

AS RESOLUÇÕES DE CONFLITOS FRENTE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA VIGENTE

João Pedro Vieira Farah¹

RESUMO

O presente trabalho tem o escopo de apresentar as posições jurídicas pertinentes aos meios utilizados para resolução de conflitos na seara trabalhista brasileira perante o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e a atual posição doutrinária e jurisprudencial quanto ao tema.

Palavras-chave: Direito; Trabalho; Conflitos;

ABSTRACT

This paper aims to present the legal positions regarding the means used for conflict resolution in the Brazilian labor sector in light of the provisions of the Consolidation of Labor Laws and the current doctrinal and jurisprudential stance on the subject.

Keywords: Law; Work; Conflicts.

1. INTRODUÇÃO

Os meios encontrados para solução de conflitos alternativos foram sendo desenvolvidos passo a passo conforme as necessidades da sociedade, podendo ser caracterizadas como auto compositivas e

¹ Mestrando em Direitos Coletivos e Cidadania na Universidade de Ribeirão Preto. Graduado em Direito na Universidade de Ribeirão Preto E-mail: jpvfarah@hotmail.com

heterocompositivas. As de natureza auto compositivas "são aquelas em que as próprias partes interessadas, com ou sem a colaboração de um terceiro, encontram, através de um consenso, uma maneira de resolver o problema. Já, as heterocompositivas, "o conflito é administrado por um terceiro, escolhido ou não pelos litigantes, que detém o poder de decidir, sendo a referida decisão vinculativa em relação às partes."

2. OS CONFLITOS NA SEARA TRABALHISTA

A princípio para discorrer sobre o tema deve-se apresentar as diferenças entre os termos conflito, controvérsia e dissídio. O primeiro é alvo da sociologia, normalmente, não tendo relação com o mundo jurídico; já o segundo refere-se a um conflito que está em fase de negociação entre as partes para solucioná-lo, como ocorre com a convenção de acordo coletivo; por último, o dissídio é um conflito baseado nas condições de trabalho que configura-se na fase jurisdicional. Sendo determinado como individual entre o empregado e o empregado, ou coletivo, observado entre o sindicato de empregados e o sindicato de empregadores.

Os conflitos podem ocorrer em decorrência de determinados direitos ou de interesse econômicos, como nos casos de aumento de salário e garantia de emprego. Tais questões podem ter aspectos declaratórios, a fim de determinar ou não a relação jurídica; constitutivos, criando, extinguindo ou modificando o direito, ou condenatórios expondo a respeito da obrigação de dar, fazer ou de não fazer.

As formas de solução dos conflitos trabalhistas aceitas na legislação brasileira é a autodefesa, em que uma das partes impõe a solução do conflito à outra, no entanto, enquanto uma não ceder, o conflito não se resolve, como ocorre nas greves; autocomposição, as partes chegam a solução do conflito, sem intervenção de terceiros, seja pela renúncia ou por concessões recíprocas, exemplos são os acordos coletivos e convenções coletivas; heterocomposição, caracterizada por meios em que necessitam da intervenção do terceiro para solução do conflito, como a mediação em que um terceiro, seja um superintendente (art. 616, par. 1º, CLT) ou uma comissão de mediadores (lei nº 9958/2000), irá utilizar da persuasão para propor às partes sugestões para dirimir o conflito; e a arbitragem disciplinada pela lei nº 9307/96, em que as partes podem delegar um árbitro para julgar o direito, exemplos de utilização: participação nos lucros, conflitos nos portos (lei 12915/13), lei de desporto 9615/93 e LC 75/93.

A Constituição Federal prevê a possibilidade, em seu artigo nº 114, parágrafo 1º e 2º, CF, por indicação conjunta das partes, da atuação de um árbitro para dirimir conflitos trabalhistas em dissídios sejam individuais ou coletivos, e não sendo possível, ficará a cargo da justiça do trabalho.

A arbitragem é uma alternativa as demandas judiciais, sendo dotada de celeridade, por ser conduzido por especialista no assunto tratado, sigilo, caso solicitado pelas partes, não incidindo custos de honorários sucumbenciais recíprocos como previsto no processo trabalhista, e a questão de menor despendido de tempo.

