

# Artigos

## Conciliação no Direito Comparado e seus Aspectos Sociais e Econômicos

### CARLOS EDUARDO KOLLER

Mestrando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Especialista em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional (ADBCONST).

### MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

Pós-Doutorando em Direito Econômico pela Universidade de Roma II, "Tor Vergata", Doutor pela Universidade de Roma I, "La Sapienza"/UFSC e Mestre pela PUC/SP. Professor Titular do Curso de Mestrado e do Doutorado em Direito da puc-pr.



O tema Conciliação no Direito Comparado tem pertinência com a nova temática adotada pelos Tribunais Regionais do Trabalho, no Brasil, naquilo que diz respeito à solução dos conflitos trabalhistas pela via da composição dos interesses. O presente estudo traçará um panorama espacial sobre a Conciliação no Direito Comparado, em especial nos países que compõem o MERCOSUL, dentre eles a Argentina, o Paraguai e o Uruguai.

Para isso, necessário estipular uma breve distinção acerca das principais formas de Conciliação, a saber, a mediação e a arbitragem. Noutro momento, destacar as diferenças existentes entre os institutos e, por fim, localizá-los na legislação comparada, em especial, nos países que compõem o MERCOSUL.

Não bastasse referida distinção, torna-se imprescindível ao aperfeiçoamento do presente estudo apresentar a solução de conflitos pela via conciliatória à Organização Internacional do Trabalho (OIT), pois se trata de organismo que dita orientações em caráter internacional e do qual, como membros, fazem parte os países analisados no presente trabalho.

Demonstrar, por fim, que a Conciliação é uma forma de solução de controvérsias que permite desafogar o Poder Judiciário, contornar a imensa quantidade de ações que são propostas, e, além de tudo, possibilitar à solução de hoje a eliminação de maiores problemas para o futuro, sendo, portanto, a Conciliação, via eficaz de resolução dos problemas.

### NOÇÕES

Como anteriormente afirmado, a estipulação de conceitos acaba sendo fundamental para a exata compreensão do tema proposto, em especial a noção de conciliação, de mediação e de arbitragem, como meios alternativos de solução de conflitos.

Escolha-se de início, a última forma de solução de controvérsia citada, a arbitragem. A arbitragem, de acordo com Carlos Alberto Carmona<sup>1</sup>, é o “meio alternativo de solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo, com base nela, sem intervenção estatal, sendo a decisão destinada a assumir a mesma eficácia da sentença judicial”.

Para Walter Brasil Mujalli<sup>2</sup>, a arbitragem “é uma convenção privada, celebrada entre duas ou mais pessoas, para solução de suas controvérsias, através da intervenção de uma ou mais pessoas (árbitros), que recebem os seus poderes dos seus convenientes, para, com base nesta convenção, decidirem os seus conflitos, sem a intervenção do Estado, sendo que a decisão destinada às partes tem a eficácia da sentença judicial”.

Compromisso arbitral, conforme o artigo 9o. da nova Lei de arbitragem, n. 9.307, de 23 de setembro de 1996<sup>3</sup>, “é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial”.

Cabe-nos, neste momento, fazer uma breve análise dos conceitos de conciliação e de mediação, para se apontarem algumas diferenças entre os institutos.

Sobre o primeiro instituto, citado no parágrafo acima, Francisco Osani de Lavor<sup>4</sup> explica que “a conciliação é a mais praticada, de forma 'voluntária'. Trata-se de forma pacífica de se dirimirem as controvérsias, tanto individuais quanto coletivas”.

A noção da mediação, como já analisado em outro nosso estudo<sup>5</sup>,

---

1 CARMONA, Carlos Alberto. Arbitragem e Processo: Um comentário à Lei 9.307/96. Malheiros Editores. São Paulo, Capital, Brasil, 1998, p. 47.

2 MUJALLIS, Walter Brasil. A nova lei de arbitragem. Editora de Direito, Leme, São Paulo, Capital, Brasil, 1997, p. 52.

3 Diário oficial da união, de 23 de setembro de 1996.

4 DE LAVOR, Francisco Osani, “Formas alternativas de solução dos conflitos individuais e coletivos do trabalho”, in GENESIS Revista de Direito do Trabalho, editores responsáveis SEBASTIÃO ANTUNES FURTADO e ITACIR LUCHTEMBERG, Curitiba, Paraná, Brasil, n. 74, fevereiro de 1999, encontrado no site: <http://www.genedit.com.br/2rdt/rdt74/estudos1.htm>, acessado em 20 de abril de 1999.

