



DEPARTAMENTO DE DIREITO
MESTRADO EM DIREITO
ESPECIALIDADE EM CIÊNCIAS JURÍDICAS

ARBITRAGEM COMO SOLUÇÃO DE LITÍGIOS NAS RELAÇÕES LABORAIS

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Direito.

Autor: Jose Juscelino Ferreira de Medeiros

Orientador: Professor Doutor Ricardo Lopes Dinis Pedro

Número do candidato: 20151528

Dezembro de 2020

Lisboa

*A Deus, primeiramente, ao grande mestre Jesus Cristo
e a cinco pessoas especiais:
meus pais João Hipólito de Medeiros Filho (em memória)
e Maria do Socorro Ferreira (em memória), pelo
incentivo e exemplo de vida a qual persigo;
à minha querida esposa Adriana Gonçalves de Medeiros,
pelo apoio, incentivo e confiança depositada;
às minhas amadas filhas Maria Luiza Gonçalves de
Medeiros e Fernanda Gonçalves de Medeiros, que
privaram do meu convívio durante a realização deste.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao professor Doutor Ricardo Lopes Dinis Pedro pela orientação e paciência para comigo durante a realização deste trabalho de investigação.

Ao Senhor José Manuel de Oliveira, da Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações de Lisboa (FECTRANS), por sua prontidão no sentido de auxiliar com dados atinentes aos transportes de autocarros e metro.

Ao Senhor Luis Manuel Oliveira, do Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal (STRUP).

Ao Serviço Regional de Conciliação e Arbitragem do Trabalho (SERCAT) dos Açores, pelo compartilhamento de dados estatísticos.

À Doutora Ligia Oliveira Neves Capontes do Serviço Regional de Resolução Voluntária de Conflitos de Trabalho (SRRVCT).

À Doutora Zulmira de Castro Neves, integrante do Tribunal Arbitral do Conselho Económico e Social (CES).

Ao amigo Willians Donizete Ribeiro, por fazer as devidas correções deste trabalho e de tantos outros.

À Doutora Cleide Regina Queiroz Batista, sócia e amiga, pelo apoio de sempre.

“Quando eu era jovem e livre, sonhava em mudar o mundo. Na maturidade, descobri que o mundo não mudaria, então resolvi transformar meu país. Depois de algum esforço, terminei por entender que isso também era impossível. No final de meus anos, procurei mudar minha família, mas eles continuaram a ser como eram. Agora, no leito de morte, descubro que minha missão teria sido mudar a mim mesmo. Se tivesse feito isso, eu seria capaz de transformar minha família. Então, com um pouco de sorte, essa mudança afetaria meu país e – quem sabe – o mundo inteiro.”

Anônimo

RESUMO

A presente investigação trata da arbitragem como meio alternativo de solução de litígios decorrentes das relações laborais nos serviços essenciais: os transportes coletivos de autocarros e metro, tendo como maior abrangência o direito coletivo. Partindo dos conceitos gerais da arbitragem desde o seu nascedouro, assim como a concatenação com sua natureza jurídica e aplicabilidade no direito laboral, buscamos mesmo que resumidamente descrever como ocorre o processo arbitral laboral em Portugal, fazendo uma comparação com o direito estrangeiro. Focalizamos grande parte do trabalho na aplicação da arbitragem como solução de litígios nas relações laborais, que envolvem os serviços essenciais de autocarros e metro, especialmente quando da ocorrência de greves nesses setores que a lei portuguesa assegura a prestação de serviços mínimos por um tribunal arbitral, hoje organizado pelo Conselho Económico e Social (CES). Nessa abordagem, passamos pela conceituação dos instrumentos normativos de ordem coletiva como contrato coletivo de trabalho, convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho e sentença arbitral. Entre os diversos aspectos, discutimos a adoção da arbitragem nas relações laborais. Esta investigação aborda alguns pontos como celeridade do processo arbitral, árbitros atinentes aos setores envolvidos, decisão voltada a compor resultado mais próximo das partes, liberdade das partes para escolher os árbitros, entre outros. Passamos, também, pela arbitragem no direito individual, apontando ainda sua insipiência na aplicação no direito português em face da indisponibilidade das normas laborais. Contudo, existem alguns doutrinadores que defendem sua aplicabilidade, bem como a experiência do Serviço Regional de Conciliação e Arbitragem do Trabalho (SERCAT) da Região Autónoma dos Açores. Discutimos, ainda, os prejuízos decorrentes de greves em serviços essenciais no caso dos autocarros e do metro, bem como a quantificação dos danos decorrentes e a adoção de algumas medidas do Estado como a requisição civil. Por fim, apresentamos diretrizes no sentido de uma melhor utilização da arbitragem em matéria laboral de direito individual como coletivo.

PALAVRAS-CHAVE: Arbitragem laboral; Serviços essenciais de autocarros e metro; Direitos individuais e coletivos do trabalho; Serviços mínimos; Greves.

ABSTRACT

The present investigation deals with arbitration as an alternative mean of resolving disputes arising from labor relations in essential services: the collective transport of buses and the metro, with collective law as the most comprehensive. Starting from the general concepts of general arbitration since its birth, as well as the concatenation with its legal nature and applicability in labor law, we even seek to briefly describe how to take the labor arbitration process in Portugal, as well as, making a comparison with the foreign law. We focus a large part of the work on the application of arbitration as a solution of disputes in industrial relations involving essential bus and metro services, especially when strikes occur in these sectors, which Portuguese law ensures the provision of minimum services, which should be ensured by an arbitral tribunal, currently organized by the Economic and Social Council (CES). In this approach, we go through the conceptualization of collective instruments of a collective order, such as: collective labor contract; collective labor agreement; collective labor agreement; arbitration award. Among the various aspects that discuss the adoption of arbitration in labor relations, this investigation addresses some aspects such as: speed of the arbitration process; arbitrators related to the sectors involved; decision to compose a result closer to the parties; freedom of the parties to choose arbitrators, among other aspects. We also went through arbitration in individual law, pointing out its lack of application in Portuguese law in view of the unavailability of labor standards, however, there are some indoctrinates who defend its applicability, as well as the experience of the Regional Service for Conciliation and Arbitration of Labor (SERCAT) of the autonomous region of the Azores. We also discussed the losses resulting from strikes in essential services in the case of buses and the metro, as well as the quantification of the damage resulting from the adoption of some State measures such as civil requisition. Finally, we present guidelines for a better use of arbitration in labor matters under individual and collective law.

KEYWORDS: Labor arbitration; Essential bus and metro services; Individual and collective labor rights; Minimum services; Strikes.

