

A APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM COMO FERRAMENTA NA RESOLUÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

THE APPLICATION OF ARBITRATION AS A TOOL IN SOLVING INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

Rubens dos Santos Pires

Acadêmico do Curso de Direito das Faculdades Integradas Icesp-Promove de Brasília.

Resumo: Este trabalho acadêmico tem como objetivo abordar a problemática quanto à utilização da arbitragem dentro do Direito do Trabalho, em questões individuais, e demonstrar os inúmeros benefícios da resolução dos conflitos por meio da arbitragem, como a maior celeridade, economia e eficiência processual comparada ao Poder Judiciário. **Objetivo:** Esclarecer o conceito e a utilização da arbitragem, mediação e conciliação nas questões de dissídios individuais do trabalho. **Metodologia:** Para o desenvolvimento do presente artigo contou-se com o estudo de casos do TJADF – Tribunal de Justiça Arbitral do Distrito Federal, que utiliza a arbitragem como método de resolução de conflitos nas questões individuais trabalhistas no que se refere a homologações. **Resultado:** Com o desenvolvimento dos aspectos culturais, entre outros efeitos causados por parte da globalização, impulsiona o direito brasileiro a utilizar novas ferramentas, como a arbitragem. **Conclusão:** Devido ao estudo realizado conclui-se que a arbitragem é uma ferramenta em potencial que pode ser agregada ao direito brasileiro no combate da morosidade processual, sendo, a mesma, benéfica tanto para o Poder Judiciário quanto para as partes, reduzindo os custos e gerando maior celeridade. Portanto, a arbitragem pode ser utilizada em todos os ramos do direito, principalmente, nas questões oriundas do direito do trabalho sendo elas de aspecto coletivo ou individual.

Palavras-Chave: Arbitragem; Celeridade; Dissídios Coletivos; Dissídios Individuais.

Abstract: This academic paper aims to address the issues regarding the usage of arbitration within the Labour Law in individual issues and demonstrates the numerous benefits of conflict resolution through arbitration, such as greater speed, economy and efficiency compared to the Judiciary procedural. **Purpose:** Clarifying the concept and the usage of arbitration, mediation and conciliation in matters of individual labor disputes. **Methodology:** For the development of this article, it was counted with the case study of TJADF - Arbitration Court of Justice of Distrito Federal, using arbitration as a method of conflict resolution in individual labor issues in relation to approvals. **Result:** With the development of the cultural aspects and other effects caused by the globalization, it propels Brazilian law to use new tools, such as arbitration. **Conclusion:** Due to done studies it can be concluded that arbitration is a potential tool that can be aggregated to Brazilian law to combat the procedural delays, it is beneficial for both the judiciary as to the parts by reducing costs and generating greater speed. Therefore, arbitration may be used in all branches of law, especially in matters arising out of labor law and their collective or individual aspect.

Keywords: Arbitration; Celeridade; Collective Agreements; Individual Agreements.

Sumário: 1. Antecedentes históricos da arbitragem. 2. A arbitragem no ordenamento jurídico brasileiro. 3. Processo de arbitragem. 3.1 Cláusulas compromissórias. 3.2. Compromisso

arbitral. 4. Vantagens e desvantagens da utilização da arbitragem. 5. A arbitragem e o Direito do Trabalho. 5.1. Rescisão de contrato de trabalho por meio da arbitragem. Conclusões. Referências.

Introdução

O presente trabalho tem como intuito conceituar de modo prático a arbitragem, a mediação e a conciliação como ferramentas essenciais para combater a lentidão processual dentro do Poder Judiciário e a sua utilização nas questões de direito do trabalho.

Ao realizar pesquisas sobre o conceito e utilização da arbitragem, da mediação e da conciliação como mecanismo para se combater a lentidão processual, nas causas de direito patrimonial disponível, é possível visualizar inúmeras vantagens da utilização das formas extrajudiciais de resolução de conflitos.

Devido à falta de profissionais e equipamentos na administração pública e no

Poder Judiciário, a prestação da tutela jurisdicional é muito lenta. Portanto, acredita-se no uso de novas ferramentas de resolução de conflitos como resposta ao combate a morosidade processual. Desta maneira a arbitragem poderá ser utilizada como ferramenta para alcançar maior eficiência e aumentar a produtividade do Poder Judiciário.

1. Antecedentes históricos da arbitragem

A arbitragem é um meio de solução de conflitos, que surgiu no começo da sociedade, com os julgamentos realizados no período cristão, por meio da arbitragem. Em outro momento histórico, a arbitragem aparece em 1494, com o Tratado de Tordesilhas, quando foi utilizada durante a partilha das terras descobertas. O árbitro eleito para tratar desta questão foi o Papa Alexandre VI, neste conflito estavam Portugal e Espanha. Em 1872, no caso Alabama, questão derivada da Guerra de Secessão entre Estados Unidos e Inglaterra, que resultou na nomeação do árbitro brasileiro indicado por D. Pedro II: Visconde de Itajubá.