5 VILLATORE, Marco Antônio César, Mediação na solução de conflitos de trabalho e o Direito Comparado. Gênesis - Revista de Direito do Trabalho, p. 392 - 407, 1999. p. 393.

pode ser retirada do Manual do Mediador<sup>6</sup> como sendo: "a intervenção destinada a produzir um acordo.

Surge como uma intervenção autocompositiva que apresenta às partes a possibilidade de resolverem a disputa de acordo com suas necessidades objetivas", complementada como sendo a "técnica de manter a negociação entre as partes litigantes sob o controle de uma terceira pessoa, neutra e preparada para superar impasses e continuar negociando, mesmo quando tudo parece estar perdido".

De uma forma sucinta, a conciliação seria a primeira forma de solução de controvérsias, em que as partes entrariam em acordo de forma voluntária, sem a necessidade de nomeação de um terceiro. Na mediação, as partes que não conseguem um acordo direto designam um terceiro, chamado mediador, que deverá tentar aproximá-las para que cheguem a um resultado final que lhes seja satisfatório.

José Janguê Bezerra Diniz<sup>7</sup>, por fim, lembra-nos que a arbitragem “não se confunde com arbitramento, embora tenham a mesma raiz etimológica (do latim *arbiter*, juiz ou árbitro). O arbitramento procura determinar o valor de fatos ou coisas para se chegar à equivalência pecuniária”.

Rodolfo Pamplona Filho<sup>8</sup> ainda salienta que, “apesar do radical comum, arbitragem não tem nenhuma relação com ‘arbitrio’ ou ‘arbitrariedade’, que, em verdade, tem significado diametralmente oposto”.

Estipuladas essas noções inaugurais acerca dos institutos, passemos agora a diferenciá-las, efetivamente, inserindo a conciliação como uma modalidade especial de solução dos conflitos.

---

6 "Manual do Mediador", Brasília, MTb, SRT, 1996, pp. 11/15, citado por BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de, "Mediação e arbitragem como meios de solução de conflitos coletivos de trabalho: atuação do Ministério Público do Trabalho", in Revista LTr, diretor responsável ARMANDO CASIMIRO COSTA, São Paulo, Capital, Brasil, vol. 62, n. 03, março de 1998, p. 349.

7 DINIZ, José Janguê Bezerra, "Arbitragem como forma de solução dos conflitos no Brasil", in GENESIS Revista de Direito do Trabalho, editores responsáveis SEBASTIÃO ANTUNES FURTADO e ITACIR LUCHTEMBERG, Curitiba, Paraná, Brasil, n. 65, maio de 1998, p. 715.

8 PAMPLONA FILHO, Rodolfo, "Arbitragem trabalhista: visão didática", in Trabalho & Doutrina, diretor responsável Valentin Carrion, São Paulo, Capital, Brasil, n. 22, setembro de 1999, p. 139.

## FORMAS DE SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS: DISTINÇÕES ESSENCIAIS

O tema Formas de soluções de Conflitos ou controvérsias tem gerado inúmeros estudos no nosso querido país, tendo em vista a sua importância para o desafogamento de lides na Justiça do Trabalho.

São três os principais meios extrajudiciais de resolver conflitos de trabalho: a) conciliação: as partes entrariam em acordo de forma voluntária, sem a necessidade de nomeação de um terceiro; b) mediação: as partes que não conseguem um acordo direto designam um terceiro, chamado mediador, que deverá tentar aproximá-las para que cheguem a um resultado final que lhes seja satisfatório; c) arbitragem: forma de composição mais parecida com a judicial, pois o árbitro nomeado exercerá sua atividade como um verdadeiro julgador privado, mas com inúmeras vantagens como maior celeridade; redução do formalismo e do rigor característicos ao processo judicial além da liberdade de seleção e à imparcialidade dos árbitros.

A Organização Internacional do Trabalho possui dois importantes documentos diretamente ligados à conciliação e à arbitragem voluntárias: a Recomendação n. 92 e a Convenção n. 154.

