

Universidade Gama Filho  
Curso de Pós-Graduação *lato sensu* em Direito do Trabalho e Processual do  
Trabalho

**VLADIMIR HERCULANO LOBO**

**A CONTRIBUIÇÃO DA ARBITRAGEM TRABALHISTA E  
AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA PARA A  
JUSTIÇA LABORAL BRASILEIRA**

BRASÍLIA, JANEIRO DE 2009.

Universidade Gama Filho  
Curso de Pós-Graduação *lato sensu* em Direito do Trabalho e Processual do  
Trabalho

VLADIMIR HERCULANO LOBO

A CONTRIBUIÇÃO DA ARBITRAGEM TRABALHISTA E  
AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA PARA A  
JUSTIÇA LABORAL BRASILEIRA

**Monografia apresentada  
como requisito final à  
obtenção do grau de  
especialista em Direito,  
Faculdade de Ciências  
Jurídicas**

Professor Orientador: Wilson  
Roberto Theodoro Filho

BRASÍLIA, JANEIRO DE 2009.

Universidade Gama Filho  
Curso de Pós-Graduação *lato sensu* em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho

TERMO DE APROVAÇÃO

VLADIMIR HERCULANO LOBO

**A CONTRIBUIÇÃO DA ARBITRAGEM TRABALHISTA  
E AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA PARA A  
JUSTIÇA LABORAL BRASILEIRA**

**Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Especialista em Direito, Faculdade de Ciências Jurídicas.**

Professor Orientador: **Prof. Msc.** Wilson Roberto Theodoro Filho

Examinadores:

---

---

BRASILIA, JANEIRO DE 2009.

Dedico este trabalho, *in memoriam*, a meu pai Oldemar Luiz Lobo e meu avô Moacyr Romeu Costa, por tudo que me ensinaram.

## AGRADECIMENTOS

A Deus por me conceder tudo que necessito nesta vida, gostando ou não!

A todos os obstáculos que forjaram a perseverança em prosseguir com esta obra, e a todas as palavras de incentivo quando fraquejei.

A todos os meus inimigos, graças as suas críticas (sinceras), cresceu o desejo de progredir e melhorar cada vez mais.

A minha companheira e a minha mãe, pelo tempo que não pude dedicar-lhes durante a confecção desta.

À Universidade Gama Filho.

À POSEAD Pós-Graduação a Distância.

Ao orientador Wilson Roberto Theodoro Filho.

Aos professores do Curso de Pós-Graduação.

Meu especial agradecimento a todas as pessoas que colaboraram com a pesquisa, dentre elas, os servidores da Biblioteca do Tribunal Superior do Trabalho e colegas de trabalho.

A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização e divulgação deste trabalho.

Se fores alguém a quem são feitas petições, ouve com calma a fala do requerente. Não o rechaces antes que ele tenha aliviado suas angústias, ou antes, que tenha dito aquilo pelo que veio. Um requerente gosta mais da atenção dada a suas palavras do que do cumprimento daquilo pelo que veio. Quem ouve se alegra com isso mais do que o requerente, mesmo antes que aquilo que foi ouvido aconteça. Daquele que rechaça um requerente, se diz: “Por que ele fez isso?”. Não é necessário que tudo que ele pediu aconteça, mas um bom ouvido acalenta o coração.

**Trecho das instruções do vizir Ptah-Hotep ao seu filho (citado por Julia Bárány)**

## SUMÁRIO

RESUMO.....	09
INTRODUÇÃO.....	10
I. FLEXIBILIZAÇÃO E SINDICATO.....	16
1.1 FLEXIBILIZAÇÃO.....	16
1.1.1 CONCEITO DE FLEXIBILIZAÇÃO.....	17
1.1.2 FLEXIBILIZAÇÃO NÃO É DESREGULAMENTAÇÃO.....	19
1.1.3 NO BRASIL JÁ EXISTEM INSTRUMENTOS DA FLEXIBILIZAÇÃO.....	21
1.1.4 ESPÉCIES DE FLEXIBILIZAÇÃO.....	21
1.2 SINDICATO.....	23
1.3 O PAPEL DO SINDICATO FRENTE À FLEXIBILIZAÇÃO.....	26
II. CONCILIAÇÃO E COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	30
2.1 CONCILIAÇÃO.....	30
2.1.1 CONCEITO DE CONCILIAÇÃO.....	31
2.1.2 NATUREZA DE CONCILIAÇÃO.....	32
2.1.3 A FIGURA DO CONCILIADOR.....	33
2.1.4 CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO.....	34
2.1.5 O PRINCÍPIO DA CONCILIAÇÃO.....	35
2.2 COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	36
2.2.1 CONTEXTO EM QUE SURGE A LEI 9.958/2000.....	36
2.2.2 A LEI 9.958/2000.....	37
2.2.3 ALGUMAS CLASSIFICAÇÕES E DIVISÕES.....	38
2.2.4 COMPETÊNCIA DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	39
2.2.5 CRIAÇÃO E COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA..	39
2.2.6 PARA SUBMETER-SE ÀS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	41
2.2.7 GARANTIAS AOS REPRESENTANTES.....	42
2.2.8 PRESSUPOSTO PROCESSUAL OU CONDIÇÃO DA AÇÃO.....	43
2.2.9 EXPERIÊNCIAS DESABONADORAS.....	44
2.2.10 TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL.....	45
2.2.11 OUTRAS PARTICULARIDADES.....	47
III. ARBITRAGEM TRABALHISTA.....	48
3.1 INTERESSES COLETIVOS.....	48

3.2 DISSÍDIOS TRABALHISTAS.....	49
3.3 CONFLITOS TRABALHISTAS.....	51
3.3.1 CONCEITO DE CONFLITO.....	51
3.3.2 CONFLITO DE TRABALHO.....	52
3.3.3 CLASSIFICAÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS.....	53
3.3.3.1 CONFLITOS INDIVIDUAIS.....	54
3.3.3.2 CONFLITOS COLETIVOS.....	55
3.3.3.3 TIPOS DE CONFLITOS COLETIVOS.....	55
3.4 FORMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS.....	57
3.4.1 CLASSIFICAÇÃO DOS MÉTODOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS.....	58
3.4.1.1 AUTOCOMPOSIÇÃO.....	59
3.4.1.1.1 AUTOCONCILIAÇÃO.....	61
3.4.1.1.2 CONCILIAÇÃO.....	61
3.4.1.2 HETEROCOMPOSIÇÃO.....	62
3.4.1.2.1 ARBITRAGEM.....	63
3.4.1.2.2 JUDICIAL E ARBITRAGEM PÚBLICA LIMITADA.....	66
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	69
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
ANEXOS.....	75
ANEXO I – LEI N. 9.307, DE 23 DE SETEMBRO DE 1996.....	75
ANEXO II – LEI N. 9.958, DE 12 DE JANEIRO DE 2000.....	88
ANEXO III – AVALIAÇÃO DA MONOGRAFIA PERANTE A BANCA EXAMINADORA.....	91



## **RESUMO**

LOBO, Vladimir Herculano. **A contribuição da arbitragem trabalhista e as comissões de conciliação prévia para a justiça laboral brasileira**, 91 f., Trabalho de conclusão de curso (Especialização em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho) – Universidade Gama Filho, Brasília, 2009.

As mudanças em âmbitos comerciais, produtivos, jurídicos, econômicos, financeiros, culturais e tecnológicos, devido ao processo de globalização, tiveram como conseqüências: aumento da taxa de desemprego e uma maior pressão para produzir mais e melhor. Assim surgiu o discurso de flexibilização para evitar a extinção de empresas e manter postos de trabalho, adaptar à concorrência do mercado externo e/ou interno, através da redução da intervenção estatal nas relações laborais e modificações ou até eliminação de direitos garantidos por lei. Questiona-se papel do sindicato frente estas mudanças, sua representatividade, sua capacidade e poder de negociação, dentre outros. Do exposto, temos a necessidade de pacificar os conflitos trabalhistas, os quais a jurisdição tradicional não tem como dar vazão, seja pela grande demanda, seja por limitação da estrutura do Poder Judiciário. A análise de alguns instrumentos de solução de conflitos como: a arbitragem trabalhista (conflitos coletivos) e as comissões de conciliação prévia (conflitos individuais) nos permitirão constatar a celeridade e a eficiência, ou problemas que impedem que isto venha a ocorrer.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Arbitragem trabalhista – Comissões de Conciliação Prévia – Conciliação – Flexibilização – Sindicato.

## INTRODUÇÃO

As relações de trabalho e seus mecanismos de solução de conflito como que num movimento de marés, necessitam de maior intervenção do estado em um momento e em outro, maior autonomia das partes para resolver seus desentendimentos. Justifica-se pelas mudanças tecnológicas, científicas, econômicas, sociais e políticas que nosso país e até o mundo vem sofrendo e tentando se adequar a estes efeitos de globalização, regionalização.

A extrema agilidade das mudanças aliada ao crescimento populacional, falta de flexibilidade e morosidade do Estado em se adaptar, tornam o Poder Judiciário injusto, pois não atende com a devida eficiência e celeridade necessárias, assim a Justiça tardia torna-se injusta e o Judiciário desprestigiado.

Elegemos a arbitragem trabalhista e a conciliação prévia como foco de nosso estudo almejando estipular qual a sua contribuição para a justiça e promoção da paz social, e de que forma podem atender com celeridade e eficiência as crescentes demandas de nossa sociedade. E como os operadores do direito se posicionam frente às estes mecanismos de solução de conflitos.

Assim, revemos conceitos e definições de conflitos de trabalho, suas formas de gestão, arbitragem, arbitragem trabalhista, conciliação prévia, dissídios, comissões de conciliação prévia. E comparando os procedimentos de arbitragem e conciliação prévia, poderemos proporcionar uma formulação de novos entendimentos e questionamentos aos interessados neste assunto.

O estudo justifica-se como forma de pesquisar a importância dos respectivos instrumentos no Direito do Trabalho, mecanismos de solução de conflitos dotados de agilidade e menor custo, que diminuem os fluxos de processos para instâncias superiores, tais como: Tribunais Regionais, Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal. Reconhecendo-se as qualidades supracitadas preocupam-nos quais os efeitos colaterais que decorrem destes instrumentos e qual a sua abrangência. Assim, temos como objeto a Arbitragem e a Conciliação Prévia que como meios de solução de conflitos trabalhistas possibilitam ao Judiciário promover a paz social e a justiça de forma célere e eficiente. Demonstrando que o instituto da Arbitragem na Justiça do Trabalho é um meio viável e prático de solução dos conflitos, quando as partes assim optarem, sem ferir os princípios do direito do trabalho, sem ser considerado

inconstitucional quanto a sua aplicação aos conflitos coletivos e talvez até individuais com algumas ressalvas. Permitindo a vazão da grande demanda de processos do Judiciário, que se dedicará as questões de maior relevância. A maior promoção da paz social e justiça, pois a justiça quanto tardia torna-se injustiça. Estabelecendo comparações entre a arbitragem trabalhista e as comissões de conciliação prévia que filtram e diminuem o número de ações que seriam ajuizadas e desafogam a Justiça do Trabalho do excessivo número de processos, e se apresentam como uma forma de resolver com sucesso os conflitos trabalhistas. Confrontando o papel do(s) terceiro(s), procedimentos e forma de execução. Espera-se que as considerações tratadas na presente pesquisa contribuam para a formação crítica dos operadores de direito sobre o instituto da Arbitragem Trabalhista, especialmente a que ocorre nos conflitos coletivos de trabalho. Certamente proporcionará novos e frutíferos questionamentos, por não esgotarmos o tema em sua totalidade.

A pesquisa a ser realizada para o desenvolvimento desta monografia visa investigar, explicar e identificar se a arbitragem contribui para solução de conflitos trabalhistas brasileiros, se os principais motivos de resistência dos operadores de direito foram superados, e se as questões de constitucionalidade referentes aos direitos trabalhistas brasileiros foram adequadamente sanadas. Além de comparar os institutos da arbitragem e comissões de conciliação prévia, seja quanto ao papel do(s) terceiro(s), seja quanto a procedimentos e execuções.

A metodologia adotada para esta monografia, de natureza exploratória, sugere um levantamento doutrinário através de pesquisas nas obras dos autores que falam sobre esse tema, sobretudo os que tratam da Arbitragem, Arbitragem Trabalhista, Mediação de Conflitos, Conciliação, Comissões de Conciliação Prévia. Portanto a pesquisa bibliográfica envolve obras doutrinárias buscando nos teóricos, que estudaram profundamente estes assuntos a fim de embasar nossos estudos. Também será documental, baseada nas jurisprudências e legislações a respeito do assunto.

Comenta Tânia Lobo Muniz<sup>1</sup> que pelo desenvolvimento dos transportes, da cibernética, das telecomunicações e da informática o mundo se tornou uma aldeia. Decorrendo destes grandes avanços tecnológicos e científicos a busca de integração entre os povos, num fenômeno de regionalização e de globalização e da administração eficaz dos principais interesses coletivos da humanidade, sinônimo de paz e equidade nas relações entre os povos. Daí discute-se a necessidade da adoção de meios

---

<sup>1</sup> MUNIZ, Tânia Lobo. **Arbitragem no Brasil e a lei 9.307/96**, Curitiba: Juruá, 2002.

apropriados às lides internacionais e a instituição de órgãos de planejamento, aperfeiçoamento, formação e estudos na busca de meios alternativos à resolução de conflitos, os quais permitam proporcionar estabilidade e justiça às relações sociais. Um dos mecanismos alternativos que se adéqua a esta necessidade, por sua maior eficácia e tradição é a arbitragem. Que tem como virtudes: a) celeridade e informalidade; b) neutralidade do juízo; c) confidencialidade; d) especialização; e) confiabilidade; e f) possibilidade de decisão por equidade e/ou escolha da lei aplicável (MUNIZ, 2002, pp. 13-14).

Segundo HORCAIO (2006, p. 91), a arbitragem:

(...) possui diferentes interpretações ou poder, que, por vontade das partes ou determinação da lei é concedida a uma ou mais pessoas ‘árbitros’, para julgarem questões pertinentes à lide entre as partes e sobre o que não é proibido transigir<sup>2</sup>.

Complementa Carlos Eduardo de Vasconcelos: “A arbitragem é um instituto de Direito com duas naturezas jurídicas que se complementam: a contratual e a jurisdicional” (VASCONCELOS, 2008, p. 39).

Focando nosso propósito de verificar a aplicabilidade na área trabalhista ponto de muitos conflitos, já que as relações de empregadores e trabalhadores é uma relação humana que gera disputas pontuais e confrontos específicos, então a mesma pode ser solucionada por meios alternativos (a arbitragem, a mediação, a negociação) conhecidos como extrajudiciais ou pelos meios judiciais.

Em 1990, antes da promulgação da Lei 9.307/96 (Lei de Arbitragem), Orlando Teixeira da Costa demonstra certa resistência ao uso da arbitragem preferindo a negociação:

Confesso que prefiro a negociação à arbitragem, mas reconheço que está última poderá desempenhar um papel pedagógico muito importante para valorizar o entendimento direto entre os interlocutores sociais. Mais do que isso, poderá tornar viável a supressão do fascinante poder normativo da Justiça do Trabalho, que, entretanto, não passa de um produto jurídico importado do sistema autoritário de direito da Europa fascista<sup>3</sup>.

Mas reconhecendo também a viabilidade do instituto em tornar a Justiça Trabalhista mais eficiente e célere, atribuindo os conflitos coletivos à arbitragem:

... a arbitragem poderá ser a alternativa inteligente para terminar com a excessiva interferência do Estado brasileiro nas relações coletivas de trabalho, pois é necessário que se reconheça que a jurisdição de equidade que a Justiça do Trabalho exerce, ao apreciar processos de dissídios coletivos, não passa de uma arbitragem judiciária, que desestimula as formas autônomas de composição dos conflitos . (...) Pelo menos nas mãos de árbitros, os conflitos coletivos poderão ser solucionados sem comprometer a

<sup>2</sup> HORCAIO, Ivan. **Dicionário jurídico referenciado**. São Paulo: Primeira Impressão, 2006, p 91.

<sup>3</sup> Orlando Teixeira da Costa (quando ministro togado do Tribunal Superior do Trabalho) prefaciando obra de Georgenor de Sousa Franco Filho, **A arbitragem e os conflitos coletivos de trabalho no Brasil**. p. 11.

função por excelência do Judiciário trabalhista, que é a de resolver os conflitos individuais, aliviando, assim, a sobrecarga dos juízes trabalhistas dos tribunais, que poderão, dessa forma, desincumbir-se da tarefa mais celeremente <sup>4</sup>.

Partindo da competência da Justiça do Trabalho disposta na Carta Constitucional de 1988 e percebendo as facilidades que a norma constitucional atribuiu às organizações sindicais no sentido de adotarem mecanismos de autodefesa para a proteção e a defesa dos interesses da cada categoria e sentindo que nem sempre a intervenção tutelar do Estado é recomendada para resolver matérias conflituais, e constatando a pouca incidência da arbitragem em questões laborais, Georgenor de Souza Franco Filho procurou desenvolver indicações para o uso prático da arbitragem nas relações coletivas de trabalho. Destacando também que a arbitragem não substitui a jurisdição estatal, inclusive porque, no Brasil, a Constituição de 1988 não impede a ninguém o acesso ao Judiciário (art. 5º, XXXV), o que se aplica às questões laborais, eis que facultativa a arbitragem. (FRANCO FILHO, 1990, p. 13-18) <sup>5</sup>. E quanto trata do valor da arbitragem em matéria trabalhista, ressalta a inegável importância da mesma como veículo de solução dos conflitos coletivos de trabalho, porém que no Brasil, como no resto da América Latina, não tem sido eficaz a utilização de mecanismos estranhos ao ambiente judiciário para a solução de questões trabalhistas. Mas como tendência que passa a ser vislumbrada no Brasil, a possibilidade da arbitragem voluntária como sistema de solução, sem apelo à força, das questões coletivas de trabalho, observando-se o *minimum* constitucional, legal e convencional. Apontando como conseqüências o desafogamento da máquina do Judiciário e a maior possibilidade de transação pelas partes e com sua boa implementação poderá ser a fórmula que se busca para o perfeito entendimento entre os parceiros sociais. (FRANCO FILHO, 1990, p. 72-74).

Já em sua obra publicada em 1997<sup>6</sup>, expondo sobre a atual incidência da arbitragem na legislação trabalhista brasileira, fala que até o momento não existe em nosso País uma normação legal específica que regule a arbitragem e que resta então aplicar o direito vigente de modo subsidiário, nos termos da própria norma consolidada (CLT) e o direito acerca de arbitragem que está a vigor no Brasil que é a Lei 9.307/96, conhecida como Lei de Arbitragem. E que falta tanto aos trabalhadores, como aos

---

<sup>4</sup> *Ibidem*, p. 12.

<sup>5</sup> *Ibidem*, pp. 13-18. Relembrando que quando da confecção da obra a Lei n. 9.307/96 não era promulgada.

<sup>6</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **A nova lei de arbitragem e as relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

empregadores, experiência e conhecimento da sistemática do mecanismo da arbitragem e que o qual merece um tratamento adequado. (FRANCO FILHO, 1997, p. 22-23).

Aproveitamos para citar MORGADO (1998, p. 31):

(...) a arbitragem é um meio alternativo de solução de conflitos, através do qual as partes elegem uma terceira pessoa, cuja a decisão terá o mesmo efeito que a solução jurisdicional, pois é impositiva para as partes. No Brasil, a arbitragem não é imposta por lei, mas livremente escolhida pelas partes, através de uma convenção, na qual adotam a solução arbitral, renunciando à jurisdicional. Embora até o advento da nova lei não se tenha percebido grande difusão do instituto no Brasil, principalmente em questões trabalhistas<sup>7</sup>.

Assim parafraseando as palavras do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, José Luciano Castilho em sua palestra “**A justiça do trabalho e os modelos para solução dos conflitos individuais do trabalho: estado ou empresa – Arbitragem de conflitos**” no ano de 2000; nem toda solução do litígio trabalhista é feito por meio da Justiça do Trabalho, apesar da competência para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, decorrente de disposição constitucional, art. 114, parágrafo 2º. E cita em sua obra o exemplo do professor José Eduardo Faria:

No caso específico da Justiça do Trabalho, esse desprezo pelos procedimentos oficiais de controle social e pelos mecanismos judiciais de resolução de conflito pode estar refletindo o grau de erosão da legitimidade do Poder Judiciário, na medida em que tanto seu ‘monopólio’ para a adjudicação dos conflitos entre capital e trabalho quanto sua função social numa sociedade tão complexa, como a brasileira, começam a ser questionados abertamente pelas corporações profissionais, por algumas entidades empresariais, pelos movimentos trabalhistas e pelas centrais sindicais. Os sindicatos organizados e politizados, por exemplo, como o dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e o dos bancários de São Paulo, tendem a já não mais suscitar dissídios coletivos na Justiça do Trabalho, optando por celebrar convenções coletivas com os empregados do setor – o que termina por limitar o campo de ações das instituições judiciais trabalhistas apenas aos segmentos menos desenvolvidos da economia. Essa tendência, que vem se tornando cada vez mais nítida no âmbito do sistema produtivo, poderia ser interpretada, no limite, como indicativo de uma certa ‘descartabilidade’- ao menos em certos tipos de confronto entre empregadores e empregados – da própria Justiça do Trabalho...<sup>8</sup>

O professor Dárcio Guimarães de Andrade fala sobre a competência da Justiça do Trabalho, para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, e que a Justiça do Trabalho é judicante nos dissídios individuais e legiferante nos dissídios coletivos (ao constituir normas e condições de trabalho). Tal atribuição decorre de disposição constitucional, que lhe confere o parágrafo 2º, artigo 114, também, denominado Poder Normativo (ANDRADE, 1998, p. 1).

<sup>7</sup> MORGADO, Isabele Jacob. **A arbitragem nos conflitos coletivos de trabalho**, São Paulo: LTr, 1998.

<sup>8</sup> **In:** *Os novos desafios da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 17.

A arbitragem pode ser abordada segundo a Constituição Federal de 1988 no artigo 4º, inciso VII: “solução pacífica dos conflitos”; artigo 5º, inciso XXV: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão e ameaça a direito”; e o artigo 114, § 1º. “Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”. E como comenta Tânia Lobo Muniz sobre a Lei 9.307/96:

Atualmente a Lei 9.307/96 regulamenta a matéria nas questões cíveis e processuais, revogando expressamente os artigos pertinentes do Código Civil e de Processo Civil. Suas disposições abrangem toda a arbitragem desde a capacidade para realizar a convenção arbitral até a instalação e decisão do juízo arbitral, assim como as normas referentes ao reconhecimento e execução de sentenças estrangeiras (MUNIZ, 2002, p. 44).

MENEZES e BORGES apontam a arbitragem como alternativa de descongestionamento do Poder Judiciário que não tem como atender a grande demanda de processos com celeridade e eficácia da qual a sociedade necessita em virtude das grandes transformações, tanto econômicas quanto tecnológicas:

Em virtude da falência do próprio Estado, em que nada escapa à crise conjuntural hodiernamente vivida, tem-se que o processo, que se apresenta como meio de oferecer a mais justa e pacífica resolução dos conflitos, já que sendo o instrumento de que se vale o Estado para solucionar os conflitos, pacificando toda a sociedade, também encontra-se em crise (...), mas a impossibilidade física de o Poder Judiciário entregar a prestação jurisdicional de forma rápida. (...) O renascimento do instituto da arbitragem não importa na regressão histórica da Justiça primitiva. O seu reaparecimento deve ser visto como uma legítima via alternativa para o descongestionamento do Poder Judiciário (MENEZES;BORGES, 1997, p. 87).

# I. FLEXIBILIZAÇÃO E SINDICATO

## 1.1 FLEXIBILIZAÇÃO

Em decorrência de transformações econômicas e seus reflexos nas relações de trabalho, percebemos que o nosso mundo está vivendo uma fase de transição, na qual a concorrência entre os países em face da liberação e a mundialização da economia impõe uma necessidade de produzir mais e melhor. Respondendo a estas transformações os países se adéquam tecnologicamente e implantam novos sistemas e instrumentos modernos. Outros recorrerem ao denominado “*dump social*”, ou seja, a tentativa de países que agravam as condições de trabalho como que retornando ao início do século XIX com a finalidade de concorrer no mercado internacional (SÜSSEKIND, 2005, P. 204).

