

## A ARBITRAGEM NO PROCESSO DO TRABALHO

Alúcio Henrique Ferreira<sup>1</sup>

Elaine Valéria Caliman<sup>2</sup>

### RESUMO

A arbitragem é uma das formas alternativas de solução de conflitos. Ocorre que no Brasil é muito pouco utilizada, restando sua maior aplicabilidade nos contratos de comércio internacional. Em que pese há quase um século e meio existirem previsões legais acerca da arbitragem, sua não-utilização decorre por falta de informação ou receio a respeito da conduta do árbitro. São situações e mitos que necessitam de superação, pois a arbitragem é uma das mais modernas formas de solução extrajudicial de conflitos, muito mais célere e eficaz que a prestação jurisdicional do Estado. A arbitragem tem cabimento nos dissídios coletivos trabalhistas de maneira pacífica, bem como nas hipóteses de greve, trabalho portuário e na participação dos trabalhadores nos lucros da empresa. No entanto, existe controvérsia a respeito de sua aplicabilidade nos dissídios individuais, visto que alguns autores entendem que há cabimento, e outros não, em virtude da indisponibilidade de direitos do trabalhador.

**Palavras-chave:** Arbitragem, Direito do Trabalho; Formas Alternativas de Solução de Conflitos

### ABSTRACT

The arbitration is one of the alternatives to the solution of conflicts. It happens that in Brazil it is just a little used, being more applied in international trade contracts. Despite exists legal previews almost one century and half about arbitration, it's no utilization stems by the few information or fear about the arbitrator's conduct. These are situations and myths that needs to be overcome, because the arbitration is one of the most modern way to a no judicial's solution of conflict, faster and more effective than the judicial provision of the State. The arbitration is used in disagreement's conflicts in a pacific way, as so in a strike's hypotheses, port work and participation from the workers in the company's profit. However, it has controversy about it's application in individual conflicts, some authors think it is possible and others doesn't think so, because of the worker's rights unavailability.

**Key-words:** Arbitration, Workers Rights, Alternative Ways to solve conflicts.

---

<sup>1</sup> Advogado, professor universitário, especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário, mestrando em Direito.

<sup>2</sup> Acadêmica do 9º semestre de Direito da FAP-Faculdade de Apucarana.

## 1 INTRODUÇÃO

Trata o presente artigo de uma abordagem à possibilidade da arbitragem nos dissídios trabalhista.

Existe pacificação quanto à utilização da arbitragem nos Dissídios Coletivos, e em algumas outras situações, como greve, participação do trabalhador nos lucros da empresa, e no trabalho portuário. A discussão reside na possibilidade ou não da ocorrência da arbitragem nos dissídios individuais, existindo embate doutrinário nesse ponto, em virtude da alegada indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Assim, procurar-se-á fazer uma breve reflexão acerca da arbitragem, tecendo-se algumas considerações acerca de sua história legislativa no direito pátrio, chegando a sua utilização nos dias atuais. Em seguida, procurar-se-á esclarecer se em qual forma de composição das partes a arbitragem está inserida. Por fim, tratar-se-á da questão inerente à aplicabilidade da arbitragem nos dissídios trabalhistas, enfocando-se a sua utilização nos dissídios individuais.

## 2 ARBITRAGEM, UMA BREVE REFLEXÃO

A arbitragem no Brasil não é matéria recente, pois remonta à época do Código Comercial, que fazia menção a arbitadores, em seus artigos 80, 82, 95, 194, 201, 209, 215, 217, 749, 750 e 776. Em tal *codex*, ainda havia a previsão da arbitragem, em seu artigo 294, para a solução de questões surgidas nas sociedades comerciais.

No Regulamento n. 737 de 1850, também se inferia a previsão do arbitrador em seu artigo 189, o qual era equiparado ao perito judicial.

A primeira previsão Constitucional acerca da arbitragem teve lugar na Carta Política de 1891, na medida em que no artigo 34, XI, previa-se que era de competência privativa do Congresso Nacional a concessão de autorização para o governo declarar guerra, caso restasse infrutífera, ou não tivesse cabimento a arbitragem.

Em 1907, o Decreto 1037 trouxe a previsão de que questões trabalhistas seriam solucionadas pelos entes sindicais, através da arbitragem.