A arbitragem pode ser realizada por cláusula compromissória existente no contrato de trabalho, em que prevê, em caso de conflito, que os mesmos sejam resolvidos em juízo arbitral, e não do Poder Judiciário, sob pena de extinguir o processo judicial sem que o mérito seja analisado, conforme versa o artigo 337 do Código de Processo Civil), exceto se houver comprovação de vício na pactuação da cláusula, o qual, logicamente, implica sua anulação; ou pelo compromisso arbitral em que as partes, após a ocorrência de determinado conflito, convencionam em acionar um ou mais árbitros na tentativa de resolvê-lo.

As diretrizes da Lei nº 9.907/96 dispõe sobre os requisitos para composição arbitral, como a capacidade dos agentes participantes, a condição de existência de direitos patrimoniais disponíveis como objeto, documento que contenha a concordância das partes para instituir o procedimento arbitral, entre outros.

Vale ressaltar que com a vigência da reforma trabalhista, os empregados com remuneração maior que o dobro do teto do Regime Geral de Previdência Social, não será obrigatório que haja a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem, desde que seja por iniciativa própria ou concordância expressa entre as partes, nos termos previstos na Lei nº 9.307/1996 (Lei de Arbitragem).

A sentença arbitral proferida pelo árbitro responsável tem natureza de título executivo judicial, conforme disposto no artigo 475-N, IV, do Código de Processo Civil, podendo ser cumprida de ofício ou executada no juízo competente, não necessita de homologação judicial, devendo ser proferida dentro de seis meses, não sendo possível recorrer desta, nem propor ação rescisória, apenas ação anulatória, se comprovado a inobservância ao dispositivo legal. Nesse sentido foi o entendimento do Superior Tribunal de Justiça:

PREVIDENCIÁRIO. PROCESSO CIVIL. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. SENTENÇA ARBITRAL TRABALHISTA. VALIDADE. LEVANTAMENTO DO SEGURO - DESEMPREGO. OMISSÃO. INOCORRÊNCIA.[..] I - O voto condutor do v. acórdão embargado, repisando os fundamentos expostos pela decisão monocrática, apreciou a questão suscitada pelo embargante com absoluta clareza, tendo firmado posição no sentido de que o art. 477, § 1º, da CTL não pode ser interpretado de forma a causar prejuízo ao empregado, de modo que a sentença arbitral, mesmo sem a homologação do respectivo sindicato ou de representante do Ministério do Trabalho, possui a mesma validade e

eficácia de uma decisão proferida pelos órgãos do Poder Judiciário, permitindo, assim, o levantamento do seguro - desemprego. II - Não há omissão a ser suprida, apenas o que deseja o embargante é o novo julgamento da causa, o que não é possível em sede de embargos de declaração. [...] (STJ - AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL Nº 939.553 - SP - 2016/0163651-8)

O procedimento arbitral não permitia, antes da reforma trabalhista, a utilização deste meio para resolução de dissídios individuais, sob o argumento da irrenunciabilidade dos direitos dos trabalhadores. No entanto, a questão tem sido aceita nos tribunais, já que não há expressa vedação legal para realizar a arbitragem na seara trabalhista em dissídios individuais, até porque a arbitragem é autorizada de forma infraconstitucional.