LISTA DE ABREVIATURAS

ACAS	Advisory Conciliation and Arbitration Service
ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
ADR	<i>Alternative Dispute Resolution</i>
CACCL	Centro de Arbitragem de Conflitos de Consumo de Lisboa
CCJ	Comissões de Conciliação e Julgamento
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CES	Conselho Económico e Social
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPCS	Comissão Permanente de Concertação Social
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSTAF	Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais
CT	Código do Trabalho
COVID-19	<i>Corona Virus Disease</i>
DGERT	Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
DL	Decreto-Lei
DLR	Decreto-Lei Regional
FIFA	<i>Federation Internationale Football Association</i>
LAI	Lei da Arbitragem Impositiva
LAL	Lei da Arbitragem Laboral
LAV	Lei da Arbitragem Voluntária
MAC	<i>Mediation Arbitrage Conciliation</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
PGR	Procuradoria-Geral da República
RRCEE	Regime de Responsabilidade Civil do Estado e demais Entidades Públicas
SERCAT	Serviço Regional de Conciliação e Arbitragem do Trabalho dos Açores
SRRVCT	Serviço Regional de Resolução Voluntária de Conflitos de Trabalho
TAD	Tribunal Arbitral do Desporto
TEDH	Tribunal Europeu dos Direitos do Homem
UE	União Europeia

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 ARBITRAGEM.....	14
1.1 Noções gerais.....	14
1.1.1 Conceito.....	18
1.1.2 Antecedentes históricos.....	19
1.1.3. Aspectos jurídicos da arbitragem	20
1.2 Processo arbitral laboral	22
1.2.1. Voluntário.....	24
1.2.2 Obrigatório.....	27
1.2.3 Necessário.....	31
1.2.4 Serviços mínimos	32
1.2.5 Tribunal arbitral	36
1.2.6 Decisão arbitral laboral nos serviços essenciais	37
1.3 Arbitragem como resolução de litígios nas relações laborais dos serviços essenciais de autocarros e metro.....	38
1.3.1 Conflito coletivo de trabalho.....	43
1.3.2 Instrumento coletivo	44
1.3.3 Greve nos transportes coletivos (autocarros e metro)	47
1.4 Arbitragem laboral como alternativa ao processo jurisdicional.....	53
1.4.1 Celeridade do processo arbitral.....	54
1.4.2 Árbitros atinentes aos setores envolvidos.....	55
1.4.3 Decisão voltada a compor um resultado mais próximo das partes.....	55
1.4.4 Liberdade das partes em elegerem o árbitro.....	56
1.5 Demonstração de dados estatísticos de solução de litígios laborais coletivos através da arbitragem	56
2 ARBITRAGEM NO DIREITO LABORAL PORTUGUÊS E COMPARADO	58
2.1 Da arbitragem no direito laboral português.....	58
2.1.1 Arbitragem no direito individual.....	60
2.1.2 Arbitragem no direito coletivo.....	64

<i>2.1.3 Justiça laboral</i>	65
<i>2.1.4 Justiça arbitral</i>	66
<i>2.1.5 Entidades de classe</i>	67
<i>2.1.6 Ministério do Trabalho</i>	68
<i>2.1.7 Conselho Económico e Social</i>	68
<i>2.1.8 Comissão Permanente de Concertação Social</i>	69
2.2 Normais laborais de direito indisponíveis	69
2.3. Arbitragem laboral no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ..	70
2.4 Arbitragem laboral na legislação estrangeira	70
<i>2.4.1 Espanha</i>	71
<i>2.4.2 França</i>	71
<i>2.4.3 Itália</i>	72
<i>2.4.4 Inglaterra</i>	72
<i>2.4.5 Estados Unidos da América</i>	74
<i>2.4.6 México</i>	74
<i>2.4.7 Brasil</i>	75
3 PREJUÍZOS DECORRENTES DE GREVES EM SERVIÇOS ESSENCIAIS	76
3.1 Introdução	76
3.2 Danos diretos à coletividade	78
<i>3.2.1 Patrimonial</i>	79
3.3 Restrições e medidas compensatórias	80
<i>3.3.1 Requisição civil</i>	82
3.4 Medidas voltadas para minimizar os danos decorrentes do exercício do direito de greve em serviços essenciais	85
3.5 Responsabilização das entidades sindicais e dos trabalhadores por greves declaradas abusivas	86
4 A ARBITRAGEM COMO FORMA EFICAZ DE JURISDIÇÃO	101
4.1 Aspectos gerais	101
4.2 Competência da arbitragem para decidir as ações decorrentes de greves nos serviços essenciais (autocarros e metro)	108
CONCLUSÃO	110
REFERÊNCIAS	132

INTRODUÇÃO

Em pleno século XXI ainda são discutidas alternativas diversas na solução de litígios em relação à resolução tradicional, qual seja, o Poder Judiciário propriamente dito e em sentido estrito. No caso da presente dissertação, trataremos da arbitragem como uma das opções disponíveis aos jurisdicionados.

Os problemas que levaram à realização da presente investigação ocorrem no sentido de posicionar a necessidade da arbitragem nas relações laborais, tanto de direito individual como coletivo, focando de forma central os serviços essenciais de autocarros e metro. O propósito é demonstrar que a morosidade dos tribunais, junto da falta de especialidade dos juízes, o distanciamento das partes, a “crise da justiça”¹, a “explosão de litigiosidade”², a “menor preparação técnica dos magistrados”³, a “crise do direito”⁴, “os atrasos da justiça”⁵, o “governo da justiça”⁶, o “mau funcionamento da administração da justiça”⁷, a “administração da justiça e responsabilidade civil do Estado”⁸, incorrem consequências incomensuráveis aos jurisdicionados, que acabam amargando anos por uma jurisdição – que em muitas situações, quando ocorre, já não mais atende a necessidade das partes.

A arbitragem é uma modalidade de resolução de conflitos diversa da resolução tradicional, mas, se bem utilizada, acaba por melhor resolver esses litígios, especialmente por sua celeridade e proximidade das partes, o que tende a reduzir a cultura do litígio.

Tem-se comprovado, ao longo da história, que o monopólio de qualquer atividade, seja ela qual for, tende a ser ineficiente em sua plenitude, ou quando demonstra certa eficiência normalmente se torna demasiadamente onerosa para os contribuintes, o que não é diferente para com a justiça tradicional.

É claro que quando se fala em concorrência na justiça, isso não parece cair bem aos ouvidos, pois a justiça não pode ter concorrente. Quando se delega a arbitragem à competência

¹ MONTEIRO, António Pinto – **Resolução alternativa de litígios de consumo**. p. 10.

² *Idem* – **ibidem**.

³ *Idem* – **ibidem**.

⁴ *Idem* – **ibidem**.

⁵ GOMES, Conceição – **Os Atrasos da Justiça**. p. 1/113.

⁶ GAROUPA, Nuno – **O Governo da Justiça**. p. 1/69.

⁷ PEDRO, Ricardo – **Responsabilidade civil do Estado pelo mau funcionamento da administração da justiça**. p. 1/664.

⁸ *Idem* – **Estudos sobre a Administração da Justiça e Responsabilidade Civil do Estado**. p. 1/135.

para resolução de determinados litígios, como atualmente fez a Lei n.º 63/2019, de 16 de agosto, que tornou a arbitragem necessária nas relações de consumo para litígios de valor reduzido, não há o que falar em concorrência com os tribunais.

Em qualquer caso, o fato de os tribunais estaduais deterem praticamente toda a competência durante os últimos séculos para decidir todo e qualquer conflito os coloca numa posição de pleno conforto, o que acaba por trazer problemas na administração da justiça, como os elencados anteriormente: morosidade das decisões, distanciamento das partes e incentivo à cultura do litígio. A concorrência, em certa medida, desde que respeitados os princípios básicos, tende a aperfeiçoar os institutos e oferecer uma melhor prestação jurisdicional aos jurisdicionados, aos quais se destinam tais serviços.

Sabemos que a arbitragem não se trata de uma invenção moderna. Ao contrário, é difícil precisar seu nascedouro, pois até entre os hebreus encontramos casos de resolução de litígios por meio da arbitragem. De qualquer forma, essa modalidade é praticamente a única utilizada em determinados ramos do Direito, como é o caso do desporto e do comércio. De 30 anos para cá a arbitragem tem avançado significativamente em outras áreas do direito, tanto em Portugal quanto em tantos outros países democráticos. Até no direito público, como nas esferas administrativa, tributária e penal, admite-se a arbitragem justamente para entregar decisões céleres aos cidadãos que, em certa medida, muito reclamam da morosidade do sistema de justiça tradicional.