No Código Civil de 1916, a arbitragem foi tratada nos artigos 1.037 a 1.048 e 1.123. Em 1932, o Decreto 22.132 previu a arbitragem facultativa, e em algumas hipóteses, para questões individuais.

O Código de Processo Civil também continha algumas disposições acerca da arbitragem, as quais constavam em seus artigos 301, § 4º, 583, II, e 1.072 a 1.102.

A Lei 7244/84, que dispunha acerca dos antigos Juizados de Pequenas Causas, substituídos na década de 90 pelos atuais Juizados Especiais, também trazem menções acerca da arbitragem.

Houve também a previsão legislativa, através da Lei 6404/74, em seu artigo 129, §2º, da arbitragem para solução de questões referentes às sociedades anônimas.

Em 1983 foi criado o Sistema Nacional de Relações de Trabalho, através do Decreto-lei n. 2.065/83, bem como através do Decreto 88.984 foi criado o Serviço Nacional de Arbitragem, que nunca foi utilizado.

No ano de 1993, através do inciso XI do art. 83 da Lei Complementar n. 75, foi deferida ao Ministério Público do Trabalho, a possibilidade de atuar como árbitro, mesmo sem cláusula compromissória, caso solicitado pelas partes, em dissídios de competência da Justiça do Trabalho.

A Lei 9.037/96 regula atualmente a matéria da arbitragem, e revogou os artigos 1.037 a 1.048 do Código Civil de 1916, e artigos 1.072 a 1.102 do Código de Processo Civil (MARTINS, 2007, p.59).

Como se vê, a cerca de um século e meio a arbitragem consta em previsões legais. No entanto, verifica-se que pouco tem sido utilizada. Nota-se na atualidade, com maior amplitude, a utilização da previsão da arbitragem nos contratos internacionais, como forma de uma solução rápida para as controvérsias, como também para evitar o desgaste das relações comerciais e a discussão acerca da legislação aplicável.

Isso se deve a uma cultura inata em nossa sociedade, de que todas as mazelas devem ser solucionadas pelo Estado, por meio do Poder Judiciário, eis que é o órgão jurisdicional aparelhado para isso, tendo o

magistrado como principal figura, pois é a pessoa imparcial e investida de poderes para proferir a decisão que entender justa ao caso concreto. Ou seja, o Estado tem o papel preponderante do dizer o direito, e existe a confiabilidade no aparato judicial.

Esse tipo de pensamento perdura há muito, e a população já sente os reflexos do abarrotamento do Judiciário, pela morosidade processual. Algumas soluções estão sendo implementadas, como alterações legislativas no que toca a determinados recursos, regulamentação de artigos de lei, a criação da súmula vinculante, entre outras, como forma de desafogamento.

Contudo, ainda não se verifica uma forma maciça de conscientização da sociedade acerca das formas alternativas de solução de conflitos. Timidamente se verificam algumas ações do Conselho Nacional de Justiça, no sentido de implementar a conciliação, que, segundo consta em estatística em seu sítio eletrônico, após uma primeira edição do projeto *Conciliar é Legal*, rendeu resultado satisfatório.

Ocorre que somente isso não basta, é necessário que haja uma maior conscientização da população no que tange à conciliação, mediação e arbitragem. E nesse diapasão, faz-se necessário que sejam atingidos os bancos das academias de direito.

Verifica-se que a maioria dos cursos jurídicos ainda formam alunos voltados para o combate, para litigar, aptos a atuarem em todas as instâncias do judiciário, interpondo todos os recursos necessários. Não que isso não seja louvável, porque o egresso de um curso jurídico deve estar totalmente preparado para uma atuação judicial plena. Porém, necessita-se também apresentar, instigar e praticar, ainda na academia, as técnicas alternativas de solução de conflitos.

Assim, far-se-á valer o caráter de libertação que o direito possui, e a sua função de pacificação social, o que claramente não se atinge com a morosidade processual decorrente da falência do aparelho jurisdicional do Estado. Isso tudo, como forma única de se deixar que cheguem às barras do Poder Judiciário as causas efetivamente de relevância, e que a sociedade, por si só, solucione suas querelas.

### **3 AUTOCOMPOSIÇÃO x HETEROCOMPOSIÇÃO**

Questiona-se se a arbitragem se inclui como uma forma autocompositiva, ou heterocompositiva das partes.

