

ARBITRAGEM NA ÁREA TRABALHISTA BRASILEIRA

Roberta Kely Gonçalves Guedes Borges¹

Marcelo Maurício²

RESUMO

Já algum tempo a sociedade vem sofrendo com a espera dos tribunais na solução de seus conflitos trabalhistas, por não haver estrutura suficiente para atender as demandas diárias que chegam aos gabinetes. Parte dessa espera poderia ter seu fim com a utilização da arbitragem trabalhista pelas partes litigantes, opção que ainda é uma ferramenta desconhecida e desacreditada por muitos. Diante disso, há a necessidade de se explorar essa forma de solução de conflito, mostrando a sua evolução, as formas de atuação e os seus pontos positivos.

Palavras-chave: Arbitragem trabalhista. Dissídios Coletivos e Individuais. Solução de conflitos trabalhistas.

ABSTRACT

For some time the society has been suffering with the hopes of the courts to dissolve its labor conflicts, because there is enough structure to meet the daily demands that come to the offices and part of this could have expected an end with the hiring of labor arbitration by the parties litigants, an option that is still unknown and unreliable tool for many. Hence the need to explore this area showing its evolution, forms of action and their strengths.

Keywords: Labor Arbitration. Arbitration in Collective Bargaining and Individual. Arbitration in Brazil.

1 INTRODUÇÃO

¹ Discente do curso de Especialização em Legislação Fiscal e Tributária do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: orlyke@bol.com.br.

² Docente do curso de Especialização em Legislação Fiscal e Tributária do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI- RN. E-mail: marcelomauricio@unirn.edu.br.

O presente artigo tem como meta oferecer a visualização da arbitragem no âmbito trabalhista como uma ferramenta moderna, voluntária e acessível na resolução de conflitos, de forma democrática e fundamentada na Lei n. 9.307/96, apresentada pelo então Senador Marco Maciel.

Apesar de estar na história desde a antiguidade, sua utilização no Brasil não têm sido feliz como em outros países. Preceitos de ordem histórica, e, especialmente cultural, embasam a falta de êxito da ferramenta no país. Assim, certamente é um desafio desfazer a imagem de ineficaz que a arbitragem carrega por anos no Brasil, em virtude de preconceitos adotados por pessoas que se quer a utilizaram.

A sociedade precisa quebrar paradigmas e explorar esse assunto, o qual pode ser, sem dúvida, o caminho mais rápido e eficaz para conflitos em várias esferas, dentre elas a trabalhista, que possui grande demanda, congestionando os tribunais, tornando, com isso, os processos judiciais cada vez mais lentos.

A metodologia desenvolvida prima demonstrar a praticidade da arbitragem, utilizando uma abordagem de estudos qualitativos para a concretização da fase teórica do presente artigo, o qual foi desenvolvido mediante análise de doutrina especializada, feita por meio de material bibliográfico (livros, *homepages*, artigos científicos) e documental, a lei n. 9.307/96, a Constituição Federal (CF) brasileira de 1988 e a jurisprudência. E de outra fase composta de análise crítica e confronto das informações capturadas para, assim, obter um referencial preciso sobre o tema no Brasil.

Na primeira seção apresentar-se a origem histórica da arbitragem e a sua evolução no Brasil. Enquanto que na segunda registra-se o conceito da arbitragem no Brasil, sob a visão da doutrina e da literatura especializada, dentre outros que expõem os seus conceitos por meio de elementos que caracterizam a arbitragem. A terceira seção fala da arbitragem no Brasil, por meio da Lei n. 9.307/96 e está dividida em quatro subseções. A primeira expõe seus aspectos detalhados por intermédio dos artigos 1, 25 e 39, citando exemplos de sua utilização. Já na segunda subseção, tem-se a arbitragem e as suas modalidades, seguida da terceira com a citação de árbitro, como deve ser sua postura perante o artigo 18 da lei supracitada. Por fim, na última seção, têm-se os resultados da arbitragem no Brasil, expondo pelos seus benefícios como exemplo a celeridade.

Na quarta seção, elucida-se a arbitragem trabalhista brasileira com questões trabalhistas no campo do Direito do Trabalho, dividido em duas subseções com a finalidade de esclarecer a aplicabilidade da arbitragem aos conflitos, tanto no âmbito individual como no

coletivo, retomando, para tanto, alguns pontos de discussão enfrentados no decorrer do trabalho, como, por exemplo, a questão do princípio da irrenunciabilidade para o caso de dissídio individual.

Por fim, o presente artigo se encerra com as considerações finais, nas quais são apresentados os pontos conclusivos à sua aplicabilidade na esfera laboral.

2 CONTEXTO HISTÓRICO DA ARBITRAGEM

Desde 3.000 a.C., remonta-se à arbitragem e à formação de um tribunal como meio de solução de conflitos de direito privado e como não as guerras pelos babilônicos, hebreus e romanos na antiguidade, e também na Europa.

Na Grécia, a arbitragem deixou seu marco, em 455 a.C, com o tratado de paz entre Atenas e Esparta. A solução arbitral tanto compromissória quanto obrigatória deslocou-se para muitas situações públicas, cujos laudos arbitrais eram gravados em placas de mármore ou metal para conhecimento e cumprimento de todos.

No Brasil, quando colônia de Portugal, submetido então ao domínio espanhol no Século XVII, obedecia-se às "Ordenações Filipinas", que continham normas sobre o juízo arbitral, sempre condicionado à homologação pelo Poder Judiciário.

Em 1824, a Constituição Imperial já previa a possibilidade de solução de conflitos pelo juízo arbitral, independentemente de recurso ao Judiciário.

O Código Comercial brasileiro de 1850 e o regulamento 737 já o previam para dirimir pendências entre sócios de empresas e o Código Civil, editado em 1916, para solucionar dissídios judiciais ou extrajudiciais, pendentes de homologação.

