

# A ARBITRAGEM COMO MÉTODO ALTERNATIVO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS TRABALHISTAS NO BRASIL

Maria Cecília Weigert Lomelino de Freitas Ahrens\*

*“É incontestável que a Justiça do Trabalho ainda anda emperrada e é lenta por conta, entre outras razões, do abarrotamento de ações individuais. Para desafogá-la e se alcançar a celeridade e a efetividade da prestação jurisdicional e do Direito do Trabalho, faz-se necessária a implementação urgente de outras formas de soluções extrajudiciais preventivas e da priorização das ações coletivas, como a substituição processual pelos sindicatos e as ações civis públicas pelo Ministério Público do Trabalho e pelos demais co-legitimados.”\*\**

**RESUMO** – O presente trabalho analisa os métodos de resolução de conflitos trabalhistas, os tradicionais quanto os alternativos, dentre os quais se encontra a arbitragem. Introduce o tema conceituando e caracterizando os conflitos coletivos de trabalho, econômicos e jurídicos. Analisa os direitos fundamentais do acesso à justiça e da razoável duração do processo, apontando a necessidade de serem efetivos. Verificam-se os mitos, desvantagens e vantagens para a utilização da via arbitral como método alternativo de solução de conflitos coletivos trabalhistas no Brasil.

**Palavras-chave** – conflitos coletivos trabalhistas, métodos tradicionais e alternativos de resolução, direitos fundamentais do acesso à justiça e da razoável duração do processo, arbitragem.

**ABSTRACT** – *The following study analyzes the labor dispute resolution methods, both the traditional and the alternative ones, including arbitration. Introducing this issue, the study defines and characterizes collective labor disputes – both economical and juridical. It affirms that the fundamental rights of access to justice and of reasonable duration of proceedings must become real. Examining the myths, advantages and disadvantages concerning the utilization of arbitrators in solving collective labor disputes in Brazil.*

**Keywords** – *Collective labor disputes, traditional and alternative resolution methods, fundamental rights of access to justice and of reasonable duration of proceedings, arbitration.*

**SUMÁRIO** – Introdução – 1 Os conflitos coletivos trabalhistas e os direitos do acesso à justiça e da razoável duração do processo – 2 Os métodos de resolução de conflitos coletivos trabalhistas – 3 A arbitragem e a sua aplicabilidade na solução dos conflitos coletivos trabalhistas no Brasil – Conclusão – Referências.

## INTRODUÇÃO

Este trabalho é uma exposição sobre os conflitos coletivos trabalhistas e seus métodos tradicionais e alternativos de resolução, dentre eles a arbitragem. O aprofundamento do estudo foi levado a efeito com a arbitragem, meio alternativo e heterocompositivo de resolução de conflitos coletivos trabalhistas. Assim, pretende-se, ao final do presente trabalho, responder à seguinte indagação: pode-se considerar a arbitragem um método alternativo adequado, eficiente, célere e econômico para solucionar conflitos coletivos do trabalho no Brasil?

Nesse contexto, o trabalho tem como objetivo geral examinar a eficácia da utilização da arbitragem como método alternativo para a solução de conflitos coletivos de trabalho no Brasil em face da “crise” estatal e do Poder Judiciário.

---

\* Analista judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região. Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA (2010). Possui graduação em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUC/PR (2001) e especialização em Direito Processual Civil pelo Instituto Romeu Felipe Bacellar (2003). Rua Carlos de Carvalho, nº 528, 8º andar, Centro - Curitiba-PR. E-mail: marialfreitas@trt9.jus.br

\*\* MELO, Raimundo Simão de. *Ação civil pública na justiça do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 312.

Salienta-se a importância da efetividade dos meios alternativos de resolução de conflitos, segundo uma visão sistêmica do Direito, tendo por um dos objetivos a pesquisa dos obstáculos enfrentados pelo empresariado brasileiro para a utilização da arbitragem e dos ADRs – *Alternative Dispute Resolucion*, o que deixa o Brasil em descompasso com o mundo globalizado. Além disso, é preciso destacar a importância social do tema, a necessidade de informar melhor a população e verificar um meio alternativo de solucionar, de forma célere e eficaz, conflitos coletivos trabalhistas no âmbito da atividade empresarial.

Dessa forma, o tema é introduzido com o conceito e a caracterização dos conflitos coletivos de trabalho, sua divisão em conflitos econômicos e jurídicos. Realiza-se uma análise sobre os direitos fundamentais do acesso à justiça e à razoável duração do processo, principalmente sob o aspecto de sua real efetividade no plano concreto. São vistos os meios alternativos de solução de conflitos coletivos trabalhistas: autotutela ou autodefesa, autocomposição e heterocomposição. Parte-se para o estudo mais aprofundado da arbitragem como meio alternativo de resolução de conflitos trabalhistas. São explorados os “mitos”, as desvantagens e as vantagens para a utilização da via arbitral para a solução de conflitos coletivos trabalhistas no Brasil. Por fim, verifica-se a aplicabilidade da arbitragem na solução dos conflitos coletivos trabalhistas no Brasil.

