

CAPÍTULO III

APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

*Verena Sapucaia da Silveira**

Sumário • 1. Introdução – 2. Vantagens da aplicação da arbitragem – 3. A renúncia no direito do trabalho: 3.1. Do tempo em que se opera a renúncia; 3.2. Da condição pessoal do trabalhador; 3.3. Da interveniência do sindicato – 4. Aplicabilidade da arbitragem nas relações trabalhistas: 4.1. Nos conflitos coletivos de trabalho; 4.2. Nos conflitos individuais do trabalho – 5. Considerações finais – 6. Referências Bibliográficas.

RESUMO: O presente estudo, valendo-se do modelo teórico-aplicado, objetiva dirimir a problemática acerca da aplicabilidade da arbitragem nas relações de trabalho. A pesquisa logrou demonstrar que a aplicabilidade da arbitragem nos conflitos coletivos de trabalho é de aceitação pacífica na doutrina e encontra autorização expressa na Constituição. No âmbito dos conflitos individuais do trabalho, cessado o vínculo de emprego e afastada a hipótese de vício de consentimento quando da opção do empregado pela via arbitral, é perfeitamente cabível este meio de solução de conflitos no âmbito dos dissídios individuais trabalhistas. Esta análise deve ser feita sempre no caso concreto, levando em consideração as condições pessoais do obreiro, bem como eventual interveniência do órgão sindical, que revestiria a adesão à cláusula compromissória de maior legitimidade, derrubando a presunção de inferioridade do empregado. Assim, não há nada que impeça a aplicabilidade da arbitragem nas relações trabalhistas.

PALAVRAS-CHAVE: MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS; ARBITRAGEM; RENÚNCIA NO DIREITO DO TRABALHO.

1. INTRODUÇÃO

A conscientização social em torno da cidadania, aliada ao movimento de garantia de amplo acesso à justiça assistida no fim do século XX, promoveram o incremento da litigiosidade no seio social, fazendo com que os

*. Bacharela em Direito pela Universidade Federal da Bahia. Advogada. Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pelo *Jus Podivm*.

titulares de direitos subjetivos ameaçados passassem a demandar em ritmo crescente e muito superior à capacidade dos órgãos judiciais.

Essa euforia em demandar experimentada pela sociedade contemporânea revelou a impotência da justiça estatal para proporcionar a resposta cívica aos conflitos sociais de forma eficiente, justamente por força da sobrecarga de processos a que foi submetida.

Daí a importância dos meios alternativos de solução de conflitos, possibilitando aos cidadãos a opção por meios extrajudiciais de resolução de litígios.

Dentre essas possibilidades, destaca-se a arbitragem, sobretudo após a edição da Lei nº 9.307/96, a qual, de forma moderna e técnica, eliminou do ordenamento jurídico pátrio os entraves então existentes à aplicação da via arbitral na composição de conflitos. Visou o novo diploma legal à modernização do aparato existente com o escopo de encorajar a adoção dessa alternativa em contraposição ao moroso e burocrático caminho do Judiciário.

A Nova Lei de Arbitragem trouxe à tona a discussão acerca da adequabilidade deste instituto como instrumento de solução de conflitos de interesses de natureza trabalhista.

2. VANTAGENS DA UTILIZAÇÃO DA ARBITRAGEM

Freddie Didier Jr. (DIDIER JR., 2007, p. 70) define a arbitragem como a “técnica de solução de conflitos mediante a qual os conflitantes buscam em uma terceira pessoa, de sua confiança, a solução amigável e imparcial (porque não feita pelas partes diretamente) do litígio.”

Para Álvaro Villaça Azevedo (AZEVEDO, 2004, p. 68), a arbitragem é um acordo de vontades de que se utilizam os litigantes, preferindo não se submeter à decisão judicial, com o objetivo de solucionar seus conflitos de interesses presentes ou futuros, por meio de árbitro ou árbitros.

Nesse sentir, pode-se afirmar que a arbitragem é forma heterocompositiva de resolução de conflitos, pois, apesar da escolha pela utilização desse meio alternativo partir da vontade dos contendores, a causa é decidida por um terceiro, estranho à lide. A esse terceiro dá-se o nome de árbitro e sua decisão é chamada de sentença arbitral.

A utilização da arbitragem como método de resolução de conflitos importa diversos aspectos positivos que devem ser trazidos à baila neste trabalho.