Quanto ao direito laboral propriamente dito, muito embora a Organização Internacional do Trabalho (OIT) incentive a arbitragem nessa modalidade, muitos países são resistentes. Em muitos deles, inclusive, os direitos trabalhistas são constitucionalizados e indisponíveis, o que dificulta a prática da arbitragem.

Com o advento da União Europeia (UE), Portugal tem se colocado aberto à arbitragem nas relações laborais. Tanto é verdade que já consta expressamente no Código do Trabalho de 2003, e depois na última atualização em 2009, a utilização da arbitragem para a resolução de litígios coletivos. Quanto aos dissídios individuais, ainda paira grande discussão quanto à sua aplicabilidade face à indisponibilidade das normas laborais. De qualquer forma, em regra geral, temos atualmente essa modalidade de resolução de litígios como uma realidade efetiva em terras lusitanas.

Porém, grande resistência ainda persiste quanto à opção pela arbitragem, principalmente por integrantes dos próprios tribunais, que temem que essa seja uma forma de retirar processos da justiça comum – o que não concordamos, pois sempre se atribuiu a morosidade da justiça em entregar a jurisdição à falta de pessoal, que não consegue fazer frente às grandes demandas

da sociedade, mas oferece resistência quando são encontradas alternativas diferentes da justiça tradicional, o que não deixa de ser um contrassenso.

Uma ponderação a ser feita é o monopólio estatal que se faz com o sistema de justiça, se de fato é a melhor escolha para realização da prestação jurisdicional. O sucesso de outras modalidades de resolução de litígios nos faz repensar o monopólio estatal quando se fala de justiça.

Manuel Pereira Barrocas ensina que a arbitragem não se volta para retirar competências dos tribunais. Vejamos: “A arbitragem já não é hoje um meio de retirar competência aos tribunais e, assim, a convenção de arbitragem não constitui um negócio jurídico processual dentro dos estreitos limites dos conceitos *jus* processualistas nacionais de um estado”⁹.

Ademais, a arbitragem tem se mostrado cada vez mais eficaz na solução de litígios decorrentes das relações laborais, principalmente no que se refere à celeridade e efetividade de suas decisões.

No caso dos serviços essenciais como transporte coletivo (tema central deste trabalho) onde em Portugal a arbitragem tem se mostrado em certa medida eficiente, é mais do que indispensável que a solução seja imediata e exequível para minimizar os danos que uma paralisação nos transportes – de passageiros ou de mercadorias – traz a toda a coletividade.

Sabemos que no caso de greves em serviços essenciais, além dos transtornos para a coletividade, os custos são quase incomensuráveis, onde se requer decisões judiciais quase que de imediato para reduzir os impactos e danos coletivos decorrentes.

O direito de greve é constitucional e concordamos que é legítimo. Contudo, o próprio legislador impõe determinados limites, até porque nenhum direito é absoluto. Porém, em serviços como de autocarros e metro a paralisação total não deve ocorrer, sob pena de impormos um dano demasiado aos usuários, que em muitos casos se torna irreversível.

Por isso, tanto a Constituição da República como a legislação laboral asseguram à coletividade a continuidade dos serviços essenciais, mesmo no caso de deflagração de greve. É o que se denomina de serviços mínimos, que devem ser atendidos pelos grevistas sob pena de requisição civil, além de outras determinações legais atinentes.

Sabemos que em qualquer categoria minimamente organizada, a greve é decorrente de um litígio que não foi solucionado. Daí a importância, a nosso ver, de um trabalho preventivo de conciliação e mediação. Se não chegarem a um consenso, a arbitragem poderá decidir o conflito antes mesmo que se deflagre o movimento paredista, ou, caso já desencadeada a greve,

⁹ BARROCAS, Manuel Pereira – **Manual de Arbitragem**. p. 43.

que o seu exaurimento ocorra no tempo mínimo possível, o que indiscutivelmente reduz os danos decorrentes.

Por fim, este estudo defende que a arbitragem busque melhor aperfeiçoamento e desenvolvimento na área laboral, pois certamente a realização de estudos sociológicos e estatísticos demonstrarão e quantificarão os custos e benefícios ao se utilizar a arbitragem como meio alternativo de solução de conflitos laborais.

1 ARBITRAGEM

1.1 Noções gerais

A arbitragem como uma alternativa a solução de litígios tem sido uma opção aos jurisdicionados, em Portugal ou nos demais países da Europa, especialmente nos Estados Democráticos de Direito.

Durante muitos anos, a arbitragem se restringiu às áreas do comércio e do desporto. Assim, ficou difícil prever que algumas décadas depois teríamos esse meio alternativo de solução de controvérsias em outros ramos do direito. Já é realidade, atualmente, a arbitragem no direito privado, e em alguns países já se discute o direito público.

Em Portugal, além da arbitragem ser uma realidade nos ramos de direito civil, coletivo do trabalho e tributário, já se discute a implementação no direito penal. Para os defensores dessa modalidade, as vantagens na adoção da arbitragem são diversas, entre as quais podemos apontar a celeridade e a especificidade técnica do árbitro em resolver a questão mais próxima possível da realidade das partes. Com isso, é inegável que a arbitragem tem sido uma alternativa para os jurisdicionados em Portugal ou em qualquer outro país democrático.

Muitos ainda criticam essa modalidade por uma série de fatores, em relação tanto aos direitos que podem ser transacionados quanto em relação à confiabilidade dos árbitros – ou, ainda, por causa das elevadas taxas de custos que são cobradas para essa opção de jurisdição.

De qualquer forma, com a popularização da arbitragem e a utilização em diversos ramos do direito, seus custos tendem a ser reduzidos. Ao menos, isso é o que sustentam os que defendem a arbitragem como alternativa ao judiciário.

Objetivamente, é de grande importância refletirmos sobre a arbitragem nos seus mais diversos contornos, tanto nos aspectos gerais como nos específicos da arbitragem laboral, tema central desta dissertação. E com isso, antecipadamente, já pontuamos algumas ponderações que serão mais bem aperfeiçoadas no decorrer da investigação.

A arbitragem, juntamente com a mediação e a conciliação, compõe o que chamamos de meios alternativos de solução de litígios, ou seja, passa a ser uma ferramenta alternativa distinta da justiça tradicional. Quando adotada, está sujeita a críticas por diversos ângulos e aspectos, o

que também ocorre quando tratamos dos tribunais estaduais, que ainda detêm o monopólio da solução de litígios.

É de se refletir que com a utilização dos meios alternativos de solução de litígios, como a arbitragem, não se pretenda prescindir dos tribunais. Muito pelo contrário. O objetivo central dessas outras modalidades é justamente trazer alternativas aos jurisdicionados, além dos tribunais, mas nenhum desses meios poderão se apresentar como a melhor forma de solução de controvérsias em detrimento dos outros, até mesmo porque essa não é a pretensão.

Por outro lado, os meios alternativos de solução de litígios tendem a buscar a pacificação social e evitar o litígio propriamente dito. Ou seja, trazer as partes para a negociação, possibilitando o diálogo como primeira premissa, o que se faz adequadamente e com grande sucesso com a mediação. E em ato contínuo, ao se estabelecer o diálogo, busca-se a composição das partes, o que se dá com a conciliação. E, por último, após superada essas duas modalidades, busca-se a decisão por arbitragem.

Quando falamos da pacificação social, a doutrina em direito laboral durante anos entendeu que os meios alternativos de solução de conflitos evitariam a greve. Buscava-se uma solução negociada e preventiva que fizesse com que os trabalhadores não deflagrassem movimentos paredistas. E podemos afirmar que tem funcionado bem, pois os meios alternativos de solução de litígios têm colaborado e muito com as negociações coletivas.