Espera-se que o presente estudo seja útil aos interlocutores sociais e aos operadores do Direito, os quais vivenciam diariamente as dificuldades sociais, econômicas e jurídicas que envolvem a composição célere, eficaz, acessível e economicamente viável de um conflito coletivo trabalhista.

## 1 OS CONFLITOS COLETIVOS TRABALHISTAS E OS DIREITOS DO ACESSO À JUSTIÇA E DA RAZOÁVEL DURAÇÃO DO PROCESSO

Os conflitos trabalhistas nascem do choque de interesses entre empregado e empregador, entidade sindical obreira e empregador(es) ou, ainda, entre os próprios entes sindicais (obreiros e patronais). O termo conflito ou *conflicto* tem sua origem no latim *conflictus*, “que significa combater, lutar, designa posições antagônicas”<sup>1</sup>. *Conflictus*, por sua vez, advém de *conflingere*, que designa “‘combate’, ‘luta’, ‘briga’, e *conflito* – do ponto de vista jurídico – tem semelhança com colisão que, etimologicamente provém de *collisio*, que deriva de *collidere*, que implica ‘choque’, ‘pugna’”<sup>2</sup>.

Para Amauri Mascaro Nascimento, o conflito na seara trabalhista é assim definido: “se uma reivindicação do trabalhador é resistida pelo empregador contra o qual é dirigida, surge um conflito de trabalho”<sup>3</sup>.

Os conflitos trabalhistas trazem consigo uma carga sociológica que revela os traços culturais de cada país, a estabilidade social, a luta de classes (capital *versus* trabalho), as organizações operárias e empresariais, o componente político, o antagonismo de interesses (lucro *versus* melhores condições de trabalho, propriedade privada *versus* direitos individuais e coletivos), a necessidade humana de trabalhar e a importância do trabalho de cada um para toda a sociedade. Os conflitos trabalhistas, quando instaurados e exteriorizados principalmente por meio da greve, afetam a coletividade como um todo, irradiando efeitos que transcendem a relação mantida entre empregado e empregador.

O conflito é inerente à condição humana e à vida em sociedade, mas toma especial relevância quando diz respeito à seara trabalhista. Nesse ponto encontra-se a importância do Direito, entre cujos fins, segundo Beltran, destaca-se o “de reconduzir à ordem as situações de conflito”<sup>4</sup>. Assim, tendo em vista seu relevante caráter sociológico e jurídico, torna-se imperioso o estudo dos conflitos, no caso, trabalhistas, bem como as formas por meio das quais se pode chegar a sua composição (autotutela, autocomposição e heterocomposição).

---

1 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 314.

2 RUPRECHT, Alfredo. **Conflitos coletivos do trabalho**. Tradução de José Luiz Ferreira Prunes. São Paulo: LTr, 1979, p. 15.

3 NASCIMENTO, op. cit., p. 314.

4 BELTRAN, Ari Possidonio. **A autotela nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 1996, p. 43.

Os conflitos trabalhistas podem ser individuais ou coletivos, sendo que essa classificação decorre da divisão entre Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho, esferas que possuem regras, instituições, teorias, institutos e princípios próprios<sup>5</sup>. Uma das principais funções do Direito Coletivo do Trabalho é a “pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva”<sup>6</sup>.

Alfredo Ruprecht toma o conceito de conflito coletivo de trabalho formulado por Garcia Abellán: “formaliza-se a situação conflitiva, mediante uma relação de litígio estabelecida entre uma coletividade homogênea de trabalhadores e uma empresa ou grupo de empresas, que tem como matéria ou objeto próprio a confrontação de direitos ou interesses comuns à categoria profissional”<sup>7</sup>.

Dentro do âmbito coletivo, impõe-se a diferenciação entre conflitos econômicos e jurídicos. A diferença entre essas espécies de conflitos está no seu objeto ou na finalidade perseguida pelas partes. Os primeiros são conhecidos também como conflitos de interesses, nos quais se discute a melhoria das condições de labor: meio ambiente de trabalho, aumento salarial, benefícios e vantagens para a categoria; normalmente repercutem na parte econômica do empregador e são fontes de criação de novas regras (como as Convenções Coletivas de Trabalho - CCTs e os Acordos Coletivos de Trabalho - ACTs); por isso, são designados ainda de conflitos de regulação ou regulamentação.

