

## **A APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NA SOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO**

Gabriela Martins Cancela\*

Orientador: Maria Inês de Assis Romanholo\*\*

**SUMÁRIO:** Introdução. 1. As controvérsias submetidas à Justiça do Trabalho. 1.2. A atuação do Poder Judiciário frente aos conflitos trabalhistas. 1.3. A nova abrangência da Justiça do Trabalho. 1.4. A morosidade judiciária como fator de busca por meios extrajudiciais. 2. Soluções alternativas dos conflitos trabalhistas: A Arbitragem. 3. A aplicação da Lei de Arbitragem no Direito do Trabalho. 3.1. Direitos Trabalhistas Suscetíveis de Arbitragem. 4. A inaplicabilidade da Arbitragem nos dissídios individuais de trabalho. 4.1. O trabalhador e sua hipossuficiência na relação 5. Soluções Aplicáveis ao tema. Conclusão. Referências Bibliográficas.

### **RESUMO**

Tratou-se neste artigo da possibilidade de se aplicar a arbitragem como meio extrajudicial de solução dos dissídios individuais de trabalho. Em razão da propalada crise do Judiciário, em que a sociedade exige uma maior efetividade do processo, resgata-se o instituto da Arbitragem como meio heterocompositivo hábil à solução de conflitos. Ocorre que a aplicação deste instituto deve ser analisada à luz da hipossuficiência do empregado nas relações trabalhistas, devendo ser afastada a Arbitragem como meio extrajudicial quando ao dissídio individual, para que não se transforme em instrumento capaz de burlar normas trabalhistas de proteção ao empregado, ou mesmo de imposição a este do meio alternativo de solução. Neste aspecto discorrer-se-á sobre a total inaplicação da Arbitragem nas questões que envolvam os conflitos individuais, restando por concluído que a Arbitragem se torna meio eficaz frente às relações coletivas, como previsto na Carta Política, em que os direitos dos trabalhadores estão sendo legalmente tutelados através dos sindicatos. Será trazida a importância da tutela nas relações de trabalho e a implicação que dela provém quando diante de uma cultura embevecida pelo espírito da celeridade, sendo deixado de lado a intenção do aparato trabalhista, munido de normas e regras voltados à proteção daquele que é a parte vulnerável na relação.

---

\* Acadêmica do 10º período do Curso de Direito da UNIPAC-Ubá; Funcionária Pública da Câmara Municipal de Ubá; E-mail: [gabicancela@yahoo.com.br](mailto:gabicancela@yahoo.com.br).

\*\*Professora graduada em Direito pela Universidade Federal de Viçosa e pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes, que atualmente leciona no curso de graduação em Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos (UNIPAC) as disciplinas Metodologia Científica, Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Conflitos trabalhistas. Arbitragem. Aplicabilidade.

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a viabilidade ou não da aplicação da arbitragem na solução dos conflitos individuais de trabalho. A importância do tema em exame fica revelada ao se constatar que a despeito, da lei nº. 9.307 de 23 de setembro de 1996, que rege Arbitragem, não ser recente, ainda são consideráveis as divergências acerca de sua aplicabilidade aos dissídios individuais do trabalho. O Direito do Trabalho é reconhecidamente o tutor dos trabalhadores, parte hipossuficiente da relação. A grande problemática é observada quanto à indisponibilidade dos direitos trabalhistas e, ainda, a existência na relação trabalhista de parte hipossuficiente em um dos polos contratuais. A Arbitragem, tendo como objeto principal a composição dos direitos patrimoniais disponíveis, discutível é a sua aplicação quanto aos dissídios individuais de trabalho, visualizando-se o comprometimento do cerne do Direito Trabalhista, qual seja: a proteção do trabalhador, parte vulnerável na relação de trabalho.