Essas mesmas formas de solução de controvérsias se encontram na legislação comunitária europeia, iniciando com a Carta Social europeia, de 1961, até a atualidade através dos mais variados documentos.

Por sua vez, a figura da arbitragem privada para solução de controvérsias, no MERCOSUL, vem sendo objeto de um razoável número de normas, desde o Tratado de Assunção, passando por vários Protocolos, como os de Brasília, de Buenos Aires, de Ouro Preto até o mais novo Protocolo, o de Olivos.

Na Europa, especificamente na Itália, a arbitragem divide-se em ritual (regulado pelo Código Processual Civil italiano de 1940) e em não ritual (conhecida como arbitragem livre, tendo natureza e efeitos contratuais), enquanto a conciliação tem previsão do Decreto Legislativo n. 51/1998, devendo haver tentativa obrigatória antes da Reclamatória em Juízo.

Consideradas as regiões assinaladas, e em grande parte do mundo, as formas extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas no

Brasil, apesar de vasta previsão legal, não estão sendo aplicadas como deveriam, gerando um acúmulo grande de trabalho em Juízo.

## ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Encontram-se regras sobre a conciliação e a arbitragem voluntárias em alguns importantes instrumentos da Organização Internacional do Trabalho, como a Recomendação n. 92<sup>9</sup>, convocada em 6 de junho de 1951, e a Convenção n. 154, convocada em 3 de junho de 1981<sup>10</sup>.

Importante lembrar as funções dos dois documentos, como analisado por Rodolfo Pamplona Filho e por mim<sup>11</sup>, da seguinte forma: "Convenção Internacional é um Tratado-lei multilateral, ratificável, que não admite ressalva. São os instrumentos normativos internacionais mais importantes, que derivam da Conferência Internacional do Trabalho, órgão da OIT. (...) A Convenção Internacional adquire vigência no plano internacional doze meses após a ratificação de, pelo menos, dois países membros. (...) Adquirida a vigência no plano internacional, cria-se a obrigação para os Estados membros da OIT de, no prazo de doze ou dezoito meses (o prazo depende do texto da Convenção), submeter a ratificação, por esta razão; a vigência não se confunde com a eficácia jurídica resultante de sua aplicação".

Convém afirmar-se que "a Recomendação, por sua vez, é o instrumento normativo também aprovado por conferência de organismo internacional, não se enquadrando, porém, como 'tratados internacionais', haja vista que não são susceptíveis de ratificação, não criando, salvo exceções, obrigações para os Estados membros, apenas sugerindo normas que podem ser adotadas pelo legislador dos países membros".

Procede-se, a seguir, à análise de cada instrumento normativo internacional já citado no presente item da seguinte forma:

- Recomendação n. 92: é o primeiro documento da OIT específico sobre o assunto e diretamente ligado à conciliação e à arbitragem voluntárias. Iniciam-se as regras sobre a conciliação voluntária, com a orientação

---

9           Recomendação n. 92 da Organização Internacional do Trabalho, adotada em Genebra no dia 29 de junho de 1951.

10          Convenção n. 154 da Organização Internacional do Trabalho, adotada em Genebra no dia 19 de junho de 1981 e com entrada em vigor no dia 11 de agosto de 1983.

11          PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César, "Direito do trabalho doméstico", 3ª. edição, editora LTr, São Paulo, Capital, Brasil, 1997, p. 81.

de que se deveriam estabelecer organismos para esse fim, apropriados às condições nacionais, com objetivo de contribuir à prevenção e à solução dos conflitos de trabalho entre empregadores e trabalhadores, estimulando às partes para que se abstenham de recorrer a greves e *lock outs* enquanto dure o procedimento da conciliação. O resultado da mesma deverá ser passado por escrito e terá valor de contrato normalmente realizado.

Interessa-nos mais diretamente, no presente estudo, a arbitragem voluntária encontrada somente no item “II - 6.” da Recomendação n. 92, estabelecendo que “se um conflito for submetido à arbitragem, com o consentimento de todas as partes interessadas, para sua solução final, dever-se-ia estimular às partes para que se abstenham de recorrer à greve e ao lock out enquanto dure o procedimento da arbitragem e para que aceitem o laudo arbitral”.

