

## A ARBITRAGEM NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS INDIVIDUAIS E COLETIVOS

### ARBITRATION IN RESOLVING CONFLICTS OF INDIVIDUAL AND COLLECTIVE LABOR

Alexandre Rodrigues de Oliveira<sup>1</sup>

#### RESUMO

O presente estudo pretende analisar o instituto da arbitragem, nos moldes em que foi instituído pela Lei nº 9.307 de 1966, assim como suas vantagens, requisitos, princípios e aplicabilidade na solução de conflitos individuais e coletivos na seara trabalhista, atentando-se aos limites impostos pela legislação trabalhista a serem observados pela sentença arbitral frente à garantia mínima estabelecida pela legislação pátria e o reconhecimento da validade de quitação de verbas descritas na decisão a fim de se evitar o locupletamento indevido da parte que, após valer-se do procedimento arbitral, busca no judiciário sua nulidade com escopo de obter maior vantagem pecuniária.

Palavras-chave: Arbitragem. Solução. Conflitos. Trabalhista.

#### ABSTRACT

This study aims to analyze the institution of arbitration in the manner in which it was established by Law No. 9,307 of 1966 as well as its advantages, requirements, principles and applicability in solving individual and collective disputes in labor harvest, paying attention to the limits imposed by labor law to be observed by the arbitration award against the minimum guarantee established by legislation homeland and recognize the validity of settlement of funds described in the decision in order to prevent undue locupletamento part that after to avail himself of the arbitral proceedings, the search their legal nullity for purposes of raising greater pecuniary advantage.

Keywords: Arbitration. Solution. Conflicts. Labour.

## 1 INTRODUÇÃO

Instituída pela Lei nº 9.307 de 1996, a arbitragem é, no dizer de BARBOSA (2003, p. 253) meio extrajudicial de resolução de controvérsias no qual as partes outorgam a um terceiro, neutro e imparcial, o poder de decidir de maneira coercitiva problemas já surgidos ou que possam surgir de uma determinada relação jurídica.

---

<sup>1</sup> Mestrando em Direito Difuso e Coletivo pela UNAERP – Universidade de Ribeirão Preto/MG.

**I CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA**  
**UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO**

---

O procedimento arbitral possui vistosas vantagens, como a possibilidade de escolha do árbitro ou órgão de arbitragem responsável por decidir a demanda, situação em que as partes poderão buscar alguém que detenha conhecimentos técnicos específicos sobre o objeto do litígio e na qual depositam inteira confiança em sua imparcialidade e capacidade para dirimir o conflito.

Também mostra-se vantajoso o procedimento arbitral quando avaliado sob a ótica da celeridade na solução do conflito.

Isso porque evidente que o árbitro que detenha amplo conhecimento técnico sobre o objeto da demanda está apto a decidir com maior rapidez a demanda e em razão de as partes poderem escolher o procedimento que pretendem percorrer, permitindo maior simplificação ou eliminação de certos atos processuais, aliada à irrecorribilidade das decisões arbitrais, ou recorribilidade à uma câmara também à escolha das partes e que, portanto, também deterá conhecimentos amplos sobre a questão.

A confidencialidade, regra no procedimento arbitral ao passo que o processo judicial é público, salvo pouquíssimas hipóteses, é fator que atrai os demandantes ao procedimento arbitral por não expor ao público as demandas onde tem figurado, evitando-se assim possíveis especulações que possam importar em mácula em sua reputação.

Outra questão vantajosa na escolha do procedimento arbitral é a possibilidade de as partes escolherem, além do procedimento, também o direito material aplicável.

Tal possibilidade, exposta na convenção arbitral, possibilita ao árbitro proferir sentença fundamentadas em equidade, princípios gerais de direito, usos e costumes e na própria lei do mercado.

Necessário registrar que, nestes casos, as regras estabelecidas pelas partes não devem contrariar o respeito à ordem pública e os bons costumes do sistema jurídico.

## **2 APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS COLETIVOS E INDIVIDUAIS**

Encontra a arbitragem, no meio trabalhista, diversas resistências, sob o argumento de que sua utilização, nesta seara, albergaria direitos considerados indisponíveis, confrontando, assim, com disposição legal inserida na própria Lei nº 9.307/96.

Na solução de conflitos coletivos, tem-se que a utilização da arbitragem encontra permissivo nos parágrafos 1º e 2º do Art 114 da CF/88 que estabelece que frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros e que recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à

**I CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA**  
**UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO**

---

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.

Também as instituições tem buscado meios na arbitragem um meio de solução de conflitos, como no caso da Resolução nº 59/99 da Procuradora Regional do Trabalho da 7ª Região esboçada na Resolução nº 44/99 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho.

Já na busca de soluções para conflitos trabalhistas individuais a utilização da arbitragem encontra diversas resistências.

É que a Lei nº 9.307/1996, ao estabelecer a arbitragem como medida extrajudicial de solução de conflitos, estabeleceu em seu art 1º que sua atuação se limitará aos casos em que discute-se direitos patrimoniais disponíveis.

Em razão do princípio protetivo que informa o direito individual do trabalho, aliado à ausência de equilíbrio entre as partes litigantes, são os direitos trabalhistas indisponíveis e irrenunciáveis.

Leciona PEREIRA (2010): “Como se sabe, a raiz dos direitos trabalhistas está calcada no princípio da indisponibilidade, ‘que imanta de invalidade qualquer renúncia ou mesmo transação lesiva operada pelo empregado ao longo do contrato.”

A respeito do “Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas”, assim destaca Mauricio Godinho Delgado:

“A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar a efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial.” (DELGADO, 2002, P 196/197).

De onde se percebe que não se mostra adequada a solução de conflito individual trabalhista por meio da arbitragem.

Contudo, têm os operadores do direito encontrado solução a fim de não onerar, ou locupletar, as partes que buscam na arbitragem a solução do conflito trabalhista individual.

O Legislador tratou da matéria, instituindo as Comissões de Conciliação é que o legislador pátrio tratou de matéria semelhante, inserindo-a na CLT por meio da Lei 9.958/00, que trata das Câmaras de Conciliação Prévia.

Com denominação e contornos jurídicos distintos, o texto contido nos arts 625-A a 625-H tratam, inclusive, da quitação, cuja eficácia liberatória é restrita aos valores expressamente

**I CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA**  
**UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO**

---

discriminados no termo de acordo (art. 625-E, parágrafo único, da CLT).

De sorte que, mesmo se não considerada a sentença arbitral como solução de conflito trabalhista individual, os valores ali quitados deverão ser considerados quando da avaliação judicial, não se acumulando com as demais verbas deferidas pela Justiça Especializada, sob pena de evidente locupletamento indevido da parte reclamante.

### **3 DOS LIMITES IMPOSTOS À ARBITRAGEM NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS COLETIVOS**

Necessário aventar que a sentença arbitral, quando eleito meio extra-judicial de solução de conflitos trabalhistas, possui limites claros.

É que a CF/88 reconhece a validade das normas coletivas negociadas, como determina o art 7º inciso XXVI, contudo, não é qualquer norma coletiva que deve ser validada, uma vez que a norma legal não apoia composição coletiva que tenha por escopo a diminuição das garantias mínimas previstas em lei.

De sorte que mesmo a sentença arbitral não terá validade se originada de conflito coletivo, que limite aplicação de direitos sociais inseridos no art. 7º da Constituição Federal e legislação ordinária.

Ainda que admitida como forma de solução de conflito coletivo de trabalho (§ 1º do art. 114 da Constituição Federal), a sentença arbitral daí originada se submete aos mesmos limites a que estão submetidos os sindicatos convenientes, não lhe sendo possível dispor acerca de direitos considerados garantias mínimas do trabalhador, como no caso das disposições pertinentes à jornada de trabalho e respectiva remuneração do labor extraordinário.

### **4 CONCLUSÃO**

Em que pese a arbitragem ser reconhecida como meio eficaz de solução de conflito, na seara trabalhista sua aplicação restringe-se à solução de conflitos coletivos, dada a flagrante indisponibilidade dos direitos individuais dos trabalhadores.

A indisponibilidade de direitos trabalhistas individuais não é óbice ao reconhecimento de quitação dos valores consignados no laudo arbitral, por aplicação das disposições contidas nos Arts 625-A a 625-H da CLT, com escopo de se evitar o locupletamento indevido do litigante.

Mesmo na solução de conflitos coletivos, o laudo arbitral deverá observar as disposições

**I CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA**  
**UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO**

---

contidas no Art 7º da CF/88, não sendo válida a decisão que opta pela diminuição dos direitos mínimos estabelecidos pela Carta Maior e legislações ordinárias correlatas.

### REFERÊNCIAS

BARBOSA, Ivan Machado. Fórum de múltiplas portas: uma proposta de aprimoramento processual. In: AZEVEDO, André Gomma de (org.). **Estudos em arbitragem, mediação e negociação**. v. 2. Brasília, DF: Grupo de Pesquisa, 2003.

Conselho Nacional de Justiça. Disponível em:  
<[http://www.cnj.jus.br//images/atos\\_normativos/resolucao/resolucao\\_125\\_29112010\\_11102012185544.pdf](http://www.cnj.jus.br//images/atos_normativos/resolucao/resolucao_125_29112010_11102012185544.pdf)>.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista. **Solução extrajudicial do conflito trabalhista**: um destaque para o problema da Comissão de Conciliação Prévia. Disponível em:  
<<http://www.ioonlinejuridico.com.br>>. Acesso em: 25 abr. 2010.

Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região. Disponível em:  
<[http://www.prt7.mpt.gov.br/publ\\_port\\_administracao.htm](http://www.prt7.mpt.gov.br/publ_port_administracao.htm)>.

SILVA, Paula Costa e. O acesso ao sistema judicial e os meios alternativos de resolução de controvérsias: alternatividade efectiva e complementariedade. **Revista de Processo**, São Paulo, n. 158, 2008.