

A ARBITRAGEM NOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

Mizyiellen Regina Martins de Gois (G-UEMS)
Dabel Cristina Maria Salviano (UEMS)

Resumo: O presente artigo tem como objetivo analisar a forma como é utilizada a arbitragem nos conflitos coletivos de trabalho e seus aspectos gerais no Direito Brasileiro. Este artigo foi elaborado com base em pesquisas bibliográficas. A arbitragem é um meio de heterocomposição de solução de conflitos que era utilizado pelos povos primitivos quando ainda não havia o poder jurisdicional do Estado e ainda prevalece no direito moderno como meio alternativo de solução de conflitos. É alternativo, pois é extrajudicial e visa desafogar a Justiça do Trabalho e dar uma solução mais rápida ao conflito.

Palavras-chave: Meio alternativo. Arbitragem. Conflitos coletivos.

Abstract: The present article has as objective analyzes the form how the arbitration is used in the collective conflicts of work and their general aspects in the Brazilian Right. This article was elaborated with base in researches bibliographies. The arbitration is a middle of heterocomposição of solution of conflicts that was used by the primitive people when there still was not the power jurisdictional of the State and it still prevails in the modern right as half alternative of solution of conflicts. It is alternative, because it is extrajudicial and it seeks to relieve the Justice of the Work and to give a faster solution to the conflict.

Key-works: Half alternative. Arbitration. Collective conflicts.

1. Introdução

Nem sempre as relações de trabalho se desenvolvem em plena normalidade e harmonia, muitas vezes se produzem perturbações resultando em conflitos. Os conflitos trabalhistas surgem nas seguintes situações: quando há controvérsias diante da interpretação e aplicação de uma norma, quando umas das partes lesam direito da outra, ou quando crê ser necessário mudar as condições de trabalho existentes.

As formas de composição dos conflitos coletivos de trabalho se classificam, segundo Amauri Mascaro Nascimento em: autodefesa, autocomposição e heterocomposição. No entanto, o presente artigo analisará somente a arbitragem como espécie de heterocomposição.

2. Noções Preliminares

Antes de analisarmos a arbitragem com forma de solução de conflitos trabalhistas, é indispensável fazer um apanhado histórico sobre os variados meios de solução de conflitos utilizados pelo homem até os dias de hoje.

É sabido de todos que não há sociedade sem direito (*ubi societas ibi jus*), da mesma forma que não há direito sem sociedade. A criação do ordenamento jurídico depende de um conjunto de pessoas para que se possam aplicar regras de convivência social, ou seja, de nada

servem as leis se não a condutas humanas para serem regulamentadas. O exemplo clássico trazido pela doutrina é o caso de Róbson Cruzóe, isolado em uma ilha. Com a chegada do índio Sexta feira, foi indispensável adotar normas de relacionamento entre eles.

Já dizia Aristóteles que o homem é na sua essência um animal político, tendo em seu espírito o caráter de associação. No estado de natureza, tendo em vista a teoria contratualista, independentemente de qual corrente é viável (Hobbes e Rousseau), não existia regras para regulamentar a vida das pessoas. Os homens viviam livres para terem atitudes ao seu bel prazer, mas esta liberdade gerava a incerteza e insegurança, pois se havia um conflito de pretensões entre duas pessoas, qualquer meio para alcançar essa satisfação era válido. Neste período havia duas formas de solucionar as insatisfações: a autocomposição e autotutela. A primeira consiste na renúncia parcial ou total de seus interesses prévios; a segunda consiste na imposição de sua vontade pela força ou astúcia. Como não existia um Estado capaz de controlar os ímpetus individualistas, nem de impor o interesse público sobre o particular, a autocomposição e autotutela foram os meios para resolver as disparidades entre os homens. As características da autodefesa são: ausência de juiz distinto das partes, imposição da decisão por umas das partes à outra. Existiam três formas de autocomposição: a)- desistência; b)- submissão; c)- transação. Independentemente de qual dos métodos se utilizava-se, ficava claro que as decisões eram parciais.

As decisões parciais da autocomposição levaram a surgir à figura dos árbitros, sendo pessoas de confiança mútua das partes, que solucionavam os conflitos. Via de regra os árbitros eram os sacerdotes ou os anciãos que conheciam os costumes do grupo social das partes e no qual sua decisão era baseada nesses costumes e padrões do referido grupo social. Historicamente surge primeiro o juiz e depois o legislador. Na medida em que o Estado foi se fortalecendo a autotutela foi sendo abolido e a arbitragem deixando de ser facultativa para ser obrigatória.