Dentre eles, merece destaque a celeridade que se imprime à solução dos litígios submetidos ao juízo arbitral. Com o fito de reduzir a duração do conflito, a Lei nº 9.307/96, em seu art. 18, aboliu a eventual interposição de recurso da decisão arbitral, bem como a necessidade de homologação da sentença pelo Poder Judiciário.

Da leitura do art. 23 da Lei de Arbitragem, dessume-se que a decisão arbitral é geralmente proferida no prazo de seis meses, se outro prazo não for estipulado pelas partes, de todo contrastando com os anos que levam os processos em cada instância do Judiciário.

A rapidez com que são resolvidos os conflitos na arbitragem também resulta da ausência de formas solenes que marcam o processo judicial, constituindo um procedimento mais simples e menos burocrático.

Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2006, p. 216) atentam para o fato de que, se a ausência de homologação judicial contribui para a celeridade do procedimento arbitral, pode-se perder, por outro lado, em matéria de segurança jurídica.

Os mesmos autores, no entanto, apontam a solução: sendo as próprias partes que escolhem o procedimento a ser adotado na arbitragem, podem as mesmas prever que a decisão do árbitro desafie alguma espécie de recurso, célere como o próprio procedimento, de forma a possibilitar sua revisão.

Destaque-se que há a possibilidade de as partes optarem pela arbitragem de equidade, por meio da qual pode o árbitro proferir decisão norteadado pelo seu senso de justiça no caso concreto, sem precisar fundamentar em qualquer norma do ordenamento jurídico.

A possibilidade de o árbitro não ficar adstrito às normas legais para decidir reflete a flexibilidade típica da arbitragem, que representa mais um ponto positivo deste procedimento. Isso porque, nem sempre a solução dada pelo ordenamento jurídico é a melhor e mais adequada ao caso concreto, sendo preferível que o árbitro profira a decisão que entenda mais justa para determinado caso.

Joel Dias Figueira Júnior (FIGUEIRA JR., 1999, p. 103) assevera que, como as partes podem determinar o procedimento que será utilizado no processo respectivo, dependendo disso apenas da convenção arbitral, haverá sempre uma sintonia entre a tutela buscada e o instrumento adotado.

De fato, a relação entre processo e direito material deve ser sempre de continente-conteúdo, sem que se perca de vista o caráter instrumental daquele. Assim, cabendo aos envolvidos estipular o procedimento a ser usado, poder-se-á amoldá-lo mais facilmente aos interesses em jogo.

Ressalta-se, também, a confiabilidade inerente ao procedimento arbitral, uma vez que são as próprias partes que escolhem o árbitro, tribunal arbitral ou instituição de arbitragem que dirimirá o litígio.

No Poder Judiciário, o órgão julgador é determinado pelas regras da competência e da livre distribuição, estando fora da esfera de volição das partes. Assim, como a determinação do árbitro parte da autonomia de vontade das partes, pode-se afirmar que possui uma legitimidade que difere daquela do magistrado, imposta pelo Estado.

A liberdade dos conflitantes em relação à escolha dos árbitros dá ensejo a outra virtude da arbitragem, qual seja, a especialidade. É que, se a solução do litígio demanda o conhecimento de outras áreas que não a jurídica, a indicação dos contedores pode recair sobre pessoa detentora de profundo conhecimento da questão, ou instituição arbitral especializada. Como nem sempre o magistrado tem esse conhecimento especializado, vêem-se obrigados a designar peritos para tanto, o que prolonga a duração do feito, além de aumentar seus custos.

Outrossim, a discricção e o sigilo da arbitragem são vantagens que devem ser destacadas. No processo tradicional, a publicidade dos atos é imposta pela regra contida no art. 5º, LX, da Carta Constitucional. Já o processo arbitral é marcado pela informalidade, não se revestindo das formalidades existentes naquele, em especial no tocante à confidencialidade.

Cite-se, ainda, a consensualidade propiciada pela via arbitral, pois desde o mecanismo de elaboração da cláusula compromissória até a escolha do árbitro e do procedimento importam a redução da animosidade entre as partes. A confidencialidade do procedimento, como diminui a dimensão do litígio, igualmente, contribui para um ambiente menos hostil, facilitando a ocorrência de uma solução amigável pelas partes.

3. A RENÚNCIA NO DIREITO DO TRABALHO

A renúncia, nas palavras de Orlando Gomes (GOMES, 1987, p. 216), “é o fato pelo qual o titular do direito declara a vontade de se desfazer dele, ou de não o aceitar.”

Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2004, p. 90) prefere defini-la como o “ato unilateral da parte, através do qual ela se desfaz de um direito de que é titular, sem correspondente concessão pela parte beneficiada pela renúncia.”

Este instituto oriundo do Direito Civil assume diferente feição no Direito do Trabalho, em face das peculiaridades desse ramo jurídico.

Dorval de Lacerda (LACERDA, 1944, pp. 131-132), em sua obra intitulada “A Renúncia no Direito do Trabalho”, destaca a situação de dependência do prestador e o poder hierárquico do empregador, bem como a fortaleza econômica deste em face da fraqueza econômica daquele para recomendar especiais cuidados na manifestação desse ato de vontade nas relações de trabalho.

De fato, enquanto no Direito Civil as disposições legais assumem caráter supletivo, no Direito do Trabalho têm caráter principal, restando limitada a autonomia da vontade das partes.

Nessa linha, Américo Plá Rodriguez (PLÁ RODRIGUEZ, 1978, p. 66) pontifica:

Com efeito, ao contrário do que ocorre no direito comum, onde rege o princípio da renunciabilidade, no Direito do Trabalho vige o princípio oposto, que é o da irrenunciabilidade. Ou seja, nos restantes ramos do direito alguém pode privar-se voluntariamente de uma faculdade, ou de uma possibilidade, ou de um benefício que possui, enquanto que neste setor do direito isso não é possível: ninguém pode privar-se das possibilidades ou vantagens estabelecidas em seu proveito próprio.

Assim, com maestria, ensina que o princípio da irrenunciabilidade significa “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio.”

No âmbito da legislação, deve-se destacar que este princípio é subjacente aos arts. 9º, 444 e 468 da CLT, dispositivos que constituem expressão precípua do princípio da irrenunciabilidade, delimitando o alcance da livre disposição das partes em matéria trabalhista, bem como seu efeito.

Essas normas indicam que o obreiro não pode renunciar aos direitos trabalhistas que lhe são assegurados por lei, sendo nula toda manifestação de vontade tendente a transgredir essa ordem.

Destarte, o princípio da irrenunciabilidade representa um instrumento à disposição do trabalhador, eficaz para preservar seus direitos e, igualmente, anular o resultado da vontade que venha a escapar à ordem social estabelecida, fazendo com que tal ato careça de efeitos jurídicos (RUPRECHT, 1995, p. 30).

3.1 Do tempo em que se opera a renúncia

Apesar de o art. 9º consolidado não fazer nenhuma ressalva, a doutrina e a jurisprudência têm destinado tratamento diverso ao instituto da renúncia, a depender do momento em que se efetua.

No período pré-contratual, é praticamente pacífico o entendimento doutrinário e jurisprudencial no sentido de que a irrenunciabilidade é absoluta.

Isso porque, nessa situação, a renúncia seria antecipada, já que levada a efeito anteriormente ao nascimento do direito.

Segundo Dorval de Lacerda (LACERDA, 1944, p. 158), “as renúncias antecipadas são proibidas, porque a antecipação gera a convicção da inexistência de conhecimento das vantagens que ao renunciante a renúncia poderia acarretar.”

Assim, se o direito não existe, não se pode admitir a renúncia, pois o que há, em verdade, é apenas uma expectativa de adquiri-lo.

Egon Felix Gottschalk (GOTTSCHALK, 1995, p. 211) realça que:

Não se discute o princípio básico de não ser lícito ao titular de um direito, garantido por norma imperativa, abrir mão do mesmo por uma declaração de vontade, previamente manifestada e com o intuito de impedir a própria aquisição desse direito. Não há, portanto, renúncia para o futuro.

Nesse sentido, também se mostra elucidativo o comentário de Mário Yoshida (YOSHIDA, 2006, p. 85) acerca do assunto:

A renúncia prévia à admissão do empregado presume-se viciada, pois a livre manifestação de vontade do trabalhador, antes de sua contratação, é prejudicada pela evidente inferioridade psicológica e econômica de uma das partes contratantes. O desequilíbrio de forças no momento da contratação é tão acentuado que impede admitir-se a renúncia antecipada de direitos trabalhistas.

Fosse possível a renúncia previamente à admissão do empregado, restaria inútil todo o aparato de garantias previsto pela legislação, já que o trabalhador, receoso de perder a oportunidade de emprego, estaria disposto a aceitar as condições impostas pelo patrão, ainda que estas lhe fossem prejudiciais e representem uma via aberta ao aviltamento das relações laborais como um todo.