- Convenção n. 154: o presente documento internacional estabelece regras sobre a negociação coletiva utilizando-se, também, de várias Recomendações e Convenções Internacionais do Trabalho, inclusive da Recomendação anteriormente analisada, considerando que deveria haver maiores esforços para realizar os objetivos das suas referidas normas.

O artigo 4o. da Convenção n. 154, quando explica os métodos de sua aplicação, estabelece que “à medida que não se apliquem por meio de contratos coletivos, por laudos arbitrais ou por qualquer outro meio conforme à prática nacional, as disposições da presente Convenção deverão ser aplicadas por meio da legislação nacional”.

Os países que firmarem a supracitada Convenção Internacional do Trabalho deverão adotar as medidas adequadas às condições nacionais para fomentar a negociação coletiva.

Conforme o artigo 6o. da Convenção n. 154 da OIT, as suas disposições “não obstaculizarão o funcionamento dos sistemas de relações do trabalho em que a negociação coletiva esteja ligada a mecanismos ou a instituições de conciliação ou de arbitragem, ou de ambos de uma vez, em que participem voluntariamente as partes na negociação coletiva”.

Dos países a serem analisados no presente estudo, a referida Convenção foi ratificada pela Espanha em 11 de setembro de 1985, pelo Brasil em 10 de julho de 1992 e pela Argentina, em 29 de janeiro de 1993.

## MERCOSUL

A figura da arbitragem privada para solução de controvérsias, no MERCOSUL, vem sendo objeto de um razoável número de normas, de artigos doutrinários e de estudos, a seguir analisados.

Como bem apontado por Luis Enrique Chase Plate <sup>12</sup>, “o Tratado de Assunção para a constituição de um mercado comum entre a República Argentina, a República Federativa do Brasil, a República do Paraguai e a República Oriental do Uruguai, firmado em Assunção em 26 de março de 1991, determina no Anexo III as primeiras normas para a solução de controvérsias”.

O artigo 3o. do Tratado de Assunção estabelece que no período de transição do referido Tratado, ou seja, de sua assinatura até o dia 31 de dezembro de 1994, foi adotado um Regime geral originário, um Sistema de solução de controvérsias e cláusulas de garantia.

É prevista a negociação direta entre os Estados-Partes no caso de controvérsias de aplicação do Tratado de Assunção. Caso não se chegue a uma solução, as partes interessadas levarão a controvérsia ao Grupo Mercado Comum, que poderá chamar um grupo de especialistas ou de peritos na área, para assessorá-lo, e, na hipótese de ainda não se chegar a uma solução, caberá ao Conselho de Mercado Comum a determinação da solução almejada.

Adolfo Gelsi Bidart<sup>13</sup> explica que “no Protocolo de Brasília se deu o passo decisivo para o Tratado (Anexo III – a.3) de formular um sistema de solução de controvérsias obrigatório para ambas as partes (negociação no prazo mínimo de 15 dias; tratativa de conciliação perante o GMC no prazo máximo de 60 dias para a atuação deste; tratativa de conciliação perante o CMC e um facultativo para cada uma delas)”.

---

12 PLATE, Luis Enrique Chase, “Solução das controvérsias no MERCOSUL – Solucion de las controversias en el MERCOSUR”, in Revista Roma e América. Direito romano comum – Rivista Roma e America. Diritto romano comune, Editora Mucchi, 4/1997, Roma, Itália, p. 185.

13 BIDART, Adolfo Gelsi, “Um enfoque sobre procedimentos não adversários e arbitrais no MERCOSUL – Un enfoque sobre procedimientos no adversariales y arbitrales en el MERCOSUR”, in Revista Roma e América. Direito romano comum – Rivista Roma e America. Diritto romano comune, Editora Mucchi, 5/1998, Roma, Itália, p. 75.

A decisão do procedimento arbitral será realizada pelo Tribunal Arbitral, com participação de 3 árbitros, um nomeado por cada Estado-Parte envolvido (inclusive com indicação de um suplente), e o terceiro não pertencente a nenhum dos dois países.

Luiz Olavo Baptista<sup>14</sup> nos indica que “na vigência do Protocolo de Brasília não houve sequer um caso de arbitragem”. Explica que “o conteúdo das divergências, quando as houve, foi predominantemente político, e por isso se resolveu pela via diplomática”.

