

**Maria Paulo Rebelo**

# **NEGÓCIOS PROCESSUAIS TRABALHISTAS**

**2021**

 **EDITORA**  
*Jus*PODIVM  
[www.editorajuspodivm.com.br](http://www.editorajuspodivm.com.br)

## A DISCUSSÃO EM TORNO DA ARBITRAGEM INDIVIDUAL TRABALHISTA: UM PRESSUPOSTO PARA O REFORÇO DA AUTONOMIA DO TRABALHADOR NO PROCESSO

---

### 4.1. INTRODUÇÃO: O DEBATE SOBRE A ADMISSIBILIDADE DA ARBITRAGEM INDIVIDUAL TRABALHISTA – O MESMO CE- TICISMO À NEGOCIAÇÃO PROCESSUAL

Há décadas que se tem debatido na jurisprudência e doutrina trabalhista o problema da admissibilidade da arbitragem como meio alternativo de resolução de disputas laborais *individuais*. O histórico de debates sobre a matéria reserva a pertinência deste capítulo para uma série de propósitos.

Desde logo, perceber que a importância da arbitragem trabalhista cresceu muito com a progressiva obstrução da Justiça do Trabalho, como forma de dar vazão à exponencial sobrecarga que tem vindo a conhecer nas últimas décadas, sobretudo após a EC 45/04, e como esse enquadramento fático também pode favorecer a atração por mecanismos processuais que introduzam flexibilização processual. Por outro lado, a Reforma Trabalhista também aqui assume uma importância que não pode ser desconsiderada, já que consolidou de forma expressa a admissibilidade da convenção de arbitragem (*negócio processual*) para certo tipo de trabalhadores; colocação que importa um posicionamento do intérprete e a extração de um argumento útil para a leitura sobre a admissibilidade de outras convenções atípicas.

No mais, e realmente importante, é perceber que a discussão que se trava acerca da admissibilidade ou não da arbitragem individual no Direito do Trabalho é um problema *paralelo* àquele que agora se levanta sobre a possibilidade do art. 190 do CPC migrar para o processo do trabalho. Com efeito, os mesmos problemas de indisponibilidade do crédito salarial e da manifesta vulnerabilidade do trabalhador que obstaram, por muito tempo,

à admissibilidade pacífica da arbitragem naquele palco elevam-se agora, e mais uma vez, para atrapalhar a plena aplicação da negociação processual atípica pelo trabalhador. A *convenção de arbitragem laboral individual*, por representar negócio jurídico processual e já ter sido objeto de ricos debates jurídicos, merece aqui um espaço de destaque na nossa análise. A superação que progressivamente tem sido feita à inadmissibilidade deste mecanismo alternativo de resolução de disputas para solucionar litígios laborais individuais é, no mínimo, princípio de argumento que a tese da admissibilidade da negociação processual tem que tomar.

#### 4.2. ENQUADRAMENTO LEGISLATIVO DA ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO

A arbitragem é meio alternativo de resolução de litígios, considerado o fato de que o terceiro escolhido pelas partes para dirimir e compor definitivamente o conflito não pertence ao Estado. Independentemente de saber se a arbitragem tem, ou não, natureza jurisdicional<sup>1</sup>, a verdade é que ela não põe em causa os princípios constitucionais do acesso à justiça, inafastabilidade da jurisdição e do juiz natural, já que se assume como um procedimento facultativo e qualquer nulidade que dele decorra é sempre passível de discussão jurisdicional.

As partes podem submeter o seu litígio à arbitragem por duas formas: *compromisso arbitral* e *cláusula compromissória*, consoante o litígio seja, ou não, já existente. Estes dois tipos de convenções de arbitragem assumem, portanto, a natureza jurídica de negócios processuais, por força do qual as partes aceitam ou não se sujeitar à disciplina normativa processual do Estado.

Foi pela mão do Decreto n.º 1.307 de 5 de janeiro de 1907 que a arbitragem no cenário trabalhista conheceu a sua primeira previsão legal. Posteriormente em 1932, no Governo Vargas, dois decretos voltaram a tratar do assunto: o Decreto n.º 21.396 de 12 de maio de 1932 e o Decreto n.º 22.132 de 25 de novembro de 1932, que basicamente tornava-a facultativa para dissídios individuais. Posteriormente, só em 83 se volta a editar novo decreto, n.º 88.984 de 10 de novembro, mediante o qual se institui o chamado Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Relações de Tra-

---

1. DIDIER JR., Fredie. CURSO DE DIREITO PROCESSUAL CIVIL. 17ª ed. Salvador: Juspodivm, 2015, vol. I, pág. 169 ss, onde o autor questiona se a arbitragem é, ou não, jurisdição, tomando posição em sentido positivo.

balho, o Sistema Nacional de Relações de Trabalho e o Serviço Nacional de Mediação e Arbitragem<sup>2</sup>.