Por isso, não se admite a celebração do contrato de trabalho com cláusula compromissória de arbitragem, já que isso pode constituir uma coação para a obtenção do emprego.

Carlos Oviedo (OVIEDO, 1948, p. 277) bem assinala essa questão:

Situado el obrero frente al patrono en una posición notoriamente desventajosa, compelido a aceptar las condiciones de trabajo que aquél le señale, la intervención del legislador sobreviene para evitar estos peligros, sustrayendo al trabajador a ciertas imposiciones de la parte patronal que pudieran afectar a su seguridad, a su salud o a su moralidad.¹

No período contratual, via de regra, também se nega ao empregado a possibilidade de renúncia. É que no curso da relação laboral não só se afigura patente a dependência do obreiro, dada sua posição de subordinado hierárquico, como também se mostra imperial sua efetiva proteção, já que, em geral, as violações cometidas na vigência do contrato de trabalho não terão reparação à altura, dada a impossibilidade de retorno ao *status quo ante*.

Extinto o vínculo trabalhista, a possibilidade de renunciar aumenta consideravelmente, uma vez que os direitos assegurados ao trabalhador passam a incorporar seu patrimônio jurídico, assumindo expressão econômica, além de já não se presumir a coação patronal nesse período.

A esse respeito, Plá Rodriguez traz à baila posicionamento de Alcione Niederauer Corrêa (PLÁ RODRIGUEZ, 1978, p. 95):

Toda a justificação da indisponibilidade do direito parte de uma presunção legal no sentido de que, enquanto perdura a relação de emprego, pelo fato de se achar subordinado ao empregador e deste, na maioria dos casos, depender economicamente, o empregado se encontra sob coação. Já a situação do empregado que deixou o emprego, cujo contrato, por qualquer motivo, se extinguiu, deve ser considerado de maneira diversa. Pode-se mesmo afirmar que os possíveis créditos que tenha contra seu ex-empregador, passaram a integrar seu patrimônio e, como tal, são por ele disponíveis. Rompido o laço que o unia ao patrão, já fora dos limites da autoridade de quem o dirigia e subordinava, não se pode tê-lo, ainda, como um eterno coagido.

Assim, rescindido o contrato de trabalho, não há que se falar mais em vício de consentimento presumido do obreiro, e, por conseguinte, even-

1. “Situado o empregado frente ao patrão em uma posição notoriamente desvantajosa, compelido a aceitar as condições de trabalho que aquele lhe designa, a intervenção do legislador sobrevém para evitar esses perigos, resguardando o trabalhador de certas imposições da parte patronal, que possam afetar sua segurança, saúde ou moralidade.” (tradução nossa).

tual violação a direito trabalhista se transforma num crédito em favor do trabalhador, podendo o mesmo deste dispor.

3.2 Da condição pessoal do trabalhador

A par do momento em que se opera a renúncia, devem ser sopesadas também condições específicas do empregado renunciante. Não é possível encarar do mesmo modo atos praticados por pessoas com diferentes níveis econômicos e graus de conhecimento igualmente díspares.

Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO, 1999, p. 342) diz que, juntamente com o vício de consentimento, deve-se ponderar “a condição pessoal do empregador, se alta, média ou baixa, qualificação hierárquica, bem como a forma, se escrita ou verbal, como ainda a fonte do direito que está sendo renunciado, se legal, convencional ou judicial.”

Registre-se comentário de Dorval de Lacerda (LACERDA, 1944, p. 142):

Há empregados (é rara a hipótese, mas é possível) cuja condição financeira é melhor que a do respectivo empregador (porque não é só a dependência econômica que caracteriza o contrato – sendo de considerar que a simples subordinação não significa, necessariamente e de direito, a inferioridade econômica do prestador); cujos conhecimentos são superiores aos dos patrões; cuja condição social está acima daquelas que desfrutam estes últimos. Ora, a renúncia operada por empregado em tais condições de superioridade não pode, de modo algum, ser encarada com as restrições, com a severidade e com as precauções, por que se encararia uma outra em caso inverso.

Desse modo, altos executivos de empresas de grande porte, bem como aqueles com elevado grau de especialização técnica e conhecimentos jurídicos, detêm um poder de barganha que, não raro, lhes permite competir em pé de igualdade com o empregador, não devendo a renúncia operada em tais circunstâncias ser tratada com o rigor que se tem destinado às renúncias em geral na seara trabalhista.

