

# Outras formas extrajudiciais de solução dos conflitos coletivos de trabalho: a arbitragem, a mediação e as comissões de conciliação prévia<sup>1</sup>

Ângela Maria Konrath

## Meios extrajudiciais de solução dos conflitos coletivos

O antagonismo inerente às relações entre capital e trabalho colocam trabalhadores e empregadores em constante disputa de interesses pertinentes à melhoria das condições de vida dos trabalhadores e progressividade de resultados lucrativos da atividade econômica.

O aprisionamento da resolução dos conflitos na via judicial, com paradigma processual formatado para conflitos individuais, tem se mostrado insuficiente para dar resposta aos novos dilemas coletivos que surgem nas relações de trabalho contemporâneas, firmadas em tempos de metamorfose das questões sociais, na expressão de Robert Castel (1998).

Esse cenário desafia a busca de soluções que aprimorem o sistema processual e, alternativamente, superem a necessidade de intervenção judicial quando frustrada a negociação coletiva, ampliando, assim, as formas de pacificação dos conflitos por meio de mecanismos que contem com a participação direta ou indireta dos agentes envolvidos no processo decisório.

Conforme assinalado por Sarah Merçon-Vargas (2012), “na busca por resultados mais efetivos, a tendência de universalizar a tutela jurisdicional evidencia, de um lado, a urgência em se aprimorar a técnica processual e, de outro, a necessidade de se ampliar as formas de acesso à justiça, para além da técnica universal do processo estatal”.

Os meios extrajudiciais de solução dos conflitos coletivos de trabalho vêm justamente em resposta a essa necessidade de expansão democrática do processo decisório, com a participação direta dos integrantes das relações em conflito, seja na escolha de quem irá julgar (árbitro), seja construindo conjuntamente a solução para o caso concreto (mediação e conciliação).

---

1 KONRATH, Ângela Maria. **Outras formas extrajudiciais de solução dos conflitos coletivos de trabalho: a arbitragem, a mediação e as comissões de conciliação prévia** [material didático]. Design Instrucional: Rafael da Cunha Lara. Revisão: Diane Dal Mago. Diagramação: Frederico Trilha. Palhoça: UnisulVirtual, 2014..

Os principais benefícios da utilização de métodos extrajudiciais de solução dos conflitos residem na participação das partes no processo decisório ou na escolha do árbitro, na celeridade da solução do conflito, no baixo custo dos métodos autocompositivos e arbitrais frente ao custo do processo judicial.

Trata-se de olhar o sistema de acesso à justiça para além da restrita ótica da prestação jurisdicional pelo Estado-juiz.

No Direito Coletivo do Trabalho, além da negociação coletiva que expressa forma autônoma por excelência, outros meios extrajudiciais se apresentam como alternativa à solução dos conflitos coletivos de trabalho, a exemplo da arbitragem e da mediação, referendadas na Lei n. 10.101/2000, que serão abordadas neste texto, sem esquecer os compromissos de ajuste de conduta, firmados perante o Ministério Público do Trabalho, como resultado eficaz de negociações entabuladas com empresas e sindicatos.

As Comissões de Conciliação Prévia constituem-se em método extrajudicial para solução dos conflitos individuais de trabalho, a teor do disposto no art. 625-A da CLT, não sendo, por isso, focadas neste estudo que é direcionado à solução dos conflitos coletivos.

## Arbitragem

O art. 114, parágrafo 1º, da Constituição da República estabelece: “Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”.

O texto constitucional deixa clara a preferência do constituinte pela negociação coletiva, justamente pelo conteúdo de conformação social que a solução encontrada pelas próprias partes detêm.

A arbitragem é proposta como caminho alternativo, quando frustrada a negociação coletiva, a fim de evitar o ajuizamento do dissídio coletivo (CRFB, art. 114, § 2º).

No Brasil, a arbitragem é uma faculdade colocada às partes, não tendo cunho obrigatório.

Admite-se amplamente a arbitragem nos conflitos coletivos de natureza econômica. Já quanto aos conflitos coletivos de natureza jurídica, tem-se a aplicação restrita aos direitos disponíveis. Refiro decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2009):

Não há dúvidas, diante da expressa previsão constitucional (artigo 114, parágrafos 1º e 2º), de que a arbitragem é aplicável na esfera do Direito Coletivo do Trabalho. O instituto encontra, nesse universo, a atuação das partes em conflito valorizada pelo agregamento sindical. Na esfera do Direito Individual do Trabalho, contudo, outro será o ambiente: aqui, os partícipes da relação de emprego, empregados e empregadores, em regra, não dispõem de igual poder para manifestação da própria vontade, ressaltando a hipossuficiência do trabalhador, bastante destacada quando se divisam em conjunção a globalização e o tempo de crise, afirma Bresciani em seu voto.

Vale destacar que a doutrina e a jurisprudência são refratárias ao cabimento da arbitragem em dissídios individuais, dado o princípio protetivo em sua vertente irrenunciabilidade que cerca o Direito Individual do Trabalho.