Fez-se uso da arbitragem na questão da zona de palmas ou Missões no período de 1889 a 1895 – Disputa entre Brasil e Argentina. O árbitro Grover Cleveland, Presidente dos Estados Unidos da América, deu sentença favorável ao Brasil.

Em 1891 a Constituição da República propõe o uso da arbitragem como meio eficaz de evitar guerras e resolver questões envolvendo limites fronteiriços.

O Código de Processo Civil brasileiro, em suas versões de 1939 e 1973, prevê o juízo arbitral, com decisões autônomas, se um juiz togado dele participasse, caso contrário, haveria necessidade de homologação (Dic. Aurélio XXI Jur. Aprovação dada por autoridade judicial ou administrativa a certos atos particulares para que produzam os efeitos jurídicos que lhes são próprios).

Portanto, o juízo arbitral, a não ser no período logo posterior à Constituição de 1824,

dependia de confirmação, ao passo que a arbitragem, instituída a partir de 1996, não a exige, conforme definição de Strenger (2003), “é instância jurisdicional em função de regime contratualmente estabelecido, para dirimir controvérsias entre pessoas de direito privado e/ou público, com procedimento próprio e força executória perante tribunais estatais”.

Em 1996-1997 realizou-se a celebração de Convenções Internacionais - Promulgação de Convenção Interamericana sobre Arbitragem Comercial Internacional (Convenção do Panamá) de 1975 pelo Decreto - Legislativo n. 1.902 de 09 de maio de 1996. Em 12 de novembro de 1996, por meio do Decreto n. 2.067, promulgou o Protocolo de Cooperação e Assistência Mútua Jurisdicional em matéria civil, comercial, trabalhista e administrativa Mercosul (Protocolo de Las Leñas) de 1992 e, pelo Decreto n. 2.411, de 02 de dezembro de 1997, promulgou-se a Convenção sobre Eficácia Extraterritorial das Sentenças e Laudos Arbitrais Estrangeiros (Convenção de Montevidéu) de 1979.

Apenas em 23 de setembro de 1996, o instituto da arbitragem entra em vigor com a Lei n. 9.307 (BRASIL, 1996), conhecida como Lei Maciel, por ser defendida pelo então Vice-Presidente Marco Maciel, veio revitalizar o uso da arbitragem no Brasil de forma mais moderna e flexível.

3 ELEMENTOS CONCEITUAIS DA ARBITRAGEM

A arbitragem é um procedimento privado, utilizado como um caminho extrajudicial com força executória para por fim a divergências presentes e futuras, que de acordo com a vontade das partes elegem um ou mais árbitros para dirimir as controvérsias, cujo redito final será obrigatório para as partes.

No entendimento de Nascimento (1999, p. 16), “conceitua a arbitragem como uma forma de composição extrajudicial dos conflitos, por alguns doutrinadores consideravam um *equivalente jurisdicional*”. A questão é decidida não por um juiz, mas por uma pessoa ou órgão não investido dos poderes jurisdicionais.

Para Strenger (1998, p. 16), trata-se de instância jurisdicional praticada em função de regime contratualmente estabelecido, para dirimir controvérsias entre pessoas de direito privado e/ou público, com procedimentos próprios e força executória perante tribunais estatais.

Segundo Martins (1999, p. 55), a arbitragem é uma forma de solução de um conflito, feita por um terceiro, estranho à relação das partes, que é escolhido por estas, impondo a solução do litígio. É uma forma voluntária de terminar o conflito, o que importa dizer que não

é obrigatória.

Carmona (1999, p. 141), enfatiza que a arbitragem é um mecanismo sofisticado para a resolução de controvérsias que apresentem maior grau de dificuldade – jurídica ou fática – a exigir a presença de técnico especializado, o árbitro.

Ainda para Soares (1990, p. 227), a arbitragem é instituto misto, porque, é, a um só tempo, jurisdição e contrato, sendo um procedimento estipulado pelas partes, com rito por elas determinado, ou, na falta, suprido pela lei processual da sede do tribunal arbitral, fundando-se no acordo de vontade das partes que procuram obter a solução de um litígio ou de uma controvérsia.

4 A ARBITRAGEM NO BRASIL E SEUS ASPECTOS

A arbitragem como solução de conflitos no Brasil já não é novidade desde o século XIX, como cita Delgado (2004, p. 1), “tem-se indícios que desde a época em que o País estava submetido à colonização português há a presença da arbitragem em nosso sistema jurídico”. Porém, foi um longo caminho até ser regulado no Código de Processo Civil de 1939, com reprodução no atual Código de 1973.

Apenas com a Lei n. 9.307/96 (BRASIL, 1996), denominada Lei Marco Maciel, a arbitragem tomou nova feição por trazer a solução dos litígios fora do poder judiciário, com liberdade para ser aplicada em áreas privadas na solução pacífica de conflitos.

A seguir serão apresentados alguns dos princípios e ordenanças estabelecidos por esta Lei que muito tem a desenvolver no Brasil.

4.1 OBJETO

No artigo 1º, da Lei n. 9.307/96 (BRASIL, 1996), a utilização da arbitragem está disposta às pessoas capazes e aos direitos patrimoniais disponíveis.

Direito patrimonial disponível é tudo aquilo que pode ser objeto de transação, um acordo que disponha de vantagens e desvantagens para as partes, diferentemente de renúncia, ou seja, não se pode negociar direito indisponível. De acordo com distinção doutrinária, ainda do mesmo artigo citado, considera-se indisponível aquele direito que não pode ser renunciado ou transacionado, alvo da tutela estatal.