3.3 Da interveniência do sindicato

Entende-se que a renúncia de direitos trabalhistas com a interveniência do sindicato, podendo até ser formalizada por acordo ou convenção coletiva, tem o condão de eliminar eventual vício na manifestação da vontade que se poderia alegar em virtude da hipossuficiência do trabalhador, recobrando-se a possibilidade de proceder a negociações válidas uma vez

que a atuação agremiada derruba a presunção de inferioridade do obreiro em face do empregador.

Isso porque parte-se do princípio de que os sindicatos defendem os interesses dos trabalhadores e, portanto, só permitiriam negociações que importassem vantagens para os mesmos ou que, pelo menos, não lhes causasse prejuízo, mantendo o equilíbrio de forças entre os pólos envolvidos.

4. APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

4.1 Nos conflitos coletivos de trabalho

A aplicabilidade da arbitragem nos conflitos coletivos de trabalho é de aceitação pacífica na doutrina, e encontra autorização expressa nos §§ 1º e 2º do art. 114 da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 45 de 8 de dezembro 2004:

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

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

De se notar que este foi o primeiro momento em que uma Constituição brasileira dedicou atenção à modalidade privada de arbitragem, prevendo a possibilidade de as lides trabalhistas serem solucionadas por esta via.

Nessa linha, pode-se dizer que o legislador teve o intuito de promover um estímulo à negociação coletiva e à arbitragem como formas de solução de conflitos coletivos econômicos, certamente tendo em vista a valorização da autonomia privada coletiva e as vantagens do procedimento arbitral, a exemplo da celeridade, confiabilidade, etc.

A dicção dos dispositivos constitucionais em apreço revela a natureza dispositiva das normas coletivas. Ademais, as características destas normas, como, v.g., a vigência limitada e a possibilidade de revisão, demonstram que essas normas não se confundem com aquelas de ordem pública absoluta, deixando o campo mais livre e seguro para o legislador autorizar de forma expressa a arbitragem nos dissídios coletivos.

Assim, diz-se que no Direito Coletivo de Trabalho, o poder de disposição é consubstanciado pela negociação coletiva, protagonizado pelos

atores sociais e delimitado pelas normas de ordem pública (SOUZA, 2004, p. 185).

Cumpra frisar que os incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal delineiam a possibilidade de modificação *in pejus* dos direitos trabalhistas, a exemplo do salário, jornada de trabalho e regime de turnos ininterruptos de revezamento, por meio de negociação coletiva.

Em que pese a intenção do legislador constituinte derivado de valorizar o juízo arbitral como via alternativa à jurisdicional e as reformas promovidas com a edição da Lei nº 9.307/96, também com este intuito, a arbitragem continua sendo pouco utilizada por sindicatos e empresários para dirimir suas controvérsias.

A doutrina aponta a falta de representatividade da maioria das entidades sindicais do país, o descrédito na atuação dos árbitros e no próprio instituto da arbitragem como as principais causas do baixo número de adesão a esse meio alternativo de resolução de conflitos.

Fala-se, ainda, no elevado custo da arbitragem, já que, enquanto as custas do processo judicial são baixas e pagas ao final, sendo ônus do Estado a manutenção da estrutura administrativa, a arbitragem exige satisfação imediata de custos administrativos e honorários do árbitro pelas partes.

Todavia, esse não pode ser considerado um empecilho à aplicação da arbitragem no âmbito trabalhista, uma vez que o trabalhador não precisa, necessariamente, pagar as custas.

Em se tratando de dissídio coletivo, a doutrina aponta para a possibilidade de elaboração de acordo ou convenção coletiva de trabalho, estipulando que o pagamento das custas fique a cargo do empregador.

De mais a mais, pode o Ministério Público do Trabalho funcionar como árbitro (art. 83, XI, da LC nº 75/93), situação em que será despendido o pagamento de honorários arbitrais, por já serem os procuradores do trabalho remunerados pelos cofres públicos.

Nesse diapasão, Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé (SENTO-SÉ, 1997, p. 1942) escreve:

Ora, os integrantes do MPT são servidores públicos já remunerados pela nação. Assim sendo, poderiam tranquilamente cumprir tal função sem gerar uma onerosidade que muitas vezes é impossível de ser satisfeita pelos conflitantes, principalmente pela massa obreira.