Nas palavras de PASTORE (PASTORE *apud* SÜSSEKIND, 2005, pp. 204):

Alguns países implantaram, ou procuram implantar, os sistemas e instrumentos da modernidade tecnológica; outros, porém, para concorrer no mercado internacional, agravam as condições de trabalho, num retorno ao início do século XIX. Este procedimento vem sendo adotado principalmente em países em vias de desenvolvimento, onde preponderam governos fortes e sindicatos fracos, sendo que a desregulamentação das condições de trabalho propicia jornadas excessivas, repouso semanal e férias anuais insuficientes, trabalho de menores e parte significativa dos salários indexada à produtividade e ao desempenho empresarial<sup>9</sup>.

Baseado na preocupação com a grande desigualdade entre as nações e a diferente capacidade dos países e das categorias de trabalhadores de adaptarem-se à evolução das grandes tendências econômicas, frente ao perigo que se está configurando, de que numerosos países fiquem completamente marginalizados do sistema econômico; a Organização Internacional do Trabalho propõe instrumentos para manutenção de sistemas mínimos de proteção social por parte dos países exportadores: liberdade sindical e direito de sindicalização e de negociação coletiva (Convenções ns. 87 e 98 da OIT), abolição do trabalho forçado (Convenções ns. 29 e 105), normas mínimas de seguridade social (Convenção n. 102), não-discriminação no emprego e ocupação (Convenções ns. 100 e 111) e proibição do trabalho do menor (Convenção n. 138). Concluindo que, o Estado deve cumprir sua função de garantir um equilíbrio entre a força do mercado e as necessidades da sociedade, sendo que há normas fundamentais que são inseparáveis do esforço da humanidade em favor da justiça social,

---

<sup>9</sup> Cf. PASTORE, José. **Encargos sociais no Brasil e no exterior**. São Paulo, LTr, 1994, pág. 111.



independentemente das prioridades nacionais. Porém, na atualidade, a maior preocupação das entidades internacionais e de algumas nações, é com o “desemprego estrutural” advindo da nova tecnologia e, sobretudo, da robotização e da automação. A finalidade de reduzir esse desemprego fomentou a utilização da flexibilização do Direito do Trabalho, experimentada ao ensejo dos dois choques petrolíferos dos anos 70 e 80. E sua aceitação vem se generalizando, quer na elaboração das normas legais e convencionais, quer na aplicação das mesmas (SÜSSEKIND, 2005, pp. 205-206).

Apesar do discurso se espalhar velozmente, de um tratamento legal menos rígido da relação laboral para se manter e criar novos postos de trabalho, bem como se adaptar as necessidades competitivas do mercado, sua implantação jurídica já não comporta tanta agilidade e tranqüilidade. Pois o plano jurídico de cada nação deve ser consultado sobre a possibilidade da implementação de uma prática desta natureza, ainda que sua necessidade seja tida por premente, algo que, como se não bastasse, se mostra profundamente discutível (NETO, 2008. p. 15).

O direito do trabalho adota a flexibilização como consequência da globalização, reduzindo a intervenção do Estado e considerando muitos fatores como manutenção de empregos e a diminuição de ônus das empresas, evitando provocar um retrocesso nas garantias básicas conquistadas. E Silvio Beltramelli Neto expõe que:

A flexibilização do direito laboral nasce a partir da necessidade, segundo quem emprega, de tornar menos rígidas as disciplinas legais, de modo que possam ser contempladas as peculiaridades de cada empreendimento, visando à preservação da empregabilidade e, num sentido macro, do desenvolvimento nacional (NETO, 2008, p. 48-50).

Luiz de Pinho Pedreira da Silva registra que “a onda de flexibilização que varreu o mundo vem atingindo o Direito do Trabalho até mesmo nos seus alicerces, que são os princípios”. Constata, ainda, que “os princípios mais atacados são o de proteção, o *in dúbio pro operário* e o de norma mais favorável, precisamente os mais característicos desse ramo dogmático e que serviam de fundamento para sua autonomia”<sup>10</sup>.

### 1.1.1 CONCEITO DE FLEXIBILIZAÇÃO

Oscar Ermida Uriarte generaliza uma definição de flexibilidade no âmbito do Direito do Trabalho como eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da

---

<sup>10</sup> SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. *Os princípios do Direito do Trabalho em face da globalização, in Presente e futuro das relações de trabalho – estudos em homenagem a Roberto Araujo de Oliveira Santos*, São Paulo, LTr, 2000, p. 28.

proteção trabalhista clássica, sendo realidade ou pretensão, a finalidade de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa<sup>11</sup>.

Justificamos que para o propósito de nosso estudo nos ateremos à vertente do Direito do Trabalho, em consideração à advertência de Silvio Beltramelli Neto quanto às duas vertentes de flexibilização e à interação causal recíproca entre as mesmas:

(...) a flexibilidade do trabalho não comporta apenas um viés. A evolução das práticas trabalhistas tuteladas dentro do ideário capitalista já consolidado revela que a busca do “tornar menos rígido” vem atingindo, desde o advento do Estado Social, duas vertentes laborais principais, quais sejam, o sistema produtivo e o Direito do Trabalho. (...) há que diferenciar a flexibilização das práticas produtivas e a flexibilização do Direito do Trabalho, muito embora seja impossível não reconhecer o entrelaçamento quase que visceral de ambas as situações, podendo-se vislumbrar até mesmo um estado complexo de interação causal recíproca. A flexibilização da prática de produção pressiona a flexibilização da norma de interesse e esta, quando efetivada, amplia os horizontes daquela, num momento tipicamente circular-expansivo. (...) Esta flexibilização não se confunde com a flexibilização do Direito do Trabalho, pois, se lá está a falar em gestão de mão-de-obra, aqui se trata de tornar menos rigorosa a norma que cuida das relações de trabalho. (NETO, 2008, p. 44-48).

Outro alerta de Silvio Beltramelli Neto é quanto ao termo flexibilização que: “poder ser tomado também como gênero da alteração do parâmetro legal tanto para reduzir quanto para agregar elementos à condição do trabalhador” (NETO, 2008, p. 50).

Segundo Ives Grandra da Silva Martins Filho:

A flexibilização representa a atenuação da rigidez protetiva do Direito do Trabalho, com a adoção de condições trabalhistas menos favoráveis do que as previstas em lei, mediante negociação coletiva, em que a perda de vantagens econômicas poderá ser compensada pela instituição de outros benefícios, de cunho social, que não onerarão excessivamente a empresa, nos períodos de crise econômica ou de transformação na realidade produtiva” (MARTINS FILHO, 2008, pp. 21-22).

Salientando-se que são asseguradas as garantias mínimas ao empregado, Alice Monteiro de Barros expõe que:

“(...) historicamente, tem sido uma reivindicação empresarial identificável com uma explícita solicitação de menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho. (...) O fenômeno da flexibilização é encarado também sob o enfoque da ‘desregulamentação normativa’, imposta pelo Estado, a qual consiste em derrogar vantagens de cunho trabalhista, substituindo-as por benefícios inferiores.” (BARROS, 2005, pp. 80-81).

Como prelecionou Orlando Teixeira da Costa:

a flexibilização é o instrumento ideológico neoliberal e pragmático de que vêm se servindo os países de economia de mercado, para que as empresas possam contar com mecanismos capazes de compatibilizar seus interesses e os dos seus trabalhadores, tendo em vista a conjuntura mundial, caracterizada pelas rápidas flutuações do sistema econômico, pelo aparecimento de novas tecnologias e outros fatores que exigem ajustes inadiáveis<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**, São Paulo: LTr, 2002.

<sup>12</sup> *Direito alternativo ou flexibilização*, in **Revista LTr**, São Paulo, LTr, n. 56, 1992, pág. 779.

### 1.1.2 FLEXIBILIZAÇÃO NÃO É DESREGULAMENTAÇÃO

Destacamos a necessidade de distinguir flexibilização de desregulamentação, para que esses termos não sejam usados como sinônimos. Desregulamentar significa desprover de normas heterônomas às relações de trabalho, não havendo limites na lei para questões trabalhistas e o Estado deixa de intervir, “a lei simplesmente deixa de existir” (MARTINS, 1999, p. 26).

No contexto abordado, Amauri Mascaro Nascimento adota tanto os termos flexibilização, desregulamentação e até re-regulamentação (NASCIMENTO, 2007, pp. 173):

Desregulamentação é o vocábulo que deve ser restrito ao direito coletivo do trabalho, e não aplicado, portanto, ao direito individual do trabalho, para o qual existe a palavra flexibilização. Distinguem-se ambas quanto ao âmbito a que se referem, uma vez que se desregulamenta o direito coletivo e flexibiliza-se o individual. Portanto, desregulamentação é a política legislativa de redução da interferência da lei nas relações coletivas do trabalho, para que se desenvolvam segundo o princípio da liberdade sindical e a ausência de leis do Estado que dificultem o exercício dessa liberdade, o que permite maior desenvoltura do movimento sindical e das representações de trabalhadores, para que, por meio de ações coletivas, possam pleitear novas normas e condições de trabalho em direto entendimento com as representações empresariais ou com os empregadores. Re-regulamentação, expressão usada por Gino Giugny, é a desregulamentação para nova regulamentação; é a reforma da legislação para que tenha outro sentido, menos corporativista e mais coerente com os imperativos sociais, portanto, uma desregulamentação que não visa criar um espaço vazio, mas uma esfera preenchida por normas que redirecionem o ordenamento jurídico democrático.

Pela chamada flexibilização admite-se que, seja pela lei, seja pela negociação coletiva, alterem-se direitos que não sejam básicos e irrenunciáveis do empregado, mediante compensação, ou que, em situações especiais, havendo assistência sindical, modifiquem-se condições sociais de acordo com permissivos legais, constitucionais ou negociais, com a seguinte ressalva: a não eliminação dos direitos essenciais do trabalhador, permitindo-se, portanto, a existência de condições diversificadas de trabalho com respeito aos princípios que norteiam a proteção ao emprego, tal como preconiza nossa Constituição, no seu art. 7º, VI, XIII, e XIV, combinados com o estatuído no art. 8º da Lei Maior. Já a desregulamentação admite a redução dos direitos trabalhistas, visando a preservar a prosperidade e a sobrevivência das empresas e a implementação de novas tecnologias, baixando o custo de produção<sup>13</sup>.

Sérgio Pinto Martins, por exemplo, assinala que:

---

<sup>13</sup> SILVA, Floriano Vaz da. *Os princípios do direito do trabalho e a sociedade moderna, in Os novos paradigmas do Direito do Trabalho: homenagem a Valentin Carion*, coord. SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo, Saraiva, 2001, p. 144.

Não se confunde flexibilização com desregulamentação. Desregulamentação significa desprover de normas heterônomas às relações de trabalho. Na desregulamentação o Estado deixa de intervir na área trabalhista, não havendo limites na lei para questões trabalhistas, que ficam a cargo da negociação individual ou coletiva. Na desregulamentação a lei simplesmente deixa de existir. Na flexibilização, são alteradas as regras existentes, diminuindo a intervenção do Estado, porém garantindo um mínimo indispensável de proteção ao empregado, para que este possa sobreviver, sendo a proteção mínima necessária. A flexibilização é feita com a participação do sindicato. Em certos casos, porém, é permitida a negociação coletiva para modificar alguns direitos, como reduzir salários, reduzir e compensar jornada de trabalho, como ocorre nas crises econômicas<sup>14</sup>.

Outros autores, no entanto, flexibilização e desregulamentação são expressões sinônimas. Assim pensa, por exemplo, Nelson Mannrich:

A flexibilização transformou-se num dos mais instigantes temas do direito do trabalho, pelo seu fascínio ideológico, independentemente da dogmática jurídica. Esse fenômeno, também conhecido por desregulamentação, direito do trabalho da crise ou da emergência, impacto da crise econômica, impacto das novas tecnologias, contratos atípicos, direito da adaptação, segundo as mais diversas ideologias, vem revolucionando o direito do trabalho em face dos impactos provocados pela crise econômica (MANNRICH, 1998, p. 72)<sup>15</sup>.

Arnaldo Süssekind entende que a distinção entre desregulamentação e flexibilização está na intervenção estatal. Pois, a segunda pressupõe a intervenção estatal ainda que básica, enquanto a primeira retira a proteção do Estado ao trabalhador, portanto, não se confunde com uma forma de flexibilização como alguns autores consideram:

A nosso entender, portanto, a *desregulamentação* do Direito do Trabalho, que alguns autores consideram uma das formas de flexibilização, com esta não se confunde. A desregulamentação retira a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regule as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindas da relação de emprego. Já a *flexibilização* pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade. Precisamente porque há leis é que determinados preceitos devem ser flexíveis ou estabelecer fórmulas alternativas para sua aplicação. A desregulamentação não é uma solução” – advertiu *Javillier*. E acrescentou que a flexibilização e a desregulamentação foram confundidas. Aquela permite a adaptação da legislação, mas “um núcleo de normas de ordem pública deve permanecer inatingível”<sup>16</sup> (SÜSSEKIND, 2005, pp. 206-207).

Finalizado, considerando os alertas da Organização Internacional do Trabalho, e o papel do Poder Legislativo, que nas palavras Benimar Ramos de Medeiros Marins:

O papel do Poder Legislativo, importante instituição na estrutura básica da sociedade brasileira, não é o de atendimento de interesses dominantes, que possuem maior representatividade e voz ativa nas decisões do país, mas o de respeitar o princípio da diferença, estabelecendo vantagens que beneficiem os segmentos menos favorecidos, único caminho para o alcance da justiça numa sociedade marcada pela desigualdade (MARINS, 2008, p. 166).

<sup>14</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*, São Paulo, Atlas, 1999, p. 26.

<sup>15</sup> MANNRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*, São Paulo, LTr, 1998, p. 72 .

<sup>16</sup> In “*Synthesi*” n. 23/96, São Paulo, TRT da 2ª Região, págs. 14, 15 e 16.

### 1.1.3 NO BRASIL JÁ EXISTEM INSTRUMENTOS DA FLEXIBILIZAÇÃO

Inferimos que o objetivo principal da flexibilização nas relações de trabalho é propiciar a implementação de novas tecnologias ou novos métodos de trabalho, e evitar a extinção de empresas com reflexos evidentes nas taxas de desemprego e a degradação das condições socioeconômicas. Mas, simultaneamente, a tese se universalizou para prestigiar os grupos sociais como fontes de direito. Os sistemas legais pressupõem fórmulas opcionais às condições de trabalho, seja pelos instrumentos da negociação coletiva, ou pelos contratos individuais de trabalho, seja pelos próprios empresários. Conseqüentemente:

a) amplia o espaço para a complementação ou suplementação do ordenamento legal; b) permite a adaptação de normas cogentes a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; c) admite derrogações de condições anteriormente ajustadas, para adaptá-las a situações conjunturais, métodos de trabalho ou implementação de nova tecnologia (SÜSSEKIND, 2005, P. 206).

Para nosso propósito não realizaremos o exame individualizado de cada um desses instrumentos e apenas os relacionaremos conforme Nei Frederico Cano Martins<sup>17</sup>. Estes são, em ordem cronológica, os instrumentos da flexibilização do Direito do Trabalho já presentes entre nós: a) Art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe sobre o trabalho em domicílio; b) Lei n. 6.019/74, que instituiu o trabalho temporário; c) Art. 7º, VI, XII e XIV, da atual Constituição Federal; d) Enunciado n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho; e) Lei n. 8.949/94, que incluiu parágrafo único no art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho; f) Lei n. 9.601/98, que ampliou as possibilidades de contratação a termo e instituiu o “banco de horas”; e g) Medida Provisória n. 1.779 e suas sucessivas reedições, que têm disciplinado o trabalho em tempo parcial e a nova modalidade de suspensão do contrato de trabalho.

### 1.1.4 ESPÉCIES DE FLEXIBILIZAÇÃO

Arnaldo Süssekind classifica a flexibilização, quanto aos agentes da flexibilização em: a) Unilateral, quando imposta por autoridade pública ou pelo próprio empregador (p. ex.: Chile, Panamá e Peru); b) Negociada com o sindicato (p. ex.: Brasil,

---

<sup>17</sup> MARTINS, Nei Frederico Cano. *Os Princípios do Direito do Trabalho, o protecionismo, a flexibilização ou desregulamentação*, in **Os novos paradigmas do Direito do Trabalho: homenagem a Valentin Carrion**. Coord. SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. São Paulo, Saraiva, 2001, pp. 173-174.

Espanha e Itália); e c) Mista, isto é, unilateral ou negociada, conforme a hipótese (p. ex.: Argentina).

Alice Monteiro de Barros, destaca dois tipos de flexibilização: a interna e a externa. A flexibilização interna atinente à ordenação do trabalho na empresa, compreende a mobilidade funcional e geográfica, a modificação substancial das condições de trabalho, do tempo de trabalho, da suspensão do contrato e da remuneração. Enquadra-se nessa forma de flexibilização o trabalho em regime de tempo parcial (art. 58-A da CLT), e a suspensão a que se refere o art. 476-A do mesmo diploma legal. Paralelamente, temos a flexibilização externa, que diz respeito ao ingresso do trabalhador na empresa, às modalidades de contratação, de duração do contrato, de dissolução do contrato, como também à descentralização com recurso a formas de gestão de mão-de-obra, subcontratos, empresa de trabalho temporário, etc. Encaixa-se nessa segunda forma a inserção do trabalhador no regime do FGTS, retirando-lhe qualquer possibilidade de adquirir estabilidade no emprego. Esse regime foi introduzido no País no primeiro momento histórico da flexibilização, ou seja, como imposição do chamado direito do trabalho da emergência<sup>18</sup>.

A classificação proposta por Jean-Claude Javillier distingue, segundo sua finalidade, três classes de flexibilização: uma de proteção, outra de adaptação e outra de desregulamentação. A flexibilidade de proteção é a própria do clássico Direito do trabalho: o direito do Trabalho foi sempre flexível, só num sentido único. A norma trabalhista tradicional foi sempre superável e adaptável em benefício do trabalhador. A flexibilidade de adaptação, por sua parte, consistia na adaptação, por meio de negociação coletiva, das normas legais rígidas a novas circunstâncias e numa avaliação global do que é mais conveniente para o trabalhador. A idéia central seria não se tratar de uma derrogação pura e simples, mas de uma adaptação que se faz por meio de autonomia coletiva. E a flexibilidade de desregulamentação seria simplesmente a derrogação de benefícios trabalhistas preexistentes ou sua substituição por outros inferiores<sup>19</sup>.

Oscar Ermida Uriarte aponta outra classificação em função da fonte de Direito Flexibilizadora: autônoma ou heterônoma.

A flexibilidade heterônoma, qualificada como “desregulamentação”, ou flexibilização ou desregulamentação “selvagem”, é a flexibilidade imposta unilateralmente pelo

---

<sup>18</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *A propósito da Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Revista Gênese*, Curitiba, abril/98, p. 537.

<sup>19</sup> Uriarte, Ermida Oscar. **A flexibilidade**. São Paulo: Ltr, 2002, pp. 10-11.

Estado, por meio de lei ou decreto que, simplesmente derroga um direito ou benefício trabalhista, diminuindo-o ou o substituindo por outro menor. Nesse tipo de flexibilização – do mesmo modo que na imposta unilateralmente pelo empregador – não intervém a vontade do sujeito passivo da flexibilização. A flexibilidade autônoma, por outro lado, é a flexibilidade introduzida pela autonomia coletiva. Intervém nela a vontade coletiva do “sujeito passivo” da flexibilização, seja por meio de convenção coletiva, de pacto social ou acordo-padrão. A flexibilidade coletiva, que supõe a já mencionada prescindibilidade coletiva da lei, é a que permitiu, por parte da doutrina italiana, a formulação da tese de uma transição da proteção estatal para um garantismo coletivo. É bom também aqui consignar que a “legislação negociada”, tão comum na Europa, é uma mistura de autonomia e heteronomia, na qual a primeira legitima a segunda e fixa seus limites (URIARTE, 2002, p. 11).

Já no plano do pensamento teórico, considerando a América Latina, convém distinguir: flexibilização do direito individual do trabalho de flexibilização do direito coletivo do trabalho:

Com efeito, na América Latina – com uma ou outra exceção –, o direito coletivo do trabalho é rígido e limitativo de direitos, enquanto o direito individual do trabalho é de variável grau de rigidez, segundo os países, e de pretensa e nem sempre bem-sucedida proteção de direitos. Ora, nesse panorama, quase todas as demandas flexibilizadoras têm-se orientado para a modificação de normas e institutos do direito individual do trabalho (contratação, jornada de trabalho e descansos, remuneração, mobilidade, extinção, responsabilidade patronal pelo pagamento de créditos trabalhistas, etc.) e muito pouco para a flexibilização da tradicionalmente rígida e castradora legislação sobre liberdade sindical, negociação coletiva, greve e participação. Na América Latina, poderia se mais necessária a flexibilização da legislação trabalhista que regula as relações coletivas de trabalho, tendo em vista, nesse campo, ser a rigidez maior e limitativa, enquanto, no âmbito das relações individuais, a rigidez é menor e cumpriria (ou pretenderia cumprir) uma função protetora do exercício dos direitos do trabalhador (URIARTE, 2002, pp. 14-15).

Oscar Ermida Uriarte argumenta da necessidade de se distinguir flexibilidade jurídica de flexibilidade de fato: “na situação atual de desequilíbrio das relações de trabalho em favor do poder patronal, é comum, mesmo na falta de toda mudança normativa, produzir-se uma desregulamentação ou flexibilização de fato, com o simples descumprimento ou a imposição unilateral” (URIARTE, 2002, p. 17).

Certamente não esgotamos todas as possíveis espécies de classificação, mas intencionalmente citamos as mais convenientes para o nosso estudo.

## 1.2 SINDICATO

Como abordaremos o tema brevemente, não falaremos sobre as possíveis classificações das constituições em relação à liberdade sindical e partiremos de algumas considerações sobre sindicatos e suas possíveis definições, além de abordar alguns temas que a Constituição de 1988 estipula.

Roberto Barreto Prado<sup>20</sup> define o sindicato: “Associação que tem por objeto a representação e defesa dos interesses gerais da correspondente categoria profissional, bem como da categoria empresarial, e supletivamente dos interesses individuais dos seus membros” (PRADO *apud* SANTOS, 2001, p. 208).

Octavio Bueno Magano<sup>21</sup> frisa que: “Sindicato é a associação de pessoas físicas ou jurídicas, que exercem atividade profissional ou econômica, para defesa dos respectivos interesses” (MAGANO *apud* SANTOS, 2001, p. 208).

HORCAIO define sindicato como:

Entidade de direito privado, fundada para defesa de interesses comuns a seus associados. Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo 511 da CLT e registradas de acordo com o artigo 558 poderão ser reconhecidas como sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas na CLT (artigo 512 da CLT). A denominação sindicato é privativa das associações profissionais de primeiro grau, reconhecidas na forma da lei (artigo 561 da CLT). Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente, e atendendo a peculiaridades de determinadas categorias ou profissões, o Ministro do Trabalho poderá autorizar o reconhecimento de sindicatos nacionais (artigo 517 da CLT). Os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais específicas, na conformidade da discriminação do quadro das atividades e profissões a que se refere o artigo 577 da CLT, ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de que trata o artigo 576 da CLT, foram criadas pelo ministro do Trabalho (artigo 570 da CLT). A associação profissional, reconhecida com o artigo 515 da CLT, ser-lhe-á expedida carta de reconhecimento, assinada na qual será especificada a representação econômica ou profissional conferida e mencionada a base territorial outorgada (artigo 520 da CLT). (HORCAIO, 2006, p. 992).

Os sindicatos brasileiros representam uma categoria em determinada base territorial, categoria que poderá ser econômica (empregadores) ou profissional (empregados), visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros. Sendo que, em nosso país, os sindicatos têm natureza privada, vale dizer, são pessoas jurídicas de direito privado. Aplicam-se ao empregado de entidade sindical os preceitos das leis de proteção do trabalho e de previdência social, inclusive o direito de associação em sindicato (CLT, art. 526, § 2º, introduzido pela Lei nº 11.295, de 09/05/2006) (ALEXANDRINO, 2007, p. 393).