Os conflitos jurídicos, por seu turno, também são designados de conflitos de direito, tendo por objeto a interpretação de uma norma já existente, seja estatal (leis), seja normativa ou coletiva (CCT/ACT); não há, portanto, atividade geradora de novas regras, mas apenas interpretação das existentes.

Nos conflitos coletivos jurídicos a regra geral é a sua submissão ao Poder Judiciário (heterocomposição), os conflitos econômicos, como criam regras novas, são submetidos à autotutela (como é o caso da greve), à autocomposição (por exemplo: negociação coletiva) ou à heterocomposição (poder normativo da Justiça do Trabalho e arbitragem). É evidente que as fórmulas apresentadas não são estanques e principalmente em um sistema jurídico pluralista podem ser alternadas. Contudo, no Estado que se consubstancia em Democrático de Direito, o natural é que haja incentivo para que as próprias partes (empregados e empregadores) resolvam o conflito instaurado (autocomposição). Apesar de ser o método ideal, ainda é deficiente, havendo a necessidade de manutenção na ordem jurídica de outros meios (como a heterocomposição), sob pena de o conflito se prolongar indefinidamente no tempo ou gerar situações violentas e de crise social.

Para o presente estudo, com enfoque nos meios alternativos de resolução de conflitos, importa identificar o acesso à justiça e a razoável duração do processo como direitos fundamentais, cuja eficácia deve ser assegurada aos jurisdicionados. Favorável à tese de que esses direitos são fundamentais está o aspecto histórico, porque os direitos fundamentais são, na sua maioria, aqueles oponíveis ao Estado e surgiram justamente como uma forma de proteção do particular em face do Estado.

Especificamente para a resolução de conflitos, o Estado praticamente monopolizou a atividade, restando ao titular do direito a busca pelo Poder Judiciário, mediante as garantias constitucionais, dentre outras, do acesso à justiça (art. 5º, XXXV) e da razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII), visto que não é dado aos particulares, ou mesmo ao próprio poder público, solucionar os conflitos de interesses com as próprias mãos, estando o Estado imbuído do poder e da tarefa de disponibilizar às partes um terceiro (Juiz) que pronunciará uma decisão fundamentada (art. 93, IX, CF/88) e a executará como se fosse uma *longa manus* do Estado, com celeridade e efetividade. Pelo menos, é assim que deveria ser, segundo o texto constitucional.

No entanto, diante das inúmeras demandas que tramitam perante o Judiciário nacional, a falta de estrutura e de Juizes, que geram morosidade e descrédito, sem comentar outros aspectos tormentosos que envolvem o tema conhecido como “crise da jurisdição”, os direitos ao acesso à justiça e à razoável duração do processo não estão sendo respeitados, perdendo sua eficácia na prática

---

5 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 1277.

6 *Ibid.*, p. 1289.

7 ABELLÁN, García. **Derecho de conflictos colectivos de trabajo**. Madrid, 1969, p. 29 apud RUPRECHT, 1979, p. 24.

judiciária.

A efetividade da tutela jurisdicional passa, antes de mais nada, pela garantia do acesso à justiça e da duração razoável do processo (“tempestividade”).

Um dos elementos que compõem a temática referente à “crise do Judiciário” é a dificuldade que o titular de direitos tem de chegar às portas do Poder Judiciário e obter os meios capazes de lhe proporcionar a entrega da prestação jurisdicional de forma justa, célere e eficiente. Nesse universo, misturam-se questões culturais, econômicas e de deficiência do poder estatal, que tornaram a garantia constitucional do acesso à justiça “letra morta” para muitos cidadãos.

A verdadeira igualdade preconizada pela Carta Maior de 1988 implica a real efetividade do direito fundamental do acesso à justiça, lembrando que esse acesso à justiça não diz respeito somente ao Poder Judiciário; trata-se do termo “acesso” no seu sentido mais amplo, de busca pela justiça (social e da decisão), de busca pela tutela de direitos por seu titular. Essa “busca” por justiça não precisa ser, necessariamente, por meio do Judiciário, mas, como já observado, pode se concretizar, também, pelos meios alternativos de resolução de conflitos (conciliação, mediação e arbitragem).

Nesse contexto, a EC 45/2004 representou um importante começo na reforma do Poder Judiciário, com vistas a garantir às partes maior segurança jurídica e controle da atividade jurisdicional. Mesmo que, em certas ocasiões, tenha dito o óbvio e o que já podia anteriormente se extrair do texto constitucional, como é o caso do direito à razoável duração do processo, funcionou como uma espécie de “lembrete” ou “advertência” de que ainda existem muitos direitos e garantias constitucionais, mesmo no âmbito de um Estado Democrático de Direito, que são negados à população, principalmente a mais pobre, que, por ironia do destino, é a que mais necessita, geralmente, da real efetividade desses direitos.