Cita-se, ainda, a arraigada cultura judicialista para justificar o desuso da arbitragem. Muitas vezes, as partes preferem abrir mão da rapidez proporcionada pela arbitragem para submeter suas lides a uma autoridade

judiciária, investida de poder pelo Estado, podendo recorrer das decisões por esta proferidas.

4.2 Nos conflitos individuais do trabalho

No terreno do Direito Individual do Trabalho, entretanto, a arbitragem tem encontrado mais resistência, em face do disposto no art. 1º da Lei nº 9.307/96, que limita a utilização da via arbitral a “litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”.

Setores mais tradicionais da doutrina se apegam ao princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas para afastar por completo a arbitrabilidade das relações individuais de trabalho.

No entanto, o mencionado dispositivo legal não representa óbice ao uso da arbitragem nos dissídios individuais.

Segundo Carlos Alberto Carmona (CARMONA, 2004, p. 56), são disponíveis – do latim *disponere* – aqueles bens que podem ser livremente alienados ou negociados, por encontrarem-se desembaraçados, tendo o titular plena capacidade jurídica para tanto.

O autor explica que, em regra, a indisponibilidade é marca das questões que envolvem direito de família, em especial aquelas pertinentes ao estado das pessoas, causas relativas ao direito de sucessão, bem como aquelas relacionadas ao direito penal.

Esclarece, no entanto, que o predicado da indisponibilidade típico dessas matérias não as exclui totalmente do âmbito do juízo arbitral, uma vez que as conseqüências patrimoniais podem ser objeto de solução extrajudicial. Exemplifica asseverando que, embora não se possa discutir na via arbitral o direito de perceber alimentos, porquanto este se afigure indisponível, não se retira a faculdade das partes de pactuar o *quantum* a ser recebido a esse título, o que significa que esse aspecto do direito de alimentos é arbitável.

Mutatis Mutandis, é isso o que acontece com a maioria dos direitos trabalhistas.

A finalidade do Direito do Trabalho consiste na proteção jurídica ao trabalhador, proteção esta que significa, de um lado, preservar a incolumidade física e moral do empregado, por força de sua situação de debilidade econômica frente ao poderio dos empregadores, revelando a necessidade de um sistema normativo específico, com o fito de equilibrar os pólos dessa relação.

Diante dessa necessidade de ordem pública, foram criadas leis trabalhistas, munindo o trabalhador de direitos que, cogentes, indisponíveis e inderrogáveis pelas partes, ganharam do ordenamento jurídico o manto da irrenunciabilidade.

De fato, não se pode negar o caráter indisponível e inderrogável dos direitos trabalhistas. Suas normas disciplinam relações de relevância indisputável, salvaguardando o efetivo recebimento dos valores decorrentes do serviço prestado, bem como as garantias previstas no sistema justaltrabalhista, em razão da natureza alimentar desses haveres, de suma importância para a subsistência do obreiro e de sua família.

No entanto, após o rompimento do vínculo trabalhista, os direitos do trabalhador se transformam em valores pecuniários, passando a integrar seu patrimônio, sendo certo que, em regra, os direitos patrimoniais privados são disponíveis.

No Direito do Trabalho, tome-se o exemplo do direito às férias, que corresponde a uma garantia dos obreiros, visando ao bem estar coletivo. Rescindido o contrato, eventual violação a esse direito se transforma num crédito em favor do trabalhador, incorporando seu patrimônio jurídico, não havendo por que se vedar a disponibilidade deste crédito pelo mesmo.

De mais a mais, deve-se lembrar que a conciliação constitui um dos mais importantes princípios do Direito do Trabalho. Como, via de regra, a conciliação equivale a uma transação, não se pode negar a transacionabilidade e conseqüente arbitrabilidade dos direitos trabalhistas.

Dessa feita, pode-se afirmar que a Lei 9.307/96 é plenamente aplicável aos conflitos de trabalho individuais, não constituindo seu art. 1º empecilho para esse fim, tendo em vista a disponibilidade dos créditos trabalhistas após rompimento do vínculo contratual, assim como de certos direitos laborais, admitida por lei e jurisprudência.

Assim, cessado o vínculo laboral e afastada a hipótese de vício de consentimento quando da opção do empregado pela via arbitral, é perfeitamente cabível este meio de solução de conflitos no âmbito dos dissídios individuais trabalhistas.

