

## A ARBITRAGEM E A SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

*João de Lima Teixeira Filho (\*)*

1 — Consideração inicial. Nada mais justo que perpetuar em um livro a admiração do meio jurídico a um de seus expoentes, o jurista, professor e magistrado *Orlando Teixeira da Costa*. E nada mais adequado que fazer o livro versar sobre tema objeto da permanente reflexão do eminente homenageado em sua respeitável obra científica, o direito coletivo do trabalho.

À distinção de participarmos desse tributo ao estimado Ministro *Orlando Teixeira da Costa* correspondeu, porém, a responsabilidade de incursionarmos num tema ampla e judiciosamente tratado pelo Coordenador dessa homenagem, o douto magistrado *Georgenor de Sousa Franco Filho*, em duas esplêndidas monografias<sup>(1)</sup>, após as quais pouco resta adunar.

Prefaciando a primeira delas, o Ministro *Orlando Teixeira da Costa* externa seu pensar com referência à matéria a perquirir. Diz ele: “Confesso que prefiro a negociação à arbitragem, mas reconheço que esta última poderá desempenhar um papel pedagógico muito importante para valorizar o entendimento direto entre os interlocutores sociais. Mais que isso, poderá tornar viável a supressão do fascinante poder normativo da Justiça do Trabalho, que, entretanto, não passa de um produto jurídico importado do sistema autoritário de direito da Europa fascista dos anos vinte e trinta, hoje tão anacrônico, que dificilmente poderá ser encontrado em qualquer outra legislação laboral além da brasileira. Disse viável, porque a arbitragem poderá ser a alternativa inteligente para terminar com a excessiva interferência do Estado brasileiro nas relações coletivas de trabalho”.<sup>(2)</sup>

2 — O papel do Estado nas relações coletivas de trabalho. A solução ditada pelo Estado para os conflitos coletivos de trabalho no Brasil, por meio de leis, atos administrativos e judiciais, amesquinhou a composição negociada dos interesses contrapostos pelas próprias partes coletivas. Uma notável malha legislativa edificou verdadeiros “Códigos Profissionais” e constelou de condições específicas de trabalho o núcleo das normas gerais de trabalho com o fito de refrear a negociação coletiva. A par disso, atos da Administração Pública esvaziaram a representatividade do sindicato, atrelando-o ao Ministério do Trabalho por mecanismos variados, desde o meticuloso esquadrinhamento do mapa sindical até a administração da peçonhenta contribuição compulsória anual. Se, apesar desses freios, ainda assim os atores sociais desviassem restaria exercitar o controvertido poder normativo<sup>(3)</sup>: a paz social haveria de ser restabelecida por sentença normativa da Justiça do Trabalho, estruturada em simetria perfeita com a organização sindical e integrada por representantes classistas, correlacionando o nível representativo da entidade a que pertence com o grau de jurisdição no qual o dirigente será investido.

Mas, a *performance* estatal não produziu respostas eficazes, realmente justas e harmonizadoras dos interesses conflagrados. A intervenção do Estado, por meio do Legislativo, do Executivo ou do Judiciário, apenas conduziu ao abafamento do conflito, internalizando-o em sua estrutura e dispensando-lhe tratamento paternalista.

Afortunadamente, essa onipresença estatal do passado tem se esvanecido de forma progressiva, em especial a partir da Constituição Federal de 1988. À medida que a negociação coletiva se firma como o *fórum* mais qualificado para a composição dos conflitos trabalhistas, a intervenção estatal, num regime democrático e participativo (Preâmbulo da CF), estanca para, em seguida, tender à proclividade, proporcionalmente ao avanço do processo autocompositivo.

Esse retraimento do Estado do campo das relações coletivas de trabalho, por qualquer dos três modos reveladores da ação inter-vencionista, é de fácil constatação. Raríssimas são as leis que, após 1988, fixam condições de trabalho. Mais nenhuma profissão foi regulamentada por via legislativa!

A autonomia sindical foi constitucionalmente assegurada (art. 8º, I, da CF), rompendo promíscua relação mantida entre sindicatos e Ministério do Trabalho. E isso apesar de inibidas as dimensões individual e coletiva da liberdade sindical, consagradas na Convenção n. 87 da OIT, devido à manutenção do conceito de unicidade representativa, de categoria, de base territorial ampla (art. 8º, II) e da contribuição sindical compulsória (art. 8º, IV).

Por fim, como ressaltamos alhures<sup>(4)</sup>, o poder normativo vem sendo revisitado e remodelado pelos próprios magistrados do trabalho, reduzindo significativamente seu espaço de ação à luz da realidade presente.

Como exemplo dessa assertiva, o Tribunal Superior do Trabalho deu magnífica contribuição ao aceleração da prática negocial ao só admitir a propositura do dissídio coletivo como *ultima ratio*, quando realmente exauridas todas as possibilidades de comunhão de vontades dos atores sociais<sup>(5)</sup>.

Em seqüência a esse reconhecimento da capacidade agregadora de valor da negociação coletiva, e impulsionando-a mais ainda, o Tribunal Superior do Trabalho desferiu golpe letal sobre as entidades que nutrem a “cultura do dissídio coletivo” e que têm no momento de ingresso dessa ação seu instante de sublimação e de demonstração de força à categoria que pretensamente representam...

Através da Instrução Normativa n. 4, de 8.6.93, o TST baixou procedimentos a serem observados pela Justiça do Trabalho nos dissídios coletivos de natureza econômica. Além de enfatizar a necessidade de tentativas reais de entendimento direto, o TST atacou o nó górdio da questão: a representatividade das assembleias deliberativas das etapas negociais. Sindicatos que falam por milhares de trabalhadores não têm a vontade da categoria aferida pela manifestação de algumas poucas dezenas de votantes...

Essa acertada providência desestimula o sindicato da cômoda prática de buscar no Estado respostas para as reivindicações que não pôde obter negociando diretamente, seja em razão de sua carente representatividade, seja pela deficiente postura de seus dirigentes, talvez mais preocupados em administrar os recursos da contribuição sindical obrigatória. A Justiça do Trabalho não pode ser chamada a suprir carências básicas de entidades cartoriais travestidas de sindicatos.

Cabe aos interlocutores sociais ultrapassar etapas do processo de amadurecimento negocial, pois, assim procedendo, contribuem para reduzir, cada vez mais, o espaço de influência do poder normativo, já bastante mitigado pela própria Justiça do Trabalho. Quão menos dissídio coletivo houver, mais vocacionadas estarão as partes para o diálogo negocial e para encontrarem, por si mesmas, as saídas consensuais para as necessidades mais sentidas<sup>(6)</sup>.