Fadigados de uma liberdade incerta, cuja violência a tornava inútil, os homens aderem ao contrato social, concedendo parte de sua liberdade a um ente denominado Estado. Tal órgão é encarregado de promover a segurança da sociedade, usando de prerrogativas que as pessoas não detinham. Cesare Beccaria em *Dos Delitos e das Penas* afirma que aqueles que acreditam que o homem concebeu parte de sua liberdade para o Estado visando o bem comum está totalmente enganado, pois na verdade o homem concede parte de sua liberdade visando exatamente seus interesses individuais. Ocorrem que todos possuíam esses sentimentos, o que levou a um “bem comum”, não pelo de um pensar no próximo, mas na razão de todos os interesses individuais, somados, tornando-se público.

O exercício do *ius puniendi* por parte do Estado, foi em seu início através de critérios subjetivos, sem intervenções de pessoas que pudessem julgar o conflito de pretensões imparcialmente. No entanto, era necessária criar um conjunto de regras destinadas a critérios objetivos e vinculativos para as decisões, afastando as decisões arbitrárias e fundamentações subjetivas. Diante deste fato surge o legislador, com a Lei das XII Tábuas. Logo após o Estado se fortalecia cada vez mais, impondo autoritativamente aos particulares a função de resolver os conflitos. Surge então a atividade pelo quais os juizes examinam o caso concreto e profere uma decisão, denominada de jurisdição. Os magistrados substituem as partes, vedando a autodefesa, e invocando a função jurisdicional. Portanto **a jurisdição consiste num poder-dever do Estado, dizer quem tem o direito**. É um poder do Estado, pois somente este tem a prerrogativa de realizar a solução da disparidade. Caracteriza por um dever quando a parte rompe com o princípio da inércia, não podendo o magistrado alegar que não existe solução para o caso concreto.

No dizer de Ada Pellegrini Grinover:

As considerações acima mostram que, antes de o Estado conquistar para si o poder de declarar qual o direito no caso concreto e promover a sua realização pratica

(jurisdição), houve três fases distintas: a)- autotutela; b)- arbitragem facultativa; c)- arbitragem obrigatória. A autocomposição, forma de solução parcial dos conflitos é tão antiga quanto a autotutela. O processo surgiu com a arbitragem obrigatória. A jurisdição, só depois (no sentido que entendemos hoje).¹

3. Meios alternativos

O processo é meio pela qual a jurisdição se manifesta. Ocorre que estamos passando por um momento histórico em que o processo está tomando muito tempo e se tornando cada vez mais caro. Segundo a revista *Análise* a morosidade do judiciário custam 10 bilhões de dólares ao ano. Mediante esses empecilhos os modernos processualistas estão cogitando novos meios para solução dos conflitos para “desafogar” o poder judiciário. Esses meios são a mediação, a conciliação e a arbitragem que será analisada no presente estudo.

A própria Constituição de 1988, já previa a arbitragem como forma de resolver os conflitos trabalhistas. As partes podem tentar uma negociação ou recorrer à arbitragem para resolverem seus conflitos (art.114 §2º,CF). Nota-se que o próprio constituinte reconhece esse meios alternativo. Em suma o direito mundial está passando por uma nova vertente onde se leva em conta novos métodos para solucionar conflitos.

4. Arbitragem

4.1 Conceito

A arbitragem é espécie da heterocomposição, pois se caracteriza pela presença de um terceiro, um estranho perante às partes, que dá a solução do conflito.

Sérgio Pinto Martins define o instituto da seguinte forma: “é uma forma de solução de um conflito, feita por um terceiro estranho à relação das partes, que é escolhido por estas. É uma forma voluntária de terminar o conflito, o que importa dizer não é obrigatório”.

Entretanto somente é admitida em relação a direitos disponíveis dos interessados, ou seja, direitos patrimoniais.

A Lei nº 9.307/96 regula a arbitragem em nosso país de um modo geral, sendo assim, também utilizada na área trabalhista, porém com algumas ressalvas que veremos no decorrer deste artigo.

4.2 Natureza jurídica.

A arbitragem tem natureza de justiça privada. No entanto ela é a um só tempo jurisdição e contrato, as partes consensualmente estipulam qual será o procedimento adotado, e não havendo escolha do procedimento, este caberá ao árbitro ou ao tribunal arbitral disciplinarlo. Dessa forma, apresenta a arbitragem natureza jurídica mista.

4.3 Características

Apresenta a arbitragem as seguintes características: celeridade, informalidade do procedimento, confiabilidade, especialidade, sigilo e flexibilidade.

¹ Teoria Geral do Processo, pg. 29.

É célere pelo fato da arbitragem não permitir a interposição de recursos, sendo a sentença arbitral terminativa. A informalidade é pela ausência de formas solenes, como as que são exigidas no processo comum.

A confiabilidade é devido a participação das partes na escolha dos árbitros e do procedimento adotado.

Especialidade. Entretanto na área trabalhista não se repercute, pois a Justiça do Trabalho é caracterizada, também pela especialidade.