A arbitragem também esteve presente em vários aspectos da história brasileira como previsto nas legislações a seguir:

Em 1824, na primeira Constituição Federal do Brasil, a Constituição Imperial, previa o uso da arbitragem corrigindo distorções das Ordenações Filipinas e assegurou sentenças sem recursos;

A resolução de 26 de julho de 1831 e a Lei ordinária nº 108, de 11 de outubro de 1837, tratam sobre a arbitragem nas questões relativas à locação e serviços.

Em 1850, o Código Comercial autoriza a utilização da arbitragem nas questões contratuais e comerciais internacionais.

Em 1894, a Lei nº 221 previa a arbitragem, no âmbito da Justiça Federal.

Em 1916, o código civil, nos artigos 1037 a 1048, cita que as pessoas capazes de contratar poderão, em qualquer tempo, firmar compromisso escrito.

Em 1939 o código buzaidiano,¹ confirma a utilização da arbitragem.

Em 1975, a convenção de Nova Iorque, reconheceu a arbitragem no âmbito do Comércio Internacional.

O artigo 114 da Constituição Federal, foi incluído pela Emenda Constitucional 45. Este artigo permite a utilização da arbitragem para resolver questões de dissídios coletivos trabalhistas.

Entretanto, existem outros momentos dentro da história global que retrataram a arbitragem como grande ferramenta jurídica para a resolução de controvérsias, como o reconhecimento da ONU (Organização das Nações Unidas)², na Convenção Interamericana, sobre Arbitragem Internacional (Decreto nº. 1.902/1996) e a Lei-Modelo, da comissão das Nações Unidas para o Desenvolvimento do Comércio Internacional – UNCITRAL, sobre a Arbitragem Internacional.

É interessante destacar o caso dos Estados Unidos que, em seu ordenamento jurídico, prevê a utilização do mecanismo da arbitragem, sendo que a mesma é facultativa e privada, porém, em outros países, como na Austrália e na Nova Zelândia, o uso da arbitragem é de caráter oficial e obrigatório³.

O marco inicial da arbitragem no Brasil foi a Lei n. 9.307, de setembro de 1996, conhecida como “Lei Marco Maciel”, que dispõe sobre a arbitragem como um sistema extrajudicial de solução de conflitos.

¹ Dá-se este nome, pois, em 1963, é encomendado ao jurista Alfredo Buzaid, professor da Faculdade de Direito de São Paulo, que seria posteriormente Ministro da Justiça, a elaboração de um anteprojeto de Código Processual Civil.

² XAVIER, Ana Isabel. *A Organização das Nações Unidas - HUMANA GLOBAL – Associação para a Promoção dos Direitos Humanos, da Cultura e do Desenvolvimento* (www.humanaglobal.org) (p. 21, 62, 66).

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1988, p. 17.

Nesta mesma data, o Dr. Geraldo Brindeiro, procurador-geral da República, emitiu um parecer satisfatório pela constitucionalidade da lei.

(...) o que o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional estabelece é que a lei não exclui da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça ao Direito. Não estabelece que as partes interessadas não excluirão da apreciação judicial suas questões ou conflitos. Não determina que os interessados devam sempre levar ao Judiciário suas demandas. Se admite como lícita a transação relativamente a direitos substanciais objeto da lide, não se pode considerar violência à Constituição abdicar do direito instrumental de ação através de cláusula compromissória. E, em se tratando de direitos patrimoniais disponíveis, não somente é lícito e constitucional, mas é também recomendável aos interessados – diante do acúmulo de processos e do formalismo excessivo que têm que têm gerado a lentidão das demandas judiciais – abdicarem do direito ou do poder de ação e buscarem a composição do conflito por meio de sentença arbitral cujos efeitos sejam idênticos àquele das decisões prolatadas pelo Poder Judiciário⁴.

Desta forma, os ministros do Supremo Tribunal Federal declararam a constitucionalidade da Lei, considerando o Tribunal, por maioria de votos, que a manifestação de vontade parte da cláusula compromissória, quando da celebração do contrato, e a permissão legal dada ao juiz para que substitua a vontade da parte recalcitrante em firmar o compromisso arbitral, não ofendem o art. 5º, XXXV da Constituição⁵.

A ministra Ellen Gracie, em julgamento de agravo, compartilha de sua opinião ao emitir seu voto no processo nº 5206-7, reconhecendo a arbitragem:

Como se vê, o cidadão pode invocar o judiciário para a solução de conflitos, mas não está proibido de valer-se de outros mecanismos de composição de litígios. Já o Estado, este sim, não pode afastar do controle jurisdicional as divergências que a ele queiram submeter os cidadãos⁶.

A arbitragem também aparece no âmbito do Direito do Trabalho, com previsão constitucional do artigo 114, como também existe a previsão da arbitragem na Lei de Greve (artigos 3º e 7º da Lei nº 7.383/89) e no artigo 4º, da Lei n. 10.101/2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das Empresas.