3 — Mecanismos auxiliares para a composição do conflito coletivo. A negociação coletiva é o canal prioritário de democrática convergência dos interlocutores sociais. Do produto dessa avença promana notável carga de eficácia, na medida em que é o fruto da compreensão de necessidades e limitações de ambas as partes convenientes. É, por isso, o método viabilizador da desejável paz social comprometida entre os grupos envolvidos. Daí a negociação coletiva preferir às demais formas de solução do dissenso. Mas nem sempre o entendimento direto redundará em ajuste, a despeito do empenho das partes. Surge, então, o impasse negocial e o estado de conflitividade.

Para evitar que as divergências se aprofundem e as posições das partes se extremem, esvaindo esforços comuns voltados a um desfecho que atenda seus

anseios, em maior ou menor intensidade, dispõem as partes de mecanismos auxiliares, extra-estatais, voltados para a superação do dissenso. São mecanismos imbricados de alguma forma ao processo de negociação coletiva, que deve precedê-los.

Os meios de composição podem ser classificados como autônomos e heterônomos, dependendo do modo pelo qual o dissenso chegou ao seu termo. Se resultante da vontade dos interessados, a composição é autônoma. A negociação coletiva é a principal manifestação de modalidade autocomposta do conflito. É igualmente o caso da mediação. Embora esta não se confunda com a negociação coletiva, devido principalmente à presença de um terceiro, o sucesso da mediação depende da voluntividade das partes. Como a proposta do mediador é destituída de poder vinculante, o desfecho exitoso que a mediação oferecer, negociação é. Já a arbitragem e o dissídio coletivo solucionam externamente o conflito através da decisão de um terceiro — não de proposta, por aproximações sucesivas, como na mediação. Precisamente por isso, a eficácia jurídica do laudo arbitral e da sentença normativa independe do concurso de vontade das partes. São, pois, formas heterônomas de resolução da desinteligência.

A eleição do mecanismo compositivo pode ocorrer de forma consensual ou unilateral. Evidentemente, o consenso quanto ao meio assegura maior eficácia do resultado. Afinal, este desfecho só se viabiliza por haver contado com a prévia coincidência de vontades dos envolvidos. A mediação e a arbitragem figuram na categoria da consensualidade. O dissídio coletivo e a greve pertencem à categoria em que apenas a vontade de uma das partes é o quanto basta para sua implementação.

O momento para a utilização dos mecanismos auxiliares é ditado pela oportunidade em que o impasse eclode ou prenuncia sua eclosão. Assim, a via eleita será corretiva ou preventiva, conforme o caso. Nessas condições, as partes podem recorrer à mediação ou à arbitragem, de forma indistinta. A prática negocial seqüência, como regra geral, os seguintes passos: o diálogo direto, a mediação, a arbitragem e, sempre por derradeiro, o dissídio coletivo.

Essa disposição natural dos institutos não significa rigidez de etapas. As partes elegem o tipo compositivo que se lhes afigure mais adequado à especificidade do conflito. A única limitação a esse leque de opções é o dissídio coletivo, que, como visto, não pode ser ajuizado sem a prévia e real tentativa de negociação coletiva. Tirante essa hipótese, valiosa é a indicação de *Salvador del Rey Guanter*, segundo a qual “começa a predominar uma visão mais ‘planetária’, tanto que os meios extrajudiciais são concebidos como instrumentos que podem ser utilizados indistintamente, antes ou depois, segundo as características do conflito. Precisamente esta necessidade de adequação às circunstâncias da controvérsia leva a buscar variantes entre os meios extrajudiciais tradicionais”<sup>(7)</sup>.

Também *Oscar Ermida Uriarte* critica a concepção linear do regulamentarismo heteronomista latino-americano, e funcional deste, ressaltando que “se erige outra concepção, dinâmica, na qual tudo se dá (ou pode se dar) conjunta e simultaneamente, como no universo, como na vida real. Não há uma etapa necessariamente anterior e outra sempre posterior, nem um final preestabelecido e invariável. Segundo as circunstâncias, a seqüência pode ser, sim, a negociação coletiva — meios de solução — greve; mas também pode ser qualquer outra e, ainda, não haver seqüência, senão a presença de um só destes institutos”<sup>(8)</sup>.

4 — A arbitragem no Brasil. A arbitragem privada entre nós foi mais regulamentada do que efetivamente utilizada. Já a Constituição Política do Império do Brasil, de 25.3.1824, a previa<sup>(9)</sup>. Mas, o primeiro diploma a minudenciá-la, no campo do Direito Comercial, foi o Decreto n. 3.900, de 26.7.1867, que, com 76 artigos, regulamentou a Lei n. 1.350, de 14.9.1866, a qual, por sua vez derogou juízo arbitral necessário do art. 20 do título único do Código Comercial (Lei n. 556,

de 25.6.1850)<sup>(10)</sup>. Segue-se a previsão do compromisso arbitral (arts. 1.037 e segs. do Código Civil — Lei n. 3.071, de 1.º.1.1916), a disciplina do Código de Processo Civil (arts. 101 e 1.072 a 1.102) e a sua previsão em várias normas jurídicas esparsas<sup>(11)</sup>. Inobstante o vetusto e fragmentado regramento, a prática evidencia que o juízo arbitral poucas vezes transpôs os umbrais acadêmicos para tornar-se realidade, mesmo nas relações jurídicas de natureza civil, onde é fértil o solo para prosperar.

Na esfera trabalhista, o Decreto n. 1.637, de 5.1.1907, fez pioneira referência à mediação e à arbitragem no Brasil<sup>(12)</sup>. O modelo mais completo, porém de nenhuma consequência prática, foi o delineado no Decreto n. 88.984, de 10.11.83. Inspirado no sistema norte-americano, o National Labor Relations Board (NLRB)<sup>(13)</sup>, o Decreto criou o “Conselho Federal de Relações de Trabalho”, órgão de cúpula dessa aparatosa engrenagem, os “Conselhos Regionais de Relações do Trabalho”, o “Sistema Nacional de Relações do Trabalho” e o “Serviço Nacional de Mediação e Arbitragem”, cada qual com sua própria regulamentação. Este Serviço congregou especialistas contratados pelo Estado para atuarem gratuitamente como mediadores (arts. 4º, inciso I, 6º e 8º do Decreto n. 88.984) e manteve um serviço de arbitragem, com árbitros independentes e remunerados pelas partes (art. 4º, inciso II). Os demais organismos estavam incumbidos de velar pela boa prática negocial e de fomentar a negociação coletiva. Como normas não mudam costumes, essa frondosa estrutura não deslan-chou. Na verdade, nunca chegou a sair do papel.