Ives Gandra da Silva Martins Filho considera que: o sindicato (CF, art. 8º) é entidade que agrupa determinadas pessoas, segundo um interesse comum, de natureza profissional ou econômica, e das quais é o legítimo e natural representante. Sendo que só pode haver um sindicato para cada categoria (âmbito geralmente municipal). Não necessita de autorização do Estado para existir, mas a lei pode exigir seu registro. O

---

<sup>20</sup> PRADO, Roberto Barreto. **Curso de direito sindical**. 3ª ed. rev. e atual., São Paulo: LTr, 1991, p. 42.

<sup>21</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**, 3ª ed. ver. e atual., São Paulo: LTr/EDUSP, 1981-1992 v. 3, p. 96.



Estado não pode interferir no seu funcionamento. A criação de sindicato novo depende de convocação da categoria para assembléia geral na base territorial que abranger e devendo ser ele registrado, após sua fundação, no Registro Civil das Pessoas Jurídicas e no Arquivo de Entidades Sindicais Brasileiras (AESB) do Ministério do Trabalho. O Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar o Mandado de Injunção nº 144/SP (Rel. Sepúlveda Pertence, DJ, 28/05/93), assentou que o Ministério do Trabalho, ao efetuar o registro dos novos sindicatos, deve zelar pelo respeito ao princípio constitucional da unicidade sindical. E possui as prerrogativas (CLT, art. 513) de: a) representar a categoria nas negociações coletivas e dissídios coletivos (a não exigência de requisitos quantitativos para seu reconhecimento como único representante poderá estabelecer verdadeira lei de mercado no âmbito sindical: aquele que melhores serviços oferecer terá mais associados e maior representatividade); b) impor contribuições aos membros da categoria (MARTINS FILHO, 2008, pp. 152-153).

ALEXANDRINO resume que no Brasil há sindicatos de categorias profissionais, que representam os trabalhadores de um setor de atividade; há sindicatos de categorias profissionais diferenciadas, que reúnem os trabalhadores de uma mesma profissão; há sindicatos de categorias econômicas, que são os de empregadores. Há, ainda, sindicatos de trabalhadores autônomos e sindicatos de profissionais liberais. Não há, no entanto, previsão para sindicatos por empresas, que reuniriam o pessoal de apenas uma empresa, como é comum em outros países (ALEXANDRINO, 2007, p. 394).

De acordo com a Constituição Federal, não há possibilidade de criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, a qual não poderá ser inferior à área de um município (art. 8º, II). Consiste, pois numa limitação ao direito de liberdade sindical, uma vez que impede a existência de vários sindicatos de uma categoria profissional na mesma base. O Supremo Tribunal Federal firmou entendimento segundo o qual “não ofende o princípio da unicidade sindical a criação de sindicato, por desmembramento da base territorial do sindicato preexistente, desde que atendida a exigência quanto à base territorial mínima” (RE 217.780-SP). Havendo mais de um sindicato constituído na mesma base territorial, o que é vedado pelo princípio da unicidade sindical, tal sobreposição deve ser resolvida com base no princípio da anterioridade, isto é, cabe a representação da classe trabalhadora à organização que primeiro efetuou o registro sindical (STF, RE 209.993-SP) (ALEXANDRINO, 2007, p. 395).

Mauricio Godinho Delgado comenta que da Constituição de 1988 iniciou a transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, mas sem concluir o processo. Sendo que a Carta Magna afastou a possibilidade jurídica de intervenção e interferências político-administrativas do Estado, via Ministério do Trabalho e Emprego, no sindicalismo (art. 8º, I, CF/88). Reforçou o papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas (art. 8º, III, CF/88). Alargou os poderes da negociação coletiva trabalhista, sempre sob o manto da participação sindical obreira (art. 8º, VI, art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, CF/88). Entretanto, manteve o sistema de unicidade sindical (art. 8º, II, CF/88), preservou o financiamento compulsório de suas entidades integrantes (art. 8º, IV, CF/88), deu continuidade ao poder normativo concorrencial da Justiça do Trabalho (art. 114, § 2º, CF/88), deixando, ainda por dez anos, neste ramo do Judiciário, o mecanismo de cooptação de sindicalistas, conhecido como representação classista (que somente foi extinta em dezembro de 1999, pela Emenda Constitucional 24) (DELGADO, 2008, p. 1333).

Amauri Mascaro Nascimento reconhece que o sistema de organização sindical tenta combinar a liberdade sindical com a unicidade sindical imposta por lei e a contribuição sindical oficial. Estabelece o direito de criar sindicatos sem autorização prévia do Estado, mas mantém o sistema confederativo, que define rigidamente bases territoriais, representação por categorias e tipos de entidades sindicais (NASCIMENTO, 2007, p. 1061).

### 1.3 O PAPEL DO SINDICATO FRENTE À FLEXIBILIZAÇÃO

A impossibilidade de desenvolvimento do espírito sindical quando da elaboração (1942) e aprovação (1943) da legislação trabalhista brasileira (CLT), devido ao predomínio da economia agrícola justifica a afirmação: “Não seria possível, portanto, contar com uma organização sindical capaz de estabelecer uma correlação de forças entre os atores sociais nos procedimentos da negociação coletiva.” (SÜSSEKIND, 2005, p. 207), ou seja, minuciosa intervenção estatal. Agora, Amauri Mascaro Nascimento sublinha que o ordenamento jurídico brasileiro “inicia um novo período no qual terá que rever os seus padrões anteriores e refazer, em outras bases, a sua legislação, fase na qual

terá que combinar a função tutelar do Direito do Trabalho com a função ordenadora dos interesses recíprocos dos parceiros sociais”<sup>22</sup> (*apud* SÜSSEKIND, 2005, pp. 207-208).

Porém uma preocupação ainda persiste quanto à representação sindical, pois os sindicatos brasileiros geralmente possuem fraco poder de barganha, principalmente diante das crises do mercado externo e interno; como diante do processo tecnológico, que torna a mão-de-obra facilmente descartável pelas classes patronais. E acaba por apontar a flexibilização como uma solução mais adequada que a desregulamentação (BARROS, 2007, p. 81), ou seja, intervenção estatal estipulando garantias mínimas.

A organização sindical e as garantias mínimas ao trabalhador podem ser consideradas “princípios universais” ao lado dos princípios do Direito do Trabalho, segundo aponta Nei Frederico Cano Martins:

Ao lado deles, temos princípios universais, como o da organização sindical, já que a presença do sindicato no campo das relações do trabalho é uma constante em todo o mundo, independentemente do sistema político ou jurídico de cada país. Além dele, temos o princípio das garantias mínimas ao trabalhador, pois em todos os sistemas jurídicos existem direitos mínimos impostos coativamente e que se constituem em vantagens fundamentais impostergáveis. Podem ser enunciados ainda outros princípios universais, como o da liberdade de trabalho, o da justa remuneração, o da isonomia salarial, o do direito ao descanso, etc. (*apud* SILVESTRE; NASCIMENTO, 2001, p. 144)<sup>23</sup>.

Segundo Benimar Ramos de Medeiros Marins, o conflito que atinge os próprios atores sociais no mundo laboral é confirmado pelo posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, relativamente ao fenômeno da flexibilização. Embora busque estabelecer entendimentos unânimes, através de suas súmulas e orientações jurisprudenciais, permanecem divergências pontuais entre suas turmas no que diz respeito à matéria. Em algumas ocasiões, a tendência flexibilizadora é patente, inclusive com exceções que a remetem para além dos limites legalmente estabelecidos; em outras, tais limites são ressaltados e invocados como óbice à supressão ou à redução de direitos trabalhistas indisponíveis (MARINS, 2008, p. 102).

Enriquecendo nossa abordagem quanto ao papel dos sindicatos frente à flexibilização dos direitos trabalhistas, nos utilizamos das opiniões antagônicas de Ex-Ministros do Tribunal Superior do Trabalho: Marcelo Pimentel e Almir Pazzianotto. Onde Marcelo Pimentel expõe:

<sup>22</sup> *Tendências de flexibilização das normas regulamentadoras das relações de trabalho no Brasil*, in **Revista LTr**, São Paulo, LTr, n. 59, 1995, pág. 1023.

<sup>23</sup> MARTINS, Nei Frederico Cano. *Os Princípios do Direito do Trabalho, o protecionismo, a flexibilização ou desregulamentação*, in **Os novos paradigmas do Direito do Trabalho: homenagem a Valentin Carrion**. Coord. SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. São Paulo, Saraiva, 2001, p. 170.

A legislação do trabalho deve ficar limitada à definição da função, local de trabalho, salário, jornada máxima, higiene e segurança e poucos outros. Todo o restante seria objeto de negociação, abandonando-se o sistema legislativo e partindo para o negocial, com prestígio da atividade sindical, deixando aos sindicatos a responsabilidade por uma tutela adicional, por tudo que exceder aos direitos fundamentais a serem previstos na Constituição e na lei. (...) Aliás, a inflada Constituição atual deveria ser reduzida a apenas os direitos 'básicos', sem o detalhamento atual porque o Estado deve ficar proibido de ampliar direitos trabalhistas, mas somente estimular as partes a negociarem os seus interesses, reservando-lhes o pleno e absoluto direito de disporem sobre sua vontade"<sup>24</sup> (*apud* SILVESTRE; NASCIMENTO, 2001, p. 177).

E Almir Pazzianotto alerta:

O alerta do Ministro é para que não se permita uma regressão nas conquistas trabalhadas: "E lanço um alerta às direções sindicais e aos trabalhadores: por mais difíceis que sejam as condições nacionais, nós não podemos regredir a uma fase anterior à CLT, ao velho Código Civil de 1916. Temos, evidentemente, que modernizar a CLT, modernizar a legislação trabalhista, eliminando toda a carga inútil que nela existe. Há muitas disposições legais que hoje já não se justificam, ou por muito complicadas, ou porque o trabalhador evoluiu. Mas, abandonar as garantias fundamentais, como muitas vezes se propõe, eu considero extremamente perigoso e até ruinoso para a classe trabalhadora e para nossa economia, porque não podemos esquecer, também, que a massa trabalhadora compõe a grande massa consumidora e, portanto, precisa de poder aquisitivo"<sup>25</sup> (*apud* SILVESTRE; NASCIMENTO, 2001, p. 179).

Aderimos ao posicionamento de Almir Pazzianotto e justificamo-nos nas palavras de Arnaldo Süssekind:

Nosso país tem atravessado e seguramente continuará a atravessar sucessivas crises em sua economia. E essas crises, associadas a outros fatores, têm gerado alarmantes índices de desemprego. Toda esta aflitiva situação tira dos sindicatos qualquer força reivindicatória, qualquer poder de barganha. Pergunta-se, pois: teriam esses enfraquecidos sindicatos qualquer possibilidade de obter junto às classes patronais direitos que se pudessem ombrear com aqueles hoje consagrados em nossa legislação estatal de proteção ao trabalho? Lógico que não. (...) não existe maior flexibilidade do que aquela autorização presente em nosso sistema de relação do trabalho, de dispensa imotivada de qualquer trabalhador, desde que se o indenize. Esse direito potestativo de demissão de trabalhadores, utilizado de forma indiscriminada, tem sido um instrumento bastante eficaz para que a classe empresarial enfrente as sucessivas crises. Pretender que, ao lado dessa facilidade para desfazer-se de seus empregados, ainda tenham as empresas outras facilidades, decorrentes da redução dos próprios direitos dos obreiros, pela ausência do Estado a reger a relação, é ir muito longe. É retornar aos tempos do *laissez faire, laissez passer*. É deixar ruir toda a estrutura do nosso ramo jurídico trabalhista, construída ao longo de dois séculos (SÜSSEKIND, 2005, pp. 180-181).

Apesar do empenho daqueles que incentivam a flexibilização ou desregulamentação, quanto às novas normas jurídicas pode-se dizer que servem muitas vezes, de inspiração à fraude dos direitos dos trabalhadores, mas não ofendem os princípios basilares do Direito do Trabalho. Já a idéia de afastar o Estado do campo das relações laborais deixando a atividade normativa para o âmbito negocial, mesmo com

<sup>24</sup> Marcelo Pimentel, *A reforma da Justiça do Trabalho impõe a adoção do sistema contratual*, **Jornal Trabalhista**, 17-806/13.

<sup>25</sup> PAZZIANOTTO, Almir Pazzianotto. *Ministro alerta sobre retrocesso no Direito Trabalhista*, **Jornal Trabalhista**, 17-796/1.

acompanhamento do sindicato, mostra-se infeliz por desconsiderar a tibieza da representação sindical dos trabalhadores no Brasil.

Oscar Ermida Uriarte quanto trata da parte de verdade na pretensão flexibilizadora faz referência à liberdade sindical:

A liberdade sindical em sua mais ampla acepção (inclusive a negociação coletiva e o direito de greve) deve ser, sem sombra de dúvidas, o elemento central desse modelo alternativo. Em primeiro lugar – e isso bastaria –, por se tratar de direitos humanos fundamentais. Mas, em segundo lugar – e disso se esquece com frequência –, porque o sindicato e a negociação coletiva são instrumentos de governo do sistema de relações de trabalho. Isso alcança especialmente, com certeza, a própria viabilidade de flexibilização num sistema democrático (URIARTE, 2002, p. 62).

Considerando as garantias grupais necessárias para uma equânime distribuição do poder no âmbito dos sujeitos em conflito e o papel do sindicato em efetivar essas proteções coletivas sindicais e a regulamentação constitucional brasileira do direito individual do trabalho em relação à extensão dos poderes em favor das entidades da sociedade civil fornecida pela Lei n. 9.958, posicionamo-nos como Maurício Godinho Delgado:

(...) o Direito Individual do Trabalho, ao menos em sua regulação constitucional brasileira, não fornece mecanismos com poderes tão extensos quanto os imaginados pela Lei n. 9.958 em favor dessas entidades da sociedade civil; seria, portanto, necessário que elas se situassem no plano do Direito Coletivo, com a efetiva couraça propiciada pelas proteções coletivas sindicais (DELGADO, 2008, p. 1460).

## II. COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Introduzimos o tema tratando da conciliação, seu conceito, sua natureza, a figura do conciliador, a conciliação no processo do trabalho e o princípio da conciliação. Logo em seguida destacamos de forma muito superficial o contexto em que surge a Lei 9.958/2000, a Lei 9.958/2000 e suas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com algumas classificações e divisões atribuídas às conciliações, a competência das comissões de conciliação prévia, sua criação e composição, quem pode submeter-se às comissões, as garantias aos representantes, a questão do pressuposto processual ou condição da ação, algumas experiências desabonadoras e suas conseqüências, além da atribuição de eficácia de título executivo extrajudicial ao termo de conciliação e outras particularidades.

### 2.1 CONCILIAÇÃO

Sergio Pinto Martins recorre aos termos conciliação e conciliador (do latim, *conciliatore*) em sua obra com a finalidade de introduzir o tema e estipular classificações: quanto à forma que é feita, e quanto à vontade das partes, assim:

Conciliação vem do latim *conciliatio*, que tem o sentido de conciliar, ajuste, acordo ou harmonização de pessoas desavindas, composição ou combinação. Conciliador é um terceiro que nem faz propostas ou mediação, apenas aproxima as partes. As próprias partes depois chegam à conciliação. A conciliação tanto pode ser judicial, como extrajudicial (MARTINS, 2001, p. 21).

Tratando da classificação quanto à forma que é feita, pode ser: judicial, extrajudicial e extrajudicial e judicial. Judicial é realizada em juízo, perante o magistrado. Extrajudicial pode ser realizada na empresa, no sindicato de empregados, entre sindicatos etc. Extrajudicial e judicial, quando existem mecanismos extrajudiciais de conciliação e ao mesmo tempo a possibilidade de se ajuizar a ação para a discussão da questão trabalhista (MARTINS, 2001, pp. 21-22).

Tratando da classificação quanto à vontade das partes, pode ser: facultativa ou obrigatória. a) Facultativa quando fica a cargo das partes a instituição da forma de conciliação. O sistema instituído pela Lei n. 9.957 determina um sistema facultativo de conciliação, pois as empresas podem criar ou não a Comissão de Conciliação; b) Obrigatória quando a lei determina que a conciliação deve ser tentada antes de ser proposta a ação trabalhista (MARTINS, 2001, pp. 22).

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento: “A conciliação é uma forma auto-compositiva, muito utilizada nas relações de trabalho em todos os países e que permite pôr um ponto final à disputa também por meio da própria deliberação dos litigantes” (NASCIMENTO, 2007, p. 1223). Pois, José Augusto Rodrigues Pinto, considera que: “conciliação, mediação e arbitragem formam, juntamente com os dissídios coletivos, o naipe de fórmulas heterônomas de solução dos conflitos de trabalho” (PINTO, 2007, p. 846). E diz ainda que: “a conciliação é a mais simples forma de composição heterônoma dos conflitos, tanto que se identifica com a própria auto-composição, desde que os sujeitos do conflito, encontrem os meios para terminá-lo mediante negociação, sem valer-se de terceiros” (PINTO, 2007, p. 847). Complementando com afirmações de Francisco Meton Marques de Lima<sup>26</sup> sobre os instrumentos: conciliação prévia, mediação e arbitragem; que devem funcionar como filtros de litigância, para deixar passar para o Judiciário só as controvérsias mais tecnicamente jurídicas. E esses instrumentos interpõem-se como meios alternativos de solução extrajudicial dos conflitos individuais e coletivos do trabalho (LIMA, 2008, p. 175).

Segundo Ivan Horcaio, a conciliação:

é a justa composição da lide pelas partes, alcançada pela intervenção do juiz. Enquanto a decisão é uma conciliação imposta às partes, a conciliação é uma decisão aceita por elas. (...) a conciliação busca a justa composição; do compromisso, em que a composição da lide é deferida a árbitros; e da transação, em que há renúncia ou sacrifício de ambas as partes. (...) a conciliação opera um terceiro fator, que é a vontade do Estado, atuada mediante o funcionário de conciliação que a lei determina, não sendo, portanto, uma composição voluntária. Como vemos, é a forma pela qual as partes, fazendo concessões, chegam a um acordo pondo fim à demanda<sup>27</sup> (HORCAIO, 2006, p. 187).

Em virtude destas peculiaridades, recorreremos ao seu conceito e natureza para uma melhor compreensão.

### 2.1.1 CONCEITO DE CONCILIAÇÃO

José Augusto Pinto entende a conciliação como a atividade de alguém estimular a solução negociada de um conflito de interesses, tentando aproximar seus protagonistas, para que eles lhe ponham fim. De uma forma mais sintética e no mesmo sentido, é o pensamento de Octavio Bueno Magano: “Conciliação é o negócio jurídico em que as partes respectivas, com assistência de terceiro, põem fim a conflito entre elas

<sup>26</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de. **Manual de processo do trabalho**, 2ª ed., São Paulo: LTr, 2008, p. 175.

<sup>27</sup> HORCAIO, Ivan. **Dicionário jurídico referenciado**. São Paulo: Primeira Impressão, 2006, p 187.

existente” (MAGANO, 1984, p. 189)<sup>28</sup>. Uma tênue diferença entre os conceitos mostra dois estados da figura da conciliação, respectivamente, como processo ou método de negociação e como resultado ou negócio jurídico obtido mediante concessões recíprocas de interesses. Logo, a conciliação cabe nas duas áreas de solução dos conflitos, em geral, e do trabalhista, em particular, a auto-composição e a heterocomposição. O fator determinante de sua inserção num desses dois campos é a presença do terceiro no processo e, pois, a influência de sua ação pacificadora dos interesses para o resultado (PINTO, 2007, pp. 847-848).

Com efeito, Wagner D. Giglio entende que:

A conciliação, no nosso entender, tem um conceito mais amplo do que o acordo, significando entendimento, recomposição de relações desarmônicas, desarme de espírito, compreensão, ajustamento de interesses; acordo é apenas a consequência material, regra geral econômica, da conciliação das partes.  
(GIGLIO, 2007, pp. 208-209).

## 2.1.2 NATUREZA DE CONCILIAÇÃO

Partindo dos dois estados da figura da conciliação: a) como processo ou método de negociação:

A conciliação vista como resultado é um modo de resolver conflitos mediante consenso de vontades dos sujeitos nele envolvidos, haja ou não intervindo o terceiro, assume a figura jurídica da transação, definida na legislação civil, como modo lícito de os interessados “prevenirem o litígio” (Código Civil brasileiro, art. 840). Entretanto, mesmo já estando instalado o litígio (ou dissídio, na dicção processual trabalhista), a conciliação pode aparecer como solução autônoma ou estimulada assumindo a figura da própria transação, se o negócio jurídico resultante não é submetido à chancela da autoridade judicial, ou da transigência, se operado perante o juiz e submetido a sua homologação no processo (Código de Processo Civil, art. 38). A transigência será então, modo lícito de os interessados “terminarem o litígio mediante concessões mútuas” (Código Civil, art. 840) (PINTO, 2007, p. 848)

e, b) como resultado ou negócio jurídico obtido mediante concessões recíprocas de interesses:

Vista como processo, a conciliação é forma de encaminhar solução negociada de conflito de interesses. Portanto, no que diz respeito ao Direito Sindical e Coletivo do Trabalho, é uma negociação coletiva com ou sem participação de sujeitos estranhos ao conflito (autocomposição ou heterocomposição, respectivamente). (PINTO, 2007, p. 848).

Observa Amauri Mascaro Nascimento que a conciliação pode ser uma fase pré-processual (praticada antes do processo judicial) ou uma fase intra-processual (segundo

---

<sup>28</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho – Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1984, p. 189.



as leis processuais, ou dentro do processo judicial) enquanto não estiver proferida a decisão judicial, em face das nuances da natureza da conciliação<sup>29</sup>.

### 2.1.3 A FIGURA DO CONCILIADOR (TERCEIRO)

Quanto às figuras do conciliador e do mediador, seus respectivos perfis se distinguem, a nosso ver, pela absoluta ausência de poder do primeiro para determinar a solução do conflito, como está dito, ainda uma vez, por Amauri Mascaro Nascimento: “o conciliador não tem as mesmas possibilidades de iniciativas do mediador” (NASCIMENTO, 1998, p. 332)<sup>30</sup>. Ou, em outras palavras, lembradas por João de Lima Teixeira Filho: “O conciliador é mais passivo, enquanto o mediador pode fazer sugestões alternativas às partes” (FILHO *apud* NASCIMENTO, 1998, p. 332)<sup>31</sup>.

Neste mesmo sentido o Desembargador Cláudio Vianna de Lima também diferencia os institutos de forma precisa:

Na mediação, o terceiro ou terceiros (mediadores) aproximando as partes para que negociem, diretamente, a solução dos conflitos; na conciliação, em que o terceiro ou terceiros (conciliadores) desenvolvem esforços e se empenham, com sugestões e propostas, para o consenso dos interessados diretos em resolver os conflitos; na arbitragem, em que o terceiro ou os terceiros (árbitros), substituindo a vontade das partes em divergência, decidem a pendência, pela confiança, que detêm, das próprias partes (LIMA *apud* MENEZES ; BORGES, 1997)<sup>32</sup>.

As fórmulas heterônomas de solução dos conflitos de trabalho (conciliação, mediação e arbitragem, juntamente com os dissídios coletivos) podem ser consideradas como prolongamentos da negociação coletiva, diferindo na inserção de um sujeito estranho aos interessados no procedimento destinado a pôr fim à controvérsia. Alinhando estas três formas de solução heterônoma numa escala de afastamento crescente da negociação. De maneira que, na conciliação, o terceiro não negocia, mas apenas tenta aproximar os divergentes, com a finalidade de que eles mesmos encontrem a solução para sua divergência. Na mediação o terceiro sem impor aos dissidentes, é um negociador e seu papel é estimular a solução do conflito, aviando propostas. Na arbitragem o terceiro, que pode ser escolhido pelos dissidentes, mais que estimular a solução negociada está investido de autoridade para solucionar o conflito,

<sup>29</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 332.

<sup>30</sup> *Idem, ibidem*, p. 332.

<sup>31</sup> *Idem, ibidem*, p. 332.

<sup>32</sup> LIMA, Cláudio Vianna de. *In*: MENEZES, Cláudio Armando Couce de; BORGES, Leonardo Dias. **O moderno processo do trabalho: tutela, arbitragem, execução, recursos**. São Paulo: LTr, 1997.

independentemente do consenso dos sujeitos nele envolvidos. No extremo da escala, o dissídio coletivo provoca a intervenção da autoridade judicial e a despeito da fase conciliatória de seu procedimento, submete os dissidentes a solução imposta por árbitro que não lhes cabe escolher, mas somente provocar (PINTO, 2007, p. 846).