Nesse sentido, se fazem necessários alguns esclarecimentos. Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2007, p. 108/109):

A autocomposição, que também é forma direta de solução do conflito, consiste em uma técnica em que os litigantes, de comum acordo e sem emprego da força, fazem-se concessões recíprocas mediante ajuste de vontades. [...] Exemplos de autocomposição extraprocessual trabalhista são a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho (CLT, arts. 61 *et seq.*), bem como a mediação e o termo de conciliação firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia-CCP (CLT, art. 625-E)

Isto é, tem-se a autocomposição quando os litigantes, de comum acordo, sem coerção, por meio de concessões recíprocas, ajustam suas vontades.

Já a heterocomposição ocorre de modo diverso, pois existe a figura de um terceiro suprapartes. Amauri Mascaro do Nascimento (2007, p. 17) ensina que “Heterocomposição é a solução dos conflitos trabalhistas por uma fonte suprapartes, que decide com força obrigatória sobre os litigantes, que, assim, são submetidos à decisão”.

Ante a tais explicações, aloca-se a arbitragem, vista sob o aspecto da facultatividade, como uma forma heterocompositiva, eis que é necessária a figura do árbitro para a resolução do conflito. Portanto, visualizam-se na relação arbitral as partes, e o árbitro como suprapartes.

No entanto, Nascimento (2007, p. 22) ressalta que a arbitragem também “[...] pode ser considerada uma forma autônoma, porque depende da vontade das partes”.

#### **4 A ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS TRABALHISTAS**

Vários dispositivos legais pátrios fazem menção à possibilidade da arbitragem nos dissídios de natureza trabalhista. Tem-se a Lei 7.783/89 - Lei de Greve – que, em seu artigo 7º, dispõe que:

Observadas 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.

Também se tem a Lei 8.630/93 – que trata do trabalho nos portos - em seu artigo 23, menciona o seguinte:

Deve ser constituída, no âmbito do órgão de gestão de mão-de-obra, Comissão Paritária para solucionar litígios decorrentes da aplicação das normas a que se referem os arts. 18, 19 e 21 desta lei.

§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 serão escolhidos de comum acordo entre as partes e o laudo arbitral proferido para solução da pendência possui força normativa, independentemente de homologação judicial.

A Lei 10.101/2000 – que trata da participação do trabalhador nos lucros da empresa - traz a seguinte previsão em seu artigo 4º:

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 de litígio:

I-mediação;

II-arbitragem de ofertas finais

[...]

Entretanto, é no Direito Coletivo do Trabalho que se verifica uma maior abertura à arbitragem, na medida em que os §§ 1º e 2º do artigo 114 da Constituição Federal dispõe o seguinte:

[...]

§1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§2º 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.

Como-se nota, em determinadas situações, o legislador expressamente previu a arbitragem nas relações laborais, e no caso de dissídio coletivo, enfatize-se que a tentativa arbitral anterior ao ajuizamento é obrigatória.

Verdadeira celeuma existe no que diz respeito à arbitragem nos dissídios individuais, pois, conforme Rodolfo Pamplona Filho, “não há, porém,

uma lei específica da Arbitragem Trabalhista, o que, sob nosso prisma focal, seria o ideal, tendo em vista as peculiaridades próprias da relação jurídica laboral, notadamente o que chamamos de ‘alta carga de eletricidade social’ do vínculo empregatício”<sup>3</sup>.

Isso porque o artigo 1º da Lei 9.307/96 restringe a arbitragem aos litígios que envolvam direitos patrimoniais disponíveis.

Há quem entenda que, em virtude do Princípio da Irrenunciabilidade vigente no Direito do Trabalho, a arbitragem estaria vedada nas hipóteses de dissídios individuais. De modo diverso entende Sérgio Pinto Martins (2007, p. 64), que aduz o seguinte:

[...] Seria necessária lei determinando a possibilidade da utilização da arbitragem para solucionar conflitos individuais do trabalho, de maneira que não se aplicasse o art. 1º da Lei n. 9.307. Entretanto, a Lei n. 9.307 não proibiu a arbitragem como forma de solucionar conflitos individuais do trabalho. O que não é proibido é permitido. A Constituição não veda a arbitragem nos dissídios individuais. [...] A CLT é omissa sobre a arbitragem. Não há incompatibilidade em relação aos seus princípios processuais. A matéria é processual e não comercial. Logo, é aplicável a Lei 9.307 (art. 769 da CLT).