A Constituição de 1988 foi a primeira Carta Política a fazer menção à arbitragem privada nas relações de trabalho. Após referir que compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, os parágrafos do seu art. 114 indicam:

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

§ 2º — Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho”.

Subjaz ao dispositivo constitucional o firme propósito de confinar o poder normativo da Justiça do Trabalho à ultimíssima modalidade de solução do conflito coletivo. Daí privilegiar a arbitragem privada sobre o processo de dissídio coletivo, mesmo inexistindo uma prática que facilite a assimilação daquele instituto pelos agentes negociadores.

Tirante esse fator cultural, a arbitragem revela, pelo menos em tese, uma grande vantagem sobre o dissídio coletivo: ela resulta de um tríplice consenso das partes. Em primeiro lugar, há que se concordar com a eleição da via arbitral; segundo, com a pessoa do árbitro ou comitê de peritos; e terceiro, com as regras procedimentais da arbitragem. Já o dissídio coletivo é eleito unilateralmente e imprime litigiosidade onde deferia imperar o desarmamento de espíritos e a busca do consenso.

Por sua vez, a sentença normativa também deixa de realizar o objetivo de compor eficazmente o conflito. Suas cláusulas não encerram um balanço de concessões capazes de satisfazer ambas as partes e assegurar ao *decisum*, globalmente considerado, o necessário equilíbrio estável para reger satisfatoriamente as relações de trabalho durante o seu período de vigência. Múltiplas razões embasam essa conclusão — descabe aqui analisá-las. Basta, contudo, uma breve referência à deficiente instrução processual para a importância dos interesses em jogo, cujo equacionamento judicial se postula, e a falta de sintonia com a realidade das concessões prejudgadas linearmente em “precedentes

normativos”. Isso faz do dissídio coletivo a ferramenta auxiliar de solução do conflito com o menor grau de comprometimento das partes.

Assim, mais pelos defeitos do poder normativo do que pelo experimento de sucesso da solução extra-estatal é que se explica por que a Constituição de 88 prestigiou a arbitragem privada. Fê-lo, contudo, no campo dos conflitos coletivos de trabalho, onde a formulação das condições de trabalho tem natureza constitutiva. E a arbitragem se revela instrumento pertinente para solucionar o que as partes desavêm, não só pela capacidade de desprocessualização do conflito, mas pela inserção do árbitro num ambiente que tem de conhecer para, a ele “aclimatado”, decidir com adequação e equilíbrio.

5 — A Lei n. 9.307/96. A arbitragem passou por ampla remodelação em sua estrutural legal. A Lei n. 9.307, de 23.9.96, revogou a disciplina geral contida no Código Civil (arts. 1.037 a 1.048) e no Código de Processo Civil (arts. 101 e 1.072 a 1.102). Mas não prima pelo apreço à técnica jurídica<sup>(14)</sup>. E, desta feita, não se pode culpar o Legislativo por tantas imprecisões. É que apenas duas emendas foram introduzidas ao projeto original<sup>(15)</sup>, comparativamente à norma promulgada.

Porém, o erro mais grave cometido na Lei n. 9.307/96 foi, sem dúvida, descuar das relações coletivas de trabalho, curiosa e contraditoriamente a única ancoragem constitucional para a arbitragem (§§ 1º e 2º do art. 114)...

Apesar deste alerta constitucional eloqüente, o debate parlamentar passou ao largo do comando da Lei Maior, que só legitima o instituto e alicerça a norma legal. Mas, em tempos de globalização, as relações comerciais a tudo precedem. E tanto assim é que o autor da proposta legislativa, o então Senador Marco Maciel, atual Vice-Presidente da República, dá a tônica do novel diploma: “Cria-se, pela nova lei, um foro adequado a causas envolvendo questões de Direito Comercial, negócios internacionais ou matérias de alta complexidade, para as quais o Poder Judiciário não está aparelhado. É neste contexto que a arbitragem surge como excelente e insuperável alternativa para a solução de litígios, servindo ainda para descongestionar os órgãos estatais, excessivamente sobrecarregados”<sup>(16)</sup>. Portanto, sobre o binômio relações privadas internacionais e presteza decisória está assentada a regulamentação do juízo arbitral.

Mesmo não encerrando o substrato peculiar ao Direito do Trabalho, a Lei n. 9.307/96 a ele se aplica por força de genérica previsão constitucional (art. 114) e da subsidiariedade prescrita nos arts. 769 e 8º, parágrafo único, da CLT. Mas, *est modus in rebus*. Ante a inexistência de um regramento para a arbitragem trabalhista<sup>(17)</sup>, não que prevalecer sobre a lei geral as disposições específicas da Lei de Greve<sup>(18)</sup>, da Lei de Reorganização dos Portos<sup>(19)</sup> e das “Medidas Provisórias” sobre participação nos lucros ou resultados<sup>(20)</sup>. Tudo isso demandará do intérprete algum esforço para amoldar a Lei n. 9.307/96, apesar daquela inspiração, às relações coletivas de trabalho, em torno das quais se circunscrevem nossas considerações.

A arbitragem, diz a lei, é operante no campo dos “direitos patrimoniais disponíveis” (art. 1º). Extrapassando-o, haverá nulidade. O art. 1.072 do CPC, agora revogado, a fazia recair sobre os direitos patrimoniais que “a lei admita transação”. Estamos persuadidos da impossibilidade de sinonimizar transação de direitos e direitos disponíveis. Conquanto tênue, diferença há. *Süssekind* pontificou que “a transação pressupõe uma incerteza, sempre do ponto de vista subjetivo, sobre o direito ou a situação jurídica, que lhe diz respeito, no que concerne à existência, limites ou modalidades: é uma *res dubia*”<sup>(21)</sup>. A dispobinidade prescinde de dúvida quanto ao exercício de direito e sobre quem pode exercitá-lo. O direito é disponível sempre que a autonomia da vontade das partes puder reconfigurá-lo, diferentemente de suas bases originais, seja porque a lei abre ensanchar para tanto, seja porque o fruto da avença contratual por outra avença se refaz.