Com efeito, como processo Wagner D. Giglio entende que:

O juiz deve empenhar-se em esclarecer os litigantes, eliminando mal-entendidos e persuadindo-os a reconhecer as faltas próprias e os direitos da parte contrária. Tarefa difícil e delicada, que requer muito equilíbrio e cautela, pois ao intervir como mediador, nessa fase, não pode o juiz prejudicar, antecipando seu ponto de vista. E isso demanda vagares que a sobrecarga de processos, nos grandes centros, não concede ao Juiz do Trabalho. Por incompreensão ou asoberbamento, a grande maioria dos acordos realizados são inautênticos, já que não resultam de conciliações; representam, ao contrário, apenas soluções econômicas de problemas de comportamento que sobrevivem latentes. Os litigantes mantêm suas posições desarmônicas, quando não extremam mais ainda seu antagonismo. Acordos dessa natureza dissociam as partes e fermentam as insatisfações sociais (GIGLIO, 2007, pp. 208-209).

#### 2.1.4 CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO

Nas palavras de Wagner D. Giglio:

O Direito Processual do Trabalho dá grande ênfase à conciliação, como forma de se atingir o objetivo da paz social. Interessa ao Estado que as próprias facções em litígio encontrem, elas mesmas, a fórmula capaz de compor suas divergências. Por isso, ao criar órgãos judiciários especializados em questões do trabalho, instituiu na função conciliatória deles, devendo o juiz atuar como mediador na busca de uma auto-solução pacífica para as pendências (GIGLIO, 2007, pp. 208).

Francisco Meton Marques de Lima<sup>33</sup> fala da obrigatoriedade da proposta de conciliação no processo trabalhista e que apesar de outros autores insistirem que o momento da conciliação seja a toda hora, estipula apenas dois: a) logo que aberta a audiência, antes da representação da defesa; e b) após a fase instrutória, depois das razões finais, antes do julgamento. Em caso de aceitação da proposta de conciliação será lavrado um termo próprio em que se registram as condições do acordo e as penas pelo seu descumprimento, bem como se discriminam as verbas de incidência das contribuições ao INSS e as respectivas responsabilidades (LIMA, 2008, p. 74-75). Ainda, tratando da forma legal de conciliar, alerta que a preterição da formalidade nulifica o processo. (LIMA, 2008, p. 34).

Wagner D. Giglio discorrendo sobre a falta de proposta conciliatória e nulidade, levanta a curiosa questão se somente a inexistência da última tentativa conciliatória causar nulidade, sendo dispensável a primeira e conclui:

---

<sup>33</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de. **Manual de processo do trabalho**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 1986.

não obstante a jurisprudência assente em sentido contrário, parece-nos que a falta de *qualquer* das propostas conciliatórias, ou de *ambas*, constitui mera irregularidade processual que não acarreta nulidade, pena que, aliás, não está prevista em lei (GIGLIO, 2007, p. 214).

Aceita a proposta de conciliação ou compondo-se as partes espontaneamente, em audiência, é lavrado o termo de acordo, que valerá como decisão irrecorrível, “salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas” (CLT, art. 831, parágrafo único), consignando-se prazo e demais condições para seu cumprimento (*idem*, art. 847, § 1º). Entre as demais condições poderá ser estabelecida a de ficar a parte que descumprir a avença obrigada a satisfazer integralmente o pedido inicial, ou a pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do estipulado no acordo (*idem*, § 2º). Os arts. 831 e 850 condicionam a decisão ao prévio juízo de conciliação.

Enriquecendo esta rápida exposição trataremos do princípio da conciliação.

### 2.1.5 O PRINCÍPIO DA CONCILIAÇÃO

Comentando sobre a falta de uniformidade entre os teóricos a respeito da existência de princípios peculiares ou próprios do direito processual do trabalho, sendo que alguns entendem que os princípios do direito processual do trabalho são os mesmos do direito processual civil, apenas ressaltando ênfase maior quando da aplicação de alguns princípios procedimentais no processo laboral. Outros sustentam que existem apenas dois ou três princípios peculiares do direito processual do trabalho (LEITE, 2008, p. 84).

O princípio da conciliação se mostra mais evidente no processo laboral apesar de não ser exclusividade deste, tendo, inclusive, um *inter procedimentalis* peculiar.

Com efeito, dispõem o art. 764 e seus parágrafos da CLT, *in verbis*:

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

§1º Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

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

Conforme estabelece o art. 831 da CLT no mesmo intento, a validade da sentença trabalhista está condicionada intrinsecamente a rejeição da proposta de conciliação pelas partes, pois só pode ser proferida depois desta.

Há dois momentos obrigatórios para a proposta judicial de conciliação, no procedimento comum ordinário trabalhista. A abertura da audiência é o primeiro e está previsto no art. 846 da CLT nos seguintes termos “Aberta a audiência, o Juiz ou Presidente proporá a conciliação”. Após o término da instrução e da apresentação das razões finais pelas partes, é o segundo previsto no art. 850 da CLT, *in verbis*:

Art. 850. Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

Outra particularidade do processo do trabalho funda-se na equiparação prática do termo de conciliação à coisa julgada. Nos dizeres do parágrafo único do art. 831 da CLT: “No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas”.

## 2.2. COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

### 2.2.1 CONTEXTO EM QUE SURGE A LEI 9.958/2000

O Poder Judiciário era a única opção que dispunha o trabalhador para reivindicar as soluções de conflitos relacionados à lesão de seus direitos laborais individuais. Conseqüentemente, os conflitos de interesses entre empregados e empregadores, ou capital e trabalho, provocaram uma sobrecarga de trabalho para os magistrados laborais em razão do exacerbado número de demandas. Além desse motivo, a morosidade na prestação da solução jurisdicional para estes litígios, propiciaram muitas críticas.

Nas palavras de Vicente José Malheiros da Fonseca<sup>34</sup>:

Nem sempre, porém, a jurisdição “diz melhor” o direito ou resolve melhor o conflito. Às vezes, a jurisdição estatal não diz melhor, nem o pior direito. Simplesmente, não diz. Ou melhor: quando diz, já é tarde. Ou ainda, diz o direito, pela prolação de uma sentença condenatória, mas a efetiva e real entrega da prestação jurisdicional, com a execução do julgado, é demorada. E justiça tardia – já dizia o grande Rui – é injustiça (FONSECA, 2000).

E aponta alguns dos aspectos desse mal que sofre a Justiça do Trabalho: volume de demandas, método de serviço e resíduo de pendências, reduzido número de juízes e falta de meios processuais adequados que levam ao retardamento das lides trabalhistas, dentre outros.

---

<sup>34</sup> FONSECA. Vicente José Malheiros. **Comissões de conciliação prévia**. Artigo elaborado em 02.2000. Na época era juiz-presidente do Tribunal Regional do Trabalho 8ª Região (Belém), coordenador do Colégio de Presidentes e Corregedores de TRT's do Brasil, professor de graduação e pós-graduação na Universidade da Amazônia (UNAMA).

Assim, constatando-se a necessidade da Lei atribuir aos próprios interessados e aos seus sindicatos a responsabilidade e o comprometimento na solução dos conflitos individuais de trabalho, de forma a filtrar e reduzir as demandas ao Poder Judiciário.

Nas palavras de Ives Gandra da Silva Martins Filho:

A Lei 9.958/00 introduziu a figura das comissões de conciliação prévia a serem instituídas no âmbito das empresas ou dos sindicatos facultativamente, com finalidade de buscarem a composição dos conflitos individuais de trabalho (CLT, art. 625-A), de modo a que não seja necessário o recurso à Justiça do Trabalho. Trata-se, portanto, de forma alternativa de solução de conflitos... (MARTINS FILHO, 2007, p. 156).

### 2.2.2 A LEI 9.958/2000

Propiciando uma forma alternativa de solução dos conflitos individuais do trabalho, agilizando sua composição e aliviando a sobrecarga da Justiça do Trabalho, a Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, facultou a criação de comissões paritárias de conciliação prévia nas empresas, em grupos de empresas, nos sindicatos e em organizações intersindicais. Inserindo na CLT os artigos 625-A a 625-H, alterando a redação do artigo 876 e acrescentando o artigo 877-A, outorgando caráter de título executivo ao termo do acordo firmado perante as comissões prévias de conciliação. Por fim, o parágrafo único dessa mesma Lei n. 9.958 previu a execução *ex officio* das contribuições sociais resultantes da homologação de acordos (GIGLIO, 2007, pp.213-214).

A conciliação pode ser abordada segundo a Constituição Federal de 1988 no artigo 8º, inciso VI: “é obrigatória a participação dos sindicatos na negociação coletiva de trabalho”. E como comenta DELGADO sobre a Lei 9.958 de 12.1.2000 que inseriu dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, artigos 625-A até 625-H):

(...) autorizou a instituição de Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, em empresas ou grupos de empresas (comissões de empresas ou interministeriais), ou em sindicatos ou grupos destes (comissões sindicais ou intersindicais). Determinou, ainda, a aplicação de seus dispositivos, no que couber, aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, em funcionamento ou a serem criados, respeitada sua composição paritária e a regulação negocial coletiva quanto à sua constituição<sup>35</sup>.

Assim como os juizados especiais de pequenas causas trabalhistas a criação de comissões de conciliação prévia é uma forma de desafogar a Justiça do Trabalho, filtrando e diminuindo o número de ações trabalhistas que seriam ajuizadas (MARTINS, 2001, p. 15). Tanto que Sérgio Pinto Martins aponta que: “a maioria das ações

---

<sup>35</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p 1457.

trabalhistas não é complexa”, e que “cerca de 60% delas resulta em acordo” (MARTINS, 2001, p. 16), além disso, “a maior parte tem baixo valor, de modo que o custo do processo é muito mais elevado do que o valor postulado pelo empregado” (MARTINS, 2001, p. 16).

Mesmo considerando estes filtros, eles não são fator de exclusão de acesso ao Poder Judiciário como expõe o professor Altamiro J. dos Santos:

Não prosperando a conciliação perante o órgão conciliador prévio, qualquer um dos sujeitos da relação de emprego poderá recorrer à Justiça do Trabalho para conhecer e decidir as *quaestio facti et quaestio juris*, ou seja, as questões de fato e de direito que tentou conciliar, sem sucesso (SANTOS, 2001, p. 256).

Ressalta também que:

É inquestionável a competência da Justiça do Trabalho para conhecer e decidir as matérias objeto dos títulos executivos extrajudiciais originários do órgão conciliador prévio e o termo de ajuste de conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho (SANTOS, 2001, p. 273).

### 2.2.3 ALGUMAS CLASSIFICAÇÕES E DIVISÕES

As comissões de conciliação prévia quanto à forma podem ser: a) judicial – é realizada em juízo, perante o magistrado; b) extrajudicial – pode ser realizada na empresa, no sindicato de empregados, entre sindicatos, etc.; c) extrajudicial e judicial – em que existem mecanismos extrajudiciais de conciliação e ao mesmo tempo a possibilidade de se ajuizar a ação para a discussão de questão trabalhista. Quanto à vontade, a conciliação pode ser: a) facultativa – fica a cargo das partes a instituição da forma de conciliação, pois as empresas podem criar ou não a comissão de conciliação; b) obrigatória – a lei determina que a conciliação deva ser tentada antes de ser proposta a ação trabalhista. As comissões podem ser divididas em: a) de empresa, que são instituídas apenas no âmbito da empresa; b) de grupo de empresas, em que há várias empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico; c) sindical, que são feitas apenas no sindicato de empregados ou de empregadores; d) intersindical, em que sua criação é feita por mais de um sindicato, podendo ser de empregados e de empregadores (MARTINS, 2001, pp. 21-23).

Vicente José Malheiros da Fonseca complementa ainda quanto ao modo de constituição, que são quatro:

(...) no âmbito de uma só empresa (empresarial); no âmbito de mais de uma empresa (interempresarial); no âmbito de um sindicato (sindical); e no âmbito de mais de um sindicato (intersindical). Os “Núcleos Intersindicais” (art. 625-H) são espécies deste último tipo de Comissão (FONSECA, 2000)<sup>36</sup>.

#### 2.2.4 COMPETÊNCIA DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A conciliação é obrigatória apenas em dois momentos: antes da contestação (art. 866, CLT) e após as razões finais (art. 850), sendo que as comissões de conciliação prévia não estão inseridas no direito coletivo do trabalho, mas no direito processual do trabalho, pois representam uma forma de solução de conflito trabalhista, até porque ao serem solucionados dirão respeito normalmente a uma pessoa. Apenas a negociação será coletiva para as comissões sindicais e para os Núcleos Intersindicais. Visa o art. 625-A da CLT conciliar os conflitos individuais do trabalho. Não há previsão específica da instituição de comissões para conflitos coletivos, que continuarão a ser resolvidos por mediação, arbitragem, convenção, acordo ou dissídio coletivo.

Assim, quando tratamos da competência das comissões de conciliação prévia, ou seja, a atribuição dessas é tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Nas palavras de JORGE NETO<sup>37</sup>:

... atuando na conciliação dos conflitos individuais do trabalho. Não é necessária a alusão aos conflitos coletivos de trabalho, na medida em que o ordenamento jurídico já prevê as formas autocompositivas (convenção e acordo coletivo de trabalho – art. 7º, XXVI, CF), além da arbitragem facultativa (art. 114, § 1º, CF) (JORGE NETO, 2000).

Estas não podem conciliar conflitos coletivos, pois isto continua sendo prerrogativa dos sindicatos. Outra consideração importante nas palavras de Arnaldo Süssekind:

... descabe à comissão de conciliação prévia julgar a matéria sobre a qual as partes desavêm. Cumpre-lhe apurar a ocorrência do ato desencadeante da queixa, aconselhar empregado e tentar conciliar, seja arbitrando, justa reparação para que as partes se componham (SÜSSEKIND, 2005, p. 1386).

#### 2.2.5 CRIAÇÃO E COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

A constituição das comissões de conciliação prévia pode ocorrer, em regra, de quatro modos: empresarial, inter-empresarial, sindical e intersindical, sendo que em

<sup>36</sup> FONSECA, Vicente José Malheiros da. **Comissões de conciliação prévia**. Artigo elaborado em 02.2000.

<sup>37</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Lei 9.958/00: comissões de conciliação prévia na Justiça do Trabalho*. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 4, n. 39, fev. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1235>> . Acesso em: 03 nov. 2008.

todos os casos, as comissões deverão ter composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

Para a lei, as comissões de caráter sindical teriam sua constituição e normas de funcionamento definidas em negociação coletiva (art. 625-C). Os núcleos intersindicais, por sua vez, teriam apenas sua constituição regulada por negociação coletiva (art. 625-H), ao passo que as comissões empresariais estariam simplesmente dispensadas de tais requisitos (art. 625-A e B) (DELGADO, 2008, p. 1457).

Por acréscimo Francisco Meton Marques de Lima:

A instituição no âmbito da empresa terá a participação de entidade sindical representativa da categoria profissional, sendo vedada a criação por acordo direto entre a empresa e os trabalhadores. A Lei estabeleceu a composição, apenas, das Comissões nas empresas, cabendo à convenção ou ao acordo coletivo determinar a composição das comissões criadas nos sindicatos (art. 625-C). Em todo caso, obedecerá ao princípio da paridade (art. 625-H) (LIMA, 2008, p. 175).

Logo, a criação de uma comissão de conciliação prévia é facultativa e deve resultar do consenso entre patrão e empregados, entre sindicatos de empregadores e empregados ou de empregadores e sindicato profissional. Se uma das partes não desejar participar da citada comissão, ninguém poderá constrangê-la a mudar de opinião (SAAD, 2000, p. 20). A composição da mesma deve ser paritária (mesmo número de representantes dos empregados e empregadores) para qualquer tipo de comissão, com um número mínimo de dois e máximo de dez componentes (para comissão empresarial que a lei estipula, sendo que as demais estipuladas por acordo ou convenção coletiva).

A metade dos representantes, eleitos pelos empregados em escrutínio secreto, sob a fiscalização do sindicato da categoria profissional, havendo tantos suplentes quantos sejam os membros da Comissão, com mandato de um ano, permitida uma recondução uma vez e por igual período, como reza o art. 625-B. A outra metade dos empregadores é indicada pelos mesmos. Arnaldo Sússekkind explica que em princípio eles devem trabalhar na empresa, mas não há obstáculos que o membro da Comissão, de qualquer das bancadas, seja externo à empresa, bastando o sufrágio pelos empregados ou a indicação pelo empregador e o instrumento normativo aplicável não opor óbice a membros externos. Porém, enfatiza que o conhecimento do que se passa no interior do estabelecimento, de suas rotinas, práticas gerenciais, onde levantar informações etc. é que credencia o candidato a bem desempenhar a função conciliadora (SÜSSEKIND, 2005, p. 1388).



## 2.2.6 PARA SUBMETER-SE ÀS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Pelo direito a livre sindicalização, assegurado pela Constituição Federal de 1988 (art. 8, V), pode submeter-se às comissões de conciliação prévia, de qualquer espécie, empregados ou empregadores, independentemente de serem ou não sindicalizados. Francisco Ferreira Jorge Neto<sup>38</sup>, ressalva:

... a presente lei é aplicável aos particulares, não justificando a sua adoção quando o empregador for ente público, na medida em que o ordenamento jurídico veda a conciliação do administrador público, preconizando regras inflexíveis para o emprego dos recursos orçamentários (JORGE NETO, 2000).

Opondo-se, José Vicente Malheiros da Fonseca comenta que:

A administração pública direta, autárquica e fundacional, pode submeter-se à Comissão de Conciliação Prévia instituída no âmbito da própria entidade, se assumir a condição de empregador. Em que pese a Lei n. 9.958/2000 se referir à Comissão de “empresa”, cumpre esclarecer que, na acepção da legislação trabalhista, considera-se empregador justamente a empresa (art. 2, da CLT). Por outro lado, embora seja garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical (art. 37, VI, da CF/88), o texto constitucional não admite o reconhecimento das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho em favor dos servidores do Estado, ainda que submetidos ao regime contratual (art. 39, § 3º, da CF/88). E como a Comissão sindical ou intersindical depende de norma coletiva (art. 625-C, da CLT), segue-se que esse tipo de CCP não é compatível com a administração pública direta, autárquica e fundacional. As sociedades de economia mista e as empresas públicas submetem-se a qualquer tipo de Comissão, empresarial ou sindical, porque estão sujeitas ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas (art. 173, § 1º, II, da CF/88) (FONSECA, 2000).

Dispõe a lei que qualquer demanda de natureza trabalhista deverá ser submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação dos serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria, e que esta esteja funcionando regularmente.

Nas comissões, a presença do advogado é uma faculdade da parte, no entanto, não poderá ser obstada (art. 7º, VI, a Lei n. 8.906/94).

José Malheiros da Fonseca comenta que pode transparecer que somente serão levadas às Comissões de Conciliação Prévia, questões de interesses de empregados e empregadores, excluindo-se outras espécies de trabalhadores. Mas que por analogia as normas de competência da Justiça do Trabalho, podem socorrer-se também das

---

<sup>38</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Lei 9958/00: comissões de conciliação prévia na Justiça do Trabalho*. Jus Navigandi, Teresina, ano 4, n. 39, fev. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1235>>. Acessado em: 12 de setembro de 2008.

Comissões de Conciliação Prévia os trabalhadores avulsos (art. 643, da CLT) e os pequenos empreiteiros (art. 652, “a”, III, da CLT)<sup>39</sup>.

### 2.2.7 GARANTIAS AOS REPRESENTANTES

Os empregados que participam da comissão gozam de garantia de emprego até um ano após o término de seu mandato, cabendo dispensa somente por falta grave ou justa causa. A justa causa é definida por lei, porém, não consta do § 1º do art. 625-B da CLT que a justa causa será na forma da lei, mas sim a falta grave, não quer dizer que haja necessidade de inquérito judicial, pois a lei não é expressa nesse sentido. Cada representante exercerá todas as suas funções normalmente, havendo a interrupção do trabalho apenas nos momentos em que atuar como conciliador (art. 625-B, § 2º).

Esta estabilidade provisória que protege os empregados membros das comissões contra dispensa imotivada se assemelha a estabilidade que gozam os representantes sindicais dos trabalhadores, conforme disciplina o art. 543, § 3º da CLT. Com esta garantia, o legislador buscou inibir possíveis coações dos empregadores contra os representantes dos empregados com o intuito de influir na atuação destes. Porém, a vedação de dispensa não abrange os membros da Comissão indicados pelo empregador, partindo da presunção que, em se tratando de pessoas de confiança do empregador e que comungam de seus ideais não carecem da mesma proteção dada aos representantes dos empregados.

O membro da comissão que representar os empregados permanecerá desenvolvendo seu ofício normalmente em seu local de trabalho, exercendo sua função de conciliador apenas quando convocado, computando-se, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo todo o período em que estiver atuando nas comissões de conciliação prévia, nos termos do § 2º, do art. 625-B.

Como podemos constatar no artigo 625-B, *verbis*:

Art. 625-B. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:

I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional;

---

<sup>39</sup> FONSECA, Vicente José Malheiros da. **Comissões de conciliação prévia**. Artigo elaborado em 02.2000.

II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;

III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.

§ 1º. É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.

§ 2º. O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa, afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.

## 2.2.8 PRESSUPOSTO PROCESSUAL OU CONDIÇÃO DA AÇÃO

Considerando que apesar “da forte linha interpretatória mais hirta e formal das regras do novo Título VI-A da CLT” (DELGADO, 2008, p. 1460), o avanço jurisprudencial tem conduzido à relativização dos rigores da Lei n. 9.958/2000, apontando assim, o crescimento da vertente que enquadra a passagem prévia pela entidade conciliatória extrajudicial como pressuposto processual. Logo, “a obrigatoriedade do rito de passagem, se desconsiderada pelas partes, não implicaria nulidade processual absoluta e insanável” (DELGADO, 2008, p. 1460) e cabendo ao magistrado sanar o vício percebido no início da audiência processual trabalhista (art. 846, **caput**, CLT), pois, a instigação conciliatória inerente à dinâmica processual trabalhista elidiria eventual prejuízo resultante da omissão extrajudicial, suprimindo-se esta omissão perante o próprio Juiz, a quem cabe determinar que o ato de concertação se realize na audiência, condicionado por: “Ora, não se declarando nulidade, no Direito Processual do Trabalho, caso não se verifique ‘manifesto prejuízo às partes litigantes’ (art. 794, CLT) ou caso seja ‘... possível suprir-se a falta ou repetir-se o ato’ (art. 796, ‘a’, CLT)” (DELGADO, 2008, p. 1460).

Aliando-se a corrente da condição da ação, considerando-a uma providência auspiciosa e que não afronta a garantia de inafastabilidade do Judiciário, a mera tentativa de conciliação, obrigatoriamente prévia à instalação da lide, como condição específica da ação trabalhista, e expondo que o artigo 625-D celetário não afronta a garantia constitucional de acesso do cidadão ao Judiciário (art. 5, XXXV, CF/88):

O exaurimento prévio da via conciliatória, timidamente posto nos parágrafos do citado artigo, constitui autêntica condição da ação, como tal entendido o conjunto de requisitos que a ação deve atender para que o Estado-Juiz nela profira uma sentença de mérito (...) a tentativa prévia de conciliação, onde instituída a Comissão, é o requisito particular da ação trabalhista individual ou plúrima. Tal condicionamento é razoável, não afrontando

a garantia de inafastabilidade do Judiciário, cujo comprometimento pressupõe exacerbações para o exercício do direito público subjetivo incorrentes neste caso, a nosso juízo (SÜSSEKIND, 2005, pp. 1386-1389).

Também temos Ives Gandra da Silva Martins Filho tratando da obrigatoriedade de submissão da demanda à comissão de conciliação prévia, como condição da ação trabalhista, “não pode ser considerada inconstitucional, pois não configura impedimento de acesso ao Judiciário (CF, art. 5º, XXXV), dada a rapidez com que deve ser oferecida uma resposta ao demandante” (MARTINS FILHO, 2007, p. 157).