Interessa, particularmente para o presente estudo, a introdução do inciso LXXVIII no art. 5º da Constituição Federal pela EC 45/2004, direito fundamental que já estava previsto, ainda que implicitamente, no sistema constitucional pelo princípio do devido processo legal e, de forma explícita, no Pacto de São José da Costa Rica, encontrando amparo em diversas Convenções e Tratados internacionais, bem como em diplomas estrangeiros.

Há muito que se discute a importância de que o processo tenha um tempo razoável, por questões de segurança jurídica, credibilidade do Poder Judiciário e efetiva entrega tempestiva da prestação jurisdicional.

Percebe-se, logo, que o direito fundamental à razoável duração do processo está intimamente relacionado ao direito fundamental ao acesso à justiça, na medida em que quanto mais célere o processo, mais pessoas terão facilitado o seu acesso à justiça, seja porque darão maior credibilidade ao sistema judicial, seja porque existirão mais condições físicas e humanas de atendimento ao público (“usuário”) do sistema.

Portanto, a “crise da jurisdição” envolve dois direitos fundamentais – acesso à justiça e duração razoável do processo –, que, não observados, levarão ao descrédito da população no que se refere ao Poder Judiciário e à legislação vigente, gerando insegurança jurídica e instabilidade das relações sociais, econômicas e internacionais, o que causa impactos na economia e no desenvolvimento do país. Assim, o estudo aprofundado de caminhos com o fim de dar real efetividade a tais direitos fundamentais é recomendado, sob pena de o Brasil ser considerado um Estado Democrático de Direito somente “no papel”.

Nesse contexto, surgem, justamente, os métodos alternativos de resolução de conflitos ou ADRs – *alternative dispute resolution* (conciliação, mediação e arbitragem), como meios auxiliares e alternativos ao Judiciário.

## 2 OS MÉTODOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS TRABALHISTAS

Existem três formas de compor os conflitos coletivos trabalhistas, quais sejam: autotutela ou autodefesa (greve/parada obreira – permitida com limites – e *lockout*/parada patronal – proibido no

Brasil); autocomposição (negociação coletiva, conciliação e mediação); e heterocomposição (arbitragem e solução jurisdicional – dissídio coletivo).

A negociação coletiva é considerada o meio autocompositivo ideal para os conflitos coletivos trabalhistas, visto que as próprias partes, sabedoras de seus interesses e suas peculiaridades profissionais, são os indivíduos melhor destinados a resolver o conflito. De fato, a resolução do conflito pelas próprias partes é a mais adequada. O resultado de uma negociação coletiva frutífera é a Convenção ou o Acordo Coletivo de Trabalho.

A conciliação é um dos meios autocompositivos de conflitos coletivos trabalhistas, judicial ou extrajudicial (neste caso, é tida como meio alternativo de resolução de conflitos), na qual a solução é dada pelas partes, que se vêem incapazes de chegar a um consenso sem que um conciliador promova o diálogo e estabeleça a possibilidade de discussão. Difere da negociação coletiva, porque nesta as próprias partes encontram a solução para o conflito sem a necessidade de um conciliador. Ao lado da negociação coletiva, representa uma resolução adequada para o conflito, uma vez que é resolvido pelas partes. Assim, não é decisão imposta por um terceiro, como o Juiz ou o árbitro.

A mediação é meio autocompositivo alternativo de solução de conflitos coletivos trabalhistas, no qual as partes escolhem um mediador, que terá a tarefa de fazer recomendações, sugestões, propostas, que poderão ou não ser acatadas pelos litigantes. Verifica-se que é um método intermediário entre a conciliação e a arbitragem que será abordada no próximo item. Segundo posição majoritária da doutrina, diferencia-se destas apenas pelo grau de intervenção do mediador e pela falta de obrigatoriedade da aceitação pelas partes de suas propostas.

A arbitragem é um dos métodos alternativos de resolução de conflitos coletivos trabalhistas ao lado da conciliação e da mediação. Zoraide Amaral de Souza afirma que os primeiros vestígios do sistema arbitral, ou seja, a figura de uma terceira pessoa solucionando problemas da vida em sociedade, foram conhecidos na Babilônia, na Grécia antiga e em Roma<sup>8</sup>. É, assim, um sistema dos mais antigos de que se tem conhecimento.

Tarcísio Araújo Kroetz expõe uma definição tradicional de arbitragem: “instituição pela qual as partes confiam a terceiro, livremente designado por elas, a missão de solucionar suas controvérsias”<sup>9</sup>. Certo é que a arbitragem é um método alternativo de resolução de conflitos, por meio da heterocomposição, segundo a qual, “a divergência é resolvida por um terceiro que emite um laudo que tem força obrigatória para as partes”<sup>10</sup>.