Em se tratando do Direito Coletivo do Trabalho, o espaço dentro do qual se modula o poder de disposição é cimentado pela negociação coletiva, protagonizado

pelos atores sociais e demarcado pelas normas de ordem pública — *jus publicum privatorum pactis derogare non potest*. O art. 7º, incisos VI, XIII e XIV da CF, versando salário e duração do trabalho, bem ilustram quão intensa é a dispositividade coletiva, sob estrita tutela sindical. As condições de trabalho decorrentes de rodadas negociais são, em regra, direitos dispositivos. Novo diálogo social pode redispô-los, no todo ou em parte, em sede procedimental ou material. Já o mesmo direito se revela indisponível para a volitividade individual. Neste caso, a autonomia encontra seu limite na imperatividade do art. 619 da CLT: “Nenhuma disposição do contrato individual de trabalho que contrarie normas de convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito”.

Interessante questão é saber se o árbitro está legitimado a reordenar direitos disponíveis coletivamente, já que a arbitragem sobre direito indisponível é nula. Está visto que o Estado assegura aos atores sociais o exercício da autonomia privada coletiva (arts. 7º, inc. XXIV, e 8º, inc. VI, da CF) e, portanto, do poder de disposição, com os temperamentos examinados. Mas, nem sempre o processo negocial é coroado de êxito. Não teria substância jurídica a Constituição validar a arbitragem como mecanismo auxiliar apto a solucionar o conflito coletivo de trabalho, de um lado, e, de outro, despojá-la da carga decisória necessária à consecução do fim que a justifica, apequenando materialmente seu raio de atuação. O aparente paradoxo se desfaz com o prestígio à autonomia de vontade, que permeia a hipótese. O que as partes não lograram diretamente, podem indiretamente alcançar. Assim, frustrada a negociação coletiva, as partes recorrem à via arbitral para fixar as condições de trabalho reivindicadas e resistidas. Nesta consensualidade quanto ao meio compositivo, as partes implícita e concomitantemente delegam ao árbitro eleito o mesmo poder de disposição que originariamente detêm. Tal delegação, embutida no consenso, é que legitima o *expert* a decidir sobre os mesmos temas debatidos pelas partes, entre eles os dispositivos, que podem constar do laudo resolutivo do conflito.

A lei prevê dois tipos de arbitragem: de direito ou de equidade (art. 2º). O primeiro tem como equivalente jurisdicional o dissídio coletivo de natureza jurídica; o segundo, a solução constitutiva das dissidências de natureza econômica, ou conflitos de interesses. As espécies arbitrais cumprem, pois, a mesma função dos dois tipos de dissídios coletivos, dos quais são símiles privados.

As partes têm ampla liberdade para convencionar as regras de direito a serem aplicadas na arbitragem, sendo a ordem pública e os usos e costumes seus limites intransponíveis. Princípios gerais de direito e usos e costumes podem se constituir no substrato decisório do árbitro (art. 2º, §§ 1º e 2º).

A arbitragem pode ser pactuada por meio de cláusula compromissória ou compromisso arbitral. Enquanto a cláusula compromissória é o assentimento prévio de solucionar mediante *submissão à arbitragem*, com formato definido ou não, qualquer eventual *controvérsia futura, aflorante do mesmo pacto*, o compromisso arbitral é a avença posterior à eclosão do dissenso a respeito de qualquer relação jurídica entre as partes para ser resolvida por modalidade arbitral cujos contornos estão determinados.

Por outras palavras, a cláusula compromissória elege preventivamente o meio de solução da divergência (arbitragem, modelada ou não) que sobrevier ao pactuado. Já no compromisso arbitral, a ordem dos fatores é inversa: a precedência é do conflito e a ulterioridade da escolha da via arbitral para resolvê-lo, assim como de sua procedimentalização (árbitros, regras etc.). Aquela está circunscrita ao negócio jurídico em que prevista; este, não. Ambos têm em comum, todavia, o lastreamento em consenso formal.

Como se vê, a cláusula compromissória tem maior amplitude (pode compreender ou não a procedimentalização típica do compromisso arbitral) e elevada abstratividade (abarca toda quízila oriunda do contrato onde inserta). Por sua vez, o

compromisso arbitral é mais restrito (dá os requisitos de operatividade da arbitragem) e concreto (para resolver um certo e determinado conflito). São, à evidência, figuras jurídicas distintas. Seus efeitos vinculantes, contudo, são idênticos: qualquer delas deflagra a instalação da arbitragem — instantaneamente, no caso do compromisso arbitral.

Entende *Georgenor de Sousa Franco Filho* que a cláusula compromissória encerra mera “faculdade {da parte} recorrer à solução arbitral”, observando que a cláusula, “geralmente, é redigida de modo a considerar o caráter facultativo da arbitragem, isto é, não existe uma obrigatoriedade das partes de recorrerem a esse mecanismo, que poderão buscar voluntariamente. Por isso, esse caráter facultativo, opcional, futuro, é que deve ser afastada a regra da irrenunciabilidade da arbitragem, em existindo apenas cláusula compromissória, diversamente do que se dá com o compromisso”<sup>(22)</sup>.

Com espreque no direito posto (Lei n. 9.307/96), ousamos divergir do ilustre magistrado paraense. A facultatividade da cláusula compromissória reside na deliberação de celebrá-la, não em sua execução, uma vez pactuada. O cumprimento forçoso pelas partes que a aviram está nítido no art. 7º da Lei, mediante interferência do Poder Judiciário, instado pela parte interessada em fazer valer o acordado. O recalcitrante é citado “para comparecer em juízo a fim de lavrar-se o compromisso”. Em audiência, este compromisso arbitral resultará de acordo, persuadido pelo juiz (§ 2º), ou de decisão do magistrado (§ 3º), inclusive com a nomeação de árbitro (§ 4º), mesmo que o recalcitrante não atenda ao chamamento judicial (§ 6º). Embora esta impositividade não se compadeça com a gênese da arbitragem, antes examinada, é demonstração inequívoca de que a cláusula compromissória, devidamente pactuada, é inescusável. Pode até parecer defeito de concepção do comando legal e contra-indicar o emprego dessa cláusula, conduzindo as partes a cautelosamente recorrer a árbitro apenas em circunstâncias concretas e, portanto, pelo compromisso arbitral (art. 9º). O objetivo é a efetiva implementação do meio compositivo eleito, por suprimento judicial. *Alexandre Freitas Câmara* reafirma que “a moderna tendência de busca de efetividade do processo não pode se contentar com uma situação em que um direito assegurado por via negocial desapareça simplesmente porque o devedor se recusou a cumprir a obrigação, inexistindo qualquer meio capaz de garantir ao credor uma tutela específica de sua posição jurídica de vantagem”. Essa busca de formas diferenciadas de tutela jurisdicional não passou despercebida da Lei de Arbitragem. E, conclui: “foi assim que se previu a tutela específica desta obrigação de emitir declaração de vontade”<sup>(23)</sup>.