Apenas a título de informação, cita-se a existência do Protocolo de Buenos Aires sobre jurisdição internacional em matéria contratual, firmada em 6 de abril de 1994, que, em relação a consultas e soluções de controvérsias, prevê, em seu Título IV, uma remissão ao sistema vigente entre os Estados-Partes dentro do Tratado de Assunção.

Da mesma forma adicionado ao Tratado de Assunção, é encontrado o Protocolo de Ouro Preto, firmado em 17 de dezembro de 1994. No caso de alguns itens do sistema de solução de controvérsias, o presente Protocolo remete as partes ao Protocolo de Brasília.

No artigo 44, principalmente, traz uma série de novidades, como a determinação de que os Estados-Partes façam uma revisão do atual sistema de solução de controvérsias do MERCOSUL para se chegar a um sistema permanente previsto no Tratado de Assunção e no Protocolo de Brasília.

Neste ponto, é necessário fazer uma pequena explicação da estrutura do MERCOSUL, que se compõe dos seguintes órgãos: a) Conselho do Mercado Comum (CMC), órgão superior do Mercado Comum, com a função de sua condução política além da tomada de decisões para assegurar o cumprimento dos objetivos e dos prazos previstos no Tratado de Assunção para a constituição definitiva do Mercado Comum; b) Grupo Mercado Comum (GMC) - o órgão executivo do Mercado Comum coordenado pelos Ministérios das Relações Exteriores; c) Comissão de Comércio do MERCOSUL (CCM), assistente do Grupo Mercado Comum; d) Comissão Parlamentar Conjunta (CPC), órgão representativo dos Parlamentos dos Estados Partes no MERCOSUL e que tem como objetivo facilitar a implementação do Mercado Comum; e) Foro Consultivo Econômico-

---

14 BAPTISTA, Luiz Olavo, “O MERCOSUL, suas Instituições e Ordenamentos Jurídicos”, editora LTr, São Paulo, Capital, Brasil, 1998, p. 171.



Social (FCES), órgão de representação dos setores econômicos e sociais; f) Secretaria Administrativa do MERCOSUL (SAM), órgão de apoio operacional ao MERCOSUL.

Ernesto J. Rey Caro<sup>15</sup> nos recorda que o Acordo com o Chile, firmado em junho de 1996, abriu novas ideias para a solução de controvérsias, principalmente do referido novo país aderente ao MERCOSUL em relação aos demais Estados-Partes, apesar de que basicamente sejam aplicadas as regras previstas nos protocolos de Brasília e de Ouro Preto.

Como bem lembrado por Gualberto Lucas Sosa<sup>16</sup>, relativamente aos Estados-partes, foi firmado, em 12 de junho de 1998, um Acordo sobre arbitragem comercial internacional do MERCOSUL, ratificando os anteriores Protocolos. Destaca, também, a necessidade de exteriorizar o desejo de promover e incentivar a solução extrajudicial de controvérsias privadas por meio de arbitragem no MERCOSUL (diretamente ligado a contratos comerciais internacionais).

Interessante citar a existência do chamado Código modelo ou tipo de processo civil para a Iberoamérica, lembrado por Enrique Vescovi<sup>17</sup>, iniciado na Venezuela em 1967, que não era um texto uniforme, pois não pretendia obrigar nenhum País, Estado ou Região, mas somente servir como modelo para que os mesmos pudessem adequar a sua legislação interna processual com a finalidade de uma maior integração e uma cooperação judicial mais avançada.

Carlos Alberto Carmona<sup>18</sup> explica que, “entretanto, no que diz respeito ao MERCOSUL, tudo está por fazer: os tratados que ligam

---

15 CARO, Ernesto J. Rey, “Eficácia e falências dos meios e procedimentos de solução de controvérsias no âmbito do Mercosul – Eficacia y falencias de los medios y procedimientos de solucion de controversias en el ambito del mercosur”, in Revista Roma e américa. Direito romano comum – Rivista Roma e america. Diritto romano comune, Editora Mucchi, 4/1997, Roma, Itália, p. 183.

16 SOSA, Gualberto Lucas, “Processo de integração: solução das controvérsias entre os estados. A tutela dos particulares: Europa e América Latina – Proceso de integracion: solucion de las controversias entre los estados. La tutela de los particulares: Europa y America Latina”, in Temas atuais de direito processual ibero-americano. Instituto brasileiro de direito processual, Editora Forense, São Paulo, 1998, pp. 209 e seguintes.