Um dos grandes dilemas que se apresenta para a sociedade moderna, cada vez mais complexa e plural, é o de como ajustar e conformar o papel do direito no sentido de que o mesmo se preste não só a estabilizar expectativas de comportamento, devendo ele servir como fator de nivelamento entre as partes litigantes, que, em geral, se encontram em situações desequilibradas.

Neste novo cenário, no paradigma de Estado Democrático de Direito, é de se requerer do Judiciário que tome decisões que, ao trabalharem construtivamente os princípios e regras constitutivos do direito vigente, satisfazendo, a um só tempo, a exigência de dar curso e reforçar a crença tanto na legalidade entendida como segurança jurídica, quanto ao sentimento de justiça realizada, deflua da adequabilidade da decisão às particularidades do caso concreto ao invés de empregar meios que, não tendo sido elaborados para atender especificamente ao ramo do Direito do Trabalho, passam a se configurarem como alternativas forçadas na quase totalidade das ações.

Como tentativa de superação do “colapso” do judiciário, pretende-se analisar se a Arbitragem é a válvula de escape adequada, tendo em vista que não foi criada pelo aparato do processo legislativo para solucionar dissídios trabalhistas.

## **1. AS CONTROVÉRSIAS SUBMETIDAS À JUSTIÇA DO TRABALHO**

Logo que o trabalho se transformou em emprego, na grande parte do sistema produtivo mundial, visualizou-se a necessidade de se sistematizar as normas que tutelassem este ramo do Direito. Neste sentido, no Brasil, houve várias publicações de leis que visavam à regulação das relações trabalhistas até que o Decreto-Lei nº. 5452 de 1º de Maio de 1943, através da política protecionista dos trabalhadores criada por Getúlio Vargas no Estado Novo, consolidou as diversas leis trabalhistas criando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O Judiciário, por sua vez, trouxe para si a responsabilidade pela resolução dos conflitos entre o caso e a norma nas relações de trabalho. Hoje, com a imposição constitucional do Estado Democrático de Direito, em que se visa à realização dos direitos sociais e do bem-comum, é maior a atuação deste Poder na regulação dos conflitos.

Ocorre que neste Estado Moderno, com a intensificação do trabalho e com a previsão constitucional do art. 114 da Constituição Federal onde a Justiça do Trabalho teve seu campo de atuação significativamente ampliado, sem, contudo, que o aparato judiciário se programasse para isto, ocorreu inundação de ações transformando esta especializada Justiça em mais uma instância morosa do Poder Judiciário.

Fato é que os meios extrajudiciais ganharam nova importância nesta época em que o Judiciário, sem possuir estrutura adequada para receber os litígios trabalhistas, não consegue ser atuante, deixando um sentimento de inviabilidade judiciária.

Todas as forças da sociedade produtiva brasileira, atualmente, tentam convergir para um único ponto: mudar de forma radical e paradigmática o nosso sistema judiciário. Caso contrário, continuar-se-á na rabeira do cortejo das nações emergentes rumo ao almejado desenvolvimento jurídico e social. Porém, entre os pontos de partida e de chegada, existe uma máquina envelhecida, anacrônica, ineficiente e distante das exigências modernas da sociedade.

### **1.2. As resoluções dos conflitos através do judiciário**

Na concepção principiológica e constitucional de Estado Democrático de Direito, a função jurisdicional ou simplesmente jurisdição é atividade-dever do Estado, prestada pelos

órgãos competentes, indicados no texto constitucional, somente possível de ser exercida sob petição da parte interessada (direito de ação) e mediante a indispensável garantia do devido processo constitucional.

No âmbito trabalhista, não seria diferente. Embora sendo Justiça Especializada, o Estado trouxe para si o direito-dever de intervir nas relações privadas oriundas dos litígios trabalhistas, através do Judiciário, complementando a presença legislativa, já mencionada. Quanto ao Direito do Trabalho, merece atenção a sua legislação que primou ao máximo pela proteção da hipossuficiência do trabalhador na relação, condicionando, quanto ao aspecto material, extenso rol de direitos que abrigaram os anseios sociais daqueles que, antes, não atraíam interesse na tradicional justiça privada. Em relação ao aspecto processual também foi garantido aos trabalhadores um procedimento mais célere, com menos formalidade que o da Justiça comum, exatamente visando à disciplina das formas de um direito que está diretamente relacionado com a subsistência de cada ser humano, assim dizendo, a sua fonte de renda e de sua família.