⁴ No Parecer nº 8.062/GB, sobre a SEC 5.206-8/Espanha, datado de 17 de março de 1997, foi juntado aos autos citados na nota de rodapé.

⁵ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. Fonte: <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10729607/inciso-xxxv-do-artigo-5-da-constituicao-federal-de-1988>. Informativo do STF nº 345, de 26 a 30 de abril de 2004 (<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo345>).

⁶ STF. SE 5.206 – AgR; Rel. Min. Sepúlveda Pertence; Tribunal Pleno. Julgado em 12.12.2001; DJ 30.4.2004, PP. 00029, Ement vol-02149-06, PP-00958.

A previsão exposta no art. 114⁷ da Constituição Federal prevê a utilização da arbitragem para solução de conflitos trabalhistas coletivos.

O Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, inclusive, já se pronunciou favorável à possibilidade de sua utilização no âmbito das relações trabalhistas, senão vejamos: “a atual redação dos parágrafos 1º e 2º do art. 114 da CF como alteração promovida pela Emenda Constitucional nº 45/2004 prevê expressamente a possibilidade de submissão dos conflitos coletivos entre sindicatos dos empregadores e de empregados, ou entre sindicatos dos empregados e empresas, à arbitragem, nada dispondo a cerca dos conflitos individuais.

No entanto, o silêncio do legislador leva a crer que é possível submeter os dissídios individuais trabalhistas à arbitragem em relação aos direitos patrimoniais disponíveis. Mesmo por que a mediação que se faz através das comissões de Conciliação Prévia, muito embora não tenha previsão constitucional, é aceita. Idêntico raciocínio deve ser empregado em relação à arbitragem.

Ademais, o escopo da Lei nº 9.307/1996 de pacificação social Trabalho.⁸ (grifo nosso).

Já a autora Selma Maria Ferreira Lemes conceitua a arbitragem como sendo:

(...) meio extrajudicial de solução de controvérsias, na qual as partes, ao firmarem um contrato, outorgam à terceiro(s), árbitro(s), a competência para dirimir futuras controvérsias que surgirem e forem decorrentes dessa avença.⁹

Ante o exposto, observa-se que a prática da arbitragem, tem sido cada vez mais assimilada pela sociedade, até como forma de simplificar e reduzir o número de demandas processuais, algumas empresas estrangeiras utilizam a mesma em seus regulamentos, como dispositivos de resolução de controvérsias como, por exemplo, segundo a Revista Exame, a arbitragem é utilizada nos contratos do Metrô de São Paulo e nas concessões de blocos de exploração de petróleo.¹⁰

⁷ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (...) §1º. Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. §2º. Recusando-se qualquer uma 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.

⁸ TRT 2, RO. nº 00417200604802005, 12º T, rel. Marcelo Freire Gonçalves, DJ 28.03.02.

⁹ LEMES, Selma Maria Ferreira. A arbitragem na concessão de serviço público – perspectivas. Revista de Direito Bancário do Mercado de Capitais e da Arbitragem. São Paulo, SP, Editora Revista dos Tribunais, Ano 5, p. 342, julho/setembro de 2002.

¹⁰ EXAME.com: <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/empresas-ja-preferem-arbitragem-ao-judiciario-2>, Publicada em 24/12/2012.

2. A arbitragem no ordenamento jurídico brasileiro

A utilização da arbitragem como mecanismo de solução de controvérsias em questões de direito do trabalho individual, se faz necessária a conceituar o que vem a ser mediação, conciliação e arbitragem.

A mediação é um dos procedimentos para resolução de conflitos, em que o mediador assume o papel de assistir e conduzir as partes negociantes a identificarem os pontos de conflito e, após a identificação, desenvolve uma solução mútua que ponha fim ao conflito. O mediador participa de todo o processo coordenando todas as problemáticas existentes, sempre preservando o canal de comunicação entre os envolvidos, e dispendo de uma postura imparcial perante as partes, sem prestar a sua opinião, garantindo ambiente propício para a pacificação social.¹¹

Na conciliação, o conciliador assume também a postura de ser imparcial, entretanto, ele se diferencia do mediador por buscar juntamente com as partes envolvidas uma solução da controvérsia existente.¹²

A arbitragem, prevista na lei nº 9.307 de 23 de setembro de 1996, é conceituada como forma de solução de conflitos, na qual existe uma terceira pessoa, que tem conhecimento da matéria a ser discutida, que decidirá a lide por meio de sentença, porém a arbitragem somente é possível nos casos de direito patrimonial disponíveis.¹³

Com a acessão da arbitragem no ordenamento jurídico brasileiro, este meio de resolução extrajudicial de conflito tem sido cada vez mais utilizada devido aos efeitos da globalização que possibilitou maior contato com as diversas culturas de outras nações, as quais utilizam, em seu ordenamento jurídico, ferramentas como: conciliação, mediação e arbitragem.