17 VESCOVI, Enrique, “A arbitragem. Um enfoque latinoamericano e do Mercosul – El arbitraje. Un enfoque latinoamericano y del Mercosur”, Revista da arbitragem – Rivista dell'arbitrato, diretor responsável ELIO FAZZALARI, Editores Giuffrè, Milão, Itália, n. 2, 1999, pp. 214/215.

18 CARMONA, Carlos Alberto. “A arbitragem no Brasil no terceiro ano de vigência da Lei 9307/96”, relatório preparado para o Congresso internacional sobre a integração na América Latina e a solução de controvérsias, realizado em Roma, Itália, de 7 a 9 de setembro de 1999.

Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai (e, em futuro próximo, também a Bolívia e o Chile) não estabelecem qualquer espécie de facilidade para o florescimento da arbitragem naquele quadrante da América do Sul. Bem pelo contrário, o Protocolo de Brasília praticamente inviabiliza a solução arbitral de controvérsias entre particulares ao exigir que o Estado de origem do nacional reclamante endosse sua pretensão, abandonando-se assim o campo privado para desbordar para a arbitragem entre Estados (ou, na melhor hipótese, entre Estado e particular), de sorte que se aguarda uma regulamentação efetivamente apta a proporcionar solução de controvérsias entre nacionais de países diversos integrantes do pacto sem a intervenção (direta ou indireta) do Estado”.

### 5.1. ARGENTINA

Sobre as formas de soluções de controvérsias, o artigo 14, bis, segundo parágrafo, da Constituição da Nação Argentina, de 24 de agosto de 1994, prevê que "são garantias aos sindicatos: acordar convenções coletivas de trabalho; recorrer à conciliação e à arbitragem; o direito de greve...".

A Lei n. 24.635, sancionada em 10 de abril de 1996<sup>19</sup>, aprovada pelo Decreto n. 1.196, de 16 de outubro de 1996<sup>20</sup>, estabelece a conciliação prévia obrigatória laboral, além de regras sobre a arbitragem voluntária.

Antes de iniciar a análise direta da arbitragem voluntária, importante fazer uma rápida análise da conciliação prévia obrigatória, prevista já no artigo 1o. da referida lei. Este estabelece que, nas reclamações individuais e pluri-individuais que, versando sobre conflitos de direito da competência da justiça nacional do trabalho, os mesmos serão dirimidos com caráter obrigatório e prévio à demanda judicial, perante o organismo administrativo criado no artigo 4o. da mesma lei, denominado Serviço de conciliação do trabalho obrigatória, o que dependerá do Ministério do Trabalho e Seguridad Social.

O conciliador receberá pela solução de cada conflito um honorário básico determinado pelo Ministério de Justiça, a ser aumentado no caso de acordo homologado ou de laudo arbitral, quando as partes decidam recorrer a um árbitro. Como o trabalhador

---

19 Boletim oficial da República Argentina – Boletín oficial de la República Argentina, de 3 de maio de 1996, encontrada no site <http://infoleg.mecon.ar>, acessado em 20 de abril de 1999.

20 Boletim oficial da República Argentina – Boletín oficial de la República Argentina, de 18 de outubro de 1996, encontrado no site <http://infoleg.mecon.ar>, acessado em 20 de abril de 1999.

não necessita pagar pela conciliação, o Ministério de Justiça, através de sua Secretaria de Justiça, administra um fundo denominado Fundo de Financiamento para esse fim.

Conforme o artigo 24 do Decreto n. 1.169/96, o empregador deverá pagar ao Serviço de conciliação do trabalho obrigatória, com finalidade de imposto, a importância de 15 (quinze) pesos dentro de cinco dias da notificação do acordo conciliatório ou da aceitação do oferecimento da arbitragem. Caso o empregador não pague o imposto supracitado, o Ministério de Justiça será habilitado para cobrá-lo.

A sentença judicial poderá aplicar uma penalidade, de três a dez vezes o valor do honorário básico destinado ao Fundo de Financiamento, ao empregador condenado que tenha frustrado, abusivamente, a conciliação prévia obrigatória.