Transcrevo decisão do Tribunal Superior do Trabalho neste sentido (TST, 2012):

Para os ministros integrantes da Oitava Turma, a impossibilidade de aplicação da Lei da arbitragem ( n° 9.307/96) nas relações trabalhistas não mais suscita discussões nesta Corte Superior. Ela prevê no seu artigo 1º, que as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

Mas a norma legal não incide nas relações de emprego, pois versa apenas sobre direitos patrimoniais disponíveis. Para a jurisprudência da Corte Superior, os direitos trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis, na medida em que se considera a ausência de equilíbrio na relação entre empregado e empregador. Segundo o ensinamento do ministro Maurício Godinho - citado no acórdão -, a arbitragem “é instituto pertinente e recomendável para outros campos normativos – Direito Empresarial, Civil, Internacional, etc. –, em que há razoável equivalência de poder entre as partes envolvidas, mostrando-se, contudo, sem adequação, segurança, proporcionalidade e razoabilidade, além de conveniência, no que diz respeito ao âmbito das relações individuais laborativas.

A arbitragem está regulada pela Lei n. 9.307/96.

Na arbitragem, as partes escolhem o árbitro que irá decidir o conflito, segundo o que for estabelecido na convenção de arbitragem. Pelo compromisso arbitral, as partes assumem o compromisso de se submeterem à decisão do árbitro – figura de rarefeita utilização pelas partes, dados os efeitos de decisão irrecorrível que revestem o laudo arbitral.

A arbitragem é o método de solução extrajudicial mais próximo da jurisdição, porque a decisão é dada por um terceiro e não resulta de concessões entre as partes.

## Mediação

A mediação caracteriza-se como uma intervenção autocompositiva: a decisão é das próprias partes, que para isso contam com o auxílio de um terceiro, denominado mediador, que irá auxiliá-las na composição do conflito.

Na definição de Inês Sleiman Molina Jazzar (2008) “o desenvolvimento da mediação em todos os campos da vida social não deve ser apresentado apenas como uma alternativa ao Judiciário e sim um novo modelo de regulação social, que prioriza a reconstrução das relações futuras e o respeito às suas necessidades específicas”.

Prática mais utilizada do que a arbitragem, a mediação tem como expoentes no papel de mediador o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho.

O mediador atua apenas quando há consenso entre as partes e nos limites traçados por elas. Avalia o conflito, apresenta sugestões e encoraja o papel decisório pelas partes.

Em 2007, o Ministério do Trabalho editou a Portaria 282, implantando o sistema de negociações coletivas via mediador.

Apesar desta disciplina detalhada pelo Ministério do Trabalho, o processo de mediação é bastante informal e conta substancialmente com a boa vontade das partes em participarem da mediação.

A decisão resulta do consenso entre as partes e nisso reside o caráter autocompositivo desse instituto.

Não obstante a promoção contemporânea dos métodos extrajudiciais de solução dos conflitos, a realidade jus coletiva mostra a rarefeita utilização pelas partes do mecanismo de arbitragem, assim como também são de pouca efetividade as Comissões de Conciliação Prévia nas lides individuais.

Aliás, essa é uma característica latente nas mais diversas áreas do direito brasileiro. Avançam as composições via mediação, despontando neste cenário a atuação do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho no papel de mediadores, embora esses agentes não esgotem a possibilidade das partes escolherem outro mediador de sua preferência.

Prevalece, em seu espaço de excelência, a negociação coletiva, como primor democrático na resolução dos conflitos coletivos de trabalho.

## Referências

- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. Petrópolis: Vozes, 1998.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr.
- FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito. **Direito Sindical**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2012.
- JAZZAR, Inês Sleiman Molina. **Mediação e conflitos coletivos de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.
- MERÇON-VARGAS, Sarah. **Meios alternativos na resolução de conflitos de interesses transindividuais**. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2012.
- TST – Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/busca-de-noticias?p\\_p\\_id=buscanoticia\\_WAR\\_buscanoticiasportlet\\_INSTANCE\\_xl8Y&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_count=2%20&advanced-search-display=yes%20&articleId=287648%20&version=1.0%20&groupId=10157%20&entryClassPK=287650](http://www.tst.jus.br/busca-de-noticias?p_p_id=buscanoticia_WAR_buscanoticiasportlet_INSTANCE_xl8Y&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=2%20&advanced-search-display=yes%20&articleId=287648%20&version=1.0%20&groupId=10157%20&entryClassPK=287650)>. Acesso em: 14 maio 2014.
- TST – Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/busca-de-noticias?p\\_p\\_id=buscanoticia\\_WAR\\_buscanoticiasportlet\\_INSTANCE\\_xl8Y&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_count=2%20&advanced-search-display=yes%20&articleId=3295485%20&version=1.0%20&groupId=10157%20&entryClassPK=3295487](http://www.tst.jus.br/busca-de-noticias?p_p_id=buscanoticia_WAR_buscanoticiasportlet_INSTANCE_xl8Y&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=2%20&advanced-search-display=yes%20&articleId=3295485%20&version=1.0%20&groupId=10157%20&entryClassPK=3295487)>. Acesso em: 14 maio 2014.