O sigilo na arbitragem é devido a não aplicação do princípio da publicidade que ao contrario ocorre nos processos comuns. Os documentos ou fatos não são publicados.

E por fim a flexibilidade que consiste na maneira de como será convencionada a arbitragem, se esta será de direito ou de equidade, que à critério das partes (art. 2, Lei 9.307/96).

4.4 Espécies

a) Quanto ao modo:

Nesta classificação, a arbitragem pode ser *voluntária* ou *obrigatória*.

A arbitragem *voluntária* é, por essência, a verdadeira arbitragem, onde as partes livremente optam por esta forma de solução de conflitos, tendo ampla liberdade para a escolha dos árbitros e procedimento. É a forma consagrada pela Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996, que rege atualmente o juízo arbitral no Brasil.

Já a arbitragem *obrigatória* é aquela compulsoriamente imposta pelo Estado como a forma de solução para determinados tipos de controvérsia. Essa espécie não é adotada no direito pátrio.

b) Quanto aos fundamentos da decisão:

Desse modo arbitragem poderá ser de direito ou de equidade. A arbitragem de direito é aquela que segue preceitos jurídicos e a arbitragem de equidade é aquela, no qual há a possibilidade de livre convencimento do arbitro sobre o que seja a “Justiça no caso concreto”.

5. A arbitragem no direito do trabalho

É possível a aplicação da via arbitral nas lides trabalhistas, não há nenhum fator que exclua essa possibilidade a não ser nos dissídios individuais em que se recomenda a aplicação da medição e não a arbitragem. Decorre essa recomendação pelo fato dos dissídios individuais serem de interesses individuais, concretos, pessoa determinada e na maioria das vezes se tratar de direitos indisponíveis não passíveis de negociação, sendo assim não recomendada a aplicação da arbitragem por também haver o perigo de flexibilização dos direitos do trabalhador. As palavras do professor Wilson Ramos Filho explica melhor essa situação: “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”.

É possível a aplicação da arbitragem no campo trabalhista devida: a Lei 9.307/96 regular toda a arbitragem no Brasil, a previsão constitucional de aplicação da arbitragem em dissídios coletivos no art. 114 §2º, CF. E também a própria Lei da Arbitragem que prevê seja a possibilidade de estabelecer a arbitragem todas as pessoas capazes de contratar, sem

especificação entre as pessoas físicas, jurídicas, de direito público ou privada, estrangeiras ou nacionais.

No entanto a arbitragem limita-se somente a direitos disponíveis, ou seja, direitos patrimoniais. No Direito do Trabalho alguns direitos do trabalhador como os elencados no art. 7º, CF/88 são insuscetíveis de arbitragem pelo fato destes não serem disponíveis, sendo assim irrenunciáveis. No entanto não é total essa previsão, pois a própria Constituição prevê a transação ou até mesmo a disponibilidade de direitos elencados nos incisos XII e XIV do art. 7º da Constituição Federal, mediante acordo ou convenção coletiva.

6. A arbitragem nos dissídios coletivos de trabalho

A aplicação da arbitragem em dissídios coletivos de trabalho é pacífica, além do mais é uma previsão constitucional (art. 114 §2º, CF). Caberá a Lei 9.307/96 regula-la nas varias áreas em que poderá ser utilizada.

6.1. Cláusula compromissória e compromisso arbitral

A convenção da arbitragem e de seus efeitos poderá ser feita através da cláusula compromissória. Nesta as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato. No caso de dissídios coletivos de trabalho a cláusula compromissória estará inserida nos acordos ou convenções. Poderá estar inserida na cláusula compromissória o procedimento a ser adotado, a forma como será a escolha do árbitro e o que as partes acharem importante incluir nesta cláusula.

Diferente da cláusula compromissória o compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial. O compromisso arbitral é feito no presente, no momento que surge o conflito e a cláusula compromissória é feita na possibilidade de ocorrer um litígio.

6.2 Dos árbitros

O árbitro é juiz de fato e de direito, pode ser qualquer pessoa capaz e de confiança das partes. Cabe a estas escolher o árbitro ou os árbitros que iram dirigir o “processo”. A escolha é feita por um terceiro imparcial e de confiança das partes.

Como dito, qualquer pessoa pode ser árbitro, não há a necessidade deste em ter um curso de graduação específico para a área em que se situa o conflito ou outro qualquer requisito. Somente estarão impedidos de atuarem como árbitros aqueles que se enquadrarem no art. 14 da Lei nº 9.307/96.

6.3 Procedimento arbitral

De acordo com o art. 19, Lei 9.307/96 “considera-se instituída a arbitragem quando aceita a nomeação pelo arbitro, se for único, ou por todos, se forem vários”.