Essa idéia de proteção visa preservar a sua disparidade em relação ao empregador, que, em sua maioria, possui maior aparato econômico e jurídico.

### **1.3. A Nova abrangência da Justiça do Trabalho**

Releva observar que, com a massificação do Direito trabalhista, agora garantidor não só das relações de emprego, mas também de todo o tipo de controvérsia que envolva trabalho de todas as mais diversas implicações, relacionadas a outros ramos do tronco jurídico enfrenta uma crise por causa do congestionamento de processos que acabou por aproximar a justiça trabalhista da justiça estadual, comum a todo e qualquer tipo de litígio que envolvesse trabalho. Nesse sentido passou a rezar a Constituição Federal em seu artigo 114 modificado pela Emenda Constitucional n°. 45, de 8 de dezembro de 2004:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

- IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data , quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;
- V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
- VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
- VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
- VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a , e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
- IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.(...)

Percebe-se, de antemão, que para tornar o processo efetivo, não basta apenas a inserção de garantias de duração de processo e normas materiais protetivas, eis que acabam por representar apenas mais um instrumento inoperante, como vários outros já assegurados.

Necessária se faz a busca por meios e elementos mais céleres para a responsabilização, em âmbito trabalhista, daqueles que infringem os direitos. Para tanto, devem estar centradas na imparcialidade judiciária, que deve construir a decisão e aplicar a norma adequada ao caso concreto conjuntamente com as demais partes, em respeito aos princípios constitucionais da isonomia, do contraditório e ampla defesa, que garantam aos afetados igual possibilidade de participação e exposição de todos os argumentos possíveis, assegurando que essas decisões se revistam de aceitabilidade racional, contrapondo-se às especulações de um hesitante meio extrajudicial que apenas se preocupe com a celeridade na resolução dos litígios, deixando à parte os aspectos protetivos tanto almejados pela Justiça do Trabalho.

#### **1.4. A morosidade judiciária como fator de busca por meios extrajudiciais**

Em princípio, deve-se considerar que o Poder Judiciário possui procedimento que se perfaz na seqüência de atos que buscam o caminho do processo até a decisão de mérito. Este caminho com prazos, vistas e recursos são posturas que revelam mecanismos necessários, mas extremamente morosos, visto que o número de processos todos os dias aumenta em grandes proporções. Registre-se ainda, que muitas pessoas concorrem para determinar esta duração do processo: o juiz, as partes, seus advogados; outros sujeitos, tais como oficiais judiciários, peritos, enfim, todos os componentes do Judiciário e os auxiliares da Justiça. Ademais, a demora processual não se revela apenas sobre o plano das regras do processo, eis que reside também na organização judiciária, no exercício da função legislativa, no fornecimento de

meios e recursos para o funcionamento da jurisdição, assim como na efetiva imposição de sanções àqueles que violam a norma.

Nesse sentido, ocorrendo dilações indevidas no processo, tem-se uma atividade estatal omissiva, intempestiva, ineficiente e, via de consequência, potencialmente danosa aos particulares, tendo em vista a ampla violação aos princípios constitucionais da legalidade e da eficiência, os quais orientam o exercício da função jurisdicional que regem e estruturam o moderno Estado Democrático de Direito.