A então Ministra Ellen Gracie, convidada a participar do 5º Congresso Internacional de Arbitragem da Amcham e ICDR (International Centre for Dispute Resolution), fez pronunciamento favorável à utilização da arbitragem:

A posição que o Judiciário tem em relação à arbitragem é altamente favorável. Isso se verifica desde 2002, ao vermos que os números das câmaras de arbitragem crescem exponencialmente.

¹¹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Método, p. 1231.

¹² CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Método, p. 1231.

¹³ Art. 1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

3. Processo de arbitragem

O jurista J. E. Carreira Alvim conceitua que a arbitragem nada mais é „que a resolução do litígio por meio de árbitro“, com a mesma eficácia da sentença judicial.

Para Walter Brasil Mujalli, a arbitragem:

é uma convenção privada, celebrada entre duas ou mais pessoas, para solução de suas controvérsias, através da intervenção de uma ou mais pessoas (árbitros), que recebem os seus poderes dos seus convenientes, para que, com base nesta convenção, decidirem os seus conflitos, sem a intervenção do Estado, sendo que a decisão destinada às partes tem a eficácia da sentença judicial.¹⁴

Todas as pessoas físicas e jurídicas que tenham interesse em submeter seus conflitos a procedimentos arbitrais podem recorrer às instituições de arbitragem; essas instituições são fiscalizadas através de inspeções ou denúncias feitas diretamente ao Ministério Público que fiscaliza os procedimentos da utilização da arbitragem e seus efeitos.

O Ministério Público fixou os procedimentos quanto à utilização de símbolos e terminologias a serem adotadas pelas instituições arbitrais por meio da TAC- Termo de Ajustamento de Conduta – nº 3/2006¹⁵, que fixou procedimentos que se diferenciam do Poder Público.

Tendo em vista que, a própria Lei de Arbitragem dispõe, em seu art. 13, sobre o perfil do árbitro, não faz referência, em nenhum momento, sob a formação necessária para exercer a função de árbitro. Entretanto, em visita feita ao TJADF – Tribunal de Justiça Arbitral do Distrito Federal visualizou-se que este tribunal utiliza vários critérios para a escolha de seus árbitros, para isso fornece curso de formação em mediação, conciliação e arbitragem, além de cobrar que os árbitros possuam formação acadêmica, ou tecnológica, a fim de garantir precisão e agilidade no processo, além da devida coerência e coesão dos procedimentos arbitrais a serem utilizados.

¹⁴ MUJALLIS, Walter Brasil. *A nova lei de arbitragem*. São Paulo: Editora de Direito, 1997, p. 52.

¹⁵ TAC – Termo de Ajustamento de Conduta nº 03/2006 – Fonte: http://www.mpdft.mp.br/pdf/tacs/TAC_2006-03_PDDC.pdf.

O art. 17¹⁶ da Lei da Arbitragem assegura aos árbitros a equiparação dos direitos ao dos servidores públicos em relação à legislação penal respondendo pelos seus atos com base nas mesmas regras aplicadas aos servidores.

Este procedimento garante às partes interessadas na utilização da arbitragem uma decisão imparcial, isenta de deturpações e desvios éticos e morais.

A arbitragem pode ser utilizada como forma de resolução de conflitos desde que exista um compromisso arbitral ou uma cláusula compromissória, consoante ao art. 3º¹⁷ da Lei de Arbitragem.

3.1. Cláusulas compromissórias

A cláusula compromissória é instituída antes de existir o conflito. Já no momento da pactuação, insere-se no contrato uma cláusula de compromisso estabelecendo que, todas as demais questões, submetidas ao juízo arbitral, conforme o art. 4º¹⁸, da Lei nº 9.307/96.

A utilização das cláusulas compromissórias asseguram os direitos privados de maneira preventiva, ou seja, caso surja uma lide, esta será resolvida por meio da arbitragem.

Segundo o § 1º do art. 4º, a cláusula compromissória deve ser estipulada por escrito, podendo estar inserta no próprio contrato ou em documento apartado que a ele se refira, esta cláusula compromissória só terá eficácia se o aderente tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou concordar, expressamente, com a sua instituição por escrito.

Além da cláusula compromissória que antecede as controvérsias, o compromisso arbitral é outra maneira de firmar a arbitragem. Entretanto, este último é utilizado após o surgimento da controvérsia.

¹⁶ Lei nº 9.307 de 23 de Setembro de 1996 - Dispõe sobre a arbitragem. Art. 17. Os árbitros, quando no exercício de suas funções ou em razão delas, ficam equiparados aos funcionários públicos, para os efeitos da legislação penal.

¹⁷ Lei nº 9.307 de 23 de Setembro de 1996 - Dispõe sobre a arbitragem. Art. 3º As partes interessadas podem submeter à solução de seus litígios ao juízo arbitral mediante convenção de arbitragem, assim entendida a cláusula compromissória e o compromisso arbitral.

