



## **Comitê Brasileiro de Arbitragem**

### **Arbitragem nos contratos individuais do trabalho**

#### **PROJETO DE LEI 5930/2009**

### **ACRESCENTA § ÚNICO AO ARTIGO 1º. DA LEI 9307/96 PARA EXCLUIR AS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO DO ÂMBITO DE SUA INCIDÊNCIA.**

A utilização da arbitragem no Direito Individual do Trabalho tem sido objeto de inúmeros debates por todos os setores envolvidos – empregados, empregadores, advogados, sindicatos patronais e profissionais, Ministério Público e Justiça do Trabalho, e sua utilização e importância na busca da pacificação dos conflitos entre capital e trabalho vem ganhando considerável relevo.

Considerando que a Constituição Federal em seu artigo 114, § 2º, autoriza a utilização da arbitragem nos dissídios coletivos, a discussão sobre a possibilidade ou não de se utilizar a arbitragem nos conflitos individuais do trabalho se circunscreve num eixo central, fundado nas seguintes perguntas: os direitos trabalhistas são total ou parcialmente indisponíveis? Se parcialmente, em que momento eles se tornam disponíveis?

Se respondermos que os direitos individuais do trabalho são totalmente indisponíveis, as demais perguntas acabam sendo irrelevantes, e a arbitragem efetivamente não poderia ser aplicada no âmbito trabalhista. Porém, se respondermos que o direito individual do trabalho é parcialmente indisponível, aí ter-se-á um amplo caminho de viabilidade da arbitragem no direito do trabalho.

Várias têm sido as manifestações do Judiciário Trabalhista (Varas, Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho) sobre a validade ou não da arbitragem para resolver os conflitos envolvendo o contrato individual de trabalho. Os TRTs – Tribunais Regionais do Trabalho e o TST já se manifestaram tanto favorável como desfavoravelmente, mas ainda não há uma posição mansa e pacífica sobre o assunto.

Desde a promulgação da Lei 9.307/96, estatísticas do CONIMA – Conselho Nacional das Instituições de Arbitragem e Mediação estimam que já foram realizados mais de 250 mil procedimentos arbitrais trabalhistas, em todo o território nacional, até novembro de 2010. Desses mais de 250 mil procedimentos arbitrais trabalhistas menos de 1% foram questionados na Justiça do Trabalho.



## **Comitê Brasileiro de Arbitragem**

Adicionalmente, considerando fatores como: (a) o tempo em que uma arbitragem trabalhista é resolvida – 90% são resolvidas em primeira e única audiência; (b) o prazo em que se instaura uma arbitragem trabalhista – cerca de sete dias; (c) a capilaridade de Câmaras de Arbitragem e Mediação espalhadas por todo território nacional, permitindo que as partes tenham mais comodidade e agilidade; (d) os custos diretos (custas da arbitragem) e indiretos (tempo de duração do processo e de todos os envolvidos – partes, prepostos, advogados, testemunhas etc. – controle e administração do processo, cópias, audiências etc.), é indubitável que a arbitragem trabalhista pode ser um mecanismo de solução de conflitos extremamente benéfico para a sociedade brasileira. Enquanto o empregado recebe suas reivindicações num prazo exíguo, a empresa pode ter uma melhor administração sobre suas contingências trabalhistas, reduzindo-as a níveis satisfatórios.

É fato que a sociedade brasileira tem clamado por outros mecanismos de solução de conflitos. É fato também que o assunto ainda está em processo de amadurecimento tendo em vista a ampla discussão que o tema desperta.

Dessa forma, proibir a utilização da arbitragem no âmbito dos dissídios individuais trabalhistas antes de um amadurecido debate, impedirá, prematuramente, que a sociedade brasileira possa optar por um útil e salutar mecanismo que visa propiciar a solução de conflitos e a consequente pacificação social.

**Ana Lúcia Pereira**

**Ricardo Medina**