O Título IX da Lei n. 24.635/96 prevê as regras para a arbitragem voluntária, iniciando com o artigo 28 afirmando que “se fracassar a instância de conciliação, o conciliador poderá propor às partes que submetam voluntariamente suas controvérsias a uma arbitragem, subscrevendo o respectivo compromisso arbitral”.

O árbitro poderá exigir informações e provas complementares das partes para a elaboração do laudo, conforme artigo 30 da mesma legislação.

O referido laudo arbitral será recorrível perante a Câmara nacional de apelações do trabalho dentro do quinto dia do recebimento da notificação pelas partes. Os laudos aceitos pelas partes serão executáveis perante os Juizados nacionais de primeira instância do trabalho.

Conforme o artigo 32 da Lei n. 24.635/96, o procedimento arbitral, prazos e demais circunstâncias processuais não previstos expressamente na referida lei, terão aplicados os princípios e as normas estabelecidos nos artigos 736 e seguintes do Código processual civil e comercial da nação.

Os empregadores argentinos que celebrem acordos conciliatórios ou se submetam à instância arbitral terão preferência para ter acesso aos programas de emprego e formação profissional gerenciados pelo Ministério do Trabalho e Seguridade Social (artigo 57 da Lei n. 24.635/96).

O capítulo IV do Decreto n. 1.169/96 estabelece que as entidades sindicais representativas podem criar um serviço de conciliação ou de arbitragem do trabalho voluntário, através de convenções coletivas

de trabalho homologadas, devendo determinar as suas regras de procedimentos. O controle do referido serviço optativo será realizado pelo Ministério do Trabalho e da Seguridade Social.

As províncias argentinas são convidadas a criar procedimentos de solução não jurisdicional de conflitos individuais de trabalho.

A Lei n. 25.013, de 02 de setembro de 1998<sup>21</sup>, estabelece um regime de reforma do trabalho, incluindo a modificação de alguns aspectos da regulamentação do Contrato de Trabalho assim como em matéria de convenções coletivas de trabalho.

Através do artigo 13 da supracitada lei, o Ministério do Trabalho e Seguridade Social constituirá um serviço de mediação e arbitragem com as organizações de empregadores mais representativas e a Confederação Geral do Trabalho, que atuará nos conflitos coletivos com intervenção requerida pelas partes.

A representação dos trabalhadores na negociação das convenções coletivas de trabalho será realizada pela associação sindical de grau superior. Nas unidades empresariais que registrem mais de quinhentos trabalhadores de uma mesma atividade será incluído, em sua composição, um representante delegado.

A Resolução n. 75, de 17 de fevereiro de 1999<sup>22</sup>, do Ministério de Justiça, aprovou o Regulamento do Registro Nacional de Conciliadores do Trabalho, tendo por base o artigo 5o. da Lei n. 24.635/96.

No tocante à Argentina, para finalizarmos, é interessante, ainda, que se faça alusão ao programa de capacitação contínua para conciliadores do trabalho, na conformidade da Resolução n. 241, de 19 de maio de 1999<sup>23</sup>.

---

21 Boletim oficial da República Argentina – Boletín oficial de la República Argentina, de 24 de setembro de 1998, encontrado no site <http://infoleg.mecon.ar>, acessado em 20 de abril de 1999.

22 Boletim oficial da República Argentina – Boletín oficial de la República Argentina, de 24 de fevereiro de 1999, encontrado no site <http://infoleg.mecon.ar>, acessado em 20 de abril de 1999.

23 Boletim oficial da República Argentina – Boletín oficial de la República Argentina, de 26 de maio de 1999, encontrado no site <http://infoleg.mecon.ar>, acessado em 20 de abril de 1999.

## 5.2. PARAGUAI

No Paraguai, até 1992, a arbitragem era obrigatória para os conflitos coletivos econômicos, sendo aplicada pela Junta Permanente de Conciliação e Arbitragem, segundo o artigo 1º. do Código Processual do Trabalho.

Conforme o artigo 36º. do referido Código, a Junta de Conciliação e Arbitragem tem competência para conhecer e decidir sobre os conflitos coletivos econômicos mediante duas fases obrigatórias no procedimento: de conciliação, e, sendo esta frustrada, de arbitragem.