¹⁸ Lei nº 9.307 de 23 de Setembro de 1996 - Dispõe sobre a arbitragem. Art. 4º A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato. § 1º A cláusula compromissória deve ser estipulada por escrito, podendo estar inserta no próprio contrato ou em documento apartado que a ele se refira. § 2º Nos contratos de adesão, a cláusula compromissória só terá eficácia se o aderente tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou concordar, expressamente, com a sua instituição, desde que por escrito em documento anexo ou em negrito, com a assinatura ou visto especialmente para essa cláusula.

3.2. Compromisso arbitral

O compromisso arbitral é a forma pela qual se faz presente o uso da arbitragem, após o acontecimento de uma lide em que duas ou mais pessoas envolvidas se submetem a arbitragem, firmando um compromisso arbitral por escrito consoante ao art. 9º da lei 9.307/96.

A principal diferença entre o compromisso arbitral e a cláusula compromissória é que no compromisso arbitral já existe o conflito, que será resolvido por meio da arbitragem, diferente da cláusula compromissória, em que ainda não há nenhuma lide, mas, no contrato, a arbitragem foi escolhida para dirimir uma futura lide. No entanto, para que o compromisso arbitral seja válido, deverão ser observados os requisitos estabelecidos no art. 10º e 11º da Lei de Arbitragem.

Após o esclarecimento de como são os procedimentos para que qualquer indivíduo possa recorrer à utilização da arbitragem é necessário também conhecer quais seriam os profissionais envolvidos em ter em suas mãos a responsabilidade de dirimir sobre questões arbitrais.

4. Vantagens e desvantagens da utilização da arbitragem

A arbitragem é uma ferramenta contra a morosidade processual que pode ser utilizada no Direito Processual do Trabalho, o qual dentre os ramos do Direito, é considerado o mais célere.

Evidentemente que como toda e qualquer ferramenta a arbitragem apresenta vantagens e desvantagens sobre o seu emprego em questões trabalhistas. Em relação às vantagens de submeter os conflitos trabalhistas á arbitragem pode se destacar as seguintes:

É facultada a presença do advogado art. 21, § 3º¹⁹.

As instituições de arbitragem auxiliam na confecção da petição inicial, respeitando o dispositivo legal do art. 282, CPC e a Lei de Arbitragem.

O árbitro tem o prazo de 180 (cento e oitenta) dias para sentenciar.

¹⁹ Lei nº 9.307 de 23 de Setembro de 1996 - Dispõe sobre a arbitragem. Art. 21. A arbitragem obedecerá ao procedimento estabelecido pelas partes na convenção de arbitragem, que poderá reportar-se às regras de um órgão arbitral institucional ou entidade especializada, facultando-se, ainda, às partes delegar ao próprio árbitro, ou ao tribunal arbitral, regular o procedimento. § 3º As partes poderão postular por intermédio de advogado, respeitada, sempre, a faculdade de designar quem as represente ou assista no procedimento arbitral.

Os valores das custas processuais são mais reduzidos, em relação ao processo judicial;

O árbitro utiliza termos que facilitam a interpretação dos procedimentos jurídicos adotados.

Na arbitragem o procedimento arbitral é sigiloso, o que se difere do processo judicial que é público.

Os árbitros designados são especialistas, peritos ou técnicos, na matéria discutida no conflito, o que possibilita uma sentença mais perfeita, fundada em parecer técnico de um profissional com formação específica.

Após a notificação das partes quanto à sentença, a regra, é que esta decisão não será passível de recursos, como previsto no art. 18 da lei nº. 9.307²⁰ ressalvados as exceções, como os embargos de declaração.

A sentença arbitral é considerada título executivo judicial, segundo o art. 31 da Lei de Arbitragem e art. 584, VI, do CPC.

Para alguns doutrinadores como Cintra, Dinamarco e Grinover (1999, p. 26), a arbitragem deve ser sim utilizada.

Abrem-se os olhos agora, todavia, para essas modalidades de soluções não jurisdicionais dos conflitos tratadas como meios alternativos de pacificação social. Vai ganhando corpo a consciência de que, se o que importa é pacificar, torna-se irrelevante que a pacificação venha por obra do Estado ou por outros meios, desde que eficientes. Por outro lado, cresce também a percepção de que o Estado tem falhado muito na sua missão pacificadora, que ele tenta realizar mediante o exercício da jurisdição e através das formas do processo civil, penal ou trabalhista.

Entretanto, apesar da sentença arbitral ser considerada uma sentença judicial, como o árbitro não tem poderes executórios, para que ocorra a execução da sentença, a parte deverá ajuizar uma ação de execução autônoma na justiça comum, conforme previsto no art. 475-N CPC.²¹

Portanto, o artigo da lei de arbitragem outorga ao árbitro apenas o poder decisório, mas não atribui força executiva sendo a maior desvantagem do procedimento arbitral.