Mesmo sendo a arbitragem um meio de resolução de litígio – na modalidade heterogênea – onde um terceiro vai decidir a controvérsia, em certa medida isso permite um envolvimento das partes muito acima do que ocorre nos tribunais estaduais, pois as partes têm a condição de firmar parte das condições em que se dará o processo arbitral, o que, entre outros aspectos, tende a manter a harmonia dos envolvidos independentemente do resultado da arbitragem.

Isso deve explicar o motivo de muitas das decisões arbitrais serem obedecidas, seja em Portugal ou no resto do mundo, sem que se imponha a força executiva através da execução. O mesmo não ocorre no cumprimento das sentenças dadas pelos tribunais, já que normalmente o executado utiliza todos os meios possíveis em direito para se furtar da execução – claro, com as devidas exceções.

Indiscutivelmente, possibilitou-se neste contexto grande discussão em direito internacional cunhada na nomenclatura *Alternative Dispute Resolution* (ADR), o que em tradução livre significa uma forma alternativa de solução de litígios. Isso traz a arbitragem ao lado da mediação e conciliação como instrumentos disponíveis nessa modalidade de aplicação da justiça. Nesse sentido, João Reis sustenta que isso se dá também devido à fragilidade do

sistema de justiça: “A tomada de consciência de algumas debilidades e fraquezas ligadas ao sistema judicial levou a que, um pouco por todo o lado, se procurassem outros modos de resolução de conflitos”¹⁰.

Fundamentam, de maneira semelhante, João Pedroso e Cristina Cruz, ao falarem, ainda nos anos 2000, da reforma da administração da justiça, apontam para dois aspectos: o primeiro levaria a uma transformação específica no sistema judicial; o segundo, que nos interessa especificamente neste trabalho de investigação, levaria a outras possibilidades de prestação jurisdicional, como é o caso da arbitragem. Vejamos:

O segundo tipo de reformas, muito distinto do anterior, caracterizava-se pela elaboração de alternativas ao modelo centralizado formal e profissionalizado, que tem dominado a administração da justiça sobretudo nos últimos 200 anos. Estas alternativas têm constituído o movimento RAL (*ADR – Alternative Dispute Resolution* ou *MAC – Mediation, Arbitrage et Conciliation*), que consistem, em geral, na criação de processos, instâncias e instituições relativamente descentralizadas, informais e desprofissionalizadas, que substituem ou complementam, em áreas determinadas, a administração tradicional da justiça e a tornam, em geral, mais barata, mais rápida e mais acessível. Estes dois grandes tipos de reformas são duas faces da mesma moeda, por isso vêm a ser realizadas simultaneamente e articuladamente, sendo os recursos tecnocráticos concentrados em certas áreas da administração da justiça, enquanto noutras se concentrarão os recursos *alternativos* ou *informalizantes*.¹¹

Com isso, podemos chegar à conclusão de que a discussão e a busca por outros meios de solução de litígios surgem devido às dificuldades e deficiências do sistema de justiça tradicional em dizer “o direito na necessidade que a sociedade busca”, em especial nos tempos modernos, com o predomínio da tecnologia da informação. Destarte, a arbitragem não surgiu para disputar com os tribunais, o que em algum momento até poderá ocorrer, mas tem sua busca fundada na ineficiência da justiça tradicional.

No direito laboral já era latente sua discussão e aplicação, mesmo antes da tomada de consciência acima tratada. Porém, com sua irradiação para outros ramos do direito, é inegável que se fortaleceu a discussão dos meios alternativos de solução de litígios nas relações laborais. Além do mais, no direito laboral, o Estado nunca deteve a totalidade da jurisdição – sempre houve uma certa concorrência, mesmo que insipiente. Nesse sentido, fundamentam João Pedroso e Cristina Cruz que “a instituição judiciária nunca deteve o monopólio da regulação de

¹⁰ REIS, João Carlos Simões dos – **Meios de composição do conflito laboral colectivo**. p. 17.

¹¹ PEDROSO, João; CRUZ, Cristina – **A arbitragem institucional: um novo modelo de administração da justiça**. p. 26.

conflitos. Aí sempre subsistiram modos alternativos de regulação dos conflitos de trabalho, como os ‘organismos disciplinares’ nas empresas e, sobretudo, a mediação e a arbitragem” ¹².

O posicionamento de Cassimiro Ferreira, citado por João Reis, também corrobora este pensamento de “[...] que o domínio das relações laborais é, desde o século XIX, caracterizado pela enorme diversidade de mecanismos não-judiciais de resolução de conflitos.” ¹³.

Tanto a OIT quanto a Comissão das Comunidades Europeias têm incentivado a adoção de meios alternativos de resolução de litígios, inclusive, em muitos casos, entendendo que por buscar vencer o espírito do litígio, acaba por se aproximar bastante do cidadão. O que não deixa de ser relevante, pois, em última análise, a jurisdição é voltada para os jurisdicionados: para todos os integrantes da coletividade.

Neste diapasão está o entendimento que tem demonstrado a Comissão Europeia no chamado “Livro Verde”, que assim justifica: “Em primeiro lugar, foi tomada consciência da renovação registrada na prática pelos ADR, a favor dos cidadãos, cujo acesso à justiça sai melhorado” ¹⁴. Insta consignarmos que o citado livro foi desenvolvido em matérias de direito civil e comercial, porém amplamente aplicado ao direito laboral.

A comissão citada vai mais além quando se refere ao direito laboral e deixa claro de que os Estados-Membros podem adotar medidas de solução de litígios diversas das judiciais, pois:

Os ADR já constituem um elemento chave no tratamento dos conflitos que relevam das relações de trabalho em todos os Estados-Membros. O seu desenvolvimento apoiou-se em procedimentos próprios em que os parceiros sociais (representantes dos empregadores e dos empregados) desempenham um papel de primeiro plano. Os ADR demonstraram a sua utilidade no domínio das relações do trabalho tanto no que se refere aos conflitos colectivos de interesses (sobre a adopção ou a alteração das convenções colectivas que exigem a aproximação de interesses económicos em conflito), como no que se refere aos conflitos no que diz respeito a direitos (sobre a interpretação e a aplicação das disposições contratuais ou regulamentares). A maior parte dos ADR no domínio das relações do trabalho relevam da responsabilidade dos parceiros sociais. Porém, em caso de fracasso, estes podem recorrer a estruturas de ADR propostas pelos poderes públicos. Os procedimentos seguidos variam consoante o Estado-Membro, mas a sua utilização é geralmente voluntária tanto no que diz respeito à decisão de recorrer aos ADR como no que diz respeito à aceitação do seu resultado.¹⁵

¹² PEDROSO, João; CRUZ, Cristina – **A arbitragem institucional: um novo modelo de administração da justiça**. p. 65/66.

¹³ FERREIRA, António Manuel Carvalho de Cassimiro *apud* REIS, João Carlos Simões dos – **Meios de composição do conflito laboral colectivo**. p. 18.

¹⁴ COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS – **Livro verde sobre os modos alternativos de resolução de litígios em matéria civil e comercial**. p. 5.

¹⁵ *Idem* – **Op. Cit.** p. 24.

Com isso, verifica-se que o legislador em Portugal ou nos demais países da União Europeia está buscando incentivar a adoção de meios alternativos de solução de conflitos para além da cultura do litígio. Ou seja, tenta reduzir a judicialização dos conflitos de natureza social. Para João Reis¹⁶ e Moura Vicente¹⁷ o Código do Trabalho de 2003 afinou essa tendência.