No entanto, o método tradicional de resolução de conflitos coletivos trabalhistas no Brasil é a solução judicial por meio do dissídio coletivo. É heterocompositivo, visto que um terceiro (Juiz) decide o conflito e sua decisão vincula as partes. Dissídio coletivo é “uma ação que vai dirimir os conflitos coletivos de trabalho por meio do pronunciamento do Poder Judiciário do Trabalho, seja fixando novas normas e condições de trabalho para determinadas categorias, seja interpretando normas jurídicas preexistentes”<sup>11</sup>. “É, portanto, em sede de dissídio coletivo que os Tribunais do Trabalho exercem a denominada jurisdição normativa”<sup>12</sup>.

### 3 A ARBITRAGEM E A SUA APLICABILIDADE NA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS TRABALHISTAS NO BRASIL

No Brasil, a arbitragem está disciplinada na Lei n. 9.307/96, e a Constituição Federal autoriza expressamente sua utilização nos casos de conflitos coletivos trabalhistas (art. 114, §§ 1º e 2º).

---

8 SOUZA, Zoraide Amaral de. **Arbitragem – conciliação – mediação nos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2004, p. 51.

9 KROETZ, Tarcísio Araújo. **Arbitragem: conceito e pressupostos de validade**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997, p. 19.

10 CUNHA, Maria Inês Moura Santos Alves da. **A equidade e os meios alternativos de solução dos conflitos**. São Paulo: LTr, 2001, p. 93.

11 SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2007, p. 822.

12 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 2980.

Quanto aos motivos pelos quais a arbitragem não possui um uso corriqueiro no Brasil, interessante o rol de “mitos” que cercam o assunto elaborado por Welber Barral: 1º) “a Lei de arbitragem tem motivação legislativa espúria”; 2º) “a Lei de arbitragem renasce somente no Brasil”; 3º) “a homologação pelo Judiciário é imprescindível para a legitimidade da sentença arbitral”; 4º) “a arbitragem é inconstitucional”; 5º) “a arbitragem oprimirá os consumidores”; 6º) “a arbitragem esvaziará o Judiciário”; e 7º) “a arbitragem prejudica a advocacia”<sup>13</sup>.

O autor entende que “os mitos criados, entretanto, não detêm base fática, e se sustentam somente em preconceitos e desconhecimento do instituto, conforme definido pela Lei brasileira e pelas convenções internacionais sobre a matéria”<sup>14</sup>.

Portanto, a quebra desses “mitos” relacionados aos meios alternativos de resolução de conflitos (dentre eles a arbitragem), é de extrema importância para a melhoria do acesso à justiça e das relações comerciais nacionais e internacionais, e para a maior abrangência do papel dos advogados, o que, por consequência, reverte-se em benefício à própria população, que contará com meios céleres, eficazes e com credibilidade para a solução de impasses criados pela própria vida em sociedade.

Não se pode olvidar que existe uma tradição cultural do brasileiro de buscar o Poder Judiciário para a resolução dos conflitos, mas esta está paulatinamente cedendo lugar para os métodos alternativos de resolução de conflitos.

Os críticos mais fervorosos da arbitragem trabalhista sustentam que esta representa a “privatização” da Justiça, é um Poder Judiciário “paralelo” e substituirá a Justiça do Trabalho. A arbitragem, juntamente com os outros métodos de resolução de conflitos (conciliação, mediação, negociação coletiva), não pretende acabar com o Poder Judiciário, mas auxiliá-lo. Note-se que “formas privadas existem, mais céleres e prestativas, que em nada eliminam a necessidade de advogados ou juizes. Pelo contrário, suas funções serão valorizadas no seio de nossa sociedade ao colaborarem para uma maior pacificação e efetividade das prestações jurisdicionais”<sup>15</sup>.

Nesse sentido, não há que falar em criação de um Poder Judiciário “paralelo” ou de “privatização” da justiça, porque o Judiciário continuará desempenhando suas funções, que são importantíssimas para a sociedade, cabendo lembrar que certas tarefas, mesmo com a utilização do procedimento arbitral, permanecem de competência exclusiva do Juiz, como os atos executórios e expropriatórios.

A possibilidade de as partes adotarem a arbitragem para a resolução do conflito representa a liberdade, a autonomia da vontade, a efetiva participação dos interessados no processo decisório, a socialização da justiça, enfim, o pluralismo jurídico; este, por sua vez, é fruto da democracia.