Recorde-se que na justificação do Projeto de Lei n. 78, de 3.6.92, seu ilustre proponente responsabilizou a legislação então vigente pela escassa utilização da arbitragem, porque “não havendo previsão legal para a cláusula compromissória, transforma-se a promessa, inserida nos contratos, de solucionar as eventuais pendências através da decisão por árbitros em letra morta, verdadeiro pacto sem maior efeito senão o de gerar perdas e danos (de difícil liquidação)”<sup>(24)</sup>. E, adiante, diz da executoriedade pretendida, *verbis*: “a cláusula compromissória comporta, pois, pela técnica adotada pelo Projeto, execução específica, evitando-se com isso que o contratante, que assumiu a obrigação de solucionar eventuais litígios pela via arbitral, recuse-se a cumprir a avença, sem maiores conseqüências, como acontece hoje”<sup>(25)</sup>.

A Comissão de Constituição e Justiça e de Redação da Câmara dos Deputados também entendeu, no particular, que “a cláusula compromissória obriga a sujeição à arbitragem (art. 7º) e, havendo resistência, deverá o interessado propor a demanda da sujeição à cláusula perante o Poder Judiciário”<sup>(26)</sup>.

Portanto, a eleição da via arbitral repousa sobre a base jurídica do *pacta sunt servanda*, está embebida no princípio da boa-fé dos contratantes e dispõe de tutela jurisdicional específica conducente à sua implementação.

Reafirmando a pertinência do instituto da arbitragem com as relações coletivas de trabalho, o art. 613, inciso V, da CLT estatui que os instrumentos autocompostos devem conter “normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos”. Caso os convenientes optem pela solução arbitral de seus conflitos, dispensando outros mecanismos (reuniões periódicas de acompanhamento, comissão paritária, mediação etc.), pertinente é a cláusula compromissória<sup>(27)</sup>. Inatingido o acordo e ajuizado o processo de dissídio coletivo, os litigantes têm a prerrogativa de celebrar compromisso arbitral nos autos respectivos, incumbindo a solução ao árbitro ou colégio de *experts*, como melhor lhes aprouver. Descabe à Justiça do Trabalho tal iniciativa. Como pertinentemente adverte *Georgenor de Sousa Franco Filho*, “não se pode admitir a inserção da cláusula compromissória em sentença normativa de trabalho, pena de descaracterizar o mecanismo em seu caráter de facultatividade. Se viesse a ocorrer, estaria desnaturado o instituto, eis que o Estado estaria impondo a via arbitral, e feriria frontalmente a Constituição, que dá à autonomia da vontade das partes a opção”<sup>(28)</sup>.

6 — Eleição do árbitro. Está visto que a via arbitral é marcadamente facultativa. Requer mútuo assentimento das partes não só para a sua efetivação mas, de igual modo, para a escolha do árbitro e dos procedimentos que a regerão.

O perito é uma pessoa física alheia à disputa, independente em relação às partes e em quem estas confiam e reconhecem capacidade para, inteirando-se do processo negocial e das razões do impasse, equacionar adequadamente o conflito que afeta uma coletividade. A Lei n. 9.307/96 não exige qualificação profissional para o árbitro, mesmo quando a arbitragem é de direito (art. 2º). Basta que seja capaz civilmente (art. 13) e tenha aptidão para formalmente fundamentar o laudo (art. 24 c/c. art. 26), sob pena de nulidade (art. 32, inc. III).

São qualidades do árbitro, na feliz síntese de *Amauri Mascaro Nascimento*: “O árbitro não é um mediador. Tem que ser, no entanto, mais que isso. Não é um Juiz. Precisa, todavia, ter o mesmo preparo de um Juiz. Não é um psicólogo, contudo terá de agir com muita persuasão. Não é economista, mas terá que entender de economia. Não é jurista, mas precisa ter sentimento nato de justiça. Não é santo, mas terá que ser moralmente inatacável caso queira merecer a confiança e a escolha das partes. Não é apolítico, todavia terá que permanecer fora das disputas e manifestações políticas. Não pode estar a serviço só do capital nem só do trabalho, mas de ambos”<sup>(29)</sup>.

A arbitragem pode ter lugar com apenas um perito comum, com dois *experts* e um árbitro desempataador, com um colégio de árbitros, enfim, como houverem por bem as partes que ela se instale.

O sentimento de desconfiança que normalmente contagia uma das partes quando a outra propõe um perito, pretendendo-o comum, pode ser superado com imaginação: cada parte elabora uma lista de indicações e os nomes coincidentes, concomitantemente revelados, de pronto são investidos na condição de árbitro. Vence-se assim o obstáculo. Basta querer.

O árbitro deve atuar em consonância com postulados éticos — imparcialidade, independência, competência, diligência e discrição — e aplicar os princípios do contraditório e da igualdade das partes, sem prejuízo de outros, sob pena de nulidade do laudo (art. 32, inc. VIII) por declaração judicial (art. 33).



O magistrado do trabalho pode ser eleito árbitro pelas partes, convertendo o processo judicial em arbitral. Inexiste na lei objeções nesse sentido, a não ser nos casos de impedimento ou suspeição (art. 14) ou se ele declinar da indicação.

Comentando proposta da Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho<sup>(30)</sup>, que tivemos a honra de presidir, acentuamos a respeito: “Considerando que razões culturais têm sido ponderoso óbice à implementação do juízo arbitral e tendo em vista que os magistrados do trabalho, por iguais razões, têm adquirido a confiança das partes, ao se mostrarem alheios aos interesses profissionais, o anteprojeto admite tanto a eleição do juiz do trabalho como árbitro quanto a conversão do procedimento judicial em arbitral. Em ambos os casos são claramente afastadas as regras processuais, pertinentes ao dissídio coletivo”<sup>(31)</sup>.

À eqüidistância do magistrado aglutina-se o adequado procedimento da arbitragem, a agilidade de resposta, a gratuidade da via e a desprocessualização do conflito. Mas, neste caso, o juiz, tornado árbitro, tem de forçosamente abdicar das soluções de carimbo que os “Precedentes Normativos” representam. Há que assumir, de fato, a postura de árbitro e não de instrutor de uma nova modalidade de dissídio coletivo.

Não se trata de propugnar o magistrado do trabalho como perito ideal. Trata-se de reconhecer que sua participação, sem o atributo do Estado-juiz, e no processo convertido em procedimento arbitral, em muito contribuiria para alavancar a prática da arbitragem, aplacar desconfiças que hoje pesam sobre o instituto, concorrer para um realinhamento da cultura negocial dos atores sociais e propagar a assimilação espontânea da arbitragem privada.