A tendência de se incentivar a busca pela arbitragem em matéria laboral em Portugal se dá também pelo grande número de processos laborais que tramitam nos tribunais estaduais, o que acaba por demonstrar que os demais meios de resolução de litígios ainda não ocupam espaço como em outras áreas do Direito. Corroborando a isso, ao fazermos uma consulta aos números da Justiça correspondentes ao ano de 2018, verificamos que chegou aos tribunais a quantidade de 52.150¹⁸ processos laborais. Tratando-se dos números absolutos da população do país, esse é um grande número, o que demonstra por si só que a busca pela arbitragem nessa matéria ainda é tímida.

Sabemos que em Portugal, especificamente na área laboral, a arbitragem em matéria de direito individual ainda tem sua aplicabilidade questionada. Apenas no direito coletivo não há dúvida quanto à sua legalidade, inclusive, contém na lei as modalidades de arbitragem necessárias e obrigatórias. Em algum tempo, isso deve também se estender para o direito individual.

De qualquer forma, a evolução do direito e da sociedade como um todo, associada às novas modalidades de contratação coletiva, devem aperfeiçoar e aumentar exponencialmente a busca pela arbitragem laboral.

1.1.1 Conceito

Diversos professores apresentam definições acerca de arbitragem. Para tanto, transcrevemos os conceitos apresentados pelos juristas Mariana França Gouveia e António Menezes Cordeiro: “A arbitragem pode ser definida como um modo de resolução jurisdicional de conflitos em que a decisão, com base na vontade das partes, é confiada a terceiros”¹⁹.

¹⁶ REIS, João Carlos Simões dos – **Meios de composição do conflito laboral colectivo**. p. 20.

¹⁷ VICENTE, Moura Dário – **Arbitragem de conflitos colectivos de trabalho**. p. 249-250.

¹⁸ DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE ESTATÍSTICAS DA JUSTIÇA E INFORMÁTICA – **Os Números da Justiça** [Em linha]. (2019), p. 21.

¹⁹ GOUVEIA, Mariana França – **Curso de Resolução Alternativa de Litígios**. p. 119.

“Arbitragem é a situação jurídica decorrente da remissão, pelas partes, da composição de um litígio para decisão de terceiros” ²⁰.

A arbitragem não se confunde com conciliação e mediação, pois nessas duas modalidades de solução de litígios as decisões são negociadas. Ou seja, consolida-se na solução autônoma, ao passo que a arbitragem é um terceiro (árbitro) que decide. Estamos, portanto, diante de um meio heterônomo de solução de litígios.

1.1.2 Antecedentes históricos

A arbitragem indiscutivelmente já ultrapassou alguns milênios desde o seu surgimento. Sabemos que esteve no direito grego e romano da Antiguidade. Nesse sentido está o magistério de António Menezes Cordeiro, que fundamenta:

A arbitragem terá sido praticada desde que a humanidade logrou atingir a inteligência, com um mínimo de diferenciação funcional. Quando duas pessoas não estivessem de acordo relativamente à atribuição de certo bem ou à adoção de determinada postura e não pretendessem resolver o assunto com recurso à força bruta, a solução natural é simples: combinavam pedir a uma terceira pessoa, em que ambos confiassem, o decidir do diferendo. As vantagens, para todos, eram evidentes.²¹

Com isso, é seguro afirmarmos que a arbitragem não é uma criação jurídica do mundo moderno e/ou pós-moderno. Ao contrário, sabemos que sua utilização já era uma realidade muito antes de Cristo. O que se deu foi o seu aperfeiçoamento nos tempos modernos, ao passo que mais de 80% dos contratos firmados no direito internacional têm cláusulas de resilição por arbitragem – sem falarmos no desporto, que é quase sua totalidade.

Entre os hebreus, conseguimos identificar claramente a figura da arbitragem como meio de solução de litígio. Basta verificarmos no texto da Bíblia a leitura do capítulo 31 de Gênesis para identificarmos que Jacó e Labão elegeram árbitros para solução do conflito existente entre eles. Os árbitros foram seus próprios parentes. Vamos à passagem:

Gênesis – Capítulo 31:36-37 – 36. E Jacó irou-se e contendeu com Labão. E Jacó respondeu e disse a Labão: Qual é a minha transgressão? Qual é o meu pecado, que tão furiosamente me tens perseguido? 37. Enquanto buscaste em todas as minhas

²⁰ CORDEIRO, António Menezes – **Tratado da Arbitragem**. p. 16.

²¹ *Idem* – **Op. Cit.** p. 20.

coisas, o que achaste de todas as coisas da tua casa? Põe-no aqui diante de meus irmãos e teus irmãos, para que eles possam julgar entre nós dois.²²

Com isso, sabemos que não é surpresa o avanço da arbitragem nos mais variados ramos do Direito na solução de litígios, seja em Portugal, na Europa e no resto do mundo. Essa modalidade conseguiu sobreviver há alguns milênios, desde o seu surgimento, e se mantém atualíssima para os tempos que estamos a viver.

1.1.3 Aspectos jurídicos da arbitragem

No direito português é ampla a discussão sobre a natureza jurídica da arbitragem, por isso, estamos longe de um consenso entre os principais autores. As principais teses apresentadas discutem a sua natureza jurídica como contratual, jurisdicional e mista. Não temos a pretensão de trazer uma discussão diversa das tratadas nessas correntes doutrinárias, tendo em vista que esta não é a pretensão da dissertação. Resumidamente, faremos referências às principais.

A professora Mariana França Gouveia, citando Luís de Lima Pinheiro, apresenta uma distinção entre as teorias da natureza jurídica da arbitragem:

Para a teoria contratual, na sua formulação mais radical, a decisão arbitral é um contrato celebrado pelos árbitros como mandatários das partes. Para esta tese, só a homologação judicial permite que a decisão arbitral seja uma verdadeira sentença. Já a tese jurisdicional entende que as decisões arbitrais são atos jurisdicionais, sendo os árbitros juizes e não mandatários das partes. Por último, a concepção mista defende que a arbitragem voluntária está a meio caminho entre o julgamento da autoridade judicial e o contrato livremente consentido pelas partes – o árbitro julga, mas não exerce as funções públicas de um juiz.²³

Da análise do texto citado podemos extrair que os dissensos entre as teses que discutem a natureza jurídica da arbitragem têm como discussão central a sua natureza jurisdicional, ao passo que a contratual se esforça em demonstrar que a natureza é contratual apenas, pois, entre outros fatores, é decorrente de contrato firmado entre as partes. A jurisdicional, por sua vez, em sentido inverso, reivindica a natureza jurisdicional. Já a mista sobrevive entre as duas anteriores, alegando que por um lado é contratual e por outro é jurisdicional.

Existe também outra corrente chamada de autonomista, um pouco mais recente, que se difere das acima apresentadas. Nesse sentido, vejamos o magistério de Manuel Pereira

²² **Bíblia Sagrada**, BKJ 1611. p. 21.

²³ GOUVEIA, Mariana França – **Curso de Resolução Alternativa de Litígios**. p. 119.

Barrocas, que diz: “[...] a tese autonomista pretende, mais recentemente, colocar acento tónico no carácter independente da arbitragem relativamente ao Estado, sobretudo da arbitragem comercial internacional”²⁴.

Na verdade, esta tese busca demonstrar a independência da arbitragem, o que por si só já difere da jurisdicional, pois essa última é totalmente vinculada ao Estado. Contudo, com a adoção da tese autonomista que busca apresentar essa independência absoluta, temos alguns problemas quanto à sua efetividade. Vejamos o que diz o professor Manuel Pereira Barrocas:

Por mais autónoma que a arbitragem, daquele modo concebida, seja, carecerá sempre de alguns elementos da tese contratualista, por um lado, e da tese jurisdicionalista e, bem assim, de elementos próprios do direito público para explicar, segundo a lei do lugar da sede da arbitragem, por que é coerciva a sentença arbitral.²⁵

Ainda quanto aos argumentos e fundamentos da natureza contratual e jurisdicionalista, temos os ensinamentos de João Reis²⁶, que nos levam ao entendimento de que uma distinção clara das correntes contratualistas e jurisdicionalistas se dá pelo poder que é assegurado aos árbitros, pois a primeira é decorrente da vontade das partes, mesmo tendo a decisão contornos jurisdicionais. Corroborando esse entendimento, o autor traz os ensinamentos do escritor francês Jean Robert, que assevera que o “[...] o aspecto voluntário da arbitragem dá-lhe [...] um carácter essencialmente contratualistas”²⁷.