Esclarece ainda Martins (2007, p. 64) que:

Direitos patrimoniais disponíveis são diferentes de direitos irrenunciáveis. Direitos disponíveis são normas direcionadas às partes e não exatamente normas de ordem pública absoluta. Os direitos dos trabalhadores não são exatamente patrimoniais indisponíveis.

Deve-se esclarecer, que quando se fala em arbitragem, não se está renunciando a direitos, mas tão somente deixando-se de apresentar a demanda perante o Poder Judiciário, escolhendo-se um terceiro para a solução do conflito.

Ademais, é uma incongruência não se admitir a arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, e se entender então como plenamente válida a existência das Comissões de Conciliação Prévia, onde ocorre a renúncia de direitos.

---

<sup>3</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Atualizando uma visão didática da arbitragem na área trabalhista*. Extraído do site <http://jus2.uol.com.br/doutrina/imprimir.asp?id=6831> Postado em 12/2004. Acesso em 27/11/2007.

Outra hipótese seria a alegação de que o trabalhador poderia ser pressionado a optar pelo Juízo arbitral. Ora, se não mais existir vínculo empregatício, não há que se falar em pressão. E ainda, se existir tal pressão, com fundamento no artigo 9º da CLT, pode-se buscar a anulação da decisão arbitral. Neste sentido, Rodolfo Pamplona Filho assim se manifesta:

“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. 7, 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 se 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 efetivamente devido já demonstra a real disponibilidade na prática (e com a chancela judicial!).<sup>4</sup>”

Porém, deve ser considerado também que há quem seja contra a arbitragem nos dissídios individuais, por entender que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis e não podem ser transacionados, em virtude de existirem por intermédio de normas de ordem pública, como faz Octávio Bueno Magano (1997)

Vale ainda trazer à colação a citação trazida por Fernando Galvão Moura e Nelma de Souza Melo, em artigo publicado na *internet*, de Wilson Ramos Filho, que assim se expressa:

“Em uma época em que o neoliberalismo se converteu em ideologia hegemônica, se não única, parece oportuno observar que, se o movimento sindical não começar logo a discutir a questão da arbitragem pública, não estatal, dos conflitos individuais de trabalho, as ‘forças de mercado’, manto sob o qual se escondem os interesses mais retrógrados, mesquinhos e excludentes em nossa sociedade, novamente atuarão para, via arbitragem privada dos conflitos trabalhistas, operar um verdadeiro assalto aos direitos trabalhistas, como uma face ainda mais perversa do que a chamada flexibilização dos direitos sociais.<sup>5</sup>”

---

<sup>4</sup> Op. Cit.

<sup>5</sup> *Arbitragem no Direito do Trabalho*. Extraído do site: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2204> Acesso em 27/11/2007. *Apud Nova Lei de Arbitragem e a Solução de Conflitos Coletivos de Trabalho*. Síntese Trabalhista. Porto Alegre. N. 91 p. 121-143.

Nota-se ante ao posicionamento acima exposto, certo toque esquerdista, e, ao mesmo tempo, contrário ao princípio da boa-fé norteador das relações jurídicas, na qual esta sempre se presume, devendo a má-fé ser provada.

Cabe lembrar que a escolha do arbitro é bilateral, e, ainda, como já dito, se detectada fraude, pode-se anular a arbitragem realizada.

Opta-se aqui por seguir a tese da admissibilidade da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, vez que inexistente renúncia a direitos, como ocorre perante o Poder Judiciário e nas Comissões de Conciliação Prévia, mas sim a escolha de um terceiro para dizer o direito, de forma muito mais rápida que o Estado, uma vez que não passam de mera utopia os prazos processuais constantes no diploma consolidador.

Não que se queira fazer uso da arbitragem como o remédio de salvação para os dissídios trabalhistas, valendo-se do princípio da celeridade, mas este pode ser um dos caminhos mais fáceis e rápidos na busca da pacificação dos dissídios individuais laborais, e ainda, a Justiça do Trabalho se preocuparia somente com aquilo que fosse relevante, e poderia, já que se trata de uma justiça especializada, conhecer e julgar as questões relativas a crimes contra a organização laboral, e administração da justiça do trabalho.