Assim, percebe-se a congruência do raciocínio de Dantas:

E a morosidade da atividade jurisdicional decorre da omissão indesculpável de o Estado não contratar funcionários (juízes, auxiliares do judiciário e defensores públicos) suficientes para cumprir o seu dever jurisdicional. É certo que a causa maior do que se vem chamando “a crise do Poder Judiciário” reside mesmo na incompreensível ausência de prioridades de governo, por uma política judiciária que ataque, no mínimo, os dois maiores pontos de estagnação - a falta de pessoal e a falta de recursos financeiros para maior eficiência da emperrada máquina forense. (DANTAS, 1999, p.28)

A crítica a este tipo moroso de procedimento judicial traz a idéia de resolução dos litígios trabalhistas, tão prezado e importante para a sobrevivência do trabalhador, através de meios extrajudiciais, que estão presentes na grande maioria dos dissídios nas diversas áreas jurídicas. Desta forma, apesar de toda a pretensa coerência racional, impulsionada pela real necessidade de que este processo seja célere resguardando-se a sobrevivência daquele que trabalha pelo seu sustento e de sua família, necessário se faz a interpretação dos mandamentos legais que se relacionam a moldura protetiva do Direito do Trabalho, fora do escopo limitativo de celeridade.

## **2. SOLUÇÕES ALTERNATIVAS DOS CONFLITOS TRABALHISTAS: A ARBITRAGEM**

Para determinar a amplitude dessa repercussão tão assente na insatisfação popular, em análise, cabe avaliar os métodos existentes para solução de conflitos na atual sociedade.

Como visto, a jurisdição está em crise, surgindo modalidades tanto caracterizadas como autocomposição como heterocomposição.

A maior preocupação do Estado era de garantir a todos o acesso à justiça, agora, devido à crise gerada pelo grande número de processos, a maior preocupação do Estado passou a ser garantir a todos, além do acesso à Justiça, a rápida tramitação dos processos já que a tutela prestada pelo Estado não se mostra eficaz quanto à rápida tramitação destes. A Arbitragem apresenta-se como meio hesitante de se alcançar a pacificação social.

A Arbitragem ocorre quando a fixação de solução de certo conflito entre as partes é entregue a um terceiro, denominado árbitro, em geral por elas próprias escolhido. No Direito brasileiro, a Arbitragem, regulamentada pela Lei 9.307, de 26 de setembro de 1996, somente permite a utilização dessa via extrajudicial de resolução de conflitos quando dirigir-se ao acertamento de direitos patrimoniais disponíveis, conforme previsto no artigo da norma supra citada. O árbitro não pode ser juiz, no exercício da função judicante – sob pena de confundir-se com a jurisdição. O resultado da resolução do conflito pela via da Arbitragem consuma-se através do laudo arbitral, que é o ato pelo qual o árbitro decide o litígio trazido a seu exame.

Assim, este terceiro impõe solução ao conflito em questão, a sentença arbitral não fica sujeita a nenhum recurso, tendo aptidão para ser definitiva assim como na jurisdição, e quando condenatória constitui título executável.

Dentre as características da Arbitragem, destacamos quatro que mais nos condicionam. São elas: a celeridade, a informalidade do procedimento, a especialidade e a flexibilidade.

Em primeiro, a celeridade e a informalidade do procedimento se caracterizam por ser, procedimento não solene, prezando-se ao máximo a consecução do mérito, e ainda, pela ausência de recursos, o que torna ágil a demanda.

No que se refere, em segundo, à especialidade do árbitro, tem relevância quando diante do caso concreto exigem-se para a tomada da decisão, conhecimentos específicos relacionados aos aspectos trabalhistas. Esta tarefa, na justiça comum, feita necessariamente por peritos, não é exigida neste procedimento visto que o próprio julgador acumula aptidão técnica para opinar e decidir. Está, este procedimento, sendo além de mais célere, menos oneroso.

Por último, refere-se à flexibilidade quanto ao modo de Arbitragem pelo qual o conflito será solucionado, que poderá ser de direito ou de equidade, com fins no art. 2º da Lei nº 9.307/96. Na realidade, o que se busca é a melhor forma de dirimir os conflitos, não importando o meio decisório utilizado pelo árbitro.