Aqui nos parece bem delineada a natureza jurídica da arbitragem como contratual, especialmente por ser decorrente da vontade das partes que decidem submeter a questão a um terceiro que solucionará o litígio, o que indiscutivelmente é decorrente do contrato. Por isso, negar o carácter contratual da arbitragem não parece ser o caminho mais indicado. Quanto à sua dimensão de atividade jurisdicional, parece-nos que também não tem o condão de lhe retirar a natureza contratual, pois, conforme delineado por João Reis, a questão se volta pelo poder conferido aos árbitros e isso é feito pelas partes. Por outro lado, os que sustentam a corrente jurisdicionalista fundamentam que o árbitro deverá necessariamente resolver o conflito por se encontrar investido de poder decorrente de uma atividade jurisdicional.

Deste modo, é importante trazer à reflexão que mesmo estando o árbitro no exercício de uma atividade típica do Estado, ou seja, de jurisdição à sua legitimidade, deu-se isso por vontade das partes que o elegeram, outorgando-lhe poderes. Essa participação das partes se encontra

²⁴ BARROCAS, Manuel Pereira – **Manual de Arbitragem**. p. 47.

²⁵ *Idem* – **Ibidem**.

²⁶ REIS, João Carlos Simões dos – **Meios de composição do conflito laboral colectivo**. p. 384.

²⁷ ROBERT, Jean *apud* REIS, João Carlos Simões dos – **Op. Cit.** p. 384.

presente em todos os casos de arbitragem, até mesmo na arbitragem obrigatória e para assegurar serviços mínimos, o que veremos mais adiante. Nesses casos, mesmo já existindo tribunais arbitrais constituídos e sendo obrigatória a sua admissibilidade para solucionar determinados conflitos, mesmo assim, não retira a autonomia das partes, que inclusive escolherão os árbitros, além de estabelecerem determinadas regras para o processo arbitral como um todo.

Dário Moura Vicente posiciona a arbitragem como “[...] uma forma de administração da justiça pelos particulares”²⁸. Segundo João Reis²⁹, esse entendimento expendido acima é perfilhado por autores como Fazzalari³⁰, Guasp Delgado³¹ e Isabel Oliveira³².

De qualquer forma, podemos verificar na doutrina que ambas as correntes são muito bem fundamentadas, e que quanto mais nos aprofundamos nas teses de cada uma delas, mais começamos a enxergar fundamentos coerentes. Em muitos momentos, ficamos na dúvida sobre qual será efetivamente a natureza jurídica da arbitragem: contratual, jurisdicionalista ou mista.

1.2 Processo arbitral laboral

Inicialmente, esclarecemos que em Portugal a arbitragem se encontra devidamente regulamentada na legislação, a qual podemos dividir em duas áreas: (1) a arbitragem voluntária, conforme a Lei n.º 63/2011, de 14 de dezembro, que é aplicada ao processo civil de maneira geral, e (2) a arbitragem laboral disposta no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 18 de fevereiro, e regulamentada no Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

A Lei da Arbitragem Voluntária (LAV) é aplicada no processo civil comum e laboral na condição de norma supletiva. Trata da arbitragem de forma geral, trazendo regras e princípios que podem ser utilizados em qualquer outro ramo do direito, ou seja, dita normas gerais. Já a Lei da Arbitragem Laboral (LAL) é específica para relações de trabalho e tem seu escopo no contrato de trabalho. Aqui temos algumas particularidades que mais adiante aprofundaremos melhor, que é a arbitragem obrigatória voltada a compor litígios decorrentes de celebração de convenção coletiva, assim como para garantir os serviços mínimos quando da interrupção por movimentos grevistas em serviços essenciais. Vejamos: sabemos que a arbitragem, em regra geral, surge de forma voluntária, haja vista que é indispensável a

²⁸ VICENTE, Moura Dário – **Da arbitragem comercial internacional**. p. 28.

²⁹ REIS, João Carlos Simões dos - **Meios de composição do conflito laboral colectivo**. p. 385.

³⁰ *Idem – Ibidem.*

³¹ *Idem – Ibidem.*

³² *Idem – Ibidem.*

aquiescência das partes para submeterem a solução do litígio a um árbitro. Porém, contrariamente a essa premissa, temos no direito português a arbitragem nessas modalidades citadas, o que não é comum em outros países.

No Estado português há anos que se busca dar autonomia às partes para solucionar os conflitos na área laboral, desde que sejam conflitos coletivos. A literatura é farta nesse sentido e não ocorre na perspectiva do direito individual que ainda exista grande resistência, algo que veremos em item próprio.

Para isso, fazendo uma passagem rápida pela legislação laboral que passou a introduzir a arbitragem para solução de litígios no ordenamento português, temos: antes do Código do Trabalho, seja o atual e/ou o de 2003, tínhamos em Portugal o Decreto-Lei n.º 49.212, de 28 de agosto de 1969, que introduziu a arbitragem no ordenamento jurídico como meio de solução de litígios coletivos. Porém, só com a retomada da democracia, a arbitragem voltou a ser tratada de forma ampla e devidamente regulamentada.

João Pedroso e Cristina Cruz³³ fazem referência ainda aos decretos DL 164-A/76, de 28 de fevereiro; DL 887/76, de 29 de dezembro; DL 519-C1/79, de 29 de dezembro, esse com grande relevância para a área laboral, pois tratou dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Depois, tivemos a LAV de 1983 e a atual de n.º 63/2011, de 14 de dezembro.

O processo arbitral laboral de acordo com o que prescreve o artigo 11.º, do Decreto-Lei n.º 259/2009³⁴, de 25 de setembro, aponta que o processo arbitral inicia com a constituição do tribunal, cabendo os trabalhos começar 48 horas depois de sua promulgação.

É crível esclarecermos que justamente para assegurar a segurança e lisura do processo arbitral, assim como para dar cumprimento a diversos comandos constitucionais observados a todos cidadãos em processos de qualquer natureza, alguns princípios informadores são garantidos no processo arbitral. Dentre eles, podemos apontar a boa-fé, o contraditório, a igualdade de partes, o livre convencimento e imparcialidade do árbitro, a autonomia da vontade e os bons costumes.

O artigo 30.º da LAV³⁵ traz alguns princípios fundamentais de observância obrigatória no processo arbitral, que são a citação do demandado e a igualdade de partes, assegurados o amplo direito de defesa e o contraditório.

³³ PEDROSO, João; CRUZ, Cristina – **A arbitragem institucional: um novo modelo de administração da justiça**. p. 178.

³⁴ Lei da Arbitragem Impositiva (LAI) na área laboral.

³⁵ LEI n.º 63/2011, de 14 de dezembro – Regulamenta a arbitragem voluntária em Portugal (LAV). p. 5276/5289.

É de obrigatória atenção outros princípios específicos ao direito laboral previstos no Código do Trabalho e no Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

1.2.1. Voluntário

O processo arbitral voluntário, também chamado de arbitragem voluntária, é decorrente da autonomia da vontade. Na esfera privada, as partes buscam uma solução heterônoma para a solução do litígio que não seja recorrer aos tribunais estatais, e por livre decisão submetem a controvérsia a um árbitro que decidirá a questão e vinculará os litigantes.