O artigo 25 esclarece que, se no curso da arbitragem verificar o juiz arbitral ou tribunal arbitral que a matéria se refere a direitos indisponíveis, deverá remeter as partes ao

Poder Judiciário, suspendendo-se imediatamente o procedimento arbitral.

Já o artigo 39 impede a homologação de sentença arbitral estrangeira, se o Superior Tribunal de Justiça confirmar que o objeto do litígio não pode ser solucionado por arbitragem, segundo o Direito nacional.

Os exemplos do que pode ser levado à arbitragem são: questões como disputas societárias, setor imobiliário, controvérsias do direito do consumidor, questões comerciais e prestação de serviços. E exemplos do que não pode ser levado, são: questões criminais, questões de família, discussões tributárias, questões relacionadas à segurança e à medicina do trabalho e casos de falência.

4.2 MODALIDADES DE ARBITRAGEM

Pamplona Filho (1997) e Sussekind (1999) seguem a mesma linha, dividindo a arbitragem em dois grupos: facultativa ou voluntária e obrigatória. Esta é compulsoriamente imposta pelo Estado, o que implica reconhecer o pensamento segundo o qual a sua utilização de maneira indiscriminada no país falaria de constitucionalidade, tendo em vista o princípio da indeclinabilidade do Poder judiciário. Aquela, adotada no Brasil, é ajustada pela exclusiva deliberação das partes (inafastabilidade do judiciário, direito de petição).

No tocante aos fundamentos da decisão proferida no procedimento de arbitragem, Nascimento (1999), dispõe que a arbitragem pode ser "de direito" ou "de equidade". Ocorre a primeira quando as partes optam por uma fundamentação jurídica da decisão, o que pode levar à conclusão de que para esse fim é mais adequado submeter à questão ao Poder Judiciário.

4.3 O ÁRBITRO

Pode ser toda pessoa que disponha de completa capacidade civil e tenha credibilidade das partes. O árbitro e todas as instituições arbitrais devem ter sua postura disciplinada, rigorosamente como reza o art. 18, da Lei n. 9.307/96 (BRASIL, 1996), tendo em vista, que ele é um juiz de fato e de direito e que a sua sentença tem valor igual à sentença judicial, não estando sujeita a homologação ou recurso do judiciário e caso não seja cumprida, será executada.

Por ser figura importante no procedimento, o árbitro deve preocupar-se em desempenhar suas funções sem deixar dúvidas quanto a sua imparcialidade e independência,

agindo sempre com inquestionável ética e honestidade. É óbvio que estas características são sempre questionáveis em todas as relações preponderantes no trabalho da arbitragem. Por isso, pressupõe-se que as partes optem por árbitros especializados, não só com formação técnica, mas dotados de experiências, afim do litígio que vá dirimir.

As partes poderão nomear um ou mais, em número ímpar, juntamente com os suplentes e se assim o desejarem. Em caso de a nomeação recair sobre número par de árbitros, estes poderão indicar mais um. Havendo discordância sobre a escolha, as partes deverão requerer ao órgão judiciário, que nomeará o árbitro desempatador.

4.4 RESULTADOS DA ARBITRAGEM NO BRASIL

Sem dúvida a arbitragem tem sido um instrumento eficaz a que se propõe e vem ganhando força em todos os países que a adotaram, apesar, contudo, de não ter avanço em razão de sofrer com os mitos, preconceitos e críticas quanto à qualidade dos serviços, os quais muitas vezes são desconhecidos. A arbitragem suaviza as demandas do judiciário sem concorrer com ele. Assim, ao contrário do que se acredita, as práticas da arbitragem são sequazes a um poder jurisdicional forte e eficaz. Sua contratação é livre de qualquer tipo de coação e cumpre todos os trâmites legais. Além de promover a conciliação entre partes por ser uma iniciativa de comum acordo, possui como suas características hábeis a celeridade, a informalidade do procedimento, a confiabilidade, a especialidade, a confidencialidade ou sigilo e a flexibilidade.

A celeridade é um dos melhores frutos. Ela torna-se inquestionável pelo fato de não ter interposição de recursos, o que torna o processo bem mais rápido, sobretudo na esfera trabalhista que tem muitas questões sobre verbas de caráter alimentar que deveriam ter agilidade sempre para este tipo de demanda.

Concernente à informalidade, é bastante afirmar que a solução dos conflitos dispensa as formas solenes como as requeridas nos processos comuns. Utiliza-se de recursos modernos e, ainda, é menos dispendioso, se comparado ao prejuízo que a demora da solução pelo Judiciário acarreta para uma empresa que, muitas vezes, até a inviabiliza.

A confiabilidade dá-se pela liberdade de escolha do árbitro entre as partes, o que traz maior legitimidade, por não ser imposto pelo Estado, mas de vontade das partes. Os advogados podem participar orientando na escolha caso as partes litigantes queiram, sugerindo árbitro com maior experiência para o caso e que sejam idôneos.

Em relação à especialidade, as partes ficam livres para escolher um árbitro que traga

maior segurança, por dispor de boa reputação, credibilidade e experiência na área abordada, que por vezes pode faltar em juízes, que são auxiliados por peritos (especialidade no sentido de que os árbitros possuem mais familiaridade com determinadas áreas do conhecimento e estão mais acostumados a versar sobre matérias específicas, enquanto que o juiz lida com uma pluralidade de situações e assuntos diversos).

A confidencialidade é característica na justiça privada por ter caráter sigiloso e confidencial entre as partes interessadas. A consulta aos autos dos procedimentos não é disponibilizada, senão com o expreso consentimento das partes. Isso é vantajoso para o trabalhador, pois sabe-se que o trabalhador que reivindica seus direitos perante a justiça passa a ter sua imagem prejudicada, o que acaba por atrapalhá-lo na busca por outro emprego.

