamentais e a recepção do bloco de constitucionalidade ainda seja tema controverso, é nítida a importância destes institutos para a aplicação de outras garantias fundamentais, bem como para a ampliação do acesso à justiça.

## **CONCLUSÕES**

Pode-se dizer que a utilização dos métodos alternativos de gestão de conflitos é de suma importância para uma revitalização do sistema judiciário e do Direito em si, tendo em vista a massificação da cultura que vê o Direito como uma forma de oficializar o conflito e não de solvê-lo.

Ademais, os benefícios proporcionados não se limitam ao judiciário, afetando a sociedade como um todo, pois possibilita uma solução dos conflitos com participação das partes, reduzindo a necessidade de atuação estatal e promovendo uma economia para a máquina pública.

No que tange a sua aplicação na justiça trabalhista, faz-se necessário uma ressalva, haja vista a necessidade de igualdade entre as partes que alguns dos institutos demandam. A escolha do árbitro, por exemplo, é resultado da combinação de vontades dos envolvidos. Logo, quando se tem uma parte com mais poder (empregador) e outra submissa a este poder (empregado) as bases deste instituto se corrompem, tornando-o não recomendável e prejudicial à efetivação da justiça.

No entanto, este impasse não deve obstar a adoção destas práticas como um todo, pelo contrário, deve servir de fomento para que, no plano fático, a sua aplicação se adeque, cada vez mais, às especificidades da seara trabalhista.

Logo, pode-se concluir que, pelas vantagens obtidas com a utilização dos métodos alternativos de gestão de conflitos, existem nestes institutos não apenas meios de solução da lide, mas direitos que devem ser garantidos e ampliados diante da importância na construção e no acesso a outros direitos fundamentais.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil**. 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 16 jun. 2014.

BRASIL. **Decreto nº 1.572**. 1995. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1995/D1572.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/D1572.htm)>. Acesso em 10.07.2017.

BRASIL. **Lei nº 7.783**. 1989. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7783.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7783.htm)>. Acesso em 10.07.2017.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**. 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7783.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7783.htm)>. Acesso em 10.07.2017.

BRASIL. **Lei nº 9.307**. 1996. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm)>. Acesso em 10.07.2017.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 125**. 2010. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2579>>. Acesso em 10.07.2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Rcl. Nº 9.39-7**, Rel. Min. Ricardo Lewandowski. Brasília, 2013.

Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=4439489>>. Acesso em 28/08/2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Arbitragem é Incompatível com o Direito do Trabalho Afirmam Ministros**. Brasília, 2015. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/turma-considera-invalido-acordo-firmado-em-tribunal-arbitral-obre-verbas-rescisorias](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/turma-considera-invalido-acordo-firmado-em-tribunal-arbitral-obre-verbas-rescisorias)>. Acesso em: 12/08/2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR Nº 248400-43.2009.5.02.0203**, rel. min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, 2015. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=136407&anoInt=2014>>. Acesso em: 12/08/2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Índice de Súmulas**. Brasília, 2017. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 12/08/2017.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. Salvador: JusPODIVM. 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2013.

PAUMGARTTEN, Michele Pedrosa. A mediação de conflitos trabalhistas no Brasil e a mediação judicial no tribunal do trabalho do Reino Unido in **Revista Eletrônica de Direito Processual, Volume XIV**. Rio de Janeiro: UERJ. 2014. Disponível em <[http://app.vlex.com/#undefined/vid/568470986/graphical\\_version](http://app.vlex.com/#undefined/vid/568470986/graphical_version)>. Acesso em 15.07.2017.

PELUSO, Antonio Cezar e Morgana de Almeida RICHA. **Conciliação e mediação: estruturação da Política Judiciária Nacional**. São Paulo. Forense 2011.