Por outro lado, Ruprecht aponta como principal dificuldade ao implemento da arbitragem a circunstância de em alguns países ela ser obrigatória<sup>16</sup>. No entanto, esse não é caso do Brasil, no qual a arbitragem é facultativa, dependendo exclusivamente das partes a sua adoção ou não.

Wagner D. Giglio sustenta que o problema da arbitragem está na escolha do árbitro, que, segundo seu entendimento, jamais será isento, porque estará “a serviço do capital”<sup>17</sup>. Considerando que as Câmaras Intersindicais de Conciliação e Arbitragem contam com paridade na representação de membros representantes dos empregados e dos empregadores, não há como ser levada adiante a dificuldade apontada pelo autor. Mesmo que o conflito não seja submetido a essas Câmaras, as partes podem escolher mais de um árbitro (colegiado), cabendo lembrar que a escolha do árbitro é decorrente do livre acordo das partes, razão pela qual a importância de que a escolha recaia sobre indivíduo em que ambas as partes confiam.

O custo do procedimento arbitral poderia ser uma possível dificuldade para a sua utilização na solução de conflitos coletivos trabalhistas, mas as entidades sindicais possuem receita própria, sendo a

13 BARRAL, Welber. *A arbitragem e seus mitos*. Florianópolis: OAB/SC, 2000, p. 100.

14 Ibid., p. 104.

15 DINIZ, José Janguê Bezerra. *Atuação do Ministério Público do Trabalho como árbitro*. São Paulo: LTr, 2005, p. 259.

16 RUPRECHT, 1979, p. 228.

17 GIGLIO, Wagner D. Solução dos conflitos coletivos: conciliação, mediação, arbitragem, resolução oficial e outros meios. *Revista LTr*, São Paulo, v. 64, n. 3, p. 307-312, mar. 2000, p. 312.

maioria decorrente da arrecadação da contribuição sindical obrigatória, além de outros encargos que podem ser cobrados dos associados/filiados. Com o fim de privilegiar o instituto, muitos árbitros têm determinado o pagamento das custas de forma igual por ambas as partes. Além disso, o membro do Ministério Público do Trabalho pode desempenhar as funções de árbitro e nada poderá cobrar a esse título, o que praticamente zera os custos do procedimento arbitral. Outrossim, por mais curioso que possa parecer, o Presidente do Caesp – Conselho Arbitral do Estado de São Paulo declarou, em artigo publicado no ano de 2003, que “o custo médio de uma reclamação trabalhista é de 25 mil reais, valor composto de custos diretos e indiretos”, enquanto na arbitragem há economicidade, porque seus custos são “sensivelmente menores em relação ao despendido na Justiça estatal. A forma de pagamento é estabelecida em documentos como o convênio efetuado com a Instituição Arbitral, a Cláusula Compromissória ou Compromisso Arbitral”<sup>18</sup>.

Em que pesem os obstáculos acima apontados para a consecução da arbitragem como método de resolução de conflitos coletivos de trabalho, certo é que o instituto tem seu valor democrático e no sistema de pacificação dos conflitos, bem como, o mais importante, está expressamente autorizado pela Carta Maior e é constantemente incentivado pela OIT – Organização Internacional do Trabalho.

Quanto às vantagens do instituto, podem ser citadas a economicidade e a celeridade com que é dada a solução para o conflito. Cabe lembrar que o prazo para o encerramento da arbitragem é de 180 dias, salvo disposição em contrário. “Dependendo da área do direito envolvida, o procedimento normalmente termina em vinte dias”<sup>19</sup>.

A celeridade do procedimento arbitral é fato incontroverso, principalmente quando tratado em paralelo com o tempo que o Poder Judiciário leva para entregar a prestação jurisdicional: “enquanto uma causa trabalhista demora de cinco a sete anos para ter desfecho na Justiça do Trabalho, pela via da arbitragem, poderia ser solucionada no prazo de três a cinco meses”<sup>20</sup>.

Dentre as vantagens da utilização da arbitragem como meio extrajudicial de composição dos conflitos trabalhistas, merece destaque a facilidade de acesso aos árbitros, que são escolhidos livremente pelas partes, bem como a celeridade do procedimento arbitral, no qual há prévia ciência de seu início e de quando será o seu término, afastando a incerteza e a insegurança que atualmente o Poder Judiciário brasileiro oferece às partes e dando efetividade, ainda que de forma extrajudicial, aos direitos fundamentais ao acesso à justiça e à razoável duração do processo.

Além da economicidade e da rapidez, são elencadas as seguintes vantagens da via arbitral: a) sigilo/confidencialidade; b) flexibilidade; c) informalidade; d) especialidade do árbitro escolhido pelas partes; e) efetividade; f) baixo impacto na continuidade do relacionamento entre as partes; g) neutralidade; h) garantia à autonomia das partes; i) autonomia do processo arbitral; j) autonomia do tribunal arbitral; l) a sentença arbitral é título executivo.