²⁰ Lei nº 9.307 de Setembro de 1996 – Dispõe sobre a arbitragem. Art. 18. O árbitro é juiz de fato e de direito, e a sentença que proferir não fica sujeita a recursos ou a homologação pelo Poder Judiciário.

²¹ Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Art. 475-N. São títulos executivos judiciais: (Incluído pela Lei nº 11.232, de 2005), Inciso IV – a sentença arbitral;

5. A arbitragem e o Direito do Trabalho

De acordo com o autor Wagner D. Giglio²², se no momento da assinatura do pacto laboral ocorrer submissão do empregado ao sistema da arbitragem, por meio da cláusula compromissória, esta ocasião não é a melhor oportunidade para firmar a arbitragem, devido a situação de hipossuficiência do empregado.

Porém a arbitragem é utilizada no Direito do Trabalho em questões de dissídios trabalhistas individuais homogêneos ou coletivos, como prevê o art. 114 da CF.

Portanto, temos correntes doutrinárias que defendem a utilização da arbitragem como ferramenta de agilidade processual nas questões trabalhistas.

O autor José Celso Martins²³, por exemplo, em defesa da arbitragem, afirma que:

O procedimento arbitral, quando livre e espontaneamente contratado, é válido e deverá ter sua decisão mantida a rigor do cumprimento da lei que instituiu o modelo processual, sob pena de faltarmos com o cumprimento da lei e provocarmos a falta de garantia jurídica necessária para se promover a pacificação social.

A autora Alice Monteiro de Barros²⁴, afirma que o laudo arbitral é fonte de direito, sem, contudo, fazer descrição entre o laudo coletivo e o individual.

É possível constatar que no art. 7º na Lei 7.783/89²⁵, há previsão da utilização da arbitragem nos conflitos decorrentes do exercício do direito a greve.

Várias discussões se instauram quando se sustenta a utilização da arbitragem em dissídios individuais trabalhistas, uma vez que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis. Como jurisprudência, abaixo aponta:

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

²² Wagner D. Giglio. *Os conflitos trabalhistas, a arbitragem e a justiça do trabalho*. In Revista LTr, 47:273, março de 1983.

²³ MARTINS, José Celso. *A transação na reclamação trabalhista*. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewFile/23614/23177>>. Acesso em: 05 de fevereiro de 2009.

²⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. Ed. São Paulo: Ltr, 2006, p121.

²⁵ Lei nº 7.783 de 28 de Junho de 1989 - Art. 7º 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.

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 conhecido²⁶.

Apesar do Direito do Trabalho ser considerado indisponível, quando o trabalhador ajuizar reclamações trabalhistas ele poderá realizar um acordo judicial renunciando parte do seu direito. Portanto, alguns doutrinadores entendem ser possível resolver conflitos individuais trabalhistas por meio da arbitragem.

Segundo o art. 7º da Constituição Federal os direitos trabalhistas são normas de ordem pública, classificados como direitos patrimoniais indisponíveis. Entretanto, o doutrinador Plá Rodriguez afirma que:

No campo do Direito do Trabalho, existem normas imperativas que não excluem a vontade privada, mas a cercam de garantias para assegurar sua livre formação e manifestação.²⁷

Em relação à utilização da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho, o doutrinador Márcio comenta o art. 114 da Constituição Federal:

A simples omissão da Constituição Federal no artigo 114 não induz, de forma alguma, à conclusão de que há vedação implícita de sua adoção no âmbito dos conflitos individuais de trabalho. Sustentam que o princípio da legalidade assegura a licitude do procedimento arbitral nesse tipo de relação jurídica, haja vista que a Constituição tampouco contém dispositivo autorizando a arbitragem de litígios cíveis e comerciais e nem precisa, porquanto o princípio da legalidade prevê que as proibições não se presumem da omissão da lei, nos termos do artigo 5, II, CF²⁸.

²⁶ 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.

²⁷ PLÁ ROGRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3ª ed., São Paulo: LTR, 2000, p. 151.

²⁸ YOSHIDA, Márcio. *Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução dos conflitos*. São Paulo: LTr, 2006, p. 91.

Na questão abordada referente à desigualdade das forças entre empregador e empregado na convenção laboral, isso se torna impactante para a utilização da arbitragem, pois neste momento o empregado se vê a mercê do empregador para assinatura do contrato laboral que esteja presente a cláusula compromissória.

As ciências de estudo ocupacionais consideram que no momento da assinatura do contrato laboral que possua a cláusula compromissória, o empregado estaria submisso à assinatura do contrato de adesão, visto que o empregador impôs a forma de resolução de conflito de futuras lides trabalhistas por meio do instituto da arbitragem. Ao se ter conhecimento sobre este conflito doutrinário seria incabível a utilização da arbitragem no contrato de trabalho, invalidando a inclusão da cláusula compromissória nos contratos individuais, como também no pacto laboral devido á situação em que o trabalhador hipossuficiente se depara com o empregador, detentor do poder financeiro, gerando um empasse referente a renúncia aos seus direitos em prol da manutenção do emprego, ou seja, a submissão a arbitragem gerada pela necessidade do emprego.