A natureza não dá saltos, diz a sabedoria popular em adágio aplicável à hipótese em tela.

Convalidando essa linha de entendimento, cumpre invocar a pioneira experiência transcorrida durante a instrução de um dissídio coletivo. Consta da ata de audiência a inédita e louvável iniciativa dos litigantes, *verbis*: “Diante do impasse, o procurador do suscitante, invocando o art. 114, § 1º, da Constituição Federal, propôs à parte contrária, que também teceu longos comentários sobre o sistema arbitral, dizendo que poderia aceitá-lo e indicando como árbitro o magistrado que preside esta audiência, cuja indicação coincidiu com aquela idealizada pela parte contrária”<sup>(32)</sup>. O encargo foi aceito, o laudo expedido e as partes registraram sua satisfação. Inobstante a harmonia lograda, foi o laudo submetido à homologação do TRT e este, no juízo de deliberação, pelo voto de desempate, anulou o procedimento arbitral para determinar o prosseguimento da instrução do processo<sup>(33)</sup> ... Vale dizer, reacendeu a litigiosidade superada pelo consenso das partes, com fundamentação de todo questionável, *data venia*. Descabe aqui esgrimir argumentos sobre o julgado. Importa, sim, reavivar o caso concreto, tê-lo como exemplo de sucesso, para uma fase de transição que desafogaria o Judiciário, e saber que o sistema legal ora vigente não respaldaria a repetição de tal violência.

7 — Laudo arbitral. Direito é ciência e, como tal, a terminologia há de ser cônsona com os institutos a que correspondem. Sentença é ato pelo qual o Estado, por meio do Juiz, põe fim ao processo judicial (cf. art. 162, § 1º, do CPC). Instituto extra-estatal que é, a arbitragem não produz “sentença” alguma. O emprego de estilo metafórico na lei — “sentença arbitral” — é inaceitável. A terminologia ambígua, para dotar o instituto de qualidade que não tem e que se pretende iludir que tenha, está reconhecida em parecer da Câmara dos Deputados ao rejeitar emenda revigoradora da expressão “laudo arbitral”. Diz este parecer: “A conveniência de se manter a terminologia do projeto é evidente, eis que a população pode estar certa de que a sentença arbitral terá a mesma eficácia da sentença produzida pelo Poder Judiciário. E se não for assim, será inútil modificar a legislação, pois um dos grandes entraves para o desenvolvimento da arbitragem no Brasil é — e sempre foi — a

necessidade de prévia homologação para ‘oficializar’ a decisão do árbitro (ou seja, revesti-la da mesma autoridade e eficácia da sentença judicial”<sup>(34)</sup>. Nítido o propósito de ludibriar com equivalência institutos tão dessemelhantes... Por isso, e também pela prevalência da disciplina específica<sup>(35)</sup>, optamos pela adequação terminológica de “laudo arbitral”.

Despojado de caráter indutor ou sugestivo, o laudo do perito não pode estar em distonia com as circunstâncias que ensejam a arbitragem, nem esta pode se resolver por padrões ou precedentes genéricos e lineares, como nos dissídios coletivos. O laudo arbitral é confeccionado sob medida, para aquela determinada situação. Afinal, a arbitragem é balizada pelas informações ministradas pelas partes, pelas razões motivadoras das reivindicações, pelas justificativas para a contraproposta, por depoimentos e análises técnicas, pelo sentimento de razoabilidade e justiça, enfim, por fatores que imprimem pertinência à decisão arbitral. *Américo Plá Rodríguez*, com a habitual precisão, salienta: “Ao contrário do conciliador, que se atém à opinião das partes para processar ou incentivar o acordo, o árbitro elabora o laudo que se pressupõe aceitável pelos litigantes, mas cujas cláusulas se baseiam em critérios próprios, e não no das partes”<sup>(36)</sup>.

A normatividade é imanente ao laudo arbitral expedido em conflito coletivo de trabalho. Encartada a arbitragem entre a negociação coletiva e o dissídio coletivo e resolvendo, como eles, conflito de igual natureza, carece de lógica jurídica supor que o laudo tenha atributos distintos dos que são dotados o acordo, a convenção coletiva e a sentença normativa.

Demais disso, os parágrafos do art. 114 da CF imprimem à arbitragem o caráter alternativo para o tradicional processo de dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho. Essa alternatividade desvela, com incomodativa clareza, que o efeito *erga omnes* das estipulações da sentença normativa impregna também o laudo extrajudicial e evidencia a desnecessidade de sua homologação pelo Judiciário Trabalhista.

Pelas razões anteriormente expostas, bem andou a Lei n. 9.307/96 ao estabelecer que o laudo exarado em decorrência de cláusula compromissória ou compromisso arbitral independe de sentença normativa homologatória pela Justiça do Trabalho (art. 18). Decorre do sistema que os instrumentos coletivos auto ou heterocompostos têm normatividade como atributo básico. Ademais, a disciplina trabalhista esparsa é uníssona ao dispor que o laudo arbitral tem “força normativa, independentemente de homologação judicial”<sup>(37)</sup>. Daí ser incabível o apelo à subsidiariedade para emprestar ao laudo arbitral o efeito de título executivo judicial (arts. 31 e 41 da Lei, tendo este dado nova redação ao art. 584, inc. III, do CPC).

8 — Espécies de arbitragem. A doutrina classifica as arbitragens em facultativas e obrigatórias. Aquelas, propulsionadas pela exclusiva deliberação das partes; estas, quando impostas pelo Estado.

Para *Américo Plá Rodríguez* as espécies de arbitragem podem se apresentar com variada combinação de características, a saber: “facultativa quanto à submissão, mas não quanto à decisão, que será sempre obrigatória. Cabe ainda uma subdivisão, segundo a submissão à decisão deva ser ajustada de comum acordo, pelas partes, ou baste que qualquer uma delas requeira a arbitragem. É o que foi chamado de arbitragem potestativa”. Após ressaltar que a obrigatoriedade na submissão e liberdade no cumprimento da decisão descaracteriza o instituto e é fonte de posteriores problemas, o mestre uruguaio define a arbitragem obrigatória propriamente dita: “obrigatória quanto à submissão e quanto à decisão, o que pressupõe a preceptividade da submissão e a obrigatoriedade do laudo, uma vez emitido”<sup>(38)</sup>.