De todas essas vantagens, reputa-se que as de maior importância para o Direito Coletivo do Trabalho são a celeridade, economicidade e árbitro especialista livremente escolhido pelas partes, tendo em vista que o conflito coletivo trabalhista, como visto, provoca reflexos jurídicos, sociais e econômicos às partes envolvidas e a toda a sociedade, além de o objeto do litígio ser direito transindividual, que carece de uma tutela mais rápida e eficaz.

Pode-se mencionar, também como vantagem, que a arbitragem é importante instrumento de acesso à justiça, de efetivação do princípio da razoável duração do processo, do pluralismo jurídico e, por consequência, da própria manutenção do Estado Democrático de Direito.

Certo é que a arbitragem não é a solução para todos os problemas criados pela atual “crise” do Poder Judiciário, mas, sem dúvida, pode servir para auxiliá-lo na nobre tarefa de pacificar os conflitos sociais.

---

18 NETTO, Cássio Telles Ferreira. Arbitragem – uma solução jurídica em tempo real. In: ZAINAGHI, Domingos Sávio; FREDIANI, Yone (Coords.). **Novos rumos do direito do trabalho na América latina**. São Paulo: LTr, 2003, p. 120-121.

19 Ibid., p. 121.

20 MAGANO, Octavio Bueno. Solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas. In: ZAINAGHI, Domingos Sávio; FREDIANI, Yone (Coords.). **Novos rumos do direito do trabalho na América latina**. São Paulo: LTr, 2003, p. 104.

## CONCLUSÃO

Os conflitos são inerentes à vida em sociedade, sendo imprescindível a existência de um sistema de resolução célere, eficaz, de fácil acesso e economicamente viável às partes. A questão torna-se mais complexa quando se trata de conflitos coletivos trabalhistas, tendo em vista o envolvimento de direitos difusos e coletivos (transindividuais), que estão relacionados com verbas de caráter alimentar (remuneração), com as condições de trabalho (no que se inclui o meio ambiente do trabalho – saúde e segurança dos trabalhadores), com a manutenção do trabalho (meio de vida e de sobrevivência) e da própria atividade empresarial (desenvolvimento econômico). A carga social de um conflito coletivo trabalhista é maior do que qualquer outra espécie, visto que seus reflexos não são sentidos apenas entre as partes a princípio envolvidas (trabalhador e empregador), mas pela sociedade e pelo Estado.

A composição desse conflito deve ser rápida, eficaz e acessível às partes, sob pena de os prejuízos sociais e econômicos aumentarem a cada dia de impasse. Nesse ponto encontra-se a importância da existência e eficácia, no direito pátrio, de um sistema de resolução de conflitos coletivos de trabalho.

Nesse contexto, no sistema brasileiro de resolução de conflitos coletivos trabalhistas, as partes dispõem de três meios, que dividem-se em: a) autotutela ou autodefesa, que é a greve típica (paralisação obreira), lembrando que o locaute (paralisação patronal) não é permitido no Brasil; b) autocomposição, pela negociação coletiva, conciliação ou mediação; e c) heterocomposição, através da solução judicial e arbitragem.

Infrutífera a negociação coletiva (autocomposição) e deflagrado o movimento grevista (autotutela), resta às partes tentar solucionar o conflito por vias alternativas (conciliação, mediação e arbitragem) ou pela via tradicional (solução judicial, que, no caso, se dá pelo dissídio coletivo).

O método ideal de composição do conflito é a negociação coletiva, o que já foi reconhecido pela OIT – Organização Internacional do Trabalho e consagrado pela Constituição Federal de 1988. Porém, quando as partes chegam ao ponto de paralisarem as atividades laborais, dificilmente serão capazes de chegar a um bom termo na negociação coletiva, na medida em que o conflito atingiu seus interesses particulares, distanciando as partes e dificultando o diálogo social. Nesse momento, são válidas as mediações realizadas pelas Delegacias Regionais do Trabalho, nas chamadas “mesas redondas” ou, até mesmo, qualquer tentativa de conciliação. A conciliação e a mediação formam o segundo meio ideal de se solucionar o conflito coletivo trabalhista. Em que pese a participação de um terceiro para aproximar as partes, o fato inarredável é que elas encontram e aceitam voluntariamente a solução para o conflito; além de serem meios que põem fim ao impasse formado entre as partes de forma mais rápida.