Admite-se o emprego da arbitragem após o pacto laboral por meio do compromisso arbitral, o qual o empregado encontra-se em uma situação favorável, não se encontrando sujeito as pressões do empregador, de comum acordo com este, opta entre a jurisdição do estado e a arbitragem, para solucionar o litígio trabalhista.

Para que se possa usar a convenção arbitral, nos dissídios individuais, deverá se revestir de algumas cautelas a fim de proteger os interesses dos trabalhadores, garantindo a eficiência da arbitragem para que não se transforme em um meio de burlar as normas trabalhistas.

Apesar deste cenário de conflitos e divisões de opiniões quanto á utilização da arbitragem em questões trabalhistas, já existem casos concretos de empresa de pequeno, médio e grande porte que utilizam a arbitragem em dissídios individuais trabalhistas, como uma ferramenta célere, reduzindo o número de reclamações trabalhistas.

Um exemplo claro da utilização da arbitragem em questões individuais trabalhistas, utilizado por diversas empresas, são as homologações de trabalho do TRTC – Termo de 5.1.

5.1. Rescisão de contrato de trabalho por meio da arbitragem

A relatora Juíza Convocada Maria Doralice Novaes, pronuncia-se da seguinte forma²⁹:

Cumpra salientar por primeira, que o juízo arbitral – órgão contratual de jurisdição restrita consagrado em nossa legislação que tem por finalidade submeter às controvérsias a uma pronta solução, sem as solenidades e dispêndio do processo ordinário, guardada apenas a ordem lógica indispensável de formulas que conduzem a uma julgamento escorreito de direito e de equidade – a meu ver, **tem plena aplicabilidade na esfera trabalhista porque há direitos patrimoniais disponíveis no âmbito do direito do trabalho**, data vênua de duntas opiniões em sentido contrário. É que, **ao se afirmar, genericamente, que os direitos trabalhistas constituem direitos patrimoniais indisponíveis, não se leva em conta que o princípio da irrenunciabilidade de tais direitos, foi em diversas situações, mitigado pelo legislador...** (grifo nosso).

Conforme pronunciamento da Desembargadora Nélia Alves, do tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região Bahia, é possível sim a utilização da arbitragem nas questões de trabalho individual:

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.³⁰ (grifo nosso).

Aduzidos pelo pensamento da Deise Coelho de Almeida³¹ Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC Minas de que é uma grande defensora da aplicação da arbitragem nos dissídios trabalhistas:

A arbitragem, ao ser utilizada, traz inúmeras vantagens não só para o empregador, mas também para o empregado. Diferentemente do Poder Judiciário, uma lide a esta submetida será resolvida com maior rapidez, menos burocracia e de forma sigilosa, sem publicidade. Sem contar que a sentença, proferida nesta via, não está sujeita a gama infundável de recursos ou mesmo a homologação do Judiciário, tendo status de título executivo extrajudicial e podendo ser executada neste último, caso reste descumprida. (grifo nosso).

²⁹ TST-RR-1650/1999-003-15-00.3, Acórdão 4ª Turma, Publicação DJ: 30/09/2005.

³⁰ Processo 02253-2003-009-05-00-9 RO, ac. nº 022096/2009, Relatora Desembargadora NÉLIA NEVES, 4ª. TURMA, TRT da 5ª Região, Bahia DJ 16/12/2006.

³¹ ALMEIDA, Denise Coelho de. *Arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas*. Repertório IOB de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário, n. 2, p. 70-68, 2. quin. jan. 2008.

Em estudo de caso realizado no TJADF – Tribunal Justiça Arbitral e do Distrito Federal, constatou-se que a arbitragem é utilizada em questões de dissídios coletivos e nos dissídios individuais trabalhistas. Como no caso da empresa POLIEDRO que utiliza a arbitragem para resolução de todos os conflitos trabalhistas individuais e inclusive nas homologações trabalhista via procedimentos arbitrais.

O presidente TJADF, Hélio Ortiz Junior, afirma que o uso da arbitragem nas questões individuais trabalhistas se deve ao processo célere entre os envolvidos, reduzindo custos e despesa para as partes, antes de audiências de instrução, conciliação e julgamento o que garante maior transparência e aceitas das partes. Outro fator que impacta na aceitação das partes em se submeterem aos procedimentos arbitrais e a celeridade em que os procedimentos são realizados.

Conclusões

Sob o pretexto das considerações finais deste trabalho, é necessário que se visualize a distinção entre o procedimento arbitral da mediação e da conciliação, uma vez que o mediador assume o papel de ser um pacificador do conflito, sem opinar na solução do litígio, pois ele apenas sugere uma proposta de acordo. Já o conciliador utiliza-se das mesmas técnicas da mediação, porém não é um profissional especialista na matéria objeto do conflito, como é o mediador. Entretanto, o conciliador pode opinar na solução do litígio junto às partes, auxiliando com a proposta de acordo. E, por último, o árbitro também é um profissional especialista, escolhido pelas partes que impõe a solução do conflito por meio da sentença arbitral.