RECURSO DE REVISTA - DISSÍDIO INDIVIDUAL - SENTENÇA ARBITRAL - EFEITOS - EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO - ART. 267, VII, DO CPC. I - É certo que o art. 1º da Lei nº 9.307/96 estabelece ser a arbitragem meio adequado para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Sucede que a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas não é absoluta. Possui relevo no ato da contratação do trabalhador e durante vigência do pacto laboral, momentos em que o empregado ostenta nítida posição de desvantagem, valendo salientar que o são normalmente os direitos relacionados à higiene, segurança e medicina do trabalho, não o sendo, em regra, os demais, por conta da sua expressão meramente patrimonial. Após a extinção do contrato de trabalho, a vulnerabilidade e hipossuficiência justificadora da proteção que a lei em princípio outorga ao trabalhador na vigência do contrato, implica, doravante, a sua disponibilidade, na medida em que a dependência e subordinação que singularizam a relação empregatícia deixam de existir. II - O artigo 114, § 1º, da Constituição não proíbe o Juízo de arbitragem fora do âmbito dos dissídios coletivos. Apenas incentiva a aplicação do instituto nesta modalidade de litígio, o que não significa que sua utilização seja infensa à composição das contendas individuais. III - Para que seja consentida no âmbito das relações trabalhistas, a opção pela via arbitral deve ocorrer em clima de absoluta e ampla liberdade, ou seja, após a extinção do contrato de trabalho e à míngua de vício de consentimento. IV - Caso em que a opção pelo Juízo arbitral ocorreu de forma espontânea e após a dissolução do vínculo, à míngua de vício de consentimento ou irregularidade quanto à observância do rito da Lei nº 9.307/96. Irradiação dos efeitos da sentença arbitral. Extinção do processo sem resolução do mérito (artigo 267, VII, do CPC), em relação aos pleitos contemplados na sentença arbitral. MULTA PREVISTA EM INSTRUMENTO COLETIVO - AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO DE CLÁUSULA NORMATIVA ESPECÍFICA - MATÉRIA FÁTICA - SUMULA Nº 126 DO TST. I

- A base fática da controvérsia não pode ser revolvida pelo TST (Súmula nº 126). A este órgão incumbe apenas a conclusão jurídica dela resultante, ou seja, examinar se os fatos lançados no acórdão impugnado tiveram o correto enquadramento jurídico. PARTE DETENTORA DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA - HONORÁRIOS PERICIAIS - ISENÇÃO. I - A exegese dos artigos 14 da Lei nº 5.584/70 e 3º, V, e 6º da Lei nº 1.060/50 garante ao destinatário da justiça gratuita a isenção de todas as despesas processuais, aí incluídos os honorários periciais. II - Recurso conhecido e provido. (TST - RR: 1799006620045050024 179900-66.2004.5.05.0024, Relator: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 03/06/2009, 4ª Turma, Data de Publicação: 19/06/2009)

Portanto, se o procedimento de arbitragem for seguido corretamente e em observância ao disposto na à Lei de Arbitragem, não deve ocorrer óbice concernente a sua de natureza constitucional e/ou infraconstitucional, devendo ser conferida plena eficácia à sentença arbitral pela Justiça do Trabalho.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As práticas alternativas de resolução de conflitos têm ganhado grande repercussão e aderência na seara trabalhista, já que conferiram maior segurança às partes e agilidade para solucionar os conflitos, após a criação das leis de incentivo, a exemplo da Lei de Arbitragem, da Lei de Mediação e a vigência da reforma trabalhista. O objetivo principal das constantes mudanças na legislação trabalhista é a diminuição das demandas judiciais ao visar que os conflitos se resolvam pela composição.

Com base nas discussões e argumentos aqui apresentados, verifica-se que o trabalho analisou doutrinariamente a questão proposta, uma vez que previstas em nosso ordenamento jurídico, de acordo com o tratamento conferido pela Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho e a análise da doutrina pátria.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 29 de abril de 2021.

_____. **Lei nº 10.243/2001. Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em 29 de abril de 2021.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA: RR 179900 66.2004.5.05.0024 179900-66.2004.5.05.0024.** Disponível <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4311908/recurso-de-revista-rr-1799006620045050024-179900-6620045050024> Acesso em 29 de abril de 2021. em:
<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4311908/recurso-de-revista-rr-1799006620045050024-179900-6620045050024> Acesso em 29 de abril de 2021.

_____. **Superior Tribunal de Justiça STJ - AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL: AREsp 0005409-74.2010.4.03.6114 SP 2016/0163651-8.** Disponível em:
<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/577524267/agravo-em-recurso-especial-aresp-939553-sp-2016-0163651-8/decisao-monocratica-577524277> Acesso em 29 de abril de 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28. ed. - São Paulo: Adas, 2012

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho esquematizado.** Disponível em:
<https://georgenunes.files.wordpress.com/2018/11/Direito-do-Trabalho-Esquemalizado-Carla-Tereza-Martins-Romar-2018.pdf> Acesso em 29 de abril de 2021.

SAAD, EDUARDO GABRIEL. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada.** Disponível em:
<http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5777.pdf> Acesso em 29 de abril de 2021.

Artigo recebido: 15.08.2025

Artigo publicado em: 30.12.2025