*Efrén Córdova*, em estudo comparado, assevera que “na prática de muitos países industrializados e em vias de desenvolvimento, a arbitragem voluntária com

relação ao procedimento supõe-se que implica na obrigação das partes de aceitar o laudo proferido, e a arbitragem obrigatória com relação à submissão do conflito ao órgão arbitral, desemboca também, normalmente, em um laudo de efeitos obrigatórios<sup>(39)</sup>.

Para *Alfredo Ruprecht* “a existência de uma arbitragem obrigatória não pode nunca se considerar um cerceamento de direitos; ao contrário, implica a máxima garantia dos direitos de quem se veja enfrentando um conflito que, sem o instituto em referência, estaria obrigado a recorrer à luta aberta, não obtendo suas satisfações com base na justiça e na equidade, senão pela força e a violência”<sup>(40)</sup>.

*Plá Rodríguez* discrepa desse posicionamento, entendendo que a arbitragem obrigatória “tem sofrido muitas resistências, porque o setor trabalhista a vê como uma forma de restringir o direito de greve, posto que na prática significa obrigação de submeter as divergências ao tribunal arbitral, que as resolverá inapelavelmente. Essa resistência do setor trabalhista tem sido compartilhada, em grande parte, pelo setor empresarial, que prefere as soluções acordadas do que as impostas. No fundo, há uma desconfiança quanto à imparcialidade, à idoneidade e ao acerto do órgão arbitral”<sup>(41)</sup>.

*Efrén Córdova* esclarece que a arbitragem pode se oferecer sob as modalidades “privada ou oficial, segundo sua forma de criação, unipessoal ou colegiada, segundo o número de árbitros, e *ad hoc* ou permanente, segundo a natureza do órgão arbitral”<sup>(42)</sup>. *Salvador del Rey Guanter* constata, na América Latina “a tendência de órgãos arbitrais plurais — normalmente tripartidos — passarem a órgãos unipessoais, com a escolha de árbitro singular não vinculado às partes. Trata-se de um processo até certo ponto vinculado à maior relevância da arbitragem nos conflitos jurídicos, tanto que nestes o caráter mais técnico-jurídico da decisão não torna tão necessária a presença de terceiros vinculados às partes”<sup>(43)</sup>.

Analisando a arbitragem nos Estados Unidos, *Amauri Mascaro Nascimento* constata as seguintes formas de arbitragem:

a) convencional, a preferida dos árbitros, uma vez que eles têm plena liberdade para resolver as questões, tirar médias ou impor outras situações;

b) final *offer*, na qual o árbitro ficará limitado a colher ou a oferta de uma parte ou a oferta de outra parte, tal como foram apresentadas;

c) *package* ou arbitragem por pacote. O árbitro adotará como decisão o pacote total das ofertas do empregador sobre todos os itens da negociação, ou pacote global das pretensões do sindicato sobre todos os itens da negociação. Não decidirá alguns temas segundo a pretensão do sindicato e outros de acordo com a proposta do empregador; e

d) *med-arb*, que é a arbitragem na qual o árbitro pode atuar como mediador<sup>(44)</sup>.

Cumprido recordar que a modalidade final *offer* de arbitragem está incorporada ao nosso direito positivo (Lei n. 8.630/93, art. 23, §1º). Também as sucessivas Medidas Provisórias sobre participação nos lucros ou resultados prevêm, no caso de impasse, a solução por mediação ou por “arbitragem de ofertas finais” (art. 4º, inciso II), definindo-a como “aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes” (art. 4º, § 1º).

Se a arbitragem privada já conta com grande antipatia no Brasil, por não adaptada à cultura nacional e ao modelo de intervenção estatal regulamentarista da relação capital-trabalho, a adoção dessa modalidade de arbitragem tornou o instituto natimorto. Além de limitar a vontade das partes na conformação da arbitragem e dos procedimentos que julgam mais adequados para regê-la, a norma em questão opta pela arbitragem pendular, exatamente a que permite maior grau de radicalização de

propostas onde a arbitragem não é um mecanismo corriqueiramente utilizado na solução de conflitos. Se o propósito da norma foi o de abortar definitivamente a via arbitral, podemos dizer que seu intento será — se já não foi — plenamente atingido. Ou então trata-se de um ardil. Aliás, para *Hélio Zylberstajni*, “a arbitragem tem de ser criada como um pequeno truque: ela tem de vir acompanhada de um estímulo ao não uso da arbitragem. Para se usar a arbitragem é preciso percorrer todo um caminho de negociação (...). Um desenho possível seria a arbitragem de ofertas finais. Esse tipo de desenho claramente induz à negociação e não ao uso da arbitragem”<sup>(45)</sup>.

9 — Amostragem comparativa da arbitragem. No plano internacional, é imperiosa a referência à Convenção Interamericana sobre Arbitragem Comercial Internacional, celebrada em 30.1.75, na cidade do Panamá, e ratificada pelo Brasil através do Decreto de promulgação n. 1.902, de 9.5.96. Porém, no campo específico das relações coletivas de trabalho, prima a Convenção n. 154 da OIT, também ratificada pelo Brasil. Constam desse diploma estruturante de “fomento à negociação coletiva” *guidelines* de estímulo ao diálogo social e, com esse objetivo, que “órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concebidos” (art. 5º, § 2º, e). Adiante, explicita a Convenção n. 154: “As disposições da presente Convenção não obstruirão o funcionamento de sistemas de relações de trabalho, nos quais a negociação coletiva ocorra num quadro de mecanismos de instituições de conciliação ou de arbitragem, ou de ambos, nos quais tomem parte voluntariamente as partes na negociação coletiva” (art. 6º). Portanto, não se compadece com a orientação da OIT a arbitragem imposta pelo Estado, à revelia da vontade das partes negociadoras.

No âmbito do MERCOSUL, a solução arbitral não é uma realidade. A Constituição argentina dispõe, em seu art. 14 bis: “É assegurado aos sindicatos (...) recorrer à conciliação e à arbitragem”. Na prática, informa *Caro Figueroa*, “este tipo de procedimento não integra o repertório de recursos habitualmente utilizados por empregadores e sindicatos. Pelo contrário, na imensa maioria dos casos em que as partes decidem utilizar ‘meios pacíficos e voluntários’ apela-se aos procedimentos que prevêem a intervenção de órgãos públicos<sup>(46)</sup>”.