A Lei nº 9.307/96, já declarada constitucional, preserva os princípios constitucionais como o princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário, quanto a sua apreciação para a análise do conflito.

Como citado neste trabalho, a arbitragem está referenciada na Constituição Federal no art. 114, no âmbito de sua utilização em dissídios coletivos de trabalho. Contudo, a utilização da arbitragem em dissídio individual trabalhista é discutida, visto que existe uma omissão na Carta Magna. Porém, esta simples omissão, em não prevê a atualização da arbitragem em dissídio individual, não pode ser interpretada como uma vedação a esta aplicação da arbitragem como meio de solução extrajudicial de conflitos individuais trabalhistas.

Com base nas pesquisas realizadas para o desenvolvimento deste trabalho, foi possível demonstrar que a arbitragem está cada vez mais presente no cenário jurídico brasileiro e começa a galgar um novo patamar, uma vez que a redução do número de processos se dá, devido à procura da utilização da arbitragem como método de solução de controvérsias.

Assim, a aplicação da arbitragem como ferramenta de solução de dissídios individuais trabalhistas deve ser considerada, visto que apresenta várias vantagens, como o combate a morosidade processual pelo fato da arbitragem ser um método de resolução de conflitos extrajudicial, mais célere e eficiente que o Poder Judiciário, visto que o árbitro tem um prazo de 180 (cento e oitenta) dias para sentenciar. Outra vantagem seria a redução de ações dentro do Poder Judiciário, através da utilização da arbitragem. A arbitragem também apresenta como benefício para as partes a facultatividade da presença de advogado, e a utilização de termos que facilitam a interpretação dos procedimentos jurídicos adotados.

Portanto, a aplicação da arbitragem apresenta várias vantagens sendo razoável a sua utilização para resolver questões de dissídios individuais trabalhistas, até mesmo para contribuir com o amadurecimento do ordenamento jurídico brasileiro. A aplicação do direito comparado aos dos países de primeiro mundo, que utilizam a arbitragem como ferramenta, nota-se que o cidadão tem o livre arbítrio de escolher onde e como irá submeter seus conflitos para resolução, o que possibilita maior utilização da arbitragem, e como consequência reflete na redução de processos dentro do Poder Judiciário.

Referências

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 2ª Ed. São Paulo, 2006.
- CAMONA, Carlos Alberto. *Arbitragem e processo*. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- CAPPELETI, Mauro. *Acesso à justiça*. Trazido por Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.
- CAPPELETI, Mauro. *Os métodos alternativos de solução de conflitos no quadro do movimento universal de acesso à justiça*. Revista dos Tribunais. São Paulo: v. 28, p 280-289.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 5ª Ed. Niterói: Impetus, 2011.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.
- FLENIK, Giordani. *A arbitragem nos litígios trabalhista individuais*. Florianópolis: Insular, 2009.

GIGLIO, Wagner D. *Os conflitos trabalhistas, a arbitragem e a justiça do trabalho*. In.: Revista LTr, 47:273, março de 1983.

GUERRERO, Luís Fernando. *Convenção de arbitragem e processo arbitral*. São Paulo: Atlas, 2019.

JESUS, Edgar A. de. *Arbitragem: questionamentos e perspectivas*. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003.

LEMES, Selma Ferreira; CARMONA, Carlos Alberto; MARTINS, Pedro Batista. Coordenadores. *Arbitragem: estudo em homenagem ao Prof. Guido Fernando da Silva Soares*. São Paulo: Atlas, 2007.

LIMA, Claudio Vianna de. *Curso de introdução à arbitragem*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1998.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 5ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 5ª ed. São Paulo: Altas, 2002.

MARTINS, SÉRGIO PINTO. *Direito Processual do Trabalho*. 20ª Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MUJALLIS, Walter Brasil. *A nova Lei de Arbitragem*. São Paulo: Editora de Direito, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 19ª ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PLÁ ROGRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3ª ed., São Paulo: LTR, 2000.

SCAVONE JUNIOR, Luiz Antônio. *Manual de arbitragem*. 4ª Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

VIEIRA, Liliane dos Santos. *Pesquisa e monografia jurídica na era da informática*. 3ª Ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2007.

YOSHIDA, Márcio. *Arbitragem trabalhista: um novo horizonte para a solução dos conflitos*. São Paulo: LTr, 2006.

Artigo submetido à *Virtù: Direito e Humanismo*, recebido em 19 de novembro de 2014. Aprovado em 20 de novembro de 2017. A construção argumentativa, a adequada utilização do referencial bibliográfico, as opiniões e as conclusões são de responsabilidade do autor.