Relativamente à flexibilidade, é válido ressaltar a liberdade na escolha das regras de direito que serão aplicadas, respeitando sempre os bons costumes e a ordem pública, assim como poderão convencionar que a arbitragem aconteça dentro dos princípios gerais do direito.

Além dessas vantagens, está também a economia trazida pela agilidade dos procedimentos e os custos processuais, que serão inferiores ao do Poder Judiciário. Outra vantagem é que se uma parte não cumprir a sentença, e houver a necessidade de executá-la, ela pode se tornar pública.

Pastore (2002) elaborou um quadro comparativo³, conforme se verifica a seguir, da arbitragem com a justiça trabalhista que é interessante para se ter uma base de análise sobre os dois institutos.

Quadro 01 – Comparativo

³ Em 2002, o custo médio estava em torno de R\$ 350,00 cada procedimento. O quadro elaborado por Pastore vem só ratificar o êxito da arbitragem trabalhista. Percebe-se que o que poderia levar 07 anos para ser concluído é resolvido em apenas 30 dias, sem custo para o trabalhador, sendo o laudo terminativo e tendo o sigilo respeitado para não afetar contratos futuros.

Itens de análise	Arbitragem trabalhista	Justiça do Trabalho
Prazo para marcação de audiência	10 dias após a apresentação da reclamação	6 meses após a entrada da ação (em média)
Tempo para resolver o caso	No máximo 30 dias, em audiência única.	De 2 a 7 anos, se não resolvido na primeira audiência.
Custo do procedimento ou ação judicial	R\$ 130,00 (média), geralmente pagos pela empresa (dados de 2000)*.	De R\$ 2 mil (s/recursos) a R\$ 25 mil (c/recursos) (média em 2000)
Gastos para o trabalhador	Nenhum	Honorários advocatícios: 20% do valor da causa (média)
Prazos processuais	Flexíveis e remarcáveis	Rígidos e sujeitos a perdas
Decisão	Laudo é terminativo	Sentença é sujeita a recursos
Acesso ao processo	Sigiloso	Público

5 ARBITRAGEM NA ÁREA TRABALHISTA BRASILEIRA

No campo do Direito do trabalho, os conflitos acontecem por ter impasses na relação de empregado e empregador. Os interesses divergem pelo fato do empregado que é a força de trabalho, possuir necessidades diferentes do seu empregador, que é dono do capital.

Segundo Russomano (1997, p. 226) o “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”.

Os conflitos trabalhistas podem ser individuais e coletivos, em conformidade com as partes envolvidas e os meios que se apresentam para sua solução.

Os dissídios individuais ocorrem entre um único trabalhador e seu empregador, o que não impede de ocorrer também entre vários trabalhadores, individualmente considerados, e um único empregador, o que pode ser classificado como dissídio individual plúrimo.

Nos conflitos coletivos as reclamações são feitas por um grupo de empregados, sendo elas rejeitadas por um grupo de empregadores, ou seja, seu objeto é um interesse coletivo.

Para Nascimento (1999), “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, objetivamente matéria de ordem geral”.

Tais conflitos podem ter duas divisões: econômicos e jurídicos. Econômicos ou de interesse, são os conflitos nos quais os trabalhadores reivindicam novas e melhores condições de trabalho; jurídicos são os que a divergência reside na aplicação ou interpretação de uma norma jurídica. Nos econômicos, a finalidade é a obtenção de uma norma jurídica, enquanto que nos outros a finalidade é a declaração sobre o sentido de uma norma já existente ou a execução de uma norma que o empregador não cumpre.

A seguir serão apresentados os meios de resolução de conflitos no Direito Processual do Trabalho.

- **Autotutela** - Busca a resolução entre si, às vezes por uso da força, da coerção. Ex.: greve, poder empregatício, resistência às alterações lesivas do contrato pelo empregado etc.;
- **Autocomposição** - As partes resolvem seus conflitos sem intervenção de terceiros. Ex.: renúncia, transação (é diferente da conciliação, que se dá judicialmente ou na Comissão de Conciliação Prévia), desistência.

O art. 475-N, V do Código de Processo Civil (BRASIL, 1973), permite que o juiz do trabalho homologue o acordo extrajudicial para que tenha natureza de título executivo judicial. Heterocomposição: Para solução dos conflitos coletivos as partes recorrem a um terceiro que intervém, com poder de decisão como, por exemplo, a arbitragem e a decisão judicial.

5.1 A ARBITRAGEM NO CONFLITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

Apesar de se comemorar 11 anos da Lei da arbitragem, muito se tem discutido sobre a sua aplicabilidade para o assunto, e, neste aspecto, a doutrina não tem refutação unânime face à irrenunciabilidade destes. Martins (2006) assevera que direitos patrimoniais indisponíveis são distintos dos direitos irrenunciáveis, porquanto o trabalhador não renuncia direitos ao optar pela arbitragem, apenas escolhe o método de resolução de conflitos a ser utilizado para solucionar o seu conflito.

Pamplona Filho (2004)⁴, em artigo sobre instituto da arbitragem, doutrina a respeito do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, mostrando não haver óbice à arbitragem:

⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Atualizando uma Visão Didática da Arbitragem na Área Trabalhista**. Disponível em: < <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6831> >. Acesso em: 24 ago. 2011.