Destaque-se ainda, que por meio da arbitragem trabalhista nos dissídios individuais, ocorrerá rapidez na solução do litígio, vez que com o afastamento do judiciário, não terão cabimento inúmeros recursos, podendo ser estipulada pelas partes a hipótese ou não do apelo, e a quem será dirigido. Da mesma forma, ter-se-á a confidencialidade e o sigilo acerca das partes envolvidas no litígio, diferentemente do que ocorre na Justiça Laboral, pois basta que se requeira uma certidão que conste os feitos distribuídos em face de determinada empresa, que se terá o número dos processos, e via *internet* é possível saber se o trabalhador já propôs reclamatória trabalhista.

Por fim, vale dizer que diversos países latino-americanos se utilizam da arbitragem trabalhista, como Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Guatemala, Panamá, Peru, República Dominicana e Venezuela (NASCIMENTO, 2007, p. 21).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vê-se que a utilização das técnicas alternativas de solução de conflitos ocorre muito pouco em nosso país, o que pode ser atribuído à ausência de prática, em virtude do desconhecimento ou desconfiança.

Vive-se um momento onde o Poder Judiciário, em suas diferentes instâncias e divisões está sobrecarregado, não vencendo a demanda de trabalho que lhe é posta, resultando disso a insatisfação da população em decorrência da morosidade processual, que causa, muitas vezes, prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação às partes.

Basta que se atente para a duração de um processo trabalhista, que se utilizados todos os recursos cabíveis, em média, como é notório, terá uma duração de aproximadamente seis ou sete anos. Isso porque todo um ordenamento processual lhe defere prazos mais curtos, e o sistema se assenta no princípio da celeridade processual, em virtude da natureza alimentar do litígio.

Os anos se passaram, poucos foram os investimentos para aparelhar o judiciário, não se conscientizou a população acerca das formas alternativas de solução de litígios, e a justiça, de um modo geral, vive um verdadeiro colapso, fato conhecido por qualquer cidadão brasileiro, em virtude da sobrecarga de processos.

Se fosse efetivamente utilizada a arbitragem como uma das alternativas de solução de litígios, certamente o Poder Judiciário conheceria e julgaria causa de relevância, uma vez que a própria sociedade resolveria de forma rápida e com uma certeza maior de justiça, pois na arbitragem pode-se buscar um especialista para resolver a questão posta.

No que tange à possibilidade da utilização da arbitragem nos dissídios trabalhistas, têm-se que a tentativa de arbitragem nos dissídios coletivos é obrigatória, e ainda existe previsão legal de aceitação da arbitragem nos casos de greve, trabalho portuário e de participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, ocorrendo a divergência no que tange à aplicabilidade nos dissídios individuais, que, pelos motivos já expostos, tem-se como viável.

De uma forma geral, a arbitragem não se refere à forma de solução imediata a todos os problemas enfrentados pelo judiciário, mormente o

trabalhista. Mas, revela-se como uma forma moderna de solução de conflitos, em que se incentiva as próprias partes à busca de uma pessoa especializada para a resolver a demanda.

Reside a dificuldade na aceitação da arbitragem no desconhecimento e na desconfiança, fatos estes que podem ser solucionados pela implementação de políticas de esclarecimento acerca de sua viabilidade, efetividade e segurança.

## REFERÊNCIAS

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 5ª Ed. São Paulo: LTr, 2007.

MAGANO, Octávio Bueno. *Solução Extrajudicial de Conflitos Individuais*. Trabalho & Doutrina Processo Jurisprudência: Revista Jurídica Trimestral, n. 14. P. 80 – 84, set. 1997. Editora Saraiva. São Paulo: 1997

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 27ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MOURA, Fernando Galvão; MELO, Nelma de Sousa. *Arbitragem no Direito do Trabalho*. Extraído do site: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2204> Acesso em 27/11/2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 22ª. Ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Atualizando uma visão didática da arbitragem na área trabalhista*. Extraído do site <http://jus2.uol.com.br/doutrina/imprimir.asp?id=6831> Postado em 12/2004. Acesso em 27/11/2007.