### **3. A APLICAÇÃO DA LEI DE ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO**

A Constituição Federal de 1988 adotou, expressamente, a Arbitragem como meio facultativo de resolução de conflitos na seara trabalhista no âmbito dos dissídios coletivos de trabalho, quando em seu art. 114, § 1º aduz que, após frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

A partir do cenário aberto pela Constituição, alguns diplomas legais posteriores fizeram referência ao procedimento arbitral no Direito do Trabalho assim como a Lei de Greve (Lei nº. 7.383/89), em seu art. 7º, e também na medida provisória nº. 1.982/69, de 2000, que trata em seu art. 4º da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa. Nessa linha, porém, a Lei 9.307 de 1996 foi a que regulou de forma abrangente a Arbitragem no direito pátrio. Percebe-se que em todos os casos, todos os diplomas se referem aos conflitos em que os trabalhadores estão sendo tutelados, prestigiando-se esta forma quanto de resolução de conflitos coletivos de trabalho.

#### **3.1. Direitos Trabalhistas Suscetíveis à Arbitragem**

A Lei 9.307/96 prevê a possibilidade da utilização da Arbitragem apenas em relação aos direitos disponíveis, aplicando-se o mesmo raciocínio no ramo do Direito do Trabalho.

Requisito necessário, nestes termos, para a utilização da Arbitragem se refere ao objeto do conflito que deve, necessariamente, envolver direitos patrimoniais disponíveis. Como direito patrimonial disponível, define-se àqueles referentes a um conjunto de bens materiais, cujo titular poderá envolvê-lo em uma ampla gama de negócios. Portanto, a limitação em relação ao objeto é requisito referente aos direitos patrimoniais disponíveis, que vêm causando certa polêmica em relação ao uso do procedimento arbitral no âmbito do Direito do Trabalho.

Sabe-se que o aparato de direitos elencados no art. 7º da Constituição Federal e complementado em diversos outros diplomas trabalhistas serve para dar sustentabilidade social à relação que se trava entre a classe patronal e a obreira. Diante da flexibilização dos princípios e direitos trabalhistas deve-se destacar que a real compreensão desta composição visa exatamente proteger os trabalhadores.

A distinção trazida por Maurício Godinho (DELGADO, 2006, p.218) é entre os direitos trabalhistas protegidos por indisponibilidade absoluta dos protegidos pela indisponibilidade relativa. Segundo o insigne autor a indisponibilidade absoluta se dará quando o direito invocado merecer tutela de interesse público, num patamar mínimo firmado pela sociedade em um dado momento histórico, relacionado a dignidade da pessoa humana, ou quando se tratar de direito protegido por norma de interesse abstrato da categoria, como exemplos Godinho cita: assinatura da CTPS, salário mínimo, medicina e segurança do trabalho.

Por outro lado, quanto a indisponibilidade relativa, o autor diferencia quanto ao direito que envolve interesse individual ou bilateral simples e que não caracteriza um padrão civilizatório mínimo, permitindo no que tange às parcelas de indisponibilidade relativa a transação, desde que não resulte em efetivo prejuízo ao empregado, por exemplo: modalidade de salário, compensação de jornada. Assim, Maurício Godinho afirma que a indisponibilidade relativa acontecerá no Direito Individual quando o direito não estiver no patamar mínimo determinado pela sociedade, podendo ser objeto de transação desde que não haja prejuízo ao trabalhador.

#### **4. A INAPLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO**

Sem dúvida, a questão da Arbitragem nos dissídios individuais de trabalho, envolve um giro cognoscitivo que perpassa a questão do fundamento de validade do Direito Arbitral abarcar os desafios que envolvem sua aplicação e principalmente a postura adequada frente ao imbróglio da morosidade do Poder Judiciário.

Há dispositivos de ordem prática que se referem à presença da Arbitragem no âmbito do Direito Individual do Trabalho. Mas a efetiva validade desse mecanismo de solução de conflitos nesse seguimento jurídico é constituída por dúvidas quanto à sua aplicação.