Todavia, a perspectiva da arbitragem como alternativa à Justiça do Trabalho – e às travas recursais ou efeitos suspensivos dados pelo TST – foi apenas encarada de forma séria após a aprovação da Lei n.º 9.307/96 (Lei da Arbitragem) para o âmbito comercial<sup>3</sup>. *Com o advento desta lei em 1996, a arbitragem teve também significativo uso para dirimir inúmeros litígios individuais trabalhistas*<sup>4</sup>. O cenário mudou de figura, porém, com a chegada de *reclamações* individuais de trabalhadores ditos insatisfeitos com os resultados da demanda arbitral. Com o passar do tempo, a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho começaram a receber *pedidos de revisão de sentença* sobre acordos homologados arbitralmente e com eficácia liberatória sobre parcelas rescisórias trabalhistas o que conduziu o segundo, não raro, a impor a celebração de termos de ajustamento de conduta (TAC) a empresas e instituições arbitrais<sup>5</sup>.

*Alguns casos isolados foram mais do que suficientes para guilhotinar a arbitragem individual trabalhista. Alguns julgados foram mais do que bastantes para criar um entendimento, que virou majoritário, sobre a inaplicabilidade da arbitragem aos litígios individuais trabalhistas, seja por fundamentos de fraude procedimental, seja pela pretensa indisponibilidade dos créditos salariais. E, assim, se erigiu a dogma a suposta incompatibilidade*<sup>6</sup>.

2. MORGADO, Isabele Jacob. *A arbitragem nos conflitos de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, pág. 27.
3. MELO, Raimundo S. A arbitragem como mais uma alternativa à solução dos conflitos trabalhistas. *Revista Trabalho & Doutrina*, São Paulo, N.º 19, 1998, pág. 132.
4. O recurso à arbitragem para dirimir litígios individuais era comum, especialmente para casos de rescisão de contrato de trabalho. V. Parecer de PEREIRA, Deborah Macedo Duprat de Britto. Rescisão de contrato de trabalho por arbitragem. Liberação de valores de FGTS. Precedentes jurisprudenciais. Reconhecimento dos efeitos da sentença arbitral. *Revista de Arbitragem e Mediação*, São Paulo, Vol. 2, N.º 5, 2005.
5. A título de exemplo, <https://mpt.jusbrasil.com.br/noticias/785147/mpt-obtem-de-tribunal-de-arbitragem-compromisso-de-nao-atuar-em-questao-trabalhista-de-natureza-individual?ref=serp>, consultado em 29.01.2019, *apud* ROQUE, André Vasconcelos. A arbitragem de dissídios individuais após a Reforma Trabalhista: limites e possibilidades. In TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). *Soluções de conflitos trabalhistas: novos caminhos*. São Paulo: LTr, 2018, pág. 340.
6. Em dados oficiais do Conima – Conselho Nacional das Instituições de Mediação, estima-se que entre 1997-2012 aproximadamente 260.000 procedimentos arbitrais trabalhistas tiveram lugar desde a publicação e entrada em vigor da Lei em 96; tendo menos de 1% desse valor vindo a ser questionado judicialmente na Justiça do Trabalho.

A previsão normativa atual que dispõe sobre arbitragem trabalhista fá-lo em *duas frentes*. Numa primeira, referente à arbitragem em *dissídios coletivos* do trabalho, para a admitir de forma expressa em norma constitucional (art. 114, §2º CF); numa segunda, relativa à arbitragem em dissídios individuais do trabalho que, se após a Reforma trabalhista veio a conhecer dispositivo expresso admitindo-a em termos limitados para certos trabalhadores (art. 507-A CLT), no cenário prévio àquela não colhia qualquer tipo de referência legal genérica, deixando a doutrina e jurisprudência indagar se se podia extrair uma aceitação ou negativa do instituto.

Para além destes dois principais textos legais, a arbitragem na seara trabalhista é ainda prevista em diplomas específicos como a Lei n.º 7.783, de 28 de junho de 1989, que regulamenta o direito de greve<sup>7</sup>; a Lei n.º 10.101 de 9 de dezembro de 2000, que regulamenta a participação dos trabalhadores nos lucros das empresas<sup>8</sup>; a Lei n.º 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, que dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias (entretanto revogada pela Lei n.º 12.815, de 5 de junho de 2013)<sup>9</sup>;

---

Disponível em [http://www.crasp.gov.br/centro/conteudo/old/uploads/19\\_07\\_2012\\_O\\_Cenario\\_atual\\_da\\_Arbitragem\\_no\\_Brasil.pdf](http://www.crasp.gov.br/centro/conteudo/old/uploads/19_07_2012_O_Cenario_atual_da_Arbitragem_no_Brasil.pdf).

7. “Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho” (cit. art. 3º); e ainda “[o]bservadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho” (cit. art. 7º).
8. “Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio: I – mediação; II – arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. §1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes. §2º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes. §3º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes. §4º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial” (cit. art. 4º).
9. “Deve ser constituída, no âmbito do órgão de gestão de mão de obra, comissão paritária para solucionar litígios decorrentes da aplicação do disposto nos arts. 32, 33 e 35. §1º Em caso de impasse, as partes devem recorrer à arbitragem de ofertas finais. §2º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência de qualquer das partes. §3º Os árbitros devem ser escolhidos de comum acordo entre as partes, e o laudo arbitral proferido para solução da pendência constitui título executivo extrajudicial. §4º As ações relativas aos créditos decorrentes da relação de trabalho avulso prescrevem em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após o cancelamento do registro ou do cadastro no órgão gestor de mão de obra” (cit. art. 37).

a Lei n.º 11.442/2007, de 5 de janeiro de 2007, que regulamenta o transporte rodoviário de cargas<sup>10</sup>; as Leis complementares n.º 123/2006, de 14 de dezembro de 2006 e n.º 147/2014, de 7 de agosto de 2014, que regularam matérias relativas a micro empresas e de pequeno porte<sup>11</sup>; e a Lei n.º 9.615/1998, de 24 de março de 1998, conhecida como Lei Pelé, que regula matéria desportiva<sup>12</sup>.