Frise-se que esta análise deve ser feita sempre no caso concreto, levando em consideração as condições pessoais do obreiro, bem como eventual interveniência do órgão sindical, que revestiria a adesão à cláusula compromissória de maior legitimidade, derrubando a presunção de inferioridade do empregado.

Não obstante as críticas levantadas pela doutrina e jurisprudência contra a aplicação da arbitragem nas relações laborais, tem-se que esta via mostra-se em perfeita harmonia com o Direito do Trabalho, devendo ser encarada como forma supletiva de solução de litígios, coexistindo com a Justiça do Trabalho, a qual não se tem mostrado eficiente na prestação jurisdicional.

Rodolfo Pamplona Filho (PAMPLONA FILHO, 2008), em artigo sobre o instituto da arbitragem, doutrina:

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

Deve-se ter sempre em vista que a finalidade máxima do Poder Judiciário é a pacificação social e o processo é o instrumento adotado para viabilizá-la. Se este ideal não estiver sendo alcançado pelo Estado com a presteza e justiça necessárias, curial superar o judicialismo arraigado na cultura jurídica brasileira e a vaidade corporativista de alguns advogados e juízes para abrir espaço a modalidades alternativas de resolução de conflitos que funcionem paralelamente à estrutura judicial, a exemplo da arbitragem, de forma a torná-la mais condizente com os anseios da sociedade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final da pesquisa, depois de submetidas as hipóteses a teste, foi possível extrair as seguintes conclusões sistematizadas atinentes ao tema, conforme a seguir expandido:

1. A arbitragem é um processo de solução de conflitos por meio do qual os litigantes, através de um acordo de vontades, buscam em uma terceira pessoa, de sua confiança, a solução imparcial do litígio.

2. A utilização do instituto da arbitragem em substituição ao processo judicial importa diversas vantagens, dentre as quais se destaca: a celeridade que se imprime à solução dos litígios; a confiabilidade, já que as próprias partes escolhem o árbitro, tribunal arbitral ou instituição de arbitragem que dirimirá o litígio; a especialidade, porquanto possa a escolha das partes recair sobre pessoa detentora de profundo conhecimento da questão ou sobre instituição arbitral especializada; a discrição e o sigilo, em contraposição à publicidade exigida no processo judicial; a consensualidade, pois desde a elaboração da cláusula compromissória até a escolha do árbitro e do procedimento importam a redução da animosidade das partes envolvidas.
3. A finalidade do Direito do Trabalho consiste na proteção jurídica ao trabalhador, com o objetivo de equilibrar os pólos dessa relação, o que evidencia a necessidade de adoção de cuidados especiais na manifestação de vontade dos obreiros.
4. O princípio da irrenunciabilidade representa um instrumento à disposição do trabalhador, eficaz para preservar seus direitos e, de igual modo, anular o resultado da vontade que venha a escapar à ordem social estabelecida, fazendo com que tal ato careça de efeitos jurídicos.
5. Apesar de o art. 9º consolidado não fazer nenhuma ressalva, a doutrina e a jurisprudência têm destinado tratamento diverso ao instituto da renúncia, a depender do momento em que se efetua.
6. No período pré-contratual, o entendimento doutrinário e jurisprudencial vai no sentido de que a irrenunciabilidade é absoluta, pois, fosse possível a renúncia previamente à admissão do empregado, restaria inútil todo o aparato de garantias previsto pela legislação, já que o trabalhador, receoso de perder a oportunidade de emprego, estaria disposto a aceitar as condições impostas pelo patrão, ainda que estas lhe fossem prejudiciais e representem uma via aberta ao aviltamento das relações laborais como um todo.
7. No período contratual também se entende que não é válida a renúncia em face da subordinação hierárquica do empregado no curso do vínculo.
8. Extinto o vínculo trabalhista, a possibilidade de renunciar passa a ser a regra, uma vez que os direitos assegurados ao trabalhador passam a incorporar seu patrimônio jurídico, assumindo expressão econômica e, portanto, feição de disponibilidade, além de já não se presumir a coação patronal nesse período.