A problemática se instala quando se visualiza a partir da análise do § 1º do art. 114 da Constituição Federal na qual se menciona a Arbitragem apenas nos conflitos coletivos de trabalho. Reforçando a idéia trazida pela Carta Política, o art. 643 da CLT determina o seguinte:

Art. 643 - Os dissídios, oriundos das relações entre empregados e empregadores bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços, em atividades reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acordo com o presente Título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho.(...)

O legislador, com o citado artigo, objetivou proteger os empregados, quando diante de conflitos trabalhistas individuais, deixou assente a obrigação de dirimi-los perante a Justiça. Quis, assim, defender a parte hipossuficiente na relação laboral de práticas extrajudiciais que desprezasse a busca pela realização de justiça, em favor da celeridade, com margens para fraudes e prejuízos à classe operária.

#### **4.1. O trabalhador e sua hipossuficiência na relação**

Enquanto no Direito Civil assegura-se a igualdade jurídica dos contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação é proteger a parte mais fraca economicamente, visando-se alcançar a igualdade substancial. Como exemplo, destaca-se a regra do *in dubio, pro operário*, que se perfaz na escolha entre várias interpretações aquela que mais é protetiva aos trabalhadores.

O Direito do Trabalho possui linhas e diretrizes que postulam normas no sentido de conquistar a devida regulamentação conforme critérios que garantam àqueles hipossuficientes, a devida proteção.

Defende-se, nesta baila, a problemática de a Arbitragem prejudicar a massa trabalhadora não sindicalizada, por não possuir esta meios hábeis diante dos empregadores, classe com aparato econômico-jurídico, que facilmente conduziria a resolução Arbitral, visto que não se tem, como julgador, um Estado imparcial como na jurisdição.

Ademais, mesmo frente aos inúmeros direitos constitucionalmente e legalmente garantidos aos trabalhadores, a maioria deles é usurpada quando na discussão dos litígios através de meios extrajudiciais.

Não obstante seja um procedimento mais célere na busca pelo mérito, pode haver a configuração de abusos e a imposição da vontade do patrão sobre o trabalhador, que na maior parte das vezes se submete a apenas aderir ao ajuste proposto pelo detentor do capital. Ainda, a Lei 9.307/96 parece querer conferir qualidade de coisa julgada material à decisão arbitral, mesmo em conflitos meramente interindividualistas, excluindo, em consequência, o clássico e amplo acesso ao Judiciário assegurado pelo art. 5º, XXXV da Carta Política.

Nascimento (NASCIMENTO, 1988, p.69), frente ao idealismo de Justiça Social no âmbito do Direito do Trabalho assevera:

O direito do trabalho tende à realização de um valor: a justiça social. Não é o único meio de sua consecução, mas é uma das formas pelas quais um conjunto de medidas que envolvem técnicas econômicas de melhor distribuição de riquezas, técnicas políticas de organização da convivência dos homens e do Estado e técnicas jurídicas destinadas a garantir a liberdade do ser humano, dimensionando-se num sentido social, visa a atingir a justiça social.

## **5. A busca pela celeridade em detrimento das normas protecionistas**

A seguir, e sem a pretensão de esgotar o assunto, discorrer-se-á, de maneira sucinta, sobre a problemática em se prezar pela celeridade de um procedimento que não possui as garantias históricas necessárias à preservação do direito daquele que se encontra em vulnerabilidade na relação trabalhista em prejuízo da aplicação da Jurisdição.

O processo deve ser garantidor da aplicação e justificação de um direito democrático, assegurando às partes o desenvolvimento isonômico entre os participantes do processo trabalhistas, na medida em que cada parte tenha a proteção necessária com o escopo de serem atingidos os fins precípuos do Estado Democrático de Direito.