Ora, em função do Princípio tradicional da Irrenunciabilidade de Direitos, há quem entenda que o Juízo Arbitral seria totalmente inaplicável às relações individuais de trabalho, o que tem encontrado respaldo nos setores mais conservadores da doutrina e jurisprudência. Todavia, os tempos parecem estar mudando no horizonte, pois, pouco a pouco, a flexibilização dos direitos trabalhistas no plano individual, ainda que com a assistência das entidades sindicais, parece estar ganhando cada vez mais corpo. Além das previsões constitucionais do art. 7º, incisos VI, XIII e XIV (flexibilização de direitos trabalhistas com base na negociação coletiva), a política do atual Governo Federal, com envio de projetos de reestruturação da legislação laboral, também infere que grandes transformações estão por vir, com o incentivo, cada vez maior, de formas de solução extrajudicial de conflitos, entre as quais a arbitragem se destaca. Ademais, talvez já seja a hora de assumir, sem hipocrisias, que os direitos trabalhistas talvez não sejam tão irrenunciáveis assim, mas a própria possibilidade da conciliação judicial por valores menores do que o efetivamente devido já demonstra a real disponibilidade na prática (e com a chancela judicial!)

Entende-se que não há problema em aplicar a arbitragem aos dissídios individuais pelo fato de na Constituição Federal (CF/88), não vetar-se em regra a sua aplicabilidade. Há, portanto, legislações que permitem o uso da arbitragem para os trabalhadores. É o caso dos trabalhadores avulsos, a Lei n. 8.603/93 (BRASIL, 1993) constitui mais um reforço à ideia de que seria possível nos dissídios individuais decorrentes da relação de trabalho. Também pode ser citada a lei n. 7.839/89 (BRASIL, 1989), que dispõe sobre greve, estipulando que as relações obrigacionais oriundas deste período poderão ser questionadas pela via arbitral.

Na Lei n. 10.101 (BRASIL, 2000), encontra-se a regularização da participação dos empregados nos lucros ou resultados e dispõe sobre uma “arbitragem de ofertas finais”. Há, também, a chamada Lei dos Portuários, a qual prevê em seu texto, no art. 23, *caput* e parágrafos, a instauração de uma Comissão Arbitral, quando da existência de controvérsias entre as partes. Em igual sentido, é possível encontrar respaldo jurisprudencial, conforme aresto, a seguir, transcrito no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região:

- JUÍZO ARBITRAL. DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS. POSSIBILIDADE. É cabível o instituto da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, desde que sejam obedecidas as exigências previstas na Lei nº 9.307/96 e que o empregado a ele tenha se submetido de livre e espontânea vontade, sem qualquer espécie de coação. (Acórdão nº 30.156/01, Recurso Ordinário nº 01.02.01.0328-50, 2ª Turma, Rel. Juíza DALILA ANDRADE).
- TRANSAÇÃO. CELEBRAÇÃO PERANTE JUÍZO ARBITRAL. EFEITOS. APLICAÇÃO DA LEI Nº 9.307/96. A irresignação do recorrente não prospera. Os autos comprovam que, em sede de Juízo arbitral, as partes

celebraram uma transação, por meio da qual o reclamante deu 'quitação plena, geral e irrevogável do pedido e demais direitos decorrentes do contrato extinto, para nada mais reclamar a qualquer título' (fls. 28). Ora, na forma do art. 31 da Lei nº 9.307/96, a sentença arbitral produz, 'entre as partes e seus sucessores', os mesmos efeitos da decisão judicial, valendo, inclusive, como título executivo. (Acórdão nº 523/02, Recurso Ordinário nº 61.01.01.0926-50, 4ª Turma, Rel. Juiz GUSTAVO LANAT).

• JUÍZO ARBITRAL. DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS. O instituto da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas é plenamente cabível, desde que atendidas as exigências previstas na Lei nº 9.307/96 e que o empregado tenha a ele aderido de livre e espontânea vontade, sem qualquer vício de consentimento." (Acórdão nº 815/02, Recurso Ordinário nº 61.01.01.0939-50, 4ª Turma, Rel.: Juíza GRAÇA BONESS)

E também, segundo o Tribunal Regional do Trabalho do estado da Bahia, Processual Civil. Mandado de Segurança. Competência (súmula nº 82 do Superior Tribunal de Justiça). Levantamento da verba do FGTS. Sentença Arbitral. Dissídio individual laboral. Legalidade. Deferimento do saque.

1. Compete à Justiça Federal Comum processar e julgar Mandado de Segurança onde se busca a movimentação dos valores condicionados na conta do FGTS, eis que o direito em questão advém de sentença arbitral que solucionou dissídio individual obreiro. Inteligência da Súmula nº 82 do STJ. (Vencido o Relator);
2. Pelo art. 1º da Lei nº 9.307/96, as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis;
3. Este Tribunal já entendeu que a correção dos saldos das contas vinculadas ao FGTS seria direito individual e disponível (AC nº 1997.01.00.059902-2/AM e AC nº 96.01.22991-4/MG). Logo, viável o entendimento que o direito ao FGTS também o seja;
4. O crédito do FGTS, muito mais que um direito do trabalhador, repousa 'no princípio da exclusiva responsabilidade objetiva do tipo risco social, dando, assim, cobertura adequada a todas as contingências e vicissitudes por que pode passar o contrato de trabalho no momento de sua dissolução, tendendo, pois, a dar relativa segurança ao desempregado. Constituindo, por obra da lei, um crédito vinculado, cuja disponibilidade se condiciona a considerações de natureza individual e sócio-econômica'. (Gomes; GOTTSCHALK, 2002, p. 399);
5. Ademais, tornando sem efeito a sentença arbitral, estar-se-á punindo duplamente o trabalhador, pois será praticamente impossível restabelecer a antiga relação laboral e, em uma segunda análise, estar-se-á negando-lhe o direito ao recebimento da verba indenizatória do FGTS. Daí, mister que se busque a solução menos traumática ao lado hipossuficiente;
6. Apelação improvida. Remessa prejudicada. Sentença mantida.