O exercício da autonomia da vontade das partes que escolhem a arbitragem para a solução do litígio poderá ocorrer antes mesmo do conflito. Ou seja, previamente, quando firmam o contrato é o que se chama de convenção de arbitragem, que é fundamental para assegurar a atuação e decisão do árbitro, pois, ao contrário, poderá levar a decisão arbitral à nulidade.

O magistério de Manuel Pereira Barrocas fundamenta:

É o alicerce da arbitragem voluntária. Sem convenção de arbitragem não é possível constituir um tribunal arbitral. E sem tribunal arbitral não existe arbitragem voluntária, nem sentença arbitral. Qualquer estrutura que se organize ou processo que se inicie em vista da pretensa resolução de um litígio sem que exista uma convenção de arbitragem que os legitime são juridicamente inexistentes.³⁶

A arbitragem voluntária, segundo parte significativa da doutrina, é a autêntica e verdadeira arbitragem. Indiscutivelmente, encontra-se fundada na vontade das partes, sendo a faculdade dos interessados em compor acordo no sentido de buscar a arbitragem. Com isso, não teria qualquer intervenção do Estado.

A Lei n.º 63/2011, de 14 de dezembro, regulamenta a arbitragem voluntária. Traz em seu bojo um conjunto de regras e princípios para implementação da arbitragem no Estado português. O artigo 30.º da mencionada lei elenca alguns princípios indispensáveis a essa modalidade de resolução de litígios, como do contraditório, igualdade das partes, notificação do demandado para contrapor a demanda etc.

No tribunal arbitral, diferentemente do que ocorre no processo perante os tribunais – em que os atos são todos fixados na lei, não podendo as partes comporem em sentido diverso –, as partes podem ajustar e fixar determinadas condições em que o processo se realizará. Ao

³⁶ BARROCAS, Manuel Pereira – **Manual de Arbitragem**. p. 38.

enfrentar a matéria, a professora Mariana França Gouveia afirma que no processo arbitral as partes têm liberdades para estabelecerem as condições do processo. O limite, neste caso, são os princípios fundamentais tratados na lei supra. Vejamos:

A pouca latitude dos temas tratados na LAV justifica-se na medida em que as regras processuais são escolhidas pelas partes ou pelos árbitros, tendo como limite exclusivo os princípios fundamentais do processo justo. A única baliza ao poder de conformação processual das partes são os princípios processuais constantes do artigo 30º LAV.³⁷

Esses princípios estão na Lei da Arbitragem Voluntária com ampla repercussão em todo o processo arbitral, como o do contraditório. A professora Mariana França Gouveia vai além e diz que “[...] a arbitragem mantém aqui em pleno a sua natureza privada, contratual. As regras processuais são, portanto, aquelas que as partes entendam ser adequadas ao julgamento do seu caso”³⁸.

Porém, é necessário ponderarmos que as partes não detêm liberdade absoluta para acordarem todas as regras do processo arbitral, que tem limites como é comum em toda e qualquer norma de direito. A autora citada aponta como limites as regras do processo equitativo. Contudo, mesmo diante de alguns limites impostos ao processo arbitral, é indiscutível que as partes tenham uma ampla autonomia de discutir as regras do procedimento – o que é totalmente distinto do processo comum, onde as regras postas em abstrato pelo legislador ordinário são de ordem pública.

A legislação laboral portuguesa pouco traz sobre a modalidade de arbitragem voluntária. Contudo, a doutrina que acaba bem sedimentando o entendimento e alargando os seus conceitos, especialmente da interpretação do artigo 506.º do CT, acaba por enfrentar a matéria, e muitos entendem que é tranquilamente aplicada na área laboral. A discussão que demanda mais esclarecimentos se dá quando os direitos submetidos à arbitragem são iminentemente individuais, o que veremos mais adiante.

Nessa métrica, o CT disciplina a arbitragem laboral voluntária nos artigos 506.º e 507.º, respectivamente, onde apresenta regulamentação mínima, pois de uma leitura rápida de tais dispositivos pouco podemos extrair, o que deixa um grande desafio para a doutrina. O primeiro artigo fala das condições em que se dará a arbitragem voluntária, nomeadamente para resolver questões de interpretação, integrações, celebração ou revisão de uma convenção coletiva. Ao

³⁷ GOUVEIA, Mariana França – **Curso de Resolução Alternativa de Litígios**. p. 233.

³⁸ *Idem* – ***Ibidem***.

passo que o segundo estabelece algumas poucas condições de funcionamento da arbitragem voluntária.

Com isso, grande debate é travado quanto ao alcance da arbitragem voluntária em direito laboral, assim como da sua natureza jurídica, dos efeitos produzidos pela decisão arbitral, ser de convenção coletiva, ser de sentença judicial, ainda quanto o objeto da arbitragem voluntária, arbitragem contratual, arbitragem jurisdicional etc.

O n.º 3, do artigo 505.º do CT – que estabelece algumas poucas condições comuns aplicadas a todas as modalidades de arbitragem laboral – assegura que a decisão arbitral produz os efeitos da convenção coletiva. É claro que nesse caso não se aplicam as decisões arbitrais que garantem os serviços mínimos, o que será analisado quando tratarmos propriamente desse assunto.

Outro aspecto importante que o CT estabeleceu para ajudar a doutrina a firmar um entendimento da natureza jurídica da arbitragem, bem como do seu regular funcionamento, foi a previsão contida do n.º 4 do artigo acima, que manda aplicar o regime geral da LAV como fonte subsidiária da arbitragem voluntária, diploma legal que quase esgota a matéria no que tange à arbitragem voluntária.

Para além do Código do Trabalho temos o Decreto-Lei n.º 259/2019, de 25 de setembro, que de forma ampla regulamentou a arbitragem laboral como necessária, obrigatória e como garantia dos serviços mínimos. Aqui encontramos particularidades e especificidades que se diferenciam significativamente da arbitragem no processo civil.

Nesse sentido, o magistério de João Reis afirma: “[...] a arbitragem laboral tem particularidades que a distinguem da arbitragem civil e comercial, justificando, por isso, uma investigação autónoma a empreender pelos juslaboristas” ³⁹.

De fato, a arbitragem laboral, assim como a própria Justiça do Trabalho, tende a ser especializada e distinta dos demais ramos do direito pelo princípio da proteção, o qual se faz necessário para equilibrar a posição das partes, pois a desigualdade de armas é patente. Justamente por isso, inúmeras normas aplicadas ao contrato de trabalho são indisponíveis, não podendo ser transacionadas diretamente por ambas.

Quanto à arbitragem laboral voluntária, especialmente no que se refere ao seu alcance, como acima já demonstrado, o CT trata da matéria brevemente nos artigos 506.º e 507.º, respectivamente. Da leitura cuidadosa do artigo 506.º, por exemplo, é possível verificarmos que a sua primeira parte tem uma dimensão abrangente quando afirma “[...] as partes podem acordar

³⁹ REIS, João Carlos Simões dos – **Meios de composição do conflito laboral colectivo**. p. 5.

em submeter a arbitragem às questões laborais resultantes, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão de convenção colectiva”. Isso nos remete a uma interpretação de que as partes podem voluntariamente levar a arbitragem a questões que não necessariamente sejam contenciosas. Isso é comum na LAV, que estabelece no seu artigo 1º, n.º 4, onde as partes podem acordar em submeter à arbitragem questões que não sejam contenciosas.