Após a Constituição de 1992, contudo, a arbitragem laboral tornou-se facultativa. O artigo 97 da Constituição estabelece que o Estado favorecerá as soluções conciliatórias dos conflitos de trabalho e a arbitragem será optativa.<sup>24</sup>

A Lei nº. 1.879/02 trata, atualmente, da arbitragem e da mediação, de forma geral, no Paraguai. No seu artigo 2º., a lei delimita como objeto da arbitragem as questões transigíveis e de conteúdo patrimonial, sobre as quais não haja sentença com trânsito em julgado. Estão excluídas da arbitragem as questões que requeiram intervenção do Ministério Público.

## 5.3. URUGUAI

Na Constituição da República Federativa do Uruguai de 1967, especialmente no artigo 57, há a previsão da criação de Tribunais de Conciliação e Arbitragem, pela legislação, com a finalidade de dirimir controvérsias. O texto é claro e afirma *“La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica. Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje”*

Não somente este dispositivo constitucional prevê expressamente a criação, mediante lei, dessas câmaras de arbitragem, como, mais adiante, estabelece como *conditio sine qua non* para o ingresso de demandas cíveis à submissão dos pleitos à Justiça de Paz, senão vejamos: *“No se podrá iniciar ningún pleito en materia civil sin*

---

24 Conforme CAVALCANTE, Jouberto Quadros Pessoa. Mercosul: a Integração, o Direito e os Conflitos Coletivos de Trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006, p. 173.

*acreditarse previamente que se ha tentado la conciliación ante la Justicia de Paz, salvo las excepciones que estableciere la ley”.*

O texto constitucional Uruguaio teve sua última reforma em 8 de dezembro de 1996 mediante plebiscito, o que manteve na ordem jurídica local a previsão dessas modalidades alternativas de solução de conflitos.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Notamos que a arbitragem, assim como a mediação (já analisada em outro trabalho<sup>25</sup>) e a conciliação, constituem um importante e atual instrumento de solução de conflitos, inclusive os trabalhistas.

A Recomendação e a Convenção Internacional do Trabalho sobre arbitragem, bem como as orientações sobre o mesmo assunto encontradas nos instrumentos do MERCOSUL e da Comunidade Europeia, apesar de existirem há muitos anos, basicamente não servem de forma concreta a sua finalidade perante os países que deveriam orientar.

Verificamos que os três países sul-americanos estudados possuem a faculdade na utilização da arbitragem para a solução de seus conflitos do trabalho, mas não fazem da mesma uma prática principalmente pela inexistência de um costume nesse sentido e pela falta de uma garantia nos laudos arbitrais resultantes.

A economia processual é somente um dos motivos para utilização da arbitragem, sendo adicionado à celeridade na solução dos litígios, à redução do formalismo e do rigor característicos ao processo judicial normal e, também, à liberdade de seleção e à imparcialidade dos árbitros.

---

25 VILLATORE, Marco Antônio César, “Mediação...”, obj. cit., pp. 392/407, encontrado no site: <http://www.genedit.com.br>, acessado em 20 de abril de 1999.

Francisco Osani de Lavor<sup>26</sup> explica que "o que verdadeiramente se precisa é de uma mudança de cultura. Necessitamos sair de uma cultura do 'legal' e do 'judicial' para uma cultura 'negocial'".

Necessitamos de ações consentâneas com a dinâmica imposta pelo domínio da máquina, a tal ponto que se poderá visualizar o trabalho da arbitragem pela agilidade com que se podem ver as soluções legais que lhe são compatíveis.

Como anteriormente afirmado, os meios alternativos de solução de conflitos vão, ao seu tempo, desafogar a estrutura do Poder Judiciário, bem como possibilitar uma solução adequada e célere dos conflitos existentes. Necessário também frisar que as questões controversas precisam de respostas definitivas, para evitar futuros problemas.

---

26 DE LAVOR, Francisco Osani. "Formas alternativas de solução dos conflitos individuais e coletivos do trabalho", in GENESIS Revista de Direito do Trabalho, editores responsáveis SEBASTIÃO ANTUNES FURTADO e ITACIR LUCHTEMBERG, Curitiba, Paraná, Brasil, n. 74, fevereiro de 1999, encontrado no site: <http://www.genedit.com.br/2rdt/rdt74/estudos1.htm>, acessado em 20 de abril de 1999.