É possível afirmar que a arbitragem compete plenamente nos dissídios individuais,

uma vez que a sociedade pede necessariamente meios alternativos de resolução de conflitos. Valida tal entendimento o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, Juízo Arbitral. Aplicabilidade nos Dissídios Individuais Trabalhistas. Possibilidade. Excluídos os vícios de consentimento e observadas às exigências previstas na Lei n. 9.307/96 (BRASIL, 1996), é perfeitamente cabível o instituto da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas.

A 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, apresenta-se com entendimento contrário a arbitragem em dissídios individuais e aplicou em mais um caso o entendimento de que o instituto da arbitragem não é admissível nos contratos individuais de trabalho. Desta vez, os ministros rejeitaram recurso da Empresa Brasileira de Segurança e Vigilância em ação trabalhista de um vigilante que teve a rescisão contratual feita por meio de arbitragem. Como há decisões diferentes no TST sobre essa mesma matéria, ficará a cargo da Seção Especializada em Dissídios Individuais:

1. Uniformizar a jurisprudência no tribunal. Enquanto isso não acontece, a 6ª Turma reafirmou a tese e confirmou o voto do relator do processo, ministro Horácio de Senna Pires, que disse que a arbitragem é incompatível com o Direito do Trabalho, na medida em que empregado e patrão não negociam livremente num contrato individual de trabalho. O relator explicou que as desigualdades (jurídica e econômica) existentes entre as partes prejudicam a livre manifestação da vontade.

De acordo com os autos, depois de trabalhar por mais de oito anos na empresa de segurança, o empregado foi demitido sem justa causa e a rescisão contratual foi feita por acordo junto ao Tribunal de Arbitragem do estado de São Paulo (Taesp). No entanto, para o vigilante, ainda ficaram pendentes diferenças salariais, tais como o pagamento de horas extras e descanso semanal remunerado, além da regularização dos depósitos do FGTS.

A 39ª Vara do Trabalho da capital paulista e o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) não reconheceram a quitação do contrato por meio de arbitragem. Para o TRT, a arbitragem não pode ser feita para homologar o pagamento de verbas rescisórias. O tribunal acrescentou que a homologação deveria ser feita na Delegacia Regional do Trabalho ou no sindicato da categoria do empregado. Segundo o tribunal, a quitação geral e irrestrita do contrato pelo tribunal de arbitragem para impedir ação judicial é manobra fraudulenta que impõe ao trabalhador a renúncia de direitos.

No Recurso de Revista apresentado ao TST, a empresa alegou que o acordo firmado com o vigilante tinha força de título executivo extrajudicial, nos

termos do artigo 625 da CLT. Esse dispositivo estabelece que empresas e sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia com a atribuição de conciliar os conflitos individuais do trabalho. A empresa sustentou que a decisão do tribunal regional desrespeitou os princípios constitucionais do direito adquirido, da coisa julgada e do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Os argumentos não foram aceitos. Para o relator, a rediscussão da matéria, por meio de revista no TST, era impossível, uma vez que não foi constatada violação literal dos dispositivos apontados. Também o argumento da empresa de que a arbitragem estava prevista em norma coletiva não foi discutido no acórdão do TRT, portanto, o TST, que é instância extraordinária, não poderia fazê-lo.

Por último, o ministro reconheceu as vantagens do uso da arbitragem na solução de conflitos como forma de desafogar o Judiciário, mas defendeu sua aplicação somente no Direito Coletivo do Trabalho. Os demais ministros da 6ª Turma, por unanimidade, acompanharam o voto do relator e negaram o Agravo da Empresa.

Contrário ao entendimento, ora exposto, Melo (1998, p. 4) defende:

No âmbito dos conflitos individuais, no entanto, a questão é controvertida, rendendo, ensejo, basicamente a dois entendimentos: um negando totalmente a aplicação do instituto; outro aceitando em termos. Fico com o segundo entendimento, mediante as seguintes considerações: o Direito do Trabalho tem como um dos seus mais importantes princípios a irrenunciabilidade dos direitos. Mas é claro que nem todos os direitos trabalhistas são de natureza patrimonial, e, portanto, de caráter alimentar, onde sem dúvida se faz incidir a regra geral. De outro lado, de exemplo, entre outros, podemos citar as normas que tratam sobre o meio ambiente do trabalho, jornada e descanso e o registro em carteira de trabalho, quando reconhecido o vínculo. Isto porque o cumprimento dessas normas interessa ao Estado, independente da vontade das partes. Mas há quem entenda, e com bastante razoabilidade, que, em regra, após o desfazimento do vínculo empregatício, os direitos decorrentes perdem a proteção da irrenunciabilidade (salvo, aqueles de ordem pública, garantidos por normas imperativas), porque transformam-se, em geral, em indenização, comportando, dessa forma, a solução de eventual conflito por meio da arbitragem. Porém, uma coisa é certa: as reclamações trabalhistas, como regra geral, são feitas somente após a rescisão contratual, daí se dizer que a Justiça do Trabalho é a sem justiça dos desempregados. E, como é sabido e consabido, o que mais existe nessa justiça especializada é a transação, ou na linguagem corrente, a realização de acordos que são homologados sem observância rigorosa dos princípios que regem a matéria, em especial, a irrenunciabilidade. De um lado, porque o trabalhador, premido pela necessidade, muitas vezes até passando fome, e sabendo da demora sobre a decisão final, não tem outra solução se não aceitar o acordo, quase sempre irrisório. De outro, o juiz reconhecendo essa cruel realidade, e diante da carga insuportável de trabalho que tem, não se anima a impor perante as partes o rigor da lei. E essa realidade que é reconhecida, sem rejeição, perante o judiciário trabalhista, não pode e não deve ser ignorada no âmbito da arbitragem, que, embora também se trate de uma solução dada

por estranho, esse é pessoa escolhida pelas partes e, portanto de confiança das mesmas. Assim, entendo ser possível a arbitragem de dissídios individuais trabalhistas pelo compromisso arbitral (art. 9º, da Lei 9.307/96), não como regra, porém por exceção, embora reconheça que, na prática, isto será muito difícil, a não ser que se tratando de altos empregados, pessoas mais esclarecidas e capazes de escolher o direito de sua confiança. Mas em hipótese alguma, é possível se estabelecer previamente a arbitragem dos conflitos individuais no contrato de trabalho, por meio da cláusula compromissória (art. 4º da Lei 9.307/96).