### 2.2.9 EXPERIÊNCIAS DESABONADORAS

Embora não fosse a regra, houve experiências desabonadoras do novel instituto, tais como: cobranças de taxas extorsivas (até mesmo das duas partes acordantes); utilização de impressos e Armas da República em documentos da Comissão; dentre outros. Para que a finalidade da comissão não se transforme em “negócio” se manifestaram: o Tribunal Superior do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego; tomando providências que revertessem os desvios e esperando que tal execução deturpada não comprometesse a qualidade da Comissão de Conciliação Prévia como mecanismo eficaz de composição de conflitos individuais (SÜSSEKIND, 2005, pp. 1386-1387).

Dentre estas providências, a Portaria MTE n. 264, de 5.06.02, ordenando às Delegacias Regionais do Trabalho (DRT's) que extraíssem dos instrumentos normativos depositados, entre outros dados, a “forma de custeio para funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia” e proclamou: “A cobrança indevida de taxa decorrente de conciliação realizada, bem como qualquer percentual sobre o resultado da conciliação e toda prática que demonstre a exorbitância ou irregularidade na atuação das Comissões de Conciliação Prévia serão informadas pela fiscalização do trabalho, em relatório circunstanciado ao Ministério Público do Trabalho” (art. 5º) (SÜSSEKIND, 2005, pp. 1386-1387).

Outra portaria que contribuiu para o saneamento destas experiências desabonadoras foi a Portaria n. 329, de 14.08.02, que normatizou o dever de abstenção de “símbolos oficiais, como Selo e as Armas da República” (art. 7º), em documentos da Comissão, proclamou os “princípios da razoabilidade e da gratuidade ao trabalhador” (art. 10, *caput*) e proibiu:

§ 1º A Comissão não pode constituir fonte de renda para as entidades sindicais.

§ 2º Não serão adotados, para custeio das Comissões, os seguintes critérios:

§ 3º Os membros da Comissão não podem perceber qualquer remuneração ou gratificação com base nos acordos firmados, no número de demandas propostas perante a comissão, no valor do pedido ou do acordo e no resultado da demanda. (art. 10, na redação alterada pela Portaria MTE n. 230, de 21.5.2004) (SÚSSEKIND, 2005, pp. 1387).

## 2.2.10 TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL

O termo de acordo firmado perante as Comissões de Conciliação Prévia é considerado título executivo trabalhista extrajudicial e deve ser executado na Justiça do Trabalho, sendo que sua execução constitui processo autônomo. Tratando-se da competência para a execução:

É competente para a execução das decisões do juiz ou presidente do tribunal que tiver conciliado ou julgado originalmente o dissídio – art. 877. É competente para a execução de título executivo extrajudicial o juiz que tiver competência para o processo de conhecimento relativo à matéria – art. 877-A. (LIMA, 2008, p. 200)

Ives Gandra da Silva Martins Filho, sintetiza o entendimento sobre o termo de conciliação da seguinte forma:

(...) alcançada a conciliação, o termo firmado entre as partes tem eficácia liberatória geral para a empresa (o empregado dá quitação geral se a demanda diz respeito à rescisão contratual, podendo ressaltar pontos concretos sobre os quais pretende postular em juízo seu direito) e vale como título executivo extrajudicial (o empregado pode executá-lo diretamente na Justiça do Trabalho, sem a necessidade de prévio processo de reconhecimento dos direitos nele inseridos) (CLT, art. 625-E, parágrafo único) (MARTINS FILHO, 2007, p. 157).

O termo de conciliação lavrado perante a Comissão de Conciliação Prévia recebeu força de título executivo extrajudicial. Logo, quando o acordo não for cumprido, o respectivo termo fundamentará pedido judicial de execução (art. 876). Além desse efeito, o devedor é liberado de suas obrigações trabalhistas pelo termo de conciliação, porém, é permitido consignar ressalvas quanto a parcelas expressamente mencionadas no documento (art. 625-E, parágrafo único). Outro efeito da provocação da Comissão é a suspensão do prazo prescricional, que voltará a correr a partir da frustrada tentativa conciliatória. (art. 625-G) (GIGLIO, 2007, pp. 216-217).

Detectando o inconveniente da eficácia liberatória outorgada ao termo de conciliação para conciliações realizadas sem nenhuma assistência jurídica para o empregado, que geralmente não está ciente dos seus direitos no todo ou em parte<sup>40</sup>.

<sup>40</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda *apud* GIGLIO, 2007, p. 217.

Motivo este que justifica um novo papel do sindicato, a assistência sindical em todas as conciliações e até a participação de um advogado do empregado na conciliação<sup>41</sup>.

Francisco Meton Marques de Lima considerando preceito do Código Civil, o artigo 320, infere que a eficácia deve ser limitada às parcelas elencadas, não abrangendo outros direitos. Não é de admitir-se eficácia liberatória de parcelas ausentes do pedido inicial, nem de direitos irrenunciáveis, ou seja, pela regra geral, ressalvam-se as parcelas quitadas e não as negociadas (LIMA, 2008, pp. 177-178).

Apesar de alguns equipararem o Termo de Conciliação à sentença de mérito (CPC, art. 289, III), valendo como decisão irrecorrível, desafiando apenas, ação rescisória, nos estreitos limites dessa ação especial, firmada na jurisprudência do TST (Súmula n. 259), “salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas”, com ressalva a parte final do dispositivo introduzido pela Lei n. 10.035/2000. Outros, contrários a correspondência do termo à sentença de mérito, alegam que houve mera administração judicial de interesses privados, pois o Judiciário não apreciou a lide; assim o termo de conciliação seria mero ato processual de jurisdição voluntária, com o que, “em ação ordinária, poder-se-á discutir o alcance do conteúdo e rescindir o ato jurídico que não constitui coisa julgada”. Concluindo que independentemente da natureza jurídica do termo de conciliação, o certo é que ele adquire a qualidade de coisa julgada em relação às partes que figuraram na relação jurídica processual cognitiva e a força de título executivo judicial (LEITE, 2008, pp. 622-623).

Considerando-se as possibilidades de anulação na ocorrência de vício que nulifique o ato jurídico, na execução do Termo de Conciliação, a defesa do executado será mais ampla do que a prevista no § 1º do art. 884 da CLT, podendo ser invocadas outras hipóteses de defesa. Ademais, o Código Civil alarga as hipóteses de anulabilidade dos atos jurídicos; com isso os trabalhadores podem demonstrar em juízo a lesão que hajam sofrido nos acordos realizados perante a Comissão de Conciliação Prévia, ora sob pressão, ora enganados, e requerer a anulação do acordo (LIMA, 2008, p. 178).

Concluindo, “o termo de conciliação não oferece a segurança liberatória almejada pelo empregador” (GIGLIO, 2007, p. 217).

---

<sup>41</sup> Posição defendida pelo professor Francisco Ferreira Jorge Neto em seu artigo “Lei 9.958/00: comissões de conciliação prévia na Justiça do Trabalho.” **Jus Navigandi**, Teresina, ano 4, n. 39, fev. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1235>>

## 2.2.11 OUTRAS PARTICULARIDADES

Dispõe a lei que qualquer demanda de natureza trabalhista deverá ser submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação dos serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria. Para a realização da sessão de tentativa de conciliação há o prazo de dez dias, contados da provocação do interessado (art. 625-F). Não prosperando a conciliação, ou esgotando-se o prazo de dez dias sem que seja realizada a sessão, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração de tentativa conciliatória frustrada, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista (CLT, art. 625-D). A lei exige expressamente a prévia tentativa de negociação perante a Comissão de Conciliação para fins de instauração do dissídio individual. Isso porque ela estabelece como obrigatória, por ocasião da reclamação trabalhista perante a Justiça do Trabalho, a juntada da declaração de tentativa conciliatória frustrada à petição inicial. Somente diante de motivo relevante a reclamação trabalhista poderá ser ajuizada sem a respectiva comprovação da tentativa de conciliação, motivo esse que deverá ser declarado na petição inicial (CLT, art. 625-D, § 3º). Como medida de proteção ao empregado, a Lei estabeleceu que o prazo prescricional da ação trabalhista será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo de dez dias para a realização da sessão (Art. 625-G) (ALEXANDRINO, 2007, pp. 411-412).

### III. ARBITRAGEM TRABALHISTA

Iniciamos este capítulo falando sinteticamente sobre os interesses coletivos (próprios, difusos, individuais homogêneos) e também dissídios trabalhistas com o propósito de melhor compreensão sobre os conflitos trabalhistas. Estes conflitos são abordados de forma a: conceituar conflito e conflito de trabalho; estipular uma classificação dos conflitos trabalhistas, dentre muitas, dando uma idéia de conflitos individuais, e coletivos. Considerando nos conflitos coletivos seus tipos e formas de solução, classificação dos métodos de solução (autocomposição e heterocomposição). Dentre os métodos de solução destacamos aqueles que melhor atendem os objetivos de nossa pesquisa, excluindo os demais. Assim, na autocomposição escolhemos: autoconciliação e conciliação. E na heterocomposição apresentamos: a arbitragem, judicial e arbitragem pública limitada.

#### 3.1 INTERESSES COLETIVOS

Interesse, segundo HORCAIO é a “aspiração, desejo, anseio de conservar o bem jurídico” (HORCAIO, 2007, p. 560), e entendendo-se por bem jurídico o mesmo que objeto jurídico: “é o bem juridicamente protegido, como por exemplo, a vida, a propriedade” (HORCAIO, 2007, p. 752).

Com o propósito de introduzir o tema seguinte, recorreremos às explicações de Isabele Jacob Morgado<sup>42</sup> sobre interesses coletivos, que abrangem uma coletividade de pessoas, determinadas ou não, dependendo da espécie (difusos, coletivos propriamente ditos, individuais homogêneos), que podem ter a natureza divisível ou indivisível e o vínculo que reúne esse grupo de indivíduos pode ser tanto, uma situação fática comum quanto uma relação jurídica (MORGADO, 1998, p. 9).

O conceito de interesse coletivo varia conforme o sentido amplo ou restrito. No sentido amplo: “abrange tanto, os interesses transindividuais de natureza indivisível, que são os difusos e os coletivos propriamente ditos, como também os individuais homogêneos, que são aqueles provenientes de uma origem comum” (MORGADO, 1998, p. 10). No sentido restrito, a coletividade atingida é determinada ou determinável e se encontra reunida por compartilhar de um interesse comum a todos, normalmente de

---

<sup>42</sup> MORGADO, Isabele Jacob. **A arbitragem nos conflitos de trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.



natureza ou objeto indivisível. Assim, a titularidade desse interesse compete a um grupo, classe ou categoria de pessoas, que estejam de alguma forma ligada entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica básica. Suas conseqüências se estendem no tempo, ou seja, os seus efeitos vão atingir tanto os sujeitos que faziam parte da relação jurídica originária, como os que no futuro vierem a constituí-la (MORGADO, 1998, pp. 11-12).

Quanto aos interesses difusos, estes possuem objeto indivisível, de forma que não podem ser satisfeitos sem que afete a todos os seus possíveis titulares e não podem ser pleiteados individualmente, mas apenas de forma coletiva. Seus titulares indeterminados podem mudar naturalmente, bastando para tal que se alterem as circunstâncias de fato anteriormente existentes. Logo, são os que abrangem uma coletividade indeterminada de pessoas, não sendo possível individualizar os sujeitos atingidos por lesão que gera este interesse, ou seja, ligadas entre si por uma circunstância de fato (MORGADO, 1998, pp. 10-11).

Os interesses individuais homogêneos possuem natureza individual e divisível, sendo discutidos de forma coletiva no processo de conhecimento e na fase executória, podem ser executados tanto de forma coletiva, como individualmente. Sua origem se fixa no tempo, abrangendo apenas aqueles que faziam parte da relação no momento em que ocorreu a lesão que gerou o interesse. Logo, são aqueles cuja titularidade pertence a um grupo de pessoas determinado ou determinável, sendo o vínculo entre esses um dano comum. Considerados tanto o proveniente da mesma causa, como aquele causado por circunstâncias de fato tidas como iguais (MORGADO, 1998, p. 12).

O exposto tem a finalidade de auxiliar na abordagem dos dois temas seguintes: Dissídios e Conflitos Trabalhistas, como conseqüência do choque de interesses do capital e do trabalho.

### 3.2 DISSÍDIOS TRABALHISTAS

Segundo HORCAIO, dissídio pode ser: “1) litígio, controvérsia; 2) ação que se processa no juízo trabalhista para dirimir conflito de interesse entre empregado e empregador” (2007, p. 307). Acrescenta FERREIRA, que dissídio deriva do latim *dissidiu*, significando: “1. dissensão; 2. denominação comum às controvérsias individuais ou coletivas submetidas à Justiça do Trabalho” (HORCAIO, 1999, p. 693).

Ives Gandra da Silva Martins Filho fala da dupla vertente da ação trabalhista, como instrumento de obtenção de uma prestação jurisdicional que ponha termo a um conflito de interesse na órbita laboral, conforme a natureza do provimento ofertado pelo Estado-Juiz aos litigantes:

- a) dissídio individual – em que o Judiciário Trabalhista aplica a lei ao caso concreto, dirimindo um conflito surgido entre um ou mais empregados e uma ou mais empresas (tutela de interesses individuais e concretos); e
- b) dissídio coletivo – onde as Cortes Laborais solucionam os conflitos de toda uma categoria com o setor empresarial respectivo, criando normas e condições de trabalho não previstas em lei (tutela de interesses gerais e abstratos) (MARTINS FILHO, 1996, p. 51).

Dissídio individual (HORCAIO, 2007, p. 308):

O interesse em foco é concreto e pretendido pelo sujeito de direito, no qual a norma de direito material incide na concreção da pretensão insatisfeita e resistida pela outra parte, a quem incumbe o cumprimento da ação pelo empregador. Há violação de um direito individual preexistente na norma aplicada.

Os dissídios individuais, via de regra, ocorrem entre um único trabalhador, e seu empregador, mas pode acontecer também de haver vários trabalhadores, individualmente considerados, e um único empregador, o que pode ser classificado como dissídio individual plúrimo.

Expondo sobre o emprego da expressão dissídio coletivo na Constituição, distinguindo dois sentidos:

- a) quando se dispõe sobre a competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar os dissídios coletivos, apresenta a noção do conflito coletivo tal como se manifesta o fenômeno no mundo social, antes de qualquer intervenção do Poder Público no processo de sua regulamentação; b) quando estabelece conteúdo das decisões da Justiça do Trabalho, emprega a locução dissídios coletivos na acepção de controvérsias ou lide coletiva, pressuposta como está aí na execução do processo coletivo (inciso XXXVI do artigo 5º e parágrafos 1º e 2º do artigo 114 da CF e parágrafo 1º do artigo 142 da CLT). Os dissídios oriundos das relações entre empregados e empregadores, bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviço em atividades reguladas na legislação social, serão dirimidos na Justiça do Trabalho, de acordo com o presente título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho (artigo 643 da CLT) (HORCAIO, 2007, p. 307-308).

Classificam-se os dissídios coletivos em econômicos (têm em mira a criação de novas condições de trabalho) e jurídicos (têm em vista a aplicação ou interpretação de norma preexistente). Quanto à sentença normativa proferida em processo de dissídio coletivo econômico, será constitutiva se a matéria versar sobre salário e dispositiva se girar em torno de condições de trabalho. E em dissídio coletivo jurídico, será declaratória (BARROS, 2006, p. 1224).

Roberto Barreto Prado prefere classificar os dissídios em: a) de direito, porque tem por objeto a interpretação de cláusula de convênio coletivo de trabalho ou

dispositivo legal de natureza trabalhista; e b) de interesse tem por finalidade criar novas normas (*apud* GIGLIO, 2007, p. 410).

A abordagem superficial deste tema, condensando conceito e classificação dos dissídios se propõe a auxiliar a compreensão dos conflitos, especificamente conflitos trabalhistas.

### 3.3 CONFLITOS TRABALHISTAS

#### 3.3.1 CONCEITO DE CONFLITO

VASCONCELOS (2008, p.19) expõe que: “O conflito ou dissenso é fenômeno inerente às relações humanas, fruto de percepção e posições divergentes quanto a fatos e condutas que envolvem expectativas, valores ou interesses comuns”. Além disso, o professor explica que as relações são conflituosas, devido a sua pluralidade de percepções, sentimentos, crenças e interesses. Assim a negociação é um labor comunicativo conseqüente desses conflitos quotidianos, sendo que o conflito não tem solução nesse sentido e que o que é solucionável são as disputas pontuais e confrontos específicos e concluí sobre a unanimidade de que o conflito é inerente à relação humana. E divide em quatro espécies de conflito que decorrem da convivência social do homem com suas contradições e que incidem cumulativamente: a) conflitos de valores (diferenças na moral, na ideologia, na religião); b) conflitos de informação (informação distorcida, conotação negativa); c) conflitos estruturais (diferenças nas circunstâncias políticas, econômicas, dos envolvidos); e d) conflitos de interesses (contradições na reivindicação de bens e direitos de interesse comum) (VASCONCELOS, 2008, pp. 20-21). E cita que:

“Negociação, mediações e arbitragem são comumente designadas como meios alternativos ou extrajudiciais, de resolução de disputas (ADRs – Alternative Dispute Resolutions). São também conhecidas como Meios Alternativos de Resolução de Controvérsias (MASCs) ou, Meios Extrajudiciais de Resolução de Controvérsias (MESCs). Preferimos designá-los como meios de Resolução Apropriada de Disputa (RAD)”<sup>43</sup>.

Os dissídios trabalhistas advêm da palavra conflito sempre designando posições antagônicas, e segundo FERREIRA deriva do latim *conflictu* e significa luta, briga, pleito, colisão (1999, p. 526).

---

<sup>43</sup>VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. **Mediação de conflitos e práticas restaurativas: modelos, processos, ética e aplicação**. São Paulo: Método, 2008. p. 35.

No âmbito do Direito do Trabalho, várias são as denominações para conflito. Utiliza-se conflito para designar divergência de interesses, controvérsia para determinar um conflito prestes a ser solucionado; e dissídio para designar o conflito submetido à apreciação do Judiciário, podendo ser este individual ou coletivo. Embora existam tais divisões, todas são utilizadas na prática com o mesmo significado. Ou seja, alguns autores tratam de dissídio, conflito e controvérsia indistintamente como se tivessem o mesmo significado. Todavia, para os fins deste trabalho, adotaremos a distinção apresentada por Amauri Mascaro Nascimento.

Segundo o autor, conflito é uma oposição de interesses verificada numa relação que envolva duas ou mais pessoas. Controvérsia seria um conflito sendo encaminhado a uma solução, que tanto pode ser judicial quanto extrajudicial. Dissídio, por sua vez, seria apenas o procedimento judicial de solução de um conflito (NASCIMENTO, 1992, pp. 613-614).

Além do mais, os especialistas que preferem a palavra conflito quando tratam do problema da luta entre o grupo profissional e o econômico, são em maior número. Dentre eles: Bertrand, Vogel-Polsky, Bastian, Berg, Abellán, Cabanellas, Plá Rodriguez, Rueda, Olea, Ruprecht, Osorio y Florit, Ramirez Gronda, Ensinck, Cesarino Júnior, Russomano etc (NASCIMENTO, 2007, p. 1152).

### 3.3.2 CONFLITO DE TRABALHO

No campo do Direito do Trabalho, conflito é um impasse, que surge na relação empregado x empregador, decorrente dos interesses divergentes de cada uma das partes. Isso porque o empregado como portador da força de trabalho, possui necessidades e interesses diferentes das do empregador, detentor do capital. No momento em que cada parte procura satisfazer suas necessidades, surge um conflito de trabalho (MORGADO, 1998, p. 13).

No entendimento de Wagner D. Giglio, conflito trabalhista é a controvérsia decorrente de uma relação de trabalho; subentenda-se, porém, que se trata de uma relação de trabalho subordinado, vez que somente este interessa ao Direito do Trabalho (GIGLIO, 2000, p. 307).

Oportuna definição de conflito do trabalho exposta por Mozart Victor Russomano<sup>44</sup>:

conflito de trabalho é o litígio entre trabalhadores e empresários ou entidades representativas de suas categorias sobre determinada pretensão jurídica de natureza trabalhista, com fundamento em norma jurídica vigente ou tendo por finalidade a estipulação de novas condições de trabalho (*apud* MORGADO, 1998, p. 13).

E também de Alcalá-Zamora e Cabanellas:

conflito laboral é toda oposição ocasional de interesses, pretensões ou atitudes entre um patrão ou vários empresários, de uma parte, e um ou mais trabalhadores a seu serviço, por outro lado, sempre que se origine do trabalho, e pretenda solução mais ou menos coativa sobre o setor oposto (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 596).

Assim, para que haja um conflito na esfera trabalhista é necessário que exista uma pretensão por cada uma das partes que será resistida pela outra parte.

Geralmente as causas dos conflitos decorrem de transformações sociais e econômicas. O que leva ao desequilíbrio das relações trabalhistas pelo surgimento de novas necessidades e interesses, que demandam uma adequação às condições desta nova realidade. Posicionamento exposto por Ives Gandra da Silva Martins Filho:

Quando o progresso econômico e tecnológico, alteram as condições de trabalho, desequilibrando a distribuição de ônus e vantagens entre o capital e o trabalho, a inércia governamental em readequar as normas legais à nova realidade fática existente (inércia também do empresariado em readaptar seus recursos humanos e econômicos às mudanças) leva o operariado a pressionar empresários e governo, através de reivindicações e greves, no sentido de obterem condições favoráveis de trabalho. Nesse contexto de dinamismo sócio-econômico é que surgem os conflitos coletivos de trabalho, em que as várias categorias profissionais pleiteiam a alteração das normas e condições de trabalho, de modo que a realidade laboral se espelhe na norma posta (MARTINS FILHO, 1994, p. 23).

Do exposto, percebemos que os conflitos de trabalho de um modo ou de outro possuem um fim normativo, pois na sua essência decorrem de uma reivindicação, seja contra a ausência de normas, seja para alterar uma que já existe que não atende mais as necessidades ou, ainda, visando simplesmente à interpretação de uma norma ou cláusula vigente.

### 3.3.3 CLASSIFICAÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS

Destaca Sérgio Pinto Martins os aspectos dos conflitos coletivos, tendo em vista os efeitos da sentença, classificando-os como “(a) declaratórios, que envolvem a existência ou inexistência da relação jurídica; (b) constitutivos, que criam, extinguem ou

---

<sup>44</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. Rio de Janeiro: Forense, 1997, p. 226).

modificam certo direito; (c) condenatórios, que envolvem obrigação de dar, de fazer ou de não fazer” (MARTINS, 2001, p. 74).

Amauri Mascaro Nascimento alinha inúmeras outras classificações:

Há conflitos coletivos voluntários e involuntários, para alguns autores, como Blasco e Alcazar; há conflitos justos e injustos, segundo Cabanellas; há conflitos coletivos interobreiros e interpatronais, segundo Rueda e Miguel Hermainz Marquez; para Jean Rivero e Jean Savatier, há conflitos de aplicação e conflitos de revisão do direito, denominação que empregam para evitar a palavra econômico; há conflitos, para Russomano, próprios e impróprios; Mario de la Cueva, depois de passar em revista as doutrinas francesa, alemã, italiana e sul-americana, admitindo a clássica divisão entre conflitos coletivos jurídicos e econômicos, concorda com ela, subdivide ambos, para afirmar que entre jurídicos há conflitos que afetam a vida dos grupos profissionais, outros que se referem à interpretação dos contratos coletivos e outros sobre o cumprimento de um contrato coletivo. Nos econômicos, por sua vez, há aqueles em que o fim é a criação de novas normas gerais de trabalho, outros têm por finalidade a supressão de condições gerais de trabalho vigentes com o fechamento da empresa. Essas classificações, se bem que apresentem variações, concordam em que o grande tronco dos conflitos coletivos trabalhistas abre-se dois galhos: os conflitos nos quais os trabalhadores reivindicam novas condições de trabalho e os conflitos em que a discussão gira em torno de normas sobre condições de trabalho já existentes. (NASCIMENTO, 2007, p. 1166).

Das distinções entre os diferentes tipos de conflito de trabalho, destacamos duas classificações como as mais importantes.