#### 4.3. PROBLEMAS ESTRUTURAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO?

O recurso à Justiça do Trabalho tem sido um dos mecanismos de resolução de litígios mais procurado e utilizado no país. Este fato só por si denota um problema sério de falta de diálogo entre os atores da relação empregatícia e um acentuado desrespeito pelo cumprimento da legislação laboral. A situação só contribui, negativamente, para o reforço da desconfiança entre todos os envolvidos e em prejuízos econômicos significativos<sup>13</sup>. Em 2016,

- 
10. “É facultado aos contratantes dirimir seus conflitos recorrendo à arbitragem” (cit. art. 19).
  11. “As microempresas e empresas de pequeno porte deverão ser estimuladas a utilizar os institutos de conciliação prévia, mediação e arbitragem para solução dos seus conflitos. §1º Serão reconhecidos de pleno direito os acordos celebrados no âmbito das comissões de conciliação prévia. §2º O estímulo a que se refere o *caput* deste artigo compreenderá campanhas de divulgação, serviços de esclarecimento e tratamento diferenciado, simplificado e favorecido no tocante aos custos administrativos e honorários cobrados” (cit. art. 75).
  12. “As partes interessadas poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, vedada a apreciação de matéria referente à disciplina e à competição desportiva. Parágrafo único. A arbitragem deverá estar prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho e só poderá ser instituída após a concordância expressa de ambas as partes, mediante cláusula compromissória ou compromisso arbitral (cit. art. 90-C).
  13. Como lê-mos em SIQUEIRA NETO, José Francisco. A solução extrajudicial dos conflitos individuais do trabalho. *Revista Trabalho & Doutrina*, São Paulo, N.º 14, set/1997, pág. 59, “(...) a demora na solução dos conflitos transforma a via judicial, dependendo dos usuários, em um bom negócio para alguns (para os empregados que dispõem de recursos financeiros e humanos capazes de prolongar ao máximo a duração processual, e para um núcleo restrito e ‘virtuoso’ de trabalhadores em condições econômicas e trabalhistas de arcar com a demora na solução dos conflitos), em um transtorno para outros (trabalhadores e empregadores que, mesmo tendo como suportar os efeitos da demora processual, sofrem sérias consequências econômicas), e em uma tragédia para a maioria (trabalhadores que não têm como se manter no curso do processo, que são praticamente compelidos a fazer todo tipo de acordo, pequenas e muitas das médias empresas, além da sociedade em geral que paga a demora em todos os sentidos). Os fatores indicados, entretanto, possuem um poder de larga destruição a médio e longo prazo, cujos efeitos mais palpáveis são: a crença de que o diálogo entre empregados

estatísticas dão conta de quase 400 milhões de processos que correrem seus termos nestas instâncias jurisdicionais. Comparada esta realidade com outros países, as cifras são verdadeiramente assustadoras e contribuem para gerar inúmeras reflexões.

Para fundamentar o recurso exacerbado a esta Justiça, razões de celeridade e eficiência do judiciário não parecem convencer, já que cada vez mais morosas têm sido as tramitações processuais em comarcas mais amplas, e cada vez mais tempo tem levado a colocação em pauta de audiência de casa processo, já para não falar do tempo de espera dos recursos para os tribunais regionais e Tribunal Superior do Trabalho<sup>14</sup>. O verdadeiro problema que esta Justiça enfrenta – ou enfrentava, pelo menos até a chegada da Reforma Trabalhista, ainda em estado probatório quanto a nesta matéria –, prende-se com a *ausência de álea/risco* da parte do demandante – que normalmente coincide com a figura do trabalhador. Nos dias que corriam antes da Reforma, os principais atores que ajuízam demandas na Justiça do Trabalho faziam-no livremente pois sabiam que nada tinham a perder, antes pelo contrário. Uma série de fatores contribuíam para a desnecessidade de ponderação desses riscos<sup>15</sup>.

---

e empregadores é destrutivo, ineficaz e dispensável; e o aparecimento da demanda judicial por conveniência (para inviabilizar ou dificultar o exercício regular de um direito)”.<sup>14</sup>