Certamente a arbitragem no conflito individual do trabalho tem um longo percurso e não se pode afirmar que o TST tem ou permanecerá com uma posição definida como favorável ou contrária, já que há diferentes decisões conforme exposto. A 6ª Turma do TST se mostrou contra a arbitragem trabalhista aos casos citados, porém não se observa nenhum violamento a Lei n. 9.307/96 (BRASIL, 1996). Em todos os casos tratou-se de pessoas capazes, discutindo direitos patrimoniais disponíveis, que de livre e espontânea vontade procuraram a arbitragem para resolverem seus litígios. A liberdade de escolher a arbitragem como solução deve ser respeitada e levada a sério tanto pelas partes litigantes como pela sociedade que assiste. O fato de se ter opção de levar o caso ao TST não quer dizer que desvalida o instrumento da arbitragem para conflitos individuais.

5.2 A ARBITRAGEM NOS CONFLITOS COLETIVOS DO TRABALHO

O dissídio coletivo atribui-se às demandas ajuizadas por uma coletividade, categoria ou classe trabalhista, com o objetivo de solver litígio por meio da interpretação de certo dispositivo legal, finalizando o processo tanto com a criação, alteração ou amortização das situações em que se enquadram tal categoria.

A respeito dessas ações, não há dúvidas quanto à aplicação da arbitragem, uma vez que se encontra no texto constitucional e expressa previsão da sua utilização, conforme pode ser visto nas redações dos parágrafos 1º e 2º, do art. 114, da CF/88 (BRASIL, 1988):

§ 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’.

Por conta da dicção dos dispositivos supracitados, tanto a doutrina como a jurisprudência se manifestam em um único sentido, o da aceitação da jurisdição arbitral como meio legítimo para dirimir conflitos coletivos trabalhistas. Neste caso, além do respaldo constitucional, considera-se que, por meio do sindicato, o empregado equiparara-se ao empregador, deixando de ser hipossuficiente para atuar de forma igualitária na relação jurídica.

É notório que tanto a doutrina como a jurisprudência acentuam um único sentido de aceitação da jurisdição arbitral como meio legítimo para dirimir conflitos coletivos trabalhistas. Busca-se, também, por meio do sindicato, a equiparação do empregado ao empregador, deixando de ser hipossuficiente para atuar de forma igualitária na relação jurídica. De acordo com respaldo da jurisprudência pátria:

•RECURSO DE REVISTA - CONVENÇÃO COLETIVA COM PREVISÃO DE ARBITRAGEM E DE MEDIAÇÃO - ACORDO RESCISÓRIO FIRMADO EM CÂMARA SETORIAL ARBITRAL - VALIDADE. O Direito do Trabalho não cogita da quitação em caráter irrevogável em relação aos direitos do empregado, irrenunciáveis ou de disponibilidade relativa, consoante imposto no art. 9º, consolidado, porquanto se admitir tal hipótese importaria obstar ou impedir a aplicação das normas imperativas de proteção ao trabalhador. Nesse particularismo reside, portanto, a nota singular do Direito do Trabalho em face do Direito Civil. A transação firmada em juízo arbitral não opera efeitos jurídicos na esfera trabalhista, porque a transgressão de norma cogente importa não apenas a incidência da sanção respectiva, mas a nulidade *ipso jure*, que se faz substituir automaticamente pela norma heterônoma de natureza imperativa, visando à tutela da parte economicamente mais debilitada, num contexto obrigacional de desequilíbrio de forças. Em sede de Direito do Trabalho a transação tem pressuposto de validade na assistência sindical, do Ministério do Trabalho ou do próprio órgão jurisdicional, por expressa determinação legal, além da necessidade de determinação das parcelas porventura quitadas, nos exatos limites do art. 477, § 1º e § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso de revista não conhecido⁵.

•DISSÍDIO COLETIVO - PREVALÊNCIA DOS ACORDOS COLETIVOS CELEBRADOS COM PARTE DA CATEGORIA PROFISSIONAL SOBRE A SENTENÇA NORMATIVA. Dispõe o artigo 114, da Constituição Federal, em seu § 2º, que, ‘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’. À luz da norma constitucional em exame, o ajuizamento de dissídio coletivo tem por pressuposto o esgotamento das tentativas de negociação entre as partes. Nesse contexto, constata-se que o legislador constituinte de 1988 sinalizou no sentido de prestigiar a

⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processual Trabalhista. Recurso de Revista. RR 30934/2002-900-02-00.9. - Data de Julgamento: 27/05/2009, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 05/06/2009, Brasília, 2009.

autocomposição dos conflitos trabalhistas, estimulando, sempre que possível a sua solução pela via negocial. Por essa razão, aliás, a Constituição Federal é expressa ao dispor, em seu artigo 8º, III e VI, que ‘ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas’, sendo obrigatória a sua participação nas negociações coletivas de trabalho. Fixadas essas premissas, não há como se atribuir à sentença normativa prevalência sobre acordos coletivos, extrajudicialmente celebrados com entidades sindicais representativas de parte da categoria profissional, sob pena de se estar decidindo na contramão dos princípios agasalhados pelo ordenamento constitucional em vigor. Recurso ordinário do sindicato parcialmente provido⁶.