Ronaldo Brêtas de Carvalho Dias adverte:

(...) a restrição a quaisquer das garantias processuais, sob a canhestra e antidemocrática justificativa de agilizar ou tornar célere o procedimento, com o objetivo de proferir decisão jurisdicional em prazo razoável, é estimular o arbítrio, fomentar a insegurança jurídica e escarnecer da garantia fundamental do povo ao devido processo legal, em suma, deslavada agressão ao princípio constitucional do Estado Democrático de Direito, (DIAS, 2004, p.186)

A tramitação célere de um instituto como a Arbitragem é ideal, como assim conduzida pela Lei 9.307/96 para com aqueles que se encontram em mesmo grau de desenvolvimento jurídico-econômico. Para ser o modelo adequado de justiça social, a Jurisdição deve ser o meio adequado para se atingir o mérito no dissídio individual trabalhista, examinado à luz da proteção jurídica.

## CONCLUSÃO

Tomando o objetivo deste trabalho, qual seja, verificar a aplicabilidade da Arbitragem na Justiça do Trabalho quanto aos dissídios individuais, vê-se que, este procedimento, visto a vulnerabilidade do trabalhador, não é o adequado, por existir inegável discrepância entre a classe patronal, detentora do aparato trabalhista e de outro os trabalhadores, parte susceptível de manipulação. Mesmo em relação àqueles direitos atingidos pela indisponibilidade relativa, conceito trazido por Maurício Godinho, segundo o raciocínio deste trabalho, não podem ser possíveis de se transacionar através da arbitragem. Embora possuam características de direito relativamente disponível, o aparato protecionista do Direito do Trabalho não traz eficácia quanto a sua exata diferenciação, podendo ocorrer mitigação entre os direitos e posterior prejuízo à classe operária.

Ressalte-se que, para se tornar o processo efetivo, não basta apenas primar pela garantia da duração razoável do processo, eis que pode representar apenas mais uma garantia inoperante como várias outras. Na verdade, imperiosa a conscientização jurídica, a reorganização judiciária, o fornecimento de meios e recursos para o funcionamento da jurisdição, bem como a efetiva imposição de sanções àqueles que violarem o dever de tempestividade da tutela jurisdicional relacionado à Justiça do Trabalho, evitando reiteradas violações à garantia do processo com dilações indevidas.

Tal pensamento é a análise que deve ser feita em contraponto à expectativa de utilização de um procedimento que não foi concebido com o objetivo de solucionar dissídios individuais de Trabalho. A Arbitragem traz resultado diverso na aplicação laboral em relação aos dissídios individuais, pois não atua de forma a observar a intenção legislativa de proteção à parte hipossuficiente, prezando somente pela celeridade, não garante segurança jurídica e menos proteção à desigualdade apresentada na relação de trabalho.

Conclui-se, portanto, que deve haver um equilíbrio entre a busca pela celeridade tanto almejada no desenvolvimento do processo no Direito do Trabalho e a utilização do devido processo legal, enraizado à Justiça de um Estado Democrático de Direito, em desencontro à disseminação de meios extrajudiciais, como no caso, a Arbitragem para com os dissídios individuais de trabalho. Enquanto não se criar um meio extrajudicial de solução dos conflitos, especialmente desenvolvido para a utilização na Justiça do Trabalho, nos dissídios individuais, considerando todas as garantias e sem desprezar o reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador, estar-se-á, tentando, a sociedade, utilizar da arbitragem como

um método ilegítimo de solução alternativa dos dissídios individuais oriundos do Direito Laboral.

### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

DANTAS, José Fernandes. O recurso especial: jurisprudência nascente. In: VIEIRA, Jacy Gancia (Dir.). **STJ: dez anos a serviço da Justiça**. Brasília: STJ, 1999.

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

Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943.

DIAS, Ronaldo Bretãs de Carvalho. **Responsabilidade do Estado pela função jurisdicional**. Belo Horizonte, Del Rey, 2004.

Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1998.