14. Numa enumeração acertada dos inconvenientes recorrentes que esta Justiça tem vindo a passar, em comentário feito em 97, VASCONCELOS, Antônio Gomes De. Sindicatos na administração da justiça: mediação e arbitragem voluntárias nos dissídios individuais do trabalho. *Revista Trabalho & Doutrina*, São Paulo, N.º 14, set/1997, pág. 20: (i) mecanismos judiciais morosos, insuficientes e dispendiosos; (ii) custos da demanda superiores aos acordados judicialmente; (iii) elevado número de acordos judiciais em razão da necessidade económica ou saturamento de pautas de audiência, ensejando, não raro, termos injustos para os processos; (iv) descrédito da assistência sindical perante a sobreposição de demandas trabalhistas em relação a acertos rescisórios concluídos com a anuência daqueles; (v) número de demandas revela ausência de real litígio mas “demandismo”, pelo fato do trabalhador se aperceber que atenta a precária assistência sindical recebida, o recurso à Justiça ainda lhe renderá mais verbas; (vi) aproveitamento patronal das circunstâncias para reiterar prática de oferta de acordos claramente injustos para o trabalhador; (vii) contingente de ações ajuizadas é enorme mas de pequeno valor, com grande percentagem de termo processual por transação judicial; (viii) transformação progressiva da Justiça do Trabalho em órgão homologador de acordos e rescisões trabalhistas.
15. Em primeiro lugar, a generalidade dos trabalhadores não carece de arcar com qualquer valor em custas processuais para instaurar a demanda, já que até à Reforma o sistema se baseava no princípio da justiça gratuita, de que os trabalhadores usavam e abusavam sem peso, conta e medida. Como forma de não pagamento de custas, uma

Esta permissividade, estabelecida sob o baluarte do acesso à justiça, permitiu a generalização do ajuizamento de reclamações, muitas delas com pedidos desarrazoados. Por ser assim, o caminho da Reforma foi no sentido de racionalizar o uso da máquina judicial, moderando os instrumentos acima elencados: (i) o art. 790, §3º da CLT passou a estabelecer que o benefício de justiça gratuita passa a ser concedido apenas mediante requerimento e a sujeitos que demonstrem perceber salário igual ou inferior a 40% do limite

---

mera declaração assinada pela parte ou seu advogado atestando encontrar-se numa situação de carência econômica, libavam-no numa presunção quase absoluta de que o juiz fazia fé. Naturalmente que este postulado trabalhista implicava que fossem os contribuintes quem, em última análise, tivessem que suportar a generosidade estatal. Segundo o Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2017, a Justiça do Trabalho custou à população quase 20 milhões de reais (R\$ 19.746.742.664,13), quase 2 milhões a mais do que em 2015 (R\$ 17.562.413.919,13). Do lado da arrecadação, entre custas, emolumentos, previdência social, imposto de renda e multas, o resultado cifrou-se nos R\$ 3.588.477.056,26, pouco mais que em 2015, comparativamente (R\$ 2.803.394.995). O resultado, como seria de esperar da diferença entre um e outro, foi uma dívida de R\$ 16.158.265.607,87 [Relatório disponível em <http://www.tst.jus.br/documents/26682/0/Relatório+Anal%C3%ADtico+e+Indicadores+Reduzido.pdf/04476e8c-2f5b-9d81-e6c9-de581099b8e2>, (consulta em 07.12.2018)]. Em segundo lugar, e ao contrário do que sucede na jurisdição cível, no processo de trabalho não existiu até à Reforma previsão para que sobre os pedidos julgados improcedentes incidisse verba sucumbencial; o que em muito contribuiu para o empoderamento do trabalhador diante do judiciário, já que além de não pagar custas, encontravam-se ainda livre de pleitear todos os pedidos que entendesse, sem receio de perder quaisquer deles, pois sobre nenhum teria que pagar percentual em caso de derrota. Em terceiro lugar, a solidariedade e compadecimento que os magistrados trabalhistas tinham para com pedidos de trabalhadores manifestamente infundados, indevidos ou falsos (incidindo sobre parcelas já pagas pela empresa), excluindo-lhes amiúde a incidência de multa por litigância de má fé. Em quarto e último lugar, também para isto contribuiu o compadecimento estabelecido entre parte trabalhadora demandante e mandatário relativamente à admissibilidade de pacto de *quota litis* – que, diga-se de passagem, se encontra excluída em certos ordenamentos jurídicos, como o português, por se considerar desprestigiar a profissão, instrumentalizar o advogado e desrespeitar a verba alimentar (honorários contratuais) dos mandatários judiciais –, amplamente admitido na Justiça do Trabalho, e que basicamente dá carta livre à parte para acionar o judiciário sem custos privados na contratação de profissional forense. Ou seja, a Justiça do Trabalho, até à Reforma Trabalhista, tornou-se uma porta aberta à conflitualidade e um estímulo ao acionamento em massa da classe do patronato, praticamente gratuita: sem pagamento de custas processuais de impulsão processual, sem incidência de qualquer verba sucumbencial sobre o perdedor, praticamente sem ter que suportar multas por conduta de má fé processual e, por último, sem ter que adiantar verbas de honorários (cf. YOSHIDA, Márcio. A arbitragem e a Reforma Trabalhista. *Revista de Arbitragem e Mediação*, São Paulo, Ano 14, Vol. 55, out-dez/2017, págs. 62-63).

máximo dos benefícios da Previdência; caindo assim a presunção geral da declaração de hipossuficiência; (ii) o art. 791-A da CLT passou a admitir que, entre os 5% e os 15%, o juiz arbitre honorários sucumbenciais a favor do mandatário, pela parte sucumbente, ainda que esta seja trabalhador beneficiário de justiça gratuita<sup>16</sup>; (iii) o art. 793-B da CLT passa a reconhecer de forma expressa o dever do magistrado aplicar multa por litigância de má-fé; (iv) outras situações, como o pagamento de honorários periciais em caso de sucumbência na perícia (art. 790-B da CLT) e o arquivamento do processo com pagamento de custas em caso de ausência injustificada do demandante à audiência (art. 844 da CLT).