9. No exame da validade da renúncia operada, deve-se levar em conta a condição pessoal do trabalhador. Altos executivos de empresas de grande porte, bem como aqueles com elevado grau de especialização técnica e conhecimentos jurídicos detêm um poder de barganha que, não raro, lhes permite competir em pé de igualdade com o empregador. A renúncia operada por empregado em tais condições não pode, por óbvio, ser encarada com as restrições, a severidade e as precauções que se encararia outra em caso inverso.
10. A renúncia de direitos trabalhistas com a interveniência do sindicato, podendo até ser formalizada por acordo ou convenção coletiva, tem o condão de eliminar eventual vício na manifestação da vontade que se poderia alegar em virtude da hipossuficiência do trabalhador, recobrando-se a possibilidade de proceder a negociações válidas uma vez que a atuação agremiada derruba a presunção de inferioridade do obreiro em face do empregador.
11. A aplicabilidade da arbitragem nos conflitos coletivos de trabalho é de aceitação pacífica na doutrina, e encontra autorização expressa nos §§ 1º e 2º do art. 114 da Constituição Federal.
12. No terreno do Direito Individual do Trabalho, a arbitragem tem encontrado mais resistência, em razão do disposto no art. 1º da Lei nº 9.307/96, que limita a utilização da via arbitral a “litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”, fazendo com que a parcela mais tradicional da doutrina negue por completo a aplicação da arbitragem às relações individuais de trabalho.
13. De fato, não se pode negar o caráter indisponível e inderrogável dos direitos trabalhistas. Contudo, após o rompimento do vínculo trabalhista, os direitos do trabalhador se transformam em valores pecuniários, passando a integrar seu patrimônio, sendo certo que, em regra, os direitos patrimoniais privados são disponíveis.
14. Com isso, não se está admitindo a disposição pelas partes do direito trabalhista em si, inderrogável por natureza, porquanto provindo de normas de ordem pública, mas sim das vantagens patrimoniais dele decorrentes.
15. Ademais, a conciliação constitui um dos mais importantes princípios do Direito do Trabalho. Como, via de regra, a conciliação equivale a uma transação, não se pode negar a transacionabilidade e conseqüente arbitrabilidade dos direitos trabalhistas.
16. Desse modo, cessado o vínculo de emprego e afastada a hipótese de vício de consentimento quando da opção do empregado pela via ar-

bitral, é perfeitamente cabível este meio de solução de conflitos no âmbito dos dissídios individuais trabalhistas. Esta análise deve ser feita sempre no caso concreto, levando em consideração as condições pessoais do obreiro, bem como eventual interveniência do órgão sindical, que revestiria a adesão à cláusula compromissória de maior legitimidade, derrubando a presunção de inferioridade do empregado.

17. Apesar das críticas levantadas pela doutrina e jurisprudência contra a aplicação da arbitragem nas relações laborais, tem-se que esta via mostra-se em perfeita harmonia com o Direito do Trabalho, devendo ser encarada como forma supletiva de solução de litígios, coexistindo com a Justiça do Trabalho, a qual não se tem mostrado eficiente na prestação jurisdicional.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZEVEDO, Álvaro Villaça. Arbitragem. Brasília: **Revista CEJ**, n. 24, pp. 67-68, jan./mar., 2004.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 14 set. 2008.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 02 jul. 2008.

_____. **Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp75.htm>. Acesso em: 21 out. 2008.

_____. **Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5107.htm>. Acesso em: 21 out. 2008.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo: Um Comentário à Lei nº 9.307/96**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**. Teoria Geral do Processo e Processo de Conhecimento. 7ª ed. Salvador: Juspodivm, 2007.

FIGUEIRA JR., Joel Dias. **Arbitragem, Jurisdição e Execução**. Análise crítica da Lei 9.307, de 23.09.1996. 2ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil**. Vol. II. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

- GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987.
- GOTTSCHALK, Egon Felix. **Norma Pública e Privada no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.
- LACERDA, Dorval de. **A Renúncia no Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Max Limonad, 1944.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: Saraiva, 1999.
- OVIEDO, Carlos Garcia. **Tratado elemental de derecho social**. 3ª ed. Madrid: E.P.E.S.A., 1948.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Atualizando uma Visão Didática da Arbitragem na Área Trabalhista**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6831>>. Acesso em: 24 ago. 2008.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1978.
- RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.
- SENTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. O Ministério Público do Trabalho e a Arbitragem. **Revista LTr**, n. 11, v. 61, pp. 1492-1494, nov., 1997.
- SOUZA, Zoraide Amaral. **Arbitragem – Conciliação – Mediação nos Conflitos Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2004.
- YOSHIDA, Mário. **Arbitragem Trabalhista: Um Novo Horizonte para a Solução dos Conflitos Laborais**. São Paulo: LTr, 2006.