Há também na arbitragem como também no processo civil, a possibilidade de uma das partes argüir questões relativas à competência, suspeição ou impedimento do árbitro ou dos árbitros, bem como nulidade, invalidade ou ineficácia da convenção de arbitragem, para isso deverá fazê-lo na primeira oportunidade que tiver de se manifestar, após a instituição da arbitragem.

O procedimento que irá seguir a arbitragem é aquele estabelecido na convenção arbitral e na falta de convenção, caberá o árbitro ou o tribunal arbitral discipliná-lo.

Há no início do procedimento uma tentativa de conciliação, não obtida a composição amigável na primeira audiência, o árbitro ou colégio arbitral dará prosseguimento ao processo, de acordo com o rito estabelecido, no entanto, nada impede que a conciliação seja novamente proposta. Caso ocorra a conciliação, esta será declarada por sentença arbitral, com os efeitos jurídicos decorrentes. Poderá as partes postular através de advogado.

Através desses aspectos do procedimento arbitral não se pode negar a grande semelhança entre esse procedimento com o que ocorre no processo comum, como a tentativa de conciliação numa primeira audiência, a arguição de competência, suspeição ou impedimento do árbitro dentre outras.

6.4 Sentença arbitral

A sentença arbitral será proferida no prazo estipulado pelas partes. Nada tendo sido convencionado, o prazo para a apresentação da sentença é de seis meses, contado da instituição da arbitragem ou da substituição do árbitro (art. 23 da Lei 9.307). Mas as partes e os árbitros poderão, de comum acordo, prorrogar o prazo estipulado.

Na sentença arbitral será exigido os seguintes requisitos:

I - o relatório, que conterà os nomes das partes e um resumo do litígio;

II - os fundamentos da decisão, onde serão analisadas as questões de fato e de direito, mencionando-se, expressamente, se os árbitros julgaram por equidade;

III - o dispositivo, em que os árbitros resolverão as questões que lhes forem submetidas e estabelecerão o prazo para cumprimento da decisão, se for o caso; e

IV - a data e o lugar em que foi proferida.

O fim da arbitragem é no momento em que se dá a sentença arbitral, cabe ao árbitro enviar cópia da decisão às partes por qualquer meio, mediante comprovação de recebimento.

Os efeitos da sentença arbitral são os mesmos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e se a natureza da sentença for condenatória, constitui título executivo.

Porém é nula a sentença arbitral se :

I - for nulo o compromisso;

II - emanou de quem não podia ser Árbitro;

III - não contiver os requisitos do art. 26 da lei da arbitragem;

IV - for protegida fora dos limites da convenção de arbitragem;

V - não decidir todo o litigioso submetido à arbitragem;

VI - comprovado que foi proferida por prevaricação, concussão ou corrupção passiva;

VII - proferida fora do prazo, respeitado o disposto no art. 12, III Lei nº9307/96;

VIII - forem desrespeitados os princípios de que trata o art. 21, §2º.

Dessa forma, a parte interessada poderá pleitear ao órgão do Poder Judiciário competente a decretação da nulidade da sentença arbitral nos casos especificados acima.

7. Conclusão

A arbitragem como meio alternativo de solução dos conflitos, como foi visto, pode ser aplicada ao campo trabalhista, porém recomenda-se somente esta modalidade na solução de conflitos coletivos de trabalho para evitar que não ocorra flexibilização de direitos indisponíveis do trabalhador. Com essa ressalva, aplicação da arbitragem é recomendada para que desafogue a Justiça do Trabalho e dê a solução de uma maneira mais rápida e eficaz, tendo em vista que a Justiça do Trabalho demora em média de seis à sete anos para proferir a

decisão, já a arbitragem profere a decisão em seis meses, dependendo da convenção arbitral estabelecida.

Dessa forma garante a arbitragem maior rapidez e eficácia no alcance do direito.

Entretanto, mesmo com essas qualidades apresenta a arbitragem certo receio por parte dos trabalhadores que estão acostumados na cultura de sempre recorrer ao poder jurisdicional do Estado para dar solução aos conflitos.

BIBLIOGRAFIA

BECARIA, Cesare, **Dos delitos e da penas**. São Paulo: Martin Claret, 2006.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**, 22° ed. São Paulo: Malheiros, 2006

FILHO, Wilson Ramos. "**Nova Lei de Arbitragem e a Solução de Conflitos Coletivos de Trabalho**" Síntese Trabalhista. n. 91 p. 121-143. Porto Alegre

MALUF, Sahid. **Teoria Geral do Estado**, 26° ed., São Paulo: Saraiva, 2006

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**, 23° ed. São Paulo: Atlas, 2007

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, 21° ed. São Paulo: Saraiva, 2002

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Secadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**, 22° ed. São Paulo: LTr, 2005. vol. 2.

Lei nº 9.307 de 24 de Julho de 1996.

Constituição Federal do Brasil de 1988.