A primeira é a que leva em consideração o número de pessoas envolvidas no conflito e os meios que se apresentam para sua solução, determinando se este é individual (singular, plúrimo) ou coletivo. O qual trataremos nos dois subitens seguintes (3.3.3.1 Conflitos individuais e 3.3.3.2 Conflitos coletivos).

A segunda é a que aprecia a natureza do litígio, para diferenciar os jurídicos ou de direito dos econômicos ou de interesse. No último subitem (3.3.3.3 Tipos de conflitos coletivos).

### 3.3.3.1 CONFLITOS INDIVIDUAIS

Os conflitos individuais envolvem apenas interesses próprios dos sujeitos, que são aqueles que ocorrem entre um ou vários trabalhadores e um ou vários empregadores, e sempre serão considerados individualmente. Ou seja, discute-se interesses concretos dos trabalhadores, decorrentes de normas já existentes, que irão beneficiar pessoas determinadas e individualmente consideradas.

Segundo Maurício Godinho Delgado:

(...) colocam em confronto as partes contratuais trabalhistas isoladamente consideradas (empregado e empregador). (...) tendem abranger aspectos específicos do contrato bilateral entre as partes ou condições específicas da prestação de serviços pelo obreiro,

sem que alcancem, regra geral, projeção no seio da comunidade circundante, empresarial e de trabalhadores (DELGADO, 2007, p. 1293).

O conflito será considerado singular quando envolver apenas um trabalhador e um empregador. Será um conflito plúrimo, se abranger mais de um trabalhador e/ou empregador, sendo que não se configura como coletivo, porque embora vários os sujeitos, estes são perfeitamente identificados, e seus interesses encontram-se individualizados.

### 3.3.3.2 CONFLITOS COLETIVOS

Os conflitos coletivos de trabalho ocorrem quando as reivindicações são feitas por um grupo de empregados, sendo a mesma resistida por um grupo de empregadores, ou seja, seu objeto é um interesse coletivo<sup>45</sup>. Ocorrem entre pessoas indeterminadas, por possuírem essa característica, são representadas pelos sindicatos das categorias correspondentes. Assim, tem-se de um lado o sindicato da categoria profissional, representando os empregados, e de outro o sindicato da categoria econômica, representando os empregadores. Originam-se por dois motivos básicos: ou as partes possuem uma visão antagônica sobre um interesse coletivo, ou sofreram uma lesão a esses.

Para Amauri Mascaro Nascimento, “os conflitos são coletivos quando, em razão dos seus sujeitos, que serão os grupos de trabalhadores abstratamente considerados, de um lado, e o grupo de empregadores, de outro lado, objetivarem matéria de ordem geral” (NASCIMENTO, 2004, p. 597).

Maurício Godinho Delgado conceitua conflitos coletivos (2008, p. 1293):

Aqueles que atingem comunidades específicas de trabalhadores e empregadores ou tomadores de serviços, quer no âmbito restrito do estabelecimento ou empresa, quer em âmbito mais largo, envolvendo a categoria ou, até mesmo, comunidade obreira mais ampla (DELGADO, 2008, p. 1293).

### 3.3.3.3 TIPOS DE CONFLITOS COLETIVOS

Os conflitos coletivos laborais comportam duas divisões, ou seja, é dualista. A saber: os conflitos de natureza jurídica e os de natureza econômica.

---

<sup>45</sup> Interesses metaindividuais de natureza indivisível (difusos ou coletivos em sentido estrito) ou decorrentes de origem comum (individuais homogêneos).

Conflitos de natureza econômica, também conhecidos como conflitos coletivos de interesses, uma vez que os trabalhadores reivindicam novas e mais vantajosas condições de trabalho. Nestes criam-se normas novas para regulamentação dos contratos individuais de trabalho, como obrigações de dar e de fazer. Ou seja, tratam de divergências acerca de condições objetivas que envolvem o ambiente laboral e os respectivos contratos de trabalho, com repercussões de evidente fundo material (REIS, 2008, pp. 28-29). Segundo Amauri Mascaro Nascimento, têm por objeto a criação de novas normas de trabalho, especialmente melhores condições salariais. A sua característica essencial é de ordem teleológica. Visa criar novos direitos trabalhistas para um grupo. E acrescenta que os conflitos coletivos de revisão se enquadram entre os denominados econômicos, porque é idêntico o seu fim. Expõe:

Quando essa pretensão se instaura na vigência de uma norma coletiva, convencional ou heterônoma, o conflito é de revisão, porque, não obstante não terminado o prazo da norma coletiva anterior, as circunstâncias de fato ou outros fatores levam os trabalhadores à convicção de que devem ser reexaminadas as condições de trabalho a que se obrigaram por algum tempo (NASCIMENTO, 2007, p. 1165).

Os conflitos de natureza jurídica, também conhecidos como conflitos coletivos de direito, visam à interpretação de uma norma preexistente, legal, costumeira ou mesmo oriunda de acordo, convenção ou dissídio coletivo, ou seja, dizem respeito a divergência de interpretação sobre regras ou princípios jurídicos já existentes, que introduzidos ou não em diplomas coletivos negociados. A interpretação divergente repercute de modo diferenciado nas relações grupais ou coletivas entre trabalhadores e empregadores (REIS, 2008, p. 28).

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, têm por objeto a aplicação ou interpretação de norma jurídica; a divergência está em torno do direito positivo já elaborado. Essa é a doutrina dominante, quando controvertem os trabalhadores com os empregadores sobre o sentido de uma convenção coletiva de trabalho, sobre a correta ou incorreta aplicação de um regulamento de empresa ou uma lei, o conflito é jurídico. (NASCIMENTO, 2007, pp. 1165-1166).

REIS (2008, p. 28) comenta sobre o Precedente Jurisprudencial n. 7, da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que o dissídio coletivo de natureza jurídica não se presta à interpretação de norma de caráter genérico:

07. DISSÍDIO COLETIVO. NATUREZA JURÍDICA. INTERPRETAÇÃO DE NORMA DE CARÁTER GENÉRICO. INVIABILIDADE. Não se presta o dissídio coletivo de natureza jurídica à interpretação de normas de caráter genérico, a teor do disposto no art. 313, II, do RITST.



MORGADO (1998, p. 16) observa que os conflitos de direito podem surgir tanto nos conflitos individuais quanto nos coletivos, mas os conflitos econômicos são discutidos apenas coletivamente. E em nota de rodapé de sua obra expõe posicionamento discordante de Mozart Victor Russomano:

Para ele, os conflitos individuais também podem apresentar as duas naturezas. Cita como exemplo o caso de um ronda noturno que fazia a vigilância externa de uma empresa, mas que começou a sofrer de dores reumáticas e nevralgias. Isso o levou a pleitear em juízo que fosse alterada sua condição de trabalho para que não trabalhasse mais externamente, exposto à umidade, sereno e frio, haja vista que sua saúde não lhe permitia conseguir um benefício previdenciário. Conclui que como este conflito individual tinha o objetivo de alterar as condições de trabalho, configurava-se também como econômico (RUSSOMANO *apud* MORGADO, 1998, p. 16).

### 3.4 FORMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS

José Augusto Rodrigues Pinto comenta sobre as raízes e evolução dos conflitos de trabalho:

à medida que se foi agregando, civilizando e materialmente progredindo, o ser humano criou uma crescente dependência do trabalho de seu semelhante para realizar poder e riqueza ou de seu próprio trabalho para sobreviver com a retribuição de energia pelo poder e riquezas instituídos. (...) Quanto mais evoluiu a tecnologia produtora de riqueza industrial, mais proporcionou aos detentores do capital os meios de acumular o produto do trabalho e menos facultou ao trabalhador, que o tornou possível, associando a transpiração de seu corpo ao óleo das máquinas, a oportunidade de parceria para o gozo da riqueza criada. (...) o motivo pelo qual o Direito do Trabalho se desgarrou do Direito Comum, imprimindo sua inconfundível marca de luta e conquista individuais e, em seguida, de grupo social contra a opressão do poder econômico a mãos dadas com a prepotência do poder político. (...) os sucessivos surtos de progresso tecnológico levaram a uma correspondente pressão sobre os grupos opostos no sentido para negociarem seus interesses, exigindo, sobretudo do sindicalismo operário, uma atividade muito mais imaginativa do que guerreira para colocação dos trabalhadores nos empregos e a conservação dos empregos existentes (PINTO, 2007, pp. 747-749).

Deduzimos do supracitado, que as relações de trabalho se adaptaram às condições locais e da época, evoluindo, como efeito colateral, os conflitos de trabalho também inerentes a sociedade, tiveram que evoluir nas suas formas de solução. Na mesma linha, MORGADO expõe:

(...) os conflitos de trabalho são um traço marcante da sociedade humana. Atualmente, praticamente todos os países do mundo mantêm um sistema judicial de solução desses conflitos, em especial nos casos de aplicação e interpretação de leis, contratos, etc. Mas alguns possuem, também, paralelamente a este, meios de soluções não jurisdicionais, com o intuito de, simultaneamente, desafogar seu Poder Judiciário e propiciar aos interessados a satisfação mais célere e eficiente dos seus direitos. Assim, apresentaremos agora os diversos meios de solução de conflitos trabalhistas existentes hoje no Brasil, classificando-os de acordo com a forma de solução dada: se pelas próprias partes, ou por terceiros. (MORGADO, 1998, p. 17).

Complementando o exposto Wagner D. Giglio comenta que, no mundo atual, não foi alcançada ainda a forma perfeita de composição desses conflitos, porém, já se sedimentou algumas técnicas bastante aceitáveis de auto e de heterocomposição desses (GIGLIO, 2007, p. 408). Acrescenta RIPPER: “Geralmente, o ordenamento jurídico de cada país contribui para a análise dos sistemas de solução desses conflitos” (RIPPER, 2007, p. 61).

### 3.4.1 CLASSIFICAÇÃO DOS MÉTODOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Segundo HORCAIO (2007, p. 184), composição é: “transação, acordo ou convenção entre os litigantes, para que finalize a ação em que contendem”. E considerando a vontade das partes e a atuação de um terceiro classifica-se em dois grupos os meios de composição dos conflitos trabalhistas: autônomo e heterônomo. Autônomo quando a solução for proveniente da vontade das partes e realizada por elas próprias, podendo algumas vezes ser auxiliadas por um terceiro, estranho ao conflito. Heterônomo quando a solução do conflito for proferida por um terceiro, estranho à relação litigiosa, independentemente do concurso de vontade das partes. Esta classificação é adotada entre outros, por João de Lima Teixeira Filho, Lídia Miranda de Lima Amaral e Georgenor de Sousa Franco Filho (MORGADO, 1998, p. 17).

Como podemos perceber acima, Wagner D. Giglio considera dois grupos: a autocomposição e a heterocomposição. Já LEITE identifica: “três métodos de solução de conflitos trabalhistas: a autotutela (ou autodefesa), a autocomposição e a heterocomposição” (LEITE, 2008, p. 119). Assim, temos um ponto pacífico entre os autores, não há uniformidade na doutrina quanto à classificação dos métodos de solução dos conflitos de trabalho.

Isabele Jacob Morgado não considera a autodefesa como forma de solução dos litígios trabalhistas e sim um instrumento de pressão que está à disposição, tanto dos trabalhadores (greve) quanto dos empregadores (lockout, sendo este vedado no direito brasileiro). No sentido contrário, cita Octávio Bueno Magano e Amauri Mascaro Nascimento que alegam ser ela uma das formas mais primitivas de solução de conflitos, caracterizando-se pela imposição da solução de uma a outra parte, defendendo assim a inclusão da autodefesa como um dos meios de solução dos conflitos (MORGADO, 1998, p. 18).

Nas palavras de Pedro Vidal Neto<sup>46</sup>:

Como já se acentuou, os conflitos de trabalho podem ser solucionados pelos mesmos processos de composição dos demais conflitos de interesses. A experiência concreta mostra, porém, a utilização institucionalizada de técnicas mais variadas de composição pacífica e a persistência de meios de ação direta, especialmente no que diz respeito aos conflitos coletivos (NETO *apud* RIPPER, 2007, pp. 61-62).

RIPPER presume que esta razão que pode justificar a classificação das soluções dos conflitos coletivos por RUPRECHT<sup>47</sup> como se todos estivessem no mesmo plano de relevância: conciliação, mediação, arbitragem, intervenção jurisdicional e negociação coletiva. Comenta também da subdivisão dos meios de resolução dos conflitos coletivos em soluções diretas (sem intervenção de terceiros, como a negociação sindical, a greve e o lockout) e indiretas (com intervenção de agentes externos, como a conciliação, a mediação, a arbitragem e a solução jurisdicional), adotada por Mozart Victor Russomano<sup>48</sup>. Aponta a classificação de Octávio Bueno Magano<sup>49</sup> em: tutela (a atuação do Estado na solução do conflito), autocomposição (forma de composição pela vontade das partes, aí incluindo a composição, a mediação e a arbitragem) e autodefesa (forma de luta, por meio da greve e do lockout). E apresenta o raciocínio adverso de Maurício Godinho Delgado<sup>50</sup>, classificando os meios de solução de conflitos como: autotutela ou autodefesa, autocomposição e heterocomposição (nesta inclui a conciliação, a mediação, a arbitragem e a solução jurisdicional) (RIPPER, 2007, pp. 61-62).

Para o nosso estudo abordaremos somente: conciliação (como forma autocompositiva) e arbitragem (como forma heterocompositiva).

#### 3.4.1.1 AUTOCOMPOSIÇÃO

A autocomposição consiste em uma técnica em que os litigantes fazem-se concessões recíprocas mediante ajuste de vontades, de comum acordo e sem emprego da força. Também é forma direta de solução do conflito. Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento:

<sup>46</sup> VIDAL NETO, Pedro. **Do poder normativo da Justiça do Trabalho**. Tese de doutoramento. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1982, p. 42.

<sup>47</sup> RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. Trad. Edilson Alkmin Cunha. São Paulo, LTr, 1995, p. 894.

<sup>48</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 2002, pp. 237-242.

<sup>49</sup> MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1986, vol. III, pp. 188-189.

<sup>50</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 2003, pp. 202-208.

(...) um dos litigantes ou ambos consentem no sacrifício do próprio interesse, daí ser a sua classificação em unilateral e bilateral. A renúncia é um exemplo da primeira e a transação da segunda. Pode dar-se à margem do processo, se, nesse caso, extraprocessual, ou no próprio processo, caso em que é intraprocessual, como a conciliação (CLT, art. 831, parágrafo único)<sup>51</sup> (NASCIMENTO *apud* LEITE, 2008, p. 120).

É a solução dos conflitos por ato volitivo das próprias partes, mediante ajustes, sem intervenção de outros agentes impositivos no processo de pacificação da controvérsia. Considerada a forma mais importante de solução dos conflitos coletivos, ainda que induzida pelas autoconciliação, conciliação e mediação; pois é a obtenção do resultado unicamente por meio da negociação coletiva. Sendo que Amauri Mascaro Nascimento<sup>52</sup> aponta a negociação coletiva como à principal forma autocompositiva para os conflitos individuais, acompanhados ou não de conciliação ou mediação. No mesmo sentido José Augusto Rodrigues Pinto afirma<sup>53</sup>:

(...) a autocomposição é, portanto, o nicho natural para agasalhar a negociação coletiva, produtor da fonte imperativa mais pura do Direito do Trabalho, que é a profissional, nascida dos próprios interessados na regulação de suas relações de trabalho subordinado (PINTO *apud* RIPPER, 2007, p. 65-66).

Do exposto, Walter Wiliam Ripper destaca:

(...) a autocomposição, como resultado da negociação coletiva, é a forma sublime da solução dos conflitos coletivos. Ela é muito mais concreta, duradoura e aceita pelas partes, posto que os empregadores e trabalhadores são os maiores conhecedores das necessidades e possibilidades uns dos outros (RIPPER, 2007, p. 66).

Carlos Henrique Bezerra Leite cita como exemplos de autocomposição extraprocessual trabalhista: “a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho (CLT, arts. 611 *et seq*), bem como a mediação e o termo de conciliação firmado perante a comissão de conciliação prévia – CCP (CLT, art. 625-E)<sup>54</sup>” (LEITE, 2007, p. 120).

No que diz respeito à mediação, Carlos Henrique Bezerra Leite lembra que:

(...) após sucessivas Medidas Provisórias (MP 1.053/95 e seguintes), foi editada a Lei n. 10.192/2001, cujo art. 11, comando que a negociação coletiva, promovida diretamente pelas partes ou por mediação, é um pré-requisito para a instauração do dissídio coletivo. A SDC/TST editou a OJ24 que, embora cancelada em 2004, deixou claro que a exigência de mesa-redonda, ou seja, de mediação na Delegacia Regional do Trabalho, viola o art. 114, § 2º, da CF. Vale dizer, a mediação é sempre facultativa e não uma condição para o exercício da ação de dissídio coletivo. O Ministério Público do

<sup>51</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 18ª ed., São Paulo: Saraiva, 1996, p. 6.

<sup>52</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 4ª ed., São Paulo: LTr, 2005, p. 295.

<sup>53</sup> PINTO, José Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 177.

<sup>54</sup> Sobre métodos de solução extrajudiciais, Carlos Henrique Bezerra Leite recomenda a leitura da seguinte obra: LORENTZ, Lutiana Nacur. **Métodos extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2002.

Trabalho, quando solicitado por mútuo consentimento das partes, também vem atuando como mediador nos conflitos coletivos de trabalho. (LEITE, 2008, p. 120).

#### 3.4.1.1.1 AUTOCONCILIAÇÃO

Walter Wiliam Ripper denomina de autoconciliatórias ou meios de autoconciliação as três modalidades distintas enunciadas por Maurício Godinho Delgado (a renúncia, a aceitação e a transação), pois revelam a real vontade das partes quando apresentado da solução do conflito, mas que a negociação coletiva precede qualquer composição dos conflitos coletivos; alertando assim, que nenhuma delas se concretizaria sem a negociação coletiva (RIPPER, 2007, p. 66). Do enunciado por Maurício Godinho Delgado<sup>55</sup>:

(...) a autocomposição se exterioriza por meio de três modalidades distintas, sendo elas: a renúncia, a aceitação e a transação. A primeira, quando o titular de um direito dele abre mão por ato unilateral em favor de alguém. A segunda quando uma das partes reconhece espontaneamente o direito da outra. E a terceira, quando ambas as partes crêem serem titulares de um direito, porém, solucionam o conflito através de concessões recíprocas (DELGADO *apud* RIPPER, 2007, p. 66).

#### 3.4.1.1.2 CONCILIAÇÃO

Walter Wiliam Ripper aponta que a doutrina não é pacífica em sustentar estes dois institutos: a conciliação e a mediação, como formas autocompositivas de solução de conflitos. Nesta linha de raciocínio José Augusto Rodrigues Pinto<sup>56</sup> considera que a conciliação se identifica com a própria autocomposição desde que os sujeitos do conflito encontrem os meios para terminá-lo mediante negociação e sem recorrer a terceiros, caso recorra a terceiros é a mais simples forma de composição heterônoma dos conflitos. Nesta linha também se alinha Maurício Godinho Delgado<sup>57</sup> argumentando que a conciliação não é uma forma de autocomposição dos conflitos coletivos de trabalho, porque depende de um agente exterior à relação conflituosa original, na figura do conciliador. Em sentido oposto, Amauri Mascaro Nascimento<sup>58</sup> entende que a conciliação é forma de autocomposição, embora também não seja mediação, pois a conciliação tem limites maiores que a mediação. Do exposto, defende que a conciliação possui caráter autocompositivo, pois o agente exterior à relação conflituosa original

<sup>55</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 177.

<sup>56</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 275.

<sup>57</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 2003, p. 205.

<sup>58</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 4ª ed., São Paulo: LTr, 2005, p. 299.

não tem poder de decisão e não impõe a conciliação às partes. Justifica-se nas palavras de Antonio Ferreira Cesarino Júnior<sup>59</sup>, versando sobre a figura do conciliador, que sendo um terceiro: não obriga as partes, não oferece proposta, tampouco decide o conflito. Apenas ouve as alegações das partes, coordena-as e as auxilia no encontro da composição capaz de satisfazer a ambas (RIPPER, 2007, pp. 66-67). A propósito dessa autonomia da vontade das partes, bem escreve Mozart Victor Russomano<sup>60</sup>:

O resultado imediato da conciliação, quando se chega a uma conclusão favorável é a transação entre as partes, como produto do seu livre consentimento. Em síntese, o conciliador põe em confronto as pretensões dos litigantes, estimula-os à solução conciliatória, mas, na verdade, é a eles que cabe a palavra de aceitação, ou não, da fórmula amigável de se por fim ao dissídio. Mesmo nos sistemas em que a conciliação é obrigatória, mantém-se a autonomia da vontade das partes quanto à necessidade de recusa do acordo (RUSSOMANO *apud* RIPPER, 2007, p. 67).

Posicionamo-nos com Isabele Jacob Morgado, que da definição de conciliação “como um negócio jurídico através do qual se põe fim a um conflito existente entre as partes. Tem, assim, natureza contratual” (MORGADO, 1998, p. 19). Aliada a dois tipos: judicial e extrajudicial. Considerando apenas a extrajudicial é considerada como um meio autocompositivo. Justificando que, a conciliação judicial figura dentre os meios de heterocomposição, pois as partes não têm total liberdade de decisão, e o Juiz-conciliador (terceiro) possui o livre arbítrio de não homologar os acordos firmados caso ache que o fazendo prejudica uma das partes, em benefício da outra. Assim, como no final o que prevalece é a decisão do juiz em homologar ou não o acordo, a conciliação judicial não se constitui num meio autocompositivo de solução dos conflitos coletivos (MORGADO, 1998, p. 19).

#### 3.4.1.2 HETEROCOMPOSIÇÃO

A heterocomposição é a forma de solução de conflito coletivo na qual as partes, por ajuste comum ou não atribuem à decisão do conflito coletivo a um terceiro, ou seja, manifesta-se na forma de um agente exterior às partes, que “decide com força obrigatória sobre os litigantes, que, assim, são submetidos à decisão”<sup>61</sup> (RIPPER, 2007, p. 68). Enquanto na autocomposição a solução é obtida diretamente pelas próprias

---

<sup>59</sup> CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira. **Direito social**. São Paulo: LTr, Ed. da Universidade de São Paulo, 1980, p. 563.

<sup>60</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor; CABANELLAS, Guilherme Torres. **Conflitos coletivos de trabalho**. São Paulo: 1979, p. 112.

<sup>61</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 16ª ed., São Paulo: Saraiva, p. 6.

partes, na heterocomposição a decisão é suprapartes. Logo, não é forma de solução direta (LEITE, 2008, p. 121). No entendimento de Mozart Victor Russomano<sup>62</sup>, a heterocomposição é uma forma de “solução indireta” dos conflitos coletivos caracterizada “pela intervenção de terceiros ou órgão alheio ao conflito, no sentido de obter a solução conveniente” (RIPPER, 2007, p. 68).

Para caracterizar a heterocomposição não basta apenas a presença de um agente exterior à relação do conflito coletivo, ele deve impor sua posição e as partes a ela devem acatar, ou seja, tem que ser impositivo. Logo, o agente externo, na forma heterocompositiva, tem influência coercitiva na solução do conflito. Assim, mesmo havendo a composição das partes durante os trabalhos iniciais do agente externo (antes da decisão impositiva), se utilizada à via heterocompositiva, essa negociação não será autocompositiva, porque a avença certamente se deu com influência da decisão coercitiva que futuramente iria acometer ambas as partes. Concluindo:

Na heterocomposição é imprescindível a participação de agente exterior à relação do conflito com poder de decisão impositiva às partes, ainda, que esta não cheque a ser utilizada. Essa é a razão de Amauri Mascaro Nascimento escrever que “haverá heterocomposição quando, não sendo resolvidos pelas partes, os conflitos são solucionados por um órgão ou uma pessoa suprapartes”<sup>63</sup> (RIPPER, 2007, p. 69).

Carlos Henrique Bezerra Leite considera como as principais formas de heterocomposição dos conflitos trabalhistas: a arbitragem e a jurisdição (LEITE, 2008, p. 121). Walter William Ripper já se refere às modalidades clássicas de heterocomposição, são elas: a arbitragem, a decisão jurisdicional ou arbitragem judicial limitada (RIPPER, 2007, p. 69).