No modelo argentino, a arbitragem pode ser voluntária ou obrigatória. Voluntária quando por livre deliberação das partes ou por indução do Ministério do Trabalho durante a fase da conciliação obrigatória, procedimento imposto por lei às partes inconciliadas antes de recorrerem à greve ou *lockout*. A arbitragem obrigatória é uma faculdade legal atribuída ao Ministério do Trabalho de “intervir, através de resolução irrecorrível, em qualquer conflito coletivo de trabalho, seja de interesses, seja jurídico (...) O âmbito da atuação do Ministério nesse campo é amplíssimo e não está condicionado à gravidade ou transcendência do conflito nem à natureza da atividade afetada pelas medidas de pressão”<sup>(47)</sup>. Em ambos os casos, o laudo arbitral é de cumprimento obrigatório pelas partes e só pode ser questionado judicialmente na hipótese de nulidade, como tal entendida a manifestação sobre matéria não submetida à arbitragem. A vigência do laudo é de 6 meses, na arbitragem voluntária, e de 1 ano, na obrigatória, em conflito de interesses. O descumprimento do laudo obrigatório gera a imposição de multa ao empregador recalcitrante ou rescisão justificada do contrato dos trabalhadores envolvidos e suspensão ou cancelamento da “personalidade sindical” da entidade de classe.

No Paraguai, relata *Ramiro Barboza* que os conflitos coletivos econômicos são resolvidos administrativamente, na Junta Permanente de Conciliação e Arbitragem, e que atores sociais e Governo celebraram a Declaração de São Bernardino na qual propõem a “criação de uma instância tripartida de conciliação, mediação e arbitragem voluntária, que poderá adotar a forma e denominação de Comissão Tripartida de Solução de Conflitos Trabalhistas, com competência para atuar na prevenção e solução dos conflitos econômicos”<sup>(48)</sup>.

O Uruguai é sabidamente, na América do Sul, o país de menor intervencionismo estatal nas relações coletivas de trabalho. *Juan Raso Delgue*, um dos brilhantes discípulos do notável mestre *Américo Plá Rodríguez*, refere que “a arbitragem tem sido excepcionalíssimamente aplicada no país. Mesmo na hipótese da arbitragem facultativa existe forte resistência em admitir que um terceiro, livremente escolhido pelas partes, mas estranho a elas, possa impor soluções ao conflito. Em relação à arbitragem obrigatória, sempre houve oposição não só dos sindicatos, que a consideram uma forma de limitação incons-titucional do direito de greve, mas também dos empregadores, que, por outros motivos, desconfiam do laudo de um terceiro. O Estado, por sua vez, não encorajou, nas últimas décadas, mecanismos de arbitragem, consciente das dificuldades para sua implantação”<sup>(49)</sup>.

Ainda não integrado ao MERCOSUL, o Chile adota procedimento arbitral diferenciado, conforme se trate de conflito coletivo de interesses ou jurídico, informam *María Ester Feres* e *Alfredo Valdés Rodríguez*. Neste, a competência para interpretar o conteúdo da norma autocomposta é do “árbitro designado pelas partes no instrumento coletivo ou, no seu silêncio, dos Tribunais de Justiça”<sup>(50)</sup>. No conflito de interesses, para criação, modificação ou supressão de condições de trabalho, prevê o Código de Trabajo duas formas de arbitragem: “a gerada pela vontade das partes e a entregue à autoridade laboral, como faculdade ou mandato. A arbitragem voluntária está permitida em qualquer instância do procedimento de negociação coletiva (...) Em alguns casos, a arbitragem está prevista de forma expressa e obrigatória, como na hipótese de empresas onde o direito de greve é proibido (...) Neste caso, o tribunal arbitral é unipessoal, designado pela Inspeção do Trabalho considerando a indicação das partes de nomes que integram a relação de árbitros trabalhistas”<sup>(51)</sup>. A arbitragem é de ofertas finais, podendo as partes recorrerem do laudo a uma Corte Arbitral, composta por membros sorteados da mesma relação de árbitros.

Numa avaliação latino-americana, *Salvador del Rey Guanter* nota uma retração da arbitragem nos conflitos coletivos de natureza econômica e uma lenta mas progressiva propagação nos conflitos coletivos de natureza jurídica. “À constatação de ganho de importância dos instrumentos de conciliação e mediação, na resolução dos conflitos coletivos de interesses, — explana *Guanter* — corresponde uma certa perda de importância da arbitragem, neste âmbito (...) Em determinados países latino-americanos, observa-se que o processo de redirecionamento da arbitragem na resolução dos conflitos de interesses, reduzindo sua utilização a determinadas situações, é provavelmente uma das expressões máximas de fortalecimento da negociação coletiva e das vias promocionais do acordo direto”<sup>(52)</sup>.

Quanto à valorização, em contrapartida, da via arbitral nos conflitos coletivos de natureza jurídica, *Guanter* parte de um cenário cultural latino-americano de solução judicial dos conflitos individuais e coletivos de trabalho, para explicar: “Por razões variadas, o certo é que se está produzindo, na expressão de *Córdova*, uma ‘fuga dos tribunais’ ou, como a doutrina espanhola usualmente designa, uma ‘desjudicialização’. Entre as causas possíveis, destacam (...) a conveniência de diversificar as vias de solução que adequem o sistema às características do conflito, assumindo para isso que nem toda controvérsia pode ser solucionada sempre pela via judicial da forma mais conveniente”<sup>(53)</sup>.

10 — À guisa de conclusão. O juízo arbitral sempre atçou acesas discussões e fortes preconceitos. Vencer a barreira cultural é o principal desafio para que o experimento resplandeça e propicie análise isenta sobre resultados concretos.

Para ser aferida, a iniciativa da arbitragem deve ser prestigiada, quando mais não seja porque deliberada consensualmente como saída pacificadora para uma situação conflitiva. Na medida em que se mostre exitosa, fomentará o adensamento de autêntica cultura participativa dos agentes negociadores e propiciará ao

Judiciário Trabalhista canalizar energias e tempo na qualidade da prestação jurisdicional, que a quantidade impressionante de processos inevitavelmente afeta.

Demais disso, o operador do Direito do Trabalho deve atentar para os desajustes da Lei n. 9.307/96 com os atributos das relações coletivas de trabalho e solvê-los com equilíbrio e adequação. O recurso à subsidiariedade da nova lei é tarefa complexa dada a atomizada normatização sobre a arbitragem trabalhista e o fenômeno da coletivização de interesses que caracteriza este quadrante do Direito do Trabalho. Por isso, o juslaboralista deve propugnar por uma regulamentação específica, concebida sob a inspiração dos atributos peculiares às relações de trabalho, díspares daqueles imanentes aos negócios jurídicos civis e mercantis, os quais formaram o substrato da Lei n. 9.307/96.

Rio de Janeiro, 25 de Julho de 1997.