No entanto, caso não se encontre a solução pela conciliação ou pela mediação, sobram apenas dois caminhos: solução judicial e arbitragem. As partes envolvidas, tradicionalmente, optam pela primeira. Procuram a Justiça do Trabalho, por meio do dissídio coletivo, geralmente econômico, requerendo a aplicação do poder normativo para que sejam estabelecidas novas condições de trabalho. Porém, o Poder Judiciário, abarrotado de processos, tornou-se moroso e, em alguns casos, ineficaz. Infelizmente, os direitos fundamentais do acesso à justiça e à razoável duração do processo não encontraram ainda uma real efetividade. Além disso, o Tribunal do Trabalho é um colegiado que imporá sua decisão às partes, principalmente com base na lei. Assim, pode não haver espaço para decidir de acordo com as peculiaridades daquele determinado trabalho ou do porte econômico de cada empregador. Enquanto as partes esperam pela solução judicial, que é notoriamente demorada, o movimento grevista poderá continuar e os prejuízos sociais e econômicos avolumam-se.

Nesse contexto, na hipótese de greve e não solucionado o conflito por conciliação ou mediação, a opção pela via judicial deve ser feita com a ciência desses empecilhos e de que a própria Constituição Federal autoriza às partes optarem por um meio que pode ser mais célere, eficaz, de fácil

acesso e economicamente viável, que é a arbitragem. Como vantagens em relação à solução judicial, além das já mencionadas, pode-se citar a liberdade das partes em escolher o procedimento e as regras aplicáveis, bem como o árbitro, que poderá ser especialista na matéria discutida.

No Brasil, a arbitragem está disciplinada na Lei n. 9.307/96, e a Constituição Federal autoriza expressamente sua utilização nos casos de conflitos coletivos trabalhistas (art. 114, §§ 1º e 2º).

A arbitragem enfrenta diversos “mitos” e dificuldades no direito pátrio, mas suas vantagens parecem superar as desvantagens. É evidente que na arbitragem não se identificam apenas vantagens, mas incumbe exclusivamente às partes avaliar qual via (tradicional ou alternativa) é a melhor ou a mais indicada para a resolução de eventual conflito coletivo trabalhista instaurado. Os envolvidos no conflito devem ter a ciência da existência do instituto e o direito de escolha.

Todavia, a característica mais importante do instituto da arbitragem é o seu objetivo pacificador das relações coletivas de trabalho (a paz entre o capital e o trabalho, a “paz industrial”).

Portanto, parece ser apenas uma questão de tempo e de adaptações das entidades sindicais para que a arbitragem possa vir a ser utilizada em grande escala na solução de conflitos coletivos trabalhistas no Brasil, o que pode trazer pacificação social, real efetivação dos direitos fundamentais do acesso à justiça e à razoável duração do processo, bem como redução dos prejuízos sociais e econômicos que o embate entre capital e trabalho podem gerar. A arbitragem não é solução utópica de conflitos coletivos do trabalho, mas um mecanismo a mais que está à disposição dos interlocutores sociais para que busquem, juntos, a almejada paz entre o capital e o trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ABELLÁN, García. **Derecho de conflictos coletivos de trabajo**. Madrid, 1969, p. 29 apud RUPRECHT, 1979.
- BARRAL, Welber. **A arbitragem e seus mitos**. Florianópolis: OAB/SC, 2000.
- BELTRAN, Ari Possidonio. **A autotela nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.
- CUNHA, Maria Inês Moura Santos Alves da. **A equidade e os meios alternativos de solução dos conflitos**. São Paulo: LTr, 2001.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- DINIZ, José Janguê Bezerra. **Atuação do Ministério Público do Trabalho como árbitro**. São Paulo: LTr, 2005.
- GIGLIO, Wagner D. Solução dos conflitos coletivos: conciliação, mediação, arbitragem, resolução oficial e outros meios. **Revista LTr**, São Paulo, v. 64, n. 3, p. 307-312, mar. 2000.
- KROETZ, Tarcísio Araújo. **Arbitragem: conceito e pressupostos de validade**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.
- MAGANO, Octavio Bueno. Solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas. In: ZAINAGHI, Domingos Sávio; FREDIANI, Yone (Coords.). **Novos rumos do direito do trabalho na América latina**. São Paulo: LTr, 2003.
- MELO, Raimundo Simão de. **Ação civil pública na justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.
- NETTO, Cássio Telles Ferreira. Arbitragem – uma solução jurídica em tempo real. In: ZAINAGHI, Domingos Sávio; FREDIANI, Yone (Coords.). **Novos rumos do direito do trabalho na América latina**. São Paulo: LTr, 2003.
- RUPRECHT, Alfredo. **Conflitos coletivos do trabalho**. Tradução de José Luiz Ferreira Prunes. São Paulo: LTr, 1979.
- SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2007.
- SOUZA, Zoraide Amaral de. **Arbitragem – conciliação – mediação nos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2004.
- TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009,