Verifica-se que foi essa a ideia do legislador laboral, até mesmo porque antes do CT de 2003, a legislação laboral, ao se referir à arbitragem em direito do trabalho, usava a menção “conflitos coletivos de trabalho”, no sentido de demonstrar seu carácter contencioso. Porém, a nova legislação laboral que deu origem ao artigo 506.º mudou essa redação, tratando como “questões laborais”.

Nesse sentido, o magistério João Reis, entre outros aspectos, fundamenta que:

[...] em relação ao objecto da arbitragem voluntária deixou de mencionar conflitos colectivos de trabalho para passar a referir “questões laborais” (art. 506º) [...] com esta alteração o legislador tenha querido estender o objecto da arbitragem a matérias laborais não contenciosas.⁴⁰

1.2.2 Obrigatório

Muito embora a arbitragem tenha surgido sempre como uma forma de solução de litígios de natureza voluntária – ou seja, a sua escolha caberá às partes – no direito laboral português temos uma modalidade de arbitragem que é obrigatória.

E justamente por ser a arbitragem em sua gênese uma modalidade de resolução de conflitos propriamente voluntária, a modalidade que passamos a tratar traz muita discussão e embate da doutrina, pois muitos afirmam que não se trata de arbitragem. Mesmo quando a lei as equipara, isso não é suficiente para tornar qualquer modalidade arbitral diferente da voluntária como uma verdadeira arbitragem.

É claro que essa discussão levará a diversas conclusões que poderão fundamentar essa ou aquela corrente. Porém, uma coisa é fato: a arbitragem obrigatória tem funcionado com bastante eficiência no Estado português. É importante passarmos por algumas dessas doutrinas que entendem de forma diversa da adotada no CT, que trata como arbitragem as modalidades: voluntária, obrigatória, necessária e para garantir serviços mínimos, consoante dos artigos 505.º a 513.º do diploma legal supra.

⁴⁰ REIS, João Carlos Simões dos - **Meios de composição do conflito laboral colectivo**. p. 435.

A doutrina italiana, em grande parte, fundamenta que as outras modalidades de arbitragem como a obrigatória, que estamos a tratar, não são precisamente arbitragem, justamente por se distanciarem do exercício da autonomia plena da vontade, pois sua instituição não foi por livre decisão das partes.

Neste diapasão, entre outros juristas, podemos citar Garcia e Odorisio, ambos citados por João Reis⁴¹, que sustentam que uma arbitragem diversa da voluntária não seria arbitragem.

Grandes juristas do direito português também seguem essa linha de entendimento do direito italiano, que não admite a arbitragem na modalidade obrigatória. Entre eles podemos apontar Manuel Pereira Barrocas e Pedro Romano Martinez, que se posicionam contra a arbitragem obrigatória e necessária.

Manuel Pereira Barrocas fundamenta: “A arbitragem constitui um modo de resolução de litígios entre duas ou mais partes, efetuada por uma ou mais pessoas que detêm poderes para esse efeito e reconhecidos por lei, mas atribuídos por convenção das partes”⁴².

No mesmo sentido leciona Pedro Romano Martinez, para quem a “[...] arbitragem obrigatória deturpa a tradicional noção de arbitragem, como forma de resolução de conflitos, onde se pressupõe voluntariedade – razão pela qual, como se referiu, se questiona da sua natureza de arbitragem”⁴³. O autor ainda sustenta que essa modalidade, por ser imposta pelo Estado e não sair da plena vontade das partes, acaba por descaracterizar a arbitragem.

Manuel Pereira Barrocas vai mais além ao apresentar um conceito para arbitragem, deixando explicitado que, no seu entendimento, uma arbitragem que não seja a voluntária não é arbitragem, mesmo que tenha a denominação. Chega inclusive a afirmar que também a necessária estaria excluída do conceito por ele apresentado. Fundamenta o professor que este “[...] conceito de arbitragem é o que se coaduna com a noção de arbitragem voluntária, deixando de fora outras modalidades que comumente se denominam igualmente de arbitragem, mas que não constituem verdadeiramente arbitragem. É o caso de arbitragem necessária”⁴⁴.

Em suma, para esses autores, a arbitragem se resume àquela decorrente exclusivamente da vontade das partes: a voluntária.

Por outro lado, temos vários outros autores que sustentam que as modalidades de arbitragem necessária e obrigatória continuam sendo arbitragens. Essas outras espécies, por

⁴¹ REIS, João Carlos Simões dos – **Meios de composição do conflito laboral colectivo**. p. 395.

⁴² BARROCAS, Manuel Pereira – **Manual de Arbitragem**. p. 33.

⁴³ MARTINEZ, Pedro Romano – **Resolução de Conflitos Laborais por Arbitragem**. p. 306.

⁴⁴ BARROCAS, Manuel Pereira – *Op. Cit.* p. 34.

terem alguma diferença de nomenclatura e do objeto não perdem a sua natureza arbitral, o que no nosso entendimento é um pensamento coerente.

Entre os autores que sustentam que a arbitragem obrigatória e necessária como arbitragem propriamente dita, podemos citar João Reis e Dário Moura Vicente.

Para João Reis, as demais modalidades de arbitrais (obrigatória ou necessária) continuam abarcadas no conceito de arbitragem. O autor admite expressamente: “Inclinamo-nos, neste quadro, para admitir a arbitragem não voluntária, que no nosso ordenamento laboral é denominada de arbitragem obrigatória e arbitragem necessária, e arbitragem de serviços mínimos, como verdadeira arbitragem”⁴⁵.

Dário Moura Vicente⁴⁶ também fundamenta no sentido de que as outras modalidades arbitrais, tanto a necessária quanto a obrigatória, também são arbitragens. Inclusive, afasta a valoração da convenção de arbitragem, que normalmente é dada pelos que entendem que a única arbitragem é a que surge pela vontade exclusiva das partes, o que é feito pela dita convenção.

O Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 18 de fevereiro, que disciplina o processo laboral decorrente das relações de trabalho (entre capital e trabalho), trata da arbitragem com o mesmo objetivo da Lei n.º 63/2011, de 14 de dezembro (LAV)⁴⁷, a resolução de litígios. Ponderando-se as características próprias do direito laboral – que nesse caso temos a figura da arbitragem obrigatória, necessária e sobre serviços mínimos durante a greve em serviços públicos essenciais – o legislador regulamentou a sua aplicação nas relações de trabalho.

A lei define que: (1) cabe ao governo determinar o objeto da arbitragem obrigatória; (2) na arbitragem necessária poderão as partes em acordo definirem o objeto da arbitragem; (3) da decisão arbitral caberá recurso para o tribunal respectivo, consoante regras do Código de Processo Civil; e (4) no caso dos serviços mínimos, a possibilidade de utilização de um tribunal arbitral já constituído.

O código laboral trata da arbitragem obrigatória nos artigos 508.º e 509.º para as situações que envolvam discussão quanto a celebração e revisão de convenção coletiva de trabalho, além de remeter no artigo 513.º a necessidade de regulamentação específica, o que foi realizado através do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

⁴⁵ REIS, João Carlos Simões dos – **Meios de composição do conflito laboral colectivo**. p. 402.

⁴⁶ VICENTE, Dário Moura – **Da Arbitragem Comercial Internacional**. p. 28.

⁴⁷ LEI n.º 63/2011, de 14 de dezembro – Regulamenta a arbitragem voluntária em Portugal (LAV). p. 5276-5289.

Também foi assegurada pelo legislador laboral a arbitragem obrigatória para os serviços mínimos durante a greve, consoante premissas dos artigos 537.º a 543.º do Código do Trabalho, o que será tratado em item próprio mais adiante.

É importante esclarecermos que o legislador estabelece a arbitragem obrigatória para serviços essenciais, cujo seu alcance abarca toda uma coletividade. A solução do litígio deverá ocorrer