Por meio destes respaldos jurídicos, citados anteriormente, pode-se afirmar que a arbitragem é, sem dúvida, um meio Le, Brasgal e favorável na solução de dissídios coletivos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A arbitragem é um procedimento privado, utilizado como um caminho extrajudicial com força executória onde as partes litigantes em comum, buscam um ou mais árbitros de confiança para pôr fim às controvérsias, cujo redito final será imparcial e obrigatório para as partes do litígio.

Martins (2006) ilustra bem o fenômeno arbitragem, no qual “criou-se processo ágil e flexível, adaptando-se às necessidades de cada caso, sem prejuízo de manutenção dos princípios básicos do contraditório e do direito à ampla defesa das partes”. Surgiu, indubitavelmente, como uma solução a sobrecarga dos Tribunais, trazendo soluções rápidas, eficientes, justas e primando pela ética.

É importante destacar que na esfera laboral o caminho é longo, porém mais cedo ou mais tarde a arbitragem trabalhista terá o espaço devido, podendo ser indicada até mesmo pelos tribunais em virtude da sua eficiência tanto no âmbito coletivo quando individual.

A liberdade que a arbitragem trás deve ser valorizada. Para tanto, necessário é entender a sua essência, que é ser um meio alternativo de pacificação e solução de conflitos, com as vantagens de ser célere com confiabilidade e opção de escolher árbitros-peritos, com capacidade e experiência na matéria a ser solucionada.

Quanto à aplicação da arbitragem aos litígios trabalhistas individuais, concluí-se que não há preceito constitucional sendo violado, muito pelo contrário, ela é uma forma de

⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processual Trabalhista. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. RODC – 709468. Órgão Julgador - Seção Especializada Em Dissídios Coletivos Data de Julgamento: 11/10/2001, Brasília, 2009.

jurisdição que obedece aos princípios constitucionais, e deve transmitir a mesma segurança jurídica das decisões emanadas pelo Poder Judiciário.

Logo, pelos resultados das pesquisas e jurisprudências apresentados no decorrer deste artigo, a arbitragem é cabível no campo coletivo e individual trabalhista, e não há óbice de inobservância do princípio da irrenunciabilidade, uma vez que é possível dispor dos direitos trabalhistas na sua dimensão patrimonial, ressalvado óbvio os direitos advindos das normas protetivas que resguardam a própria dignidade do homem.

Assim sendo, não é por falta de alternativa que o poder judiciário está passando por crise. A arbitragem está disponível para colaborar com a justiça de forma prática e eficiente na solução de litígios. Falta para tanto, a conscientização popular para vencer o bloqueio cultural existente e explorar este instrumento que pode ser visto como justiça privada e se adaptar a cada caso específico.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Denise Coelho de. Arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas. **Repertório IOB de Jurisprudência**: trabalhista e previdenciário, n. 2, p. 68-70, 2. jan. 2008.

ARBITRAGEM. **Consultor jurídico**. jun. 2009. Disponível em:<<http://www.conjur.com.br/2009-jun-26/tst-reafirma-arbitragem-nao-aplica-contratos-individuais>> Acesso em: 04 jan. 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processual Trabalhista. **Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo**. RODC – 709468. Órgão Julgador - Seção Especializada Em Dissídios Coletivos Data de Julgamento: 11 out. 2001. Brasília, 2001.

_____. _____. Processual Trabalhista. **Recurso de Revista**. RR 30934/2002-900-02-00.9. - Data de Julgamento: 27/05/2009, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 05 jun. 2009, Brasília, 2009.

_____. _____. Processual Trabalhista. **Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo**. RODC – 709468. Órgão Julgador - Seção Especializada Em Dissídios Coletivos Data de Julgamento: 11 out. 2001, Brasília, 2009.

_____. **Lei n. 7.783**, de 28 de junho de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7783.htm>. Acesso em: 30 set. 2010.

_____. **Lei n. 10.101**, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 30 set. 2010.

_____. **Lei n. 9.307**, de 23 de dezembro de 1996. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10101.htm>. Acesso em: 30 set. 2010.

_____. **Lei n. 8.630**, de 25 de fevereiro de 1993. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8630.htm>. Acesso em: 30 set. 2010.

_____. **Lei n. 10.101**, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10101.htm>. Acesso em: 28 set. 2011.

_____. **Lei n. 8.630**, de 25 de fevereiro de 1993. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8630.htm>. Acesso em: 29 set. 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

FRATARI, Marcia. **Arbitragem - Solução de controvérsias face ao direito trabalhista**. Disponível em: <<http://www.existencialismo.org.br/jornalexistencial/betaniarbitragem.htm>> Acesso em: 02 dez. 2011.

GARCEZ, José Maria Rossani. **Arbitragem nacional e internacional**: progressos recentes / José Maria Rossani Garcez – Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

LEE, João Bosco; VALENÇA FILHO, Cávio de Melo. **A arbitragem no Brasil**. Brasília: MSD, 2004.

MAGRO, Maira; BAETA, Zínia. **Guia valor econômico de São Paulo**. 1. ed. São Paulo: globo, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros / Sergio Pinto Martins. – 27. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Atualizando uma Visão Didática da Arbitragem na Área Trabalhista**. Disponível em: < <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6831>>. Acesso em: 24 ago. 2011.

PASTORE, José. Arbitragem trabalhista. **O Estado de S. Paulo**. São Paulo, 04 jun. 2002. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_162.htm> Acesso em: 14 out. 2011.

PINTO, Luiz Roberto Nogueira. **Arbitragem**: a alternativa premente para descongestionar o poder judiciário / Luiz Roberto Nogueira Pinto. São Paulo: Arte e Ciência, 2002.

STRENGER, Irineu. **Contratos Internacionais do Comércio**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2003.