#### 3.4.1.2.1 ARBITRAGEM

A arbitragem é um meio pelo qual se obrigam as partes, de forma obrigatória ou facultativa, à decisão de um terceiro (laudo arbitral), é forma heterocompositiva de solução de conflitos que corresponde ao método procedimental de nomear um terceiro imparcial e estranho às partes, denominado de árbitro (RIPPER, 2007, p. 69).

Isabele Jacob Morgado distingue autocomposição de heterocomposição opondo-se a alguns autores que incluem a arbitragem como meio autocompositivo, por caber às partes a fixação das regras da solução, mas a distinção está em quem decidem

---

<sup>62</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2ª ed., São Paulo: Forense, 2002, p. 237.

<sup>63</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 4ª ed., São Paulo: LTr, 2005, p. 293.

efetivamente a lide e não em quem dita as regras. No caso em questão, a solução, que tem caráter obrigatório, é proferida por um terceiro, estranho à relação litigiosa. Um dos adeptos da arbitragem como meio autocompositivo é Octavio Bueno Magano<sup>64</sup> (MORGADO, 1998, p. 22).

O ordenamento jurídico brasileiro contém uma lei genérica dispendo sobre o procedimento da arbitragem (Lei n. 9.307/96) aplicável subsidiariamente ao direito do trabalho, e algumas leis que cuidam da arbitragem especificamente na esfera trabalhista, como a Lei de Greve (Lei n. 7.783/88), a Lei de Reorganização de Portos (Lei n. 8.630/93) e a Lei sobre participação nos lucros e resultados (Lei n. 10.101/2000).

A arbitragem só veio a ser expressamente permitida no Direito do Trabalho brasileiro pela Carta Federal de 1988, mesmo sendo um instituto brasileiro antigo e sua origem no direito comum se perder no tempo. Ela já se encontrava no ordenamento jurídico pátrio: no Código Civil, no Código de Processo Civil e no Código Comercial. Regida pela Lei n. 9.307/96 que expressamente revogou os artigos do Código de Processo Civil e do Código Civil que versavam sobre o juízo arbitral (MORGADO, 1998, p. 22). Assim, a Lei n. 9.307/96 está amplamente disciplinando a arbitragem, e no Código Civil brasileiro, em seus arts. 841 e 851 a 853, que contém a definição das premissas identificadas das controvérsias que podem ser resolvidas pela arbitragem (RIPPER, 2007, p. 69).

O artigo 114, §§ 1º e 2º da Constituição Federal, desde sua promulgação, em 1988, autoriza a arbitragem para os conflitos coletivos de trabalho, texto no qual constava, *in verbis*:

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

Sofrendo alterações após a promulgação da Emenda Constitucional n. 45/2004, no qual tem sua redação atual, *in verbis*:

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º 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.

---

<sup>64</sup> MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de direito do trabalho (III – Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr Edit., 1992, pp. 213-214.



O pensamento expresso por Wilson Ramos Filho, antes mesmo das inovações trazidas pela Emenda Constitucional n. 45/2004:

No campo das relações coletivas do trabalho, o desafio está precisamente na capacidade de nossa sociedade em criar condições para, sem o desaparecimento do Estado, ampliar tais espaços públicos não estatais, em que as soluções dos conflitos assegurem a plena efetividade da Constituição e em que os atores sociais possam exercer livremente sua autonomia privada coletiva, não só para criar as normas coletivas, mas também para resolver os conflitos que lhe são imanentes (RAMOS FILHO, 1999, p. 261).

No mesmo sentido, argumentando que “o terreno já se encontra inteiramente aplainado, tendo em vista o preceituado no § 2º, do art. 114 da Lei Magna”<sup>65</sup>, antes mesmo da promulgação da Emenda Constitucional n. 45/2004, Octávio Bueno Magano enfatizou a possibilidade imediata da utilização da via arbitral nas relações coletivas. As pretensões do legislador, após a Emenda Constitucional n. 45/2004 são claras na nova redação dos §§ 1º e 2º do art. 114 da Constituição Federal, indicando: a) a intenção do legislador em favorecer a negociação coletiva a todo custo; b) de forma alternativa, incentiva-se a arbitragem dos conflitos coletivos; c) retirar das partes a possibilidade de submissão do conflito ao órgão jurisdicional (RIPPER, 2007, p. 69-70).

Chamada também de justiça privada, porque o terceiro que intervém na solução do conflito, momentaneamente, não está investido no poder jurisdicional. Considerada um instituto contratual, pois, só é possível se houver cláusula compromissória que a determine. E decorre de acordo das partes: a escolha do instituto, do árbitro ou árbitros e as regras adotadas para solução da controvérsia. Assemelha-se à solução jurisdicional, no sentido de que a sentença ou laudo arbitral é de cumprimento obrigatório pelas partes, constituindo-se até mesmo em título executivo. Diferindo do que ocorre com a mediação e a conciliação extrajudicial, que nada se decide (MORGADO, 1998, p. 22). No mesmo sentido, Walter Wiliam Ripper:

Doutro lado, na via arbitral, os interessados somente têm o litígio submetido àquele meio de solução do conflito, mediante prévia eleição, denominada de “cláusula compromissória”<sup>66</sup>, com anuência recíproca das partes, podendo-se, inclusive, “escolher, livremente, as regras de direito que serão aplicadas na arbitragem” (RIPPER, 2007, p. 71)<sup>67</sup>.

O árbitro em si não tem meios de impor suas decisões, muito embora existam meios de forçar as partes a cumprirem o determinado na sentença arbitral. Ele depende da autorização prévia das partes para julgar livremente, independentemente das

<sup>65</sup> MAGANO, Octavio Bueno. *Solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas*. IN: ZAINAGHI, Domingos Sávio; FREDIANI, Yone. **Novos rumos do direito do trabalho na América Latina**. São Paulo: LTr, 2003.

<sup>66</sup> Art. 3º, da Lei n. 9.307/96.

<sup>67</sup> Art. 1º, da Lei n. 9.307/96.

formalidades e regras de direito, porém, em conformidade com o caso concreto. No geral, se comparados a um juiz, os árbitros possuem a vantagem de um maior conhecimento técnico e especializado. Por exemplo, encontramos dentre eles: economistas, contabilistas, ex-sindicalistas, advogados, juízes aposentados, executivos de empresas, engenheiros, etc. A arbitragem pode ser voluntária ou compulsória. Na primeira, as partes livremente optam pela via arbitral e na segunda é imposta pelo Estado. No Brasil ela é facultativa (MORGADO, 1998, pp. 22-23).

Ives Gandra da Silva Martins Filho comenta que as partes não poderão retratar-se à vista de um laudo arbitral desfavorável, uma vez aceito o processo arbitral, mesmo na arbitragem voluntária. E a distinção da arbitragem facultativa da obrigatória, reside apenas sob o prisma da obrigatoriedade, ou não, de se submeter a esse processo de solução de conflito coletivo, quando os demais fracassarem (MARTINS FILHO, 1996, p. 25).

Considerando se a jurisdição estatal pode ser substituída ou excluída pela arbitragem, temos que não é possível, pelos respectivos motivos: a) a escolha do meio de solução do conflito depende da vontade das partes; b) não cabe recurso ao Judiciário questionando o mérito da causa, mas cabe recurso questionando: a validade formal da sentença, imparcialidade do árbitro, etc.; c) a execução da sentença arbitral necessariamente ocorre diante do Poder Judiciário (MORGADO, 1998, p. 23).

Márcio Yoshida afirma que, não houve significativo avanço da arbitragem na esfera das relações coletivas de trabalho, passados mais de oito anos de promulgação da Lei n. 9.937/96 aponta que, a arbitragem não é bem aceita pelos sujeitos de direito coletivo do trabalho. Questionando se as prováveis causas são: a) a falta de tradição da arbitragem em âmbito dos conflitos coletivos; b) o desconhecimento do instituto pelas partes interessadas; c) a arbitragem não se adéqua às necessidades das partes; d) a arbitragem não inspira a confiança destas (YOSHIDA, 2006, p. 106).

#### 3.4.2.2 JUDICIAL E ARBITRAGEM PÚBLICA LIMITADA

Octavio Bueno Magano considera que a jurisdição “é função do Estado mediante a qual este se substitui aos titulares dos interesses em conflito, para, imparcialmente, solucioná-lo, atuando a vontade do direito objetivo” (MAGANO, 1986, p. 196). E “Nos conflitos coletivos, o Estado substitui-se às partes conflitantes, impondo-lhes novas condições e criando novas normas vigentes às partes” (RIPPER, 2007, p. 71).

A solução jurisdicional é um método de solução de conflitos coletivos de trabalho, na qual um tribunal de justiça ditará uma sentença, que tem caráter obrigatório para as partes, que obrigatoriamente levam a divergência para este (RUPRECHT, 1995, p. 964). Porém, temos dificuldade em aceitar a obrigatoriedade que leva as partes ao tribunal, mas, a solução jurisdicional não é forma autocompositiva de solução de conflito, nem heterocompositiva eleita em comum acordo pelas partes (arbitragem), mediante provocação das partes, somente pode ser levada adiante, em último caso. Mozart Victor Russomano<sup>68</sup> esclarece que cabe ao Poder Judiciário, que é especificamente destinado à solução das controvérsias jurídicas em última análise, ou seja, em último caso devem ser resolvidos pelo Estado e dentro do Estado, como uma das formas indiretas de solução dos conflitos coletivos. Esta se denomina poder normativo da Justiça do Trabalho. As Constituições brasileiras deram à Justiça do Trabalho um poder normativo para fixar normas e condições de trabalho e a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal<sup>69</sup> tendeu a limitar tal poder ao vazio da lei e não contrário à norma legal já vigente no ordenamento pátrio. Assim, a exigência constitucional de prévio acordo para submissão da relação conflituosa de natureza econômica ao Poder Judiciário, ocorre após a promulgação da Ementa Constitucional n. 45/2004, de 8 de dezembro de 2004. Também, como na arbitragem, portanto, atualmente, precede à solução jurisdicional o comum acordo das partes em verem seu conflito sanado e decidido pelo Poder Judiciário. Semelhante à cláusula compromissória<sup>70</sup> da arbitragem privada, o conflito será decidido pela Justiça do Trabalho, somente se as partes assim o quiserem. Destacando então que, a profundidade do laudo arbitral na questão conflitiva é superior à sentença normativa, na arbitragem voluntária eleita pelas partes. Justificando esta argumentação temos: a) as partes elegem as regras de direito que serão aplicadas<sup>71</sup>; b) a decisão judicial deverá manter “respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”<sup>72</sup>. Logo, Walter William Ripper ousa denominar a solução jurisdicional dos conflitos coletivos como arbitragem judicial<sup>73</sup> limitada,

---

<sup>68</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor; CABANELLAS, Guilherme de Torres. **Conflitos coletivos de trabalho**. São Paulo: RT, 1979, p. 120.

<sup>69</sup> STF, Recurso Extraordinário n. 197.911-9, Rel. Min. Octávio Gallotti, DJU 7.11.1997.

<sup>70</sup> Art. 3º, da Lei n. 9.307/96.

<sup>71</sup> Art. 1º, da Lei n. 9.307/96

<sup>72</sup> Segunda parte do § 2º, do art. 114, da Constituição Federal de 1988.

<sup>73</sup> RIPPER, Walter William. **Poder normativo da justiça do trabalho: análise do antes, do agora e possível depois**. Revista LTr. São Paulo: LTr, vol. 69, n. 7, julho de 2005, p. 857.

lembrando que o contexto é a vigência da atual legislação constitucional brasileira. Explica que: a) porque eleita de comum acordo pelas partes – arbitragem; b) porque submetida a órgão do Poder Judiciário – judicial; e c) porque restrita às disposições mínimas legais e às cláusulas preexistentes – limitada. Muito embora o poder normativo tenha se transformado em arbitragem judicial e num primeiro momento poder-se-ia admitir a irrecorribilidade das decisões judiciais em sede de dissídio coletivo (art. 18 da Lei n. 9.307/96<sup>74</sup>). Entretanto, dentre as regras processuais conseqüentes dessa forma de solução de conflitos está à garantia do duplo grau de jurisdição. Uma possibilidade de modificação nesta situação é a aprovação da Reforma Sindical, em trâmite no Congresso Nacional, onde as sentenças judiciais serão recorríveis apenas pelo recurso de embargos de declaração, disposto no Anteprojeto de Lei das Relações Sindicais, *in verbis*: “Art. 196. A sentença comporta apenas recurso de embargos de declaração, na forma do art. 897-A da Consolidação das Leis do Trabalho” (RIPPER, 2007, pp. 71-73).

---

<sup>74</sup> Lei n. 9.307/96. “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.”.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas palavras de Arnaldo Süssekind:

a institucionalização das Comissões de Conciliação Prévia nada têm a ver com “desmonte” da Justiça do Trabalho. As Comissões se justificam pela possibilidade de solução rápida e consensual da divergência, sem o acirramento de ânimos que uma contenda judicial naturalmente provoca. Por efeito decorrencial, contribui para desafogar a máquina judiciária (2005, p. 1384).

Baseando-nos no artigo de Vicente José Malheiros da Fonseca<sup>75</sup>, percebemos que o fortalecimento e disseminação da confiança na atuação dos órgãos de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas é primordial, somente assim haverá comprometimento das partes com a solução das desavenças e a promoção da paz social. Sugerindo o aprimoramento técnico e ético, através de treinamento dos operadores desses instrumentos ou mecanismos. Conjuntamente com uma assistência ostensiva aos empregados através do sindicato ou advogado em todas as fases dos procedimentos, pois, no geral, o empregado desconhece seu direito no todo ou em parte. Por acréscimo, enfatizamos a fiscalização, que deve dispor dos meios necessários para evitar os conflitos e exercer de modo eficiente o seu papel preventivo, pois, as normas trabalhistas mesmo devendo ser atualizadas aos novos tempos, há uma crescente demanda para a solução de conflitos, decorrente do descumprimento das normas estipuladas.

O acúmulo de processos na Justiça do Trabalho não decorre apenas da chamada cultura do "demandismo", como se costuma dizer. Notamos que muitos autores não fazem referência ao fato de não se considerar o crescimento do país, seja quantitativamente ou qualitativamente, para customizar a estrutura do Judiciário, não dispondo assim de uma métrica para avaliação do mesmo.

Entendemos que a instituição das Comissões de Conciliação Prévia traz vantagens: como a possibilidade de solucionar rapidamente conflitos trabalhistas e não sobrecarregando a Justiça do Trabalho, com recebimento imediato das parcelas que lhes forem reconhecidas. Quanto à exigência de juntada à inicial do termo de tentativa conciliatória frustrada, é possível vislumbrar restrição de acesso ao Poder Judiciário, em afronta ao princípio da inafastabilidade da tutela jurisdicional, plasmado no art. 5º,

---

<sup>75</sup> FONSECA, Vicente José Malheiros da. **Comissões de conciliação prévia**. Artigo elaborado em 02.2000.

inciso XXXV, da Constituição, posição defendida por juristas como a professora Gláucia Barreto (ALEXANDRINO, 2007, p. 413). Segundo Maurício Godinho Delgado, o Juiz propondo conciliação, não implicaria nulidade processual absoluta e insanável (DELGADO, 2008, p. 1460). E Wagner D. Giglio aponta: além de grande número de irregularidades, levantadas pela ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas) que motivaram proposta da Ordem dos Advogados do Brasil de reformular a lei (GIGLIO, 2007, p. 216).

Fundamentando no exposto por Wagner D. Giglio, apontamos os obstáculos para a atuação prática das Comissões de Conciliação Prévia: o termo de conciliação não oferece segurança liberatória almejada pelo empregador; o empregado tem sua manifestação de vontade prejudicada por sua inferioridade, agravada pela atual crise de emprego; a preferência pela coisa julgada ao acordo extrajudicial; a possibilidade aberta a fraudes e abusos que não podem ser coibidos integralmente (GIGLIO, 2007, pp. 217-218). E sintetiza:

a conciliação prévia extrajudicial proporcionada pelas comissões apresenta desvantagens para empregados e empregadores, e nenhuma vantagem diante da conciliação feita em processo perante a Justiça do Trabalho, que seria a única beneficiária de um eventual mas improvável sucesso da Lei n. 9.958, pela diminuição de processos (GIGLIO, 2007, pp. 217-218).

A arbitragem, embora prevista expressamente no art. 114, §§ 1º e 2º, da CF, é raramente utilizada para solução dos conflitos coletivos trabalhistas, sendo certo que o art. 1º da Lei n. 9.307/96 vaticina que a arbitragem só pode resolver conflitos em que esteja envolvido direitos patrimoniais disponíveis, o que, em linha de princípios, inviabiliza a sua aplicação como método de solução dos conflitos individuais trabalhistas. Uma exceção seria a indicação, por consenso entre trabalhadores e empregador, de um árbitro para fixar o valor de um prêmio instituído pelo empregador.

Fundamentados na exposição de Carlos Henrique Bezerra Leite, quanto à sentença arbitral temos que: a sentença arbitral é considerada título executivo judicial, no processo civil (CPC, art. 584, VI); e ela deve levar em conta a natureza do conflito, no processo do trabalho. Tratando-se de sentença arbitral para solução de conflito trabalhista individual, parece-nos que, não obstante a literalidade do art. 876 da CLT, é aplicável a regra do art. 584, VI, do CPC, por aplicação analógica autorizada pelo art. 769 da CLT. Cuidando-se, porém, de solução arbitral criadora de normas coletivas gerais e abstratas no âmbito das categorias profissionais e/ou econômica envolvidas não

terá a mesma força executiva prevista no Código de Processo Civil, porque a sua exeqüibilidade, perante a Justiça do Trabalho, há de conformar-se, por analogia, com a natureza jurídica dos demais instrumentos normativos de composição dos conflitos coletivos de trabalho, a saber: convenção coletiva, acordo coletivo e sentença normativa. Logo, não caberá ação de execução de sentença arbitral criadora de direitos coletivos trabalhistas, e sim ação de cumprimento, prevista no art. 872 da CLT. (LEITE, 2008, pp. 121-122).

Baseados no exposto por Walter William Ripper considerando a autonomia da vontade das partes em ver seu conflito decidido, nos posicionamos que a via arbitral melhor suprirá as necessidades das partes do que a via jurisdicional, pois nesta última, muitas vezes as partes não têm interesse comum em solucionar o conflito. Entretanto, as formas autocompositivas gozam de maior supremacia sobre as heterocompositivas, assim, a arbitragem não é uma das melhores formas de solução dos conflitos coletivos, posto que é heterocompositiva (RIPPER, 2007, p. 70-71).

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRINO, Marcelo e PAULO, Vicente. **Manual de direito do trabalho**, 10ªed., Niterói, Impetus, 2007.

ANDRADE, Dárcio Guimarães de. **Poder normativo da justiça do trabalho**. Disponível em: <[http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/Poder\\_normativo\\_da\\_justica\\_do\\_trabalho.htm](http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/Poder_normativo_da_justica_do_trabalho.htm)>. Acesso em: 12 de setembro de 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito processual do trabalho**, São Paulo: LTr, 2005.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**, 2ª ed. rev. e ampl., São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. **Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988**, Coleção de Leis Rideel, 4ªed., São Paulo: Rideel, 2007.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1 de maio de 1943**, Coleção de Leis Rideel, 4ªed., São Paulo: Rideel, 2007.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo**. 1ª ed., São Paulo: Atlas, 2004.

CASTILHO, José Luciano. **A justiça do trabalho e os modelos para solução dos conflitos individuais do trabalho: Estado ou empresa – Arbitragem de conflitos**. Disponível em: <[http://www.tst.gov.br/ArtigosJuridicos/GMLCP/PALESTRAA\\_JUSTICADOTRABALHO.pdf](http://www.tst.gov.br/ArtigosJuridicos/GMLCP/PALESTRAA_JUSTICADOTRABALHO.pdf)>. Acesso em: 12 de setembro de 2008.

COSTA, Orlando Teixeira da. *Direito alternativo ou flexibilização*, **In Revista LTr**, São Paulo: LTr, n. 56, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, 6ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio século XXI: o dicionário da língua portuguesa**, 3ª ed. rev. e ampl., Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **A arbitragem e os conflitos coletivos de trabalho no Brasil**, São Paulo: LTr, 1990.

\_\_\_\_\_. **A nova lei de arbitragem e as relações de trabalho**, São Paulo: LTr, 1997.

GIGLIO, Wagner D. **Solução dos conflitos coletivos: conciliação, mediação, arbitragem, resolução oficial e outros meios**, *In: Revista LTr*, vol. 64, nº 03, São Paulo: LTr, 2000.

GIGLIO, Wagner D; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. **Direito processual do trabalho**, 16ª ed, São Paulo: Saraiva, 2007.



HORCAIO, Ivan. **Dicionário jurídico referenciado**, 1ª ed., São Paulo: Primeira Impressão, 2006.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Lei 9958/00: comissões de conciliação prévia na Justiça do Trabalho*. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 4, n. 39, fev. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1235>>. Acesso em: 12 de setembro de 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**, 6ª ed., São Paulo: LTr, 2008.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Manual de processo do trabalho**, 2ª ed., São Paulo: LTr, 2008.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho**, São Paulo: LTr, 1984.

\_\_\_\_\_. **Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho**, vol. III, São Paulo: LTr, 1986.

MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho**, São Paulo: LTr, 1998.

MARINS, Benimar Ramos de Medeiros. **Flexibilização e justiça na sociedade brasileira**, São Paulo: LTr, 2008.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**, 16ª ed., São Paulo, Saraiva, 2008.

\_\_\_\_\_. **Processo coletivo do trabalho**, São Paulo: LTr, 1994.

\_\_\_\_\_. **Processo coletivo do trabalho**, 2ª ed. rev. ampl., São Paulo: LTr, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comissões de conciliação prévia e procedimento sumaríssimo**, 2ª ed., São Paulo: Atlas, 2001.

\_\_\_\_\_. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 1999.

MENEZES, Cláudio Armando Counce de; BORGES, Leonardo Dias. **O moderno processo do trabalho: tutela, arbitragem, execução, recursos**, São Paulo: LTr, 1997.

MORGADO, Isabele Jacob. **A arbitragem nos conflitos de trabalho**, São Paulo: LTr, 1998.

MUNIZ, Tânia Lobo. **Arbitragem no Brasil e a lei 9.307/96**, 1ª ed., Curitiba: Juruá, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**, 22ª ed., São Paulo: Saraiva, 1992.

- \_\_\_\_\_. **Curso de direito processual do trabalho**, 22ª ed., São Paulo: Saraiva, 2007.
- \_\_\_\_\_. **Iniciação ao direito do trabalho**, 30ª ed., São Paulo: LTr, 2004.
- \_\_\_\_\_. **Teoria geral do direito do trabalho**, São Paulo: LTr, 1998.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro; SILVESTRE, Rita Maria. **Os novos paradigmas do direito do trabalho: homenagem a Valentin Carrion**, Coord. NASCIMENTO, Amauri Mascaro; SILVESTRE, Rita Maria. São Paulo: Saraiva, 2001.
- NETO, Silvio Betramelli. **Limites da flexibilização dos direitos trabalhistas**, São Paulo: LTr, 2008.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**, São Paulo: LTr, 2007.
- RAMOS FILHO, Wilson. **O fim do poder normativo e a arbitragem**, São Paulo: LTr, 1999.
- REIS, Jair Teixeira dos. **Resumo de direito coletivo do trabalho**, São Paulo: LTr, 2008.
- RIPPER, Walter Wiliam. **O poder normativo da Justiça do Trabalho após a EC 45/2004**, São Paulo: LTr, 2007.
- RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**, Trad. Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.
- SAAD, Eduardo Gabriel. *Comissões de conciliação prévia. Teoria e prática*, São Paulo, LTr, 2000.
- SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho**, São Paulo: LTr, 2008.
- SANTOS, Altamiro J. dos. **Comissão de conciliação prévia: convivência jurídica e harmonia social**, São Paulo: LTr, 2001.
- SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. *Os princípios do direito do trabalho em face da globalização*, **In: Presente e futuro das relações de trabalho – estudos em homenagem a Roberto Araujo de Oliveira Santos**, São Paulo: LTr, 2000.
- SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.*. **Instituições de direito do trabalho**, vol. I e II, 22ª ed., São Paulo: LTr, 2005.
- URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**, São Paulo: LTr, 2002.
- VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. **Mediação de conflitos e práticas restaurativas: modelos, processos, ética e aplicação**, São Paulo: Método, 2008.
- YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista**, São Paulo: LTr, 2006.

## **ANEXO I - LEI Nº 9.307, DE 23 DE SETEMBRO DE 1996.**

Dispõe sobre a arbitragem.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

### Capítulo I - Disposições Gerais

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

Art. 2º A arbitragem poderá ser de direito ou de equidade, a critério das partes.

§ 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.

### Capítulo II - Da Convenção de Arbitragem e seus Efeitos

Art. 3º As partes interessadas podem submeter a solução de seus litígios ao juízo arbitral mediante convenção de arbitragem, assim entendida a cláusula compromissória e o compromisso arbitral.

Art. 4º A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato.

§ 1º A cláusula compromissória deve ser estipulada por escrito, podendo estar inserta no próprio contrato ou em documento apartado que a ele se refira.

§ 2º Nos contratos de adesão, a cláusula compromissória só terá eficácia se o aderente tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou concordar, expressamente, com a sua instituição, desde que por escrito em documento anexo ou em negrito, com a assinatura ou visto especialmente para essa cláusula.

Art. 5º Reportando-se as partes, na cláusula compromissória, às regras de algum órgão arbitral institucional ou entidade especializada, a arbitragem será instituída e processada de acordo com tais regras, podendo, igualmente, as partes estabelecer na própria cláusula, ou em outro documento, a forma convencionada para a instituição da arbitragem.

Art. 6º Não havendo acordo prévio sobre a forma de instituir a arbitragem, a parte interessada manifestará à outra parte sua intenção de dar início à arbitragem, por via postal ou por outro meio qualquer de comunicação, mediante comprovação de recebimento, convocando-a para, em dia, hora e local certos, firmar o compromisso arbitral.

Parágrafo único. Não comparecendo a parte convocada ou, comparecendo, recusar-se a firmar o compromisso arbitral, poderá a outra parte propor a demanda de que trata o art. 7º desta Lei, perante o órgão do Poder Judiciário a que, originariamente, tocaria o julgamento da causa.

Art. 7º Existindo cláusula compromissória e havendo resistência quanto à instituição da arbitragem, poderá a parte interessada requerer a citação da outra parte para comparecer em juízo a fim de lavrar-se o compromisso, designando o juiz audiência especial para tal fim.

§ 1º O autor indicará, com precisão, o objeto da arbitragem, instruindo o pedido com o documento que contiver a cláusula compromissória.

§ 2º Comparecendo as partes à audiência, o juiz tentará, previamente, a conciliação acerca do litígio. Não obtendo sucesso, tentará o juiz conduzir as partes à celebração, de comum acordo, do compromisso arbitral.

§ 3º Não concordando as partes sobre os termos do compromisso, decidirá o juiz, após ouvir o réu, sobre seu conteúdo, na própria audiência ou no prazo de dez dias, respeitadas as disposições da cláusula compromissória e atendendo ao disposto nos arts. 10 e 21, § 2º, desta Lei.

§ 4º Se a cláusula compromissória nada dispuser sobre a nomeação de árbitros, caberá ao juiz, ouvidas as partes, estatuir a respeito, podendo nomear árbitro único para a solução do litígio.

§ 5º A ausência do autor, sem justo motivo, à audiência designada para a lavratura do compromisso arbitral, importará a extinção do processo sem julgamento de mérito.

§ 6º Não comparecendo o réu à audiência, caberá ao juiz, ouvido o autor, estatuir a respeito do conteúdo do compromisso, nomeando árbitro único.

§ 7º A sentença que julgar procedente o pedido valerá como compromisso arbitral.

Art. 8º A cláusula compromissória é autônoma em relação ao contrato em que estiver inserta, de tal sorte que a nulidade deste não implica, necessariamente, a nulidade da cláusula compromissória.

Parágrafo único. Caberá ao árbitro decidir de ofício, ou por provocação das partes, as questões acerca da existência, validade e eficácia da convenção de arbitragem e do contrato que contenha a cláusula compromissória.

Art. 9º O compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial.

§ 1º O compromisso arbitral judicial celebrar-se-á por termo nos autos, perante o juízo ou tribunal, onde tem curso a demanda.

§ 2º O compromisso arbitral extrajudicial será celebrado por escrito particular, assinado por duas testemunhas, ou por instrumento público.

Art. 10. Constará, obrigatoriamente, do compromisso arbitral:

I - o nome, profissão, estado civil e domicílio das partes;

II - o nome, profissão e domicílio do árbitro, ou dos árbitros, ou, se for o caso, a identificação da entidade à qual as partes delegaram a indicação de árbitros;

III - a matéria que será objeto da arbitragem; e

IV - o lugar em que será proferida a sentença arbitral.

Art. 11. Poderá, ainda, o compromisso arbitral conter:

I - local, ou locais, onde se desenvolverá a arbitragem;

II - a autorização para que o árbitro ou os árbitros julguem por equidade, se assim for convencionado pelas partes;

III - o prazo para apresentação da sentença arbitral;

IV - a indicação da lei nacional ou das regras corporativas aplicáveis à arbitragem, quando assim convencionarem as partes;

V - a declaração da responsabilidade pelo pagamento dos honorários e das despesas com a arbitragem; e

VI - a fixação dos honorários do árbitro, ou dos árbitros.

Parágrafo único. Fixando as partes os honorários do árbitro, ou dos árbitros, no compromisso arbitral, este constituirá título executivo extrajudicial; não havendo tal estipulação, o árbitro requererá ao órgão do Poder Judiciário que seria competente para julgar, originariamente, a causa que os fixe por sentença.

Art. 12. Extingue-se o compromisso arbitral:

I - escusando-se qualquer dos árbitros, antes de aceitar a nomeação, desde que as partes tenham declarado, expressamente, não aceitar substituto;

II - falecendo ou ficando impossibilitado de dar seu voto algum dos árbitros, desde que as partes declarem, expressamente, não aceitar substituto; e

III - tendo expirado o prazo a que se refere o art. 11, inciso III, desde que a parte interessada tenha notificado o árbitro, ou o presidente do tribunal arbitral, concedendo-lhe o prazo de dez dias para a prolação e apresentação da sentença arbitral.

### Capítulo III - Dos Árbitros

Art. 13. Pode ser árbitro qualquer pessoa capaz e que tenha a confiança das partes.

§ 1º As partes nomearão um ou mais árbitros, sempre em número ímpar, podendo nomear, também, os respectivos suplentes.

§ 2º Quando as partes nomearem árbitros em número par, estes estão autorizados, desde logo, a nomear mais um árbitro. Não havendo acordo, requererão as partes ao órgão do

Poder Judiciário a que tocaria, originariamente, o julgamento da causa a nomeação do árbitro, aplicável, no que couber, o procedimento previsto no art. 7º desta Lei.

§ 3º As partes poderão, de comum acordo, estabelecer o processo de escolha dos árbitros, ou adotar as regras de um órgão arbitral institucional ou entidade especializada.

§ 4º Sendo nomeados vários árbitros, estes, por maioria, elegerão o presidente do tribunal arbitral. Não havendo consenso, será designado presidente o mais idoso.

§ 5º O árbitro ou o presidente do tribunal designará, se julgar conveniente, um secretário, que poderá ser um dos árbitros.

§ 6º No desempenho de sua função, o árbitro deverá proceder com imparcialidade, independência, competência, diligência e discrição.

§ 7º Poderá o árbitro ou o tribunal arbitral determinar às partes o adiantamento de verbas para despesas e diligências que julgar necessárias.

Art. 14. Estão impedidos de funcionar como árbitros as pessoas que tenham, com as partes ou com o litígio que lhes for submetido, algumas das relações que caracterizam os casos de impedimento ou suspeição de juízes, aplicando-se-lhes, no que couber, os mesmos deveres e responsabilidades, conforme previsto no Código de Processo Civil.

§ 1º As pessoas indicadas para funcionar como árbitro têm o dever de revelar, antes da aceitação da função, qualquer fato que denote dúvida justificada quanto à sua imparcialidade e independência.

§ 2º O árbitro somente poderá ser recusado por motivo ocorrido após sua nomeação. Poderá, entretanto, ser recusado por motivo anterior à sua nomeação, quando:

a) não for nomeado, diretamente, pela parte; ou

b) o motivo para a recusa do árbitro for conhecido posteriormente à sua nomeação.

Art. 15. A parte interessada em argüir a recusa do árbitro apresentará, nos termos do art. 20, a respectiva exceção, diretamente ao árbitro ou ao presidente do tribunal arbitral, deduzindo suas razões e apresentando as provas pertinentes.

Parágrafo único. Acolhida a exceção, será afastado o árbitro suspeito ou impedido, que será substituído, na forma do art. 16 desta Lei.

Art. 16. Se o árbitro escusar-se antes da aceitação da nomeação, ou, após a aceitação, vier a falecer, tornar-se impossibilitado para o exercício da função, ou for recusado, assumirá seu lugar o substituto indicado no compromisso, se houver.

§ 1º Não havendo substituto indicado para o árbitro, aplicar-se-ão as regras do órgão arbitral institucional ou entidade especializada, se as partes as tiverem invocado na convenção de arbitragem.

§ 2º Nada dispondo a convenção de arbitragem e não chegando as partes a um acordo sobre a nomeação do árbitro a ser substituído, procederá a parte interessada da forma prevista no art. 7º desta Lei, a menos que as partes tenham declarado, expressamente, na convenção de arbitragem, não aceitar substituto.

Art. 17. Os árbitros, quando no exercício de suas funções ou em razão delas, ficam equiparados aos funcionários públicos, para os efeitos da legislação penal.

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.

#### Capítulo IV - Do Procedimento Arbitral

Art. 19. Considera-se instituída a arbitragem quando aceita a nomeação pelo árbitro, se for único, ou por todos, se forem vários.

Parágrafo único. Instituída a arbitragem e entendendo o árbitro ou o tribunal arbitral que há necessidade de explicitar alguma questão disposta na convenção de arbitragem, será elaborado, juntamente com as partes, um adendo, firmado por todos, que passará a fazer parte integrante da convenção de arbitragem.

Art. 20. A parte que pretender argüir questões relativas à competência, suspeição ou impedimento do árbitro ou dos árbitros, bem como nulidade, invalidade ou ineficácia da convenção de arbitragem, deverá fazê-lo na primeira oportunidade que tiver de se manifestar, após a instituição da arbitragem.



§ 1º Acolhida a argüição de suspeição ou impedimento, será o árbitro substituído nos termos do art. 16 desta Lei, reconhecida a incompetência do árbitro ou do tribunal arbitral, bem como a nulidade, invalidade ou ineficácia da convenção de arbitragem, serão as partes remetidas ao órgão do Poder Judiciário competente para julgar a causa.

§ 2º Não sendo acolhida a argüição, terá normal prosseguimento a arbitragem, sem prejuízo de vir a ser examinada a decisão pelo órgão do Poder Judiciário competente, quando da eventual propositura da demanda de que trata o art. 33 desta Lei.

Art. 21. A arbitragem obedecerá ao procedimento estabelecido pelas partes na convenção de arbitragem, que poderá reportar-se às regras de um órgão arbitral institucional ou entidade especializada, facultando-se, ainda, às partes delegar ao próprio árbitro, ou ao tribunal arbitral, regular o procedimento.

§ 1º Não havendo estipulação acerca do procedimento, caberá ao árbitro ou ao tribunal arbitral discipliná-lo.

§ 2º Serão, sempre, respeitados no procedimento arbitral os princípios do contraditório, da igualdade das partes, da imparcialidade do árbitro e de seu livre convencimento.

§ 3º As partes poderão postular por intermédio de advogado, respeitada, sempre, a faculdade de designar quem as represente ou assista no procedimento arbitral.

§ 4º Competirá ao árbitro ou ao tribunal arbitral, no início do procedimento, tentar a conciliação das partes, aplicando-se, no que couber, o art. 28 desta Lei.

Art. 22. Poderá o árbitro ou o tribunal arbitral tomar o depoimento das partes, ouvir testemunhas e determinar a realização de perícias ou outras provas que julgar necessárias, mediante requerimento das partes ou de ofício.

§ 1º O depoimento das partes e das testemunhas será tomado em local, dia e hora previamente comunicados, por escrito, e reduzido a termo, assinado pelo depoente, ou a seu rogo, e pelos árbitros.

§ 2º Em caso de desatendimento, sem justa causa, da convocação para prestar depoimento pessoal, o árbitro ou o tribunal arbitral levará em consideração o comportamento da parte faltosa, ao proferir sua sentença; se a ausência for de

testemunha, nas mesmas circunstâncias, poderá o árbitro ou o presidente do tribunal arbitral requerer à autoridade judiciária que conduza a testemunha renitente, comprovando a existência da convenção de arbitragem.

§ 3º A revelia da parte não impedirá que seja proferida a sentença arbitral.

§ 4º Ressalvado o disposto no § 2º, havendo necessidade de medidas coercitivas ou cautelares, os árbitros poderão solicitá-las ao órgão do Poder Judiciário que seria, originariamente, competente para julgar a causa.

§ 5º Se, durante o procedimento arbitral, um árbitro vier a ser substituído fica a critério do substituto repetir as provas já produzidas.

#### Capítulo V - Da Sentença Arbitral

Art. 23. A sentença arbitral será proferida no prazo estipulado pelas partes. Nada tendo sido convencionado, o prazo para a apresentação da sentença é de seis meses, contado da instituição da arbitragem ou da substituição do árbitro.

Parágrafo único. As partes e os árbitros, de comum acordo, poderão prorrogar o prazo estipulado.

Art. 24. A decisão do árbitro ou dos árbitros será expressa em documento escrito.

§ 1º Quando forem vários os árbitros, a decisão será tomada por maioria. Se não houver acordo majoritário, prevalecerá o voto do presidente do tribunal arbitral.

§ 2º O árbitro que divergir da maioria poderá, querendo, declarar seu voto em separado.

Art. 25. Sobrevindo no curso da arbitragem controvérsia acerca de direitos indisponíveis e verificando-se que de sua existência, ou não, dependerá o julgamento, o árbitro ou o tribunal arbitral remeterá as partes à autoridade competente do Poder Judiciário, suspendendo o procedimento arbitral.

Parágrafo único. Resolvida a questão prejudicial e juntada aos autos a sentença ou acórdão transitados em julgado, terá normal seguimento a arbitragem.

Art. 26. São requisitos obrigatórios da sentença arbitral:

I - o relatório, que conterà os nomes das partes e um resumo do litígio;

II - os fundamentos da decisão, onde serão analisadas as questões de fato e de direito, mencionando-se, expressamente, se os árbitros julgaram por equidade;

III - o dispositivo, em que os árbitros resolverão as questões que lhes forem submetidas e estabelecerão o prazo para o cumprimento da decisão, se for o caso; e

IV - a data e o lugar em que foi proferida.

Parágrafo único. A sentença arbitral será assinada pelo árbitro ou por todos os árbitros. Caberá ao presidente do tribunal arbitral, na hipótese de um ou alguns dos árbitros não poder ou não querer assinar a sentença, certificar tal fato.

Art. 27. A sentença arbitral decidirá sobre a responsabilidade das partes acerca das custas e despesas com a arbitragem, bem como sobre verba decorrente de litigância de má-fé, se for o caso, respeitadas as disposições da convenção de arbitragem, se houver.

Art. 28. Se, no decurso da arbitragem, as partes chegarem a acordo quanto ao litígio, o árbitro ou o tribunal arbitral poderá, a pedido das partes, declarar tal fato mediante sentença arbitral, que conterà os requisitos do art. 26 desta Lei.

Art. 29. Proferida a sentença arbitral, dá-se por finda a arbitragem, devendo o árbitro, ou o presidente do tribunal arbitral, enviar cópia da decisão às partes, por via postal ou por outro meio qualquer de comunicação, mediante comprovação de recebimento, ou, ainda, entregando-a diretamente às partes, mediante recibo.

Art. 30. No prazo de cinco dias, a contar do recebimento da notificação ou da ciência pessoal da sentença arbitral, a parte interessada, mediante comunicação à outra parte, poderá solicitar ao árbitro ou ao tribunal arbitral que:

I - corrija qualquer erro material da sentença arbitral;

II - esclareça alguma obscuridade, dúvida ou contradição da sentença arbitral, ou se pronuncie sobre ponto omitido a respeito do qual devia manifestar-se a decisão.

Parágrafo único. O árbitro ou o tribunal arbitral decidirá, no prazo de dez dias, aditando a sentença arbitral e notificando as partes na forma do art. 29.

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.

Art. 32. É nula a sentença arbitral se:

- I - for nulo o compromisso;
- II - emanou de quem não podia ser árbitro;
- III - não contiver os requisitos do art. 26 desta Lei;
- IV - for proferida fora dos limites da convenção de arbitragem;
- V - não decidir todo o litígio submetido à arbitragem;
- VI - comprovado que foi proferida por prevaricação, concussão ou corrupção passiva;
- VII - proferida fora do prazo, respeitado o disposto no art. 12, inciso III, desta Lei; e
- VIII - forem desrespeitados os princípios de que trata o art. 21, § 2º, desta Lei.

Art. 33. A parte interessada poderá pleitear ao órgão do Poder Judiciário competente a decretação da nulidade da sentença arbitral, nos casos previstos nesta Lei.

§ 1º A demanda para a decretação de nulidade da sentença arbitral seguirá o procedimento comum, previsto no Código de Processo Civil, e deverá ser proposta no prazo de até noventa dias após o recebimento da notificação da sentença arbitral ou de seu aditamento.

§ 2º A sentença que julgar procedente o pedido:

- I - decretará a nulidade da sentença arbitral, nos casos do art. 32, incisos I, II, VI, VII e VIII;
- II - determinará que o árbitro ou o tribunal arbitral profira novo laudo, nas demais hipóteses.

§ 3º A decretação da nulidade da sentença arbitral também poderá ser argüida mediante ação de embargos do devedor, conforme o art. 741 e seguintes do Código de Processo Civil, se houver execução judicial.

Capítulo VI - Do Reconhecimento e Execução de Sentenças Arbitrais Estrangeiras

Art. 34. A sentença arbitral estrangeira será reconhecida ou executada no Brasil de conformidade com os tratados internacionais com eficácia no ordenamento interno e, na sua ausência, estritamente de acordo com os termos desta Lei.

Parágrafo único. Considera-se sentença arbitral estrangeira a que tenha sido proferida fora do território nacional.

Art. 35. Para ser reconhecida ou executada no Brasil, a sentença arbitral estrangeira está sujeita, unicamente, à homologação do Supremo Tribunal Federal.

Art. 36. Aplica-se à homologação para reconhecimento ou execução de sentença arbitral estrangeira, no que couber, o disposto nos arts. 483 e 484 do Código de Processo Civil.

Art. 37. A homologação de sentença arbitral estrangeira será requerida pela parte interessada, devendo a petição inicial conter as indicações da lei processual, conforme o art. 282 do Código de Processo Civil, e ser instruída, necessariamente, com:

I - o original da sentença arbitral ou uma cópia devidamente certificada, autenticada pelo consulado brasileiro e acompanhada de tradução oficial;

II - o original da convenção de arbitragem ou cópia devidamente certificada, acompanhada de tradução oficial.

Art. 38. Somente poderá ser negada a homologação para o reconhecimento ou execução de sentença arbitral estrangeira, quando o réu demonstrar que:

I - as partes na convenção de arbitragem eram incapazes;

II - a convenção de arbitragem não era válida segundo a lei à qual as partes a submeteram, ou, na falta de indicação, em virtude da lei do país onde a sentença arbitral foi proferida;

III - não foi notificado da designação do árbitro ou do procedimento de arbitragem, ou tenha sido violado o princípio do contraditório, impossibilitando a ampla defesa;

IV - a sentença arbitral foi proferida fora dos limites da convenção de arbitragem, e não foi possível separar a parte excedente daquela submetida à arbitragem;

V - a instituição da arbitragem não está de acordo com o compromisso arbitral ou cláusula compromissória;

VI - a sentença arbitral não se tenha, ainda, tornado obrigatória para as partes, tenha sido anulada, ou, ainda, tenha sido suspensa por órgão judicial do país onde a sentença arbitral for prolatada.

Art. 39. Também será denegada a homologação para o reconhecimento ou execução da sentença arbitral estrangeira, se o Supremo Tribunal Federal constatar que:

I - segundo a lei brasileira, o objeto do litígio não é suscetível de ser resolvido por arbitragem;

II - a decisão ofende a ordem pública nacional.

Parágrafo único. Não será considerada ofensa à ordem pública nacional a efetivação da citação da parte residente ou domiciliada no Brasil, nos moldes da convenção de arbitragem ou da lei processual do país onde se realizou a arbitragem, admitindo-se, inclusive, a citação postal com prova inequívoca de recebimento, desde que assegure à parte brasileira tempo hábil para o exercício do direito de defesa.

Art. 40. A denegação da homologação para reconhecimento ou execução de sentença arbitral estrangeira por vícios formais, não obsta que a parte interessada renove o pedido, uma vez sanados os vícios apresentados.

#### Capítulo VII - Disposições Finais

Art. 41. Os arts. 267, inciso VII; 301, inciso IX; e 584, inciso III, do Código de Processo Civil passam a ter a seguinte redação:

"Art. 267.....

VII - pela convenção de arbitragem;"

"Art. 301.....

IX - convenção de arbitragem;"

"Art. 584.....

III - a sentença arbitral e a sentença homologatória de transação ou de conciliação;"

Art. 42. O art. 520 do Código de Processo Civil passa a ter mais um inciso, com a seguinte redação:

"Art. 520.....

VI- julgar procedente o pedido de instituição de arbitragem."

Art. 43. Esta Lei entrará em vigor sessenta dias após a data de sua publicação.

Art. 44. Ficam revogados os arts. 1.037 a 1.048 da Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916, Código Civil Brasileiro; os arts. 101 e 1.072 a 1.102 da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973, Código de Processo Civil; e demais disposições em contrário.

Brasília, 23 de setembro de 1996; 175º da Independência e 108º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

*Nelson A. Jobim*

## **ANEXO II - LEI Nº 9.958, DE 12 DE JANEIRO DE 2000.**

Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte Título VI-A:

### "TÍTULO VI-A - DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes 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.

Art. 625-B. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:

I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional;

II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;

III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.

§ 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.



§ 2º O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa, afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.

Art. 625-C. A Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo.

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.

§ 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.

§ 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

§ 3º Em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no *caput* deste artigo, será a circunstância declarada na petição inicial da ação intentada perante a Justiça do Trabalho.

§ 4º Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de empresa e Comissão sindical, o interessado optará por uma delas para submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido.

Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

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

Art. 625-F. As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado.

Parágrafo único. Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração a que se refere o § 2º do art. 625-D.

Art. 625-G. O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F.

Art. 625-H. Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição."

Art. 2º O art. 876 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 876. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo." (NR)

Art. 3º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

"Art. 877-A. É competente para a execução de título executivo extrajudicial o juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria."

Art. 4º Esta Lei entra em vigor no prazo de noventa dias da data de sua publicação.

Brasília, 12 de janeiro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

*José Carlos Dias*

*Francisco Dornelles*



## ANEXO III - AVALIAÇÃO DA MONOGRAFIA PERANTE BANCA EXAMINADORA

<b>FICHA DE AVALIAÇÃO DE TRABALHO DE CURSO – MONOGRAFIA</b>		
Aluno: Vladimir Herculano Lobo		
Título: Especialista em Direito e Processo do Trabalho	Matrícula:	Período/Turma/Turno: 8/2007
Prof. Orientador: Wilson Roberto Theodoro Filho		
<b>CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO</b>		
Deve-se atribuir pontos de 0 a 10 para cada critério. A Nota corresponde à soma de todas os pontos.		
1. relevância jurídico-científica (0 – 10) pts.		
2. estruturação do trabalho (0 – 10) pts.		
3. delimitação temática e problematização (0 – 10) pts.		
4. fundamentação teórica (0 – 10) pts.		
5. organização lógica (0 – 10) pts.		
6. clareza e correção da linguagem (0 – 10) pts.		
7. bibliografia utilizada (0 – 10) pts.		
8. regras da ABNT – (0 – 10) pts.		
9. capacidade crítica – (0 – 10) pts.		
10. prova presencial – (0 – 10) pts.		
<b>Nota</b>		

Observações: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Brasília,        de        de 2009

\_\_\_\_\_  
 Membro da Banca