Ora, se as consequências a estas alterações legislativas se materializarem às esperadas, i.e., maior ponderação da instauração de demandas trabalhistas e consequente redução total do número de processos, abre-se caminho para que, indiretamente, *se estimulem os procedimentos arbitrais trabalhistas*. Se um dos grandes postulados da Justiça do Trabalho – o amplo acesso à justiça em razão do seu generoso regime de gratuidade – foi severamente posto em causa à chegada da Reforma, e se essa mesma filosofia era tida como um dos argumentos para negar as portas à arbitragem individual – mais custosa, abdicativa de tutela jurisdicional gratuita para o trabalhador – não se vê como, agora, não se possa rediscutir o problema a nova luz que afirme a arbitragem não como um mecanismo meramente alternativo à Justiça do Trabalho, mas antes, e verdadeiramente, como *complementar* àquela<sup>17</sup>. Afinal como diz sabiamente FÁBIO RODRIGUES GOMES, justiça arbitral e justiça estatal são “os dois lados de uma mesma moeda”<sup>18</sup>.

- 
16. Sem se desconsiderar aqui a recente discussão que tramita no STF a respeito das ADIns que sobre as alterações que a Reforma Trabalhista teve na justiça gratuita; nomeadamente, sem desconsiderar o voto do Ministro Roberto Barroso, que declarou parcialmente procedente a ação de inconstitucionalidade da PGR, propondo, entre outras, a seguinte modificação “2. A cobrança de honorários sucumbenciais do hipossuficiente poderá incidir: (i) sobre verbas não alimentares, a exemplo de indenizações por danos morais, em sua integralidade; e (ii) sobre o percentual de até 30% do valor que exceder ao teto do Regime Geral de Previdência Social, mesmo quando pertinente a verbas remuneratórias”.
  17. PRETTI, Gleibe. *Arbitragem no contrato de trabalho em face da reforma trabalhista*. São Paulo: LTr, 2018, pág. 48; MENEZES, Cláudio Armando Couce de; BORGES, Leonardo Dias. Juízo arbitral no processo do trabalho. *Revista Trabalho & Doutrina*, São Paulo, N.º 14, 1997, págs. 49-50.
  18. GOMES, Fábio Rodrigues. Arbitragem e o processo do trabalho: dois lados de uma mesma moeda. In MENDES, Aluisio Gonçalves de Castro et. al. (coord.). *O novo processo*

#### 4.4. UMA JUSTIÇA DO TRABALHO CONSENSUAL E MULTIPORTAS

O processualista de hoje não pode continuar a pensar e encarar o “processo” de forma isolada. Deve enquadrá-lo, sim, num contexto mais amplo, atribuindo-lhe uma finalidade coletiva e fazendo dele um *processo social*. O acesso à justiça assim o exige<sup>19</sup> e sem a existência de meios alternativos, a jurisdição não alcança a sua verdadeira eficácia<sup>20</sup>. A abertura a canais pré-contenciosos de resolução de disputas é, de resto, tendência não apenas no Brasil como em praticamente toda a Europa<sup>21</sup>.

Os problemas que vimos acima observarem-se na Justiça do Trabalho dificultam sobremaneira a efetividade do acesso à Justiça Laboral. Diferentes formas de resolução de litígios têm-se mostrado eficientes na forma como se apresentam com alternativas aos custos e à duração do processo judicial, *maxime* a conciliação<sup>22</sup>. Por outro lado, é conhecida a ausência de rol significativo de normas na CLT destinados à matéria processual, patente que é a sua estrutura simplificada dirigida à promoção, sem obstáculos ou complexidades, do acesso ao exercício jurisdicional. Por ser assim, não raro se faz necessário o recurso à supletividade do processo comum ordenada pelo art. 769 da CLT e art. 15 do CPC.

---

*civil brasileiro: temas relevantes. Estudos em homenagem ao professor, jurista e ministro Luiz Fux.* Rio de Janeiro: GZ, 2018, pág. 338.

19. GRAVATÁ, Isabelli. A aplicação da conciliação e da mediação do novo Código de Processo Civil no processo do trabalho, à luz do acesso à justiça. In MIESSA, Élisson (coord.). *O novo Código de Processo Civil e seus reflexos no processo do trabalho*. Salvador: Editora Juspodivm, 2016, pág. 394.
20. MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Métodos alternativos de solução de conflitos laborais: viabilizar a jurisdição pelo prestígio à negociação coletiva. *Revista LTr*, São Paulo, Vol. 79, N.º 07, jul/2015, pág. 799.
21. SILVA, Paula Costa e. O acesso ao sistema judicial e os meios alternativos de resolução de controvérsias: alternatividade efetiva e complementaridade. In ZANETI JR., Hermes, CABRAL, Trícia Navarro Xavier (coord.). *Justiça multiportas, mediação, conciliação, arbitragem e outros meios de solução adequada de conflitos*. Salvador: Juspodivm, 2016, págs. 779-781.
22. Cuja presença e aplicação tem enorme importância na seara trabalhista, com números a rondar cerca da metade dos processos judiciais. A título de exemplo, no ano de 2008 registaram-se em 51,6% dos casos, em 2009 50,2%, 2010 em 51%, em 2011 cerca de 51,4%, em 2012 em 51,3%, em 2013 cerca de 48,9%, em 2014 em 48,7%, em 2015 cerca de 48,2%, em 2016 47,7% e em 2017 cerca de 45,8%. Dados disponíveis no Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2017; disponível em <http://www.tst.jus.br/documents/26682/0/Relatório+Anal%C3%ADtico+e+Indicadores+Reduzido.pdf/04476e8c-2f5b-9d81-e6c9-de581099b8e2>, (consulta em 07.12.2018).

Como forma a ultrapassar estas dificuldades, em 2000 foi sancionada nova alteração à CLT (Lei n.º 9.958, de 12 de Janeiro) que lhe introduziu os artigos 625-A a 625-H e 877.º-A e modificou-lhe o teor do art. 876. Instuíram-se assim as chamadas Comissões de Conciliação Prévia (CCPs)<sup>23-24</sup>; uma forma extrajudicial de composição de dissídios individuais para fazer face à carência das verbas alimentares diante de um judiciário superlotado ou, noutras palavras, uma forma de afrouxar as interferências estatais nas relações capital-trabalho<sup>25</sup>.

23. Existiam quatro tipos de Comissões: dentro da empresa, entre grupo de empresas, dentro do sindicato e com natureza intersindical. Os eleitos para a representação das comissões beneficiavam de garantia de emprego e tinham a sua atuação fiscalizada pelos sindicatos. Vide, MARTINS, Sérgio Pinto. *Comissões de conciliação prévia e procedimento sumaríssimo*. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000, págs. 33 ss. As CCPs não se confundem, porém, com os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista (“NINTER”), apesar da CLT remeter a aplicação do normativo das primeiras às segundas, em tudo o que couber (art. 625-H da CLT). A sua natureza é extremamente diferenciada. Ao passo que as CCPs se regem por dispositivos legais previstos na CLT, os NINTER regem-se por estatutos próprios; ao passo que aquelas são antes de fato, apenas contam com trabalhadores temporários e estão despidas de qualquer tipo de organização ou composição orgânica, as segundas têm personalidade jurídica, tendo empregadores permanentes e organizações internas estruturadas (cf. MOREIRA JÚNIOR, Landial. O sistema núcleo intersindical de conciliação trabalhista (NINTER) e a participação dos sindicatos. In TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). *Soluções de conflitos trabalhistas: novos caminhos*. São Paulo: LTr, 2018, pág. 292; VASCONCELOS, Antônio Gomes de. Os núcleos intersindicais de conciliação trabalhista na Lei 9.958 de 2000. *Revista LTr*, São Paulo, Vol. 64, N.º 2, fev/2000, pág. 26).
24. Também em Espanha a LRJS impõe como pressuposto processual para submeter o litígio laboral à jurisdição estatal que as partes tenham procurado conciliar-se em serviço administrativo correspondente de mediação ou conciliação ou por intermédio sindical, desde que previsto em IRCT. Assim, lê-se no art. 63 da LRJS “Artículo 63. Conciliación o mediación previas. Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo”.
25. A sua valência era sobretudo destinada à substituição dos sindicatos na homologação de rescisões contratuais, permitindo-se amplos termos de quitação sobre os direitos laborais. Ao contrário da arbitragem, porém, estas Comissões não tinham qualquer poder de decisão, limitando-se a uma participação conciliatória no diálogo das partes. Desta forma pretendia-se, ainda, descongestionar as instituições judiciais, diminuindo o número dos processos novos que eram propositadamente interpostos apenas com

As CCP assumiam-se como uma forma de resolução extrajudicial de resolução de litígios e postulado do princípio de *adequação*<sup>26</sup>. Estas CCP's não tinham qualquer tipo de relação com a jurisdição estatal, que podia e deveria continuar a promover as suas conciliações judiciais no início do processo logo após a abertura da audiência (art. 846 CLT) e, mais tarde, no termo da instrução, após razões finais (art. 850 CLT)<sup>27</sup>. As CCP's foram, porém, acusadas de: (i) não ser muito profícuas, já que alguns dos acertos nela promovidos vieram a ser questionados judicialmente por colocarem em causa direitos indisponíveis dos trabalhadores; e (ii) criarem um obstáculo ao acesso à justiça, já que constituíam requisito prévio obrigatório ao recurso ao judiciário<sup>28</sup>. Como o termo assinado servia de título executivo extrajudicial e tinha eficácia liberatória geral, houve várias notícias de fraudes que se dissiparam<sup>29</sup>. Por ser assim, a CLT deixou de impor como requisito

---

vista à obtenção de um acordo e que, por muitos deles serem até de baixo valor, custavam muito mais ao Estado do que exigiam nos pedidos.

26. ALMEIDA, Diogo Assumpção Rezende de. Novamente o princípio da adequação e os métodos de solução de conflitos. In TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). *Soluções de conflitos trabalhistas: novos caminhos*. São Paulo: LTr, 2018, pág. 84.
27. Como alerta ZANGRANDO, as CCP's não eram instância administrativa, pois lá não se faz processo administrativo; nem há nelas uma ligação ao poder do Estado, já que não se faz processo. As comissões aproximavam-se sim de meros órgãos de conciliação extrajudicial, de direito privado. ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. A conciliação extrajudicial no Direito Brasileiro e no Direito Comparado. In Carolina Tupinambá (coord.). *Soluções de conflitos trabalhistas: novos caminhos*. São Paulo: LTr, 2018, pág. 230. Também forte crítico, CHAVES, Luciano Athayde. *Estudos de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 20099, págs. 35-45.
28. Criticando a obrigatoriedade e a eficácia liberatória geral do acordo aí celebrado, PISCO, Cláudia de Abreu Lima. O acesso à justiça e a tentativa de conciliação prévia de conflitos trabalhistas. *Revista LTr*, São Paulo, Vol. 72, N.º 01, jan/2008, pág. 96. Sobre a temática, PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista. Solução extrajudicial do conflito trabalhista – um destaque para o problema da comissão de conciliação prévia. *Revista IOB trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, Vol. 21, N.º 250, abr/2010, págs. 10-12.
29. Foi neste contexto que a ANAMATRA preparou projeto-lei para que se procedesse a alterações à Lei n.º 9.958/00. OAB e ABRAT tiveram igualmente importante papel nas negociações. Como decorre do Projeto Lei de 2003, “Em primeiro lugar, as Comissões devem ser fruto de convenção ou acordo coletivo, originárias de ampla negociação entre sindicatos representantes da categoria econômica e profissional. É excluída a hipótese da Comissão ser instituída por ato unilateral do empregador. Além de estimular a negociação coletiva, garante-se o acompanhamento pelos sindicatos envolvidos, elidindo a fraude. Os requisitos mínimos já previstos na legislação vigente são mantidos, como a paridade de representação na Comissão, o mandato de um ano, permitida uma recondução, e a vedação de dispensa dos membros da Comissão até

obrigatório e prévio de acesso ao judiciário a promoção de tentativas conciliadoras nas CCP's (art. 625-D, §3º CLT), até para evitar problemas de restrição do acesso à justiça<sup>30</sup>.

Neste sentido, pode-se até reconhecer que a experiência havida com as CCT's não foi tão proveitosa quanto o desejado. Apesar de ter contribuído para a diminuição considerável de ações intentadas na Justiça do Trabalho<sup>31</sup>, também demonstrou a desconfiança do judiciário em delegar nos particulares poderes para a composição de interesses, ainda que assistidos por representantes das respectivas classes. A avaliação foi, porém, bastante injusta: (i) porque nas comissões estavam sempre presentes representantes do empregado ou do seu sindicato, além da facultativa presença de advogado da parte; (ii) porque o trabalhador era sempre livre de ressaltar quaisquer direitos que não tivessem sido pagos, excluindo-os do termo e evitando renúncias a direitos; (iii) porque ao regramento disciplinador das CCP se aplicava o regime dos arts. 166 ss do CPC no que coubesse<sup>32</sup>; (iv) por último, porque não sendo o direito de ação um direito absoluto, a sua sujeição a condições de ação e pressupostos processuais é algo que resulta da escolha do legislador, sendo que a sujeição a prévia e obrigatória conciliação, enquanto mais um desses requisitos, em nada afetaria a garantia constitucional<sup>33</sup>.

Em todo o caso, não deixa de demonstrar uma crescente preocupação do legislador em desanuviar o Judiciário e de procurar mecanismos concilia-

---

um ano após o final de seu mandato, entre outros (...). Outro aspeto relevante a ser alterado está relacionado à presença indispensável do advogado das partes no procedimento de conciliação, garantindo a observância dos direitos mínimos das pessoas envolvidas. Deve, outrossim, ficar explícito que é facultativo submeter a demanda à Comissão de Conciliação, a fim de que não restem dúvidas de que não é condição da ação ou pressuposto processual da reclamação trabalhista", disponível em [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=119900](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=119900).

30. V. ADI n.º 2139 e ADI n.º 2160.

31. V. Relatório do TST de 2015.

32. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Novo Código de Processo Civil: Conciliação e Mediação no Processo do Trabalho. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, Vol. 25, N.º 305, nov/2014, págs. 23-25.

33. Neste sentido, MANSUR, Juliano Martins. Os novos instrumentos de composição de conflitos trabalhistas e a valorização da Justiça do Trabalho. In TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). *Soluções de conflitos trabalhistas: novos caminhos*. São Paulo: LTr, 2018, pág. 126. Ainda, SILVA JUNIOR, Leone Pereira da; AMARAL, Mariana Dias da Costa do. A arbitragem e seus reflexos na Justiça do Trabalho. In TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). *Soluções de conflitos trabalhistas: novos caminhos*. São Paulo: LTr, 2018, pág. 430.

tórios extrajudiciais. Inclusivamente os posicionamentos da jurisprudência acerca da amplitude dos seus efeitos têm sido generosos, tal como é o caso do TST<sup>34</sup> ou mesmo o do TRT da 23ª Região, que inclusivamente sumulou entendimento a respeito atribuindo-lhe eficácia liberatória geral<sup>35</sup>.

O segundo caso de solução alternativa de resolução de conflitos trabalhistas que queremos destacar e que tem colhido imensa importância (e polémica) ao longo dos tempos é a chamada *transação extrajudicial* por adesão a PDV. Por corresponder a forma extrajudicial de acerto de verbas trabalhistas, a jurisprudência negava-lhe eficácia liberatória plena e geral, o que ficou patente nas OJ n.os 270<sup>36</sup>, 207<sup>37</sup> e 356<sup>38</sup> da SDI-1 do TST. Os trabalhadores insatisfeitos com os termos da transação sempre poderiam pleitear na Justiça do Trabalho reclamação trabalhista sobre as verbas eventualmente não quitadas.

Eventos recentes no polo jurisdicional e legislativo, porém, alteraram este entendimento consolidado. Primeiro, e como vimos acima, em decisão recente sobre a matéria o STF determinou que sempre que esse mesmo PDV estivesse previamente previsto por IRCT, a adesão do trabalhador já importaria a quitação ampla e plena das verbas do contrato de trabalho. Em

- 
34. Acórdão do TST, processo de Recurso de Revista n.º 215400.33.2006.5.01.0511, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, SDI-I, Data de julgamento 29.06.2012, onde se pode ler: “é de se extrair, do art. 625-E da Consolidação das Leis do Trabalho, que o termo firmado perante a Comissão de Conciliação prévia, sem qualquer ressalva, tem eficácia liberatória ampla, a obstar posterior discussão sobre direito não resguardado expressamente. Significa dizer que, uma vez eleita a via da conciliação prévia, nos termos do referido artigo consolidado, consubstancia-se o firmado TRC em ato jurídico perfeito, a refletir vontade manifestada espontaneamente pelas partes, como título executivo extrajudicial”.
  35. Assim, por exemplo, o TRT da 23ª Região inclusivamente sumulou entendimento em 2017 (Súmula n.º 2) sustentando que “Acordo firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia tem eficácia liberatória geral quanto ao pacto laboral a que se refere, exceto no que pertine às parcelas expressamente ressalvadas”.
  36. *Vide supra* nota n.º 61.
  37. “Programa de incentivo à demissão voluntária. Indenização. Imposto de renda. Não incidência (inserido dispositivo) – res. 129/2005, dj 20, 22 e 25.04.2005. A indenização paga em virtude de adesão a programa de incentivo à demissão voluntária não está sujeita à incidência do imposto de renda.”
  38. “Programa de incentivo à demissão voluntária (PDV). Créditos trabalhistas reconhecidos em juízo. Compensação. Impossibilidade (DJ 14.03.2008). Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV).”

segundo lugar, a Reforma Trabalhista no art. 477-B da CLT passou a determinar expressamente que a adesão ao PDV, seja em despedimento individual ou coletivo, e desde que previsto antecipadamente em IRCT, importará a presunção de higidez da vontade negocial do trabalhador e acarretará, por conseguinte, a quitação plena e irrevogável dos direitos trabalhistas<sup>39</sup>. A mudança de rumo é sobremaneira importante. A prática jurisdicional que até então vingava no julgamento destes acordos ditava o descrédito da negociação coletiva, no geral e dos IRCT, em particular. Até porque os PDV representam importante mecanismo de minimização de riscos e danos; o seu desrespeito e total desconsideração ao que era acordado não só prejudicavam a seriedade destes ajustes como conduziam a posturas fraudulentas por parte de empresários que se sentissem enganados<sup>40</sup>.

Em último lugar, recordar que o advento da Reforma Trabalhista alargou o rol de opções colocadas às partes para composição do seu diferendo: arbitragem, plano de demissão voluntária (PDV), resolução consensual do contrato (“distrato”), acordo extrajudicial a ser homologado em jurisdição voluntária etc. À medida que diferentes formas de resolução de litígios vão sendo colocadas à disposição das partes assistimos, assim, à paulatina derrota do dogma de que apenas o Estado-juiz poderia cancelar as disposições e acertos de verbas salariais tendencialmente indisponíveis.

#### 4.5. ARBITRAGEM PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Nos termos do art. 83, inc. XI, da Lei Complementar n.º 75/1993, o Ministério Público do Trabalho tem competência para exercer funções de árbitro nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho, caso para tal seja solicitado pelas partes<sup>41</sup>. Paralelamente, segundo o disposto nos arts. 127 *caput* e 129, inc. IX da CF, ao MPT cabem, entre outras, funções de

39. “Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes” (cit. art. 477-B da CLT).

40. GOMES, Fábio Rodrigues. O novo direito do trabalho. *Revista do TST*, São Paulo, Vol. 84, N.º 3, jul-set/2018, pág. 141.

41. Aproveita-se para destacar também que as práticas de mediação e conciliação levadas a cabo pelo MPT, ainda que muito tímidas, começam já a ser incentivadas pela doutrina (v. PAI MORAES, Paulo Valério Dal. Novo Código de Processo Civil – O Ministério Público e os Métodos Autocompositivos de Conflito – negociação, mediação e conciliação. In TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). *Soluções de conflitos trabalhistas: novos caminhos*. São Paulo: LTr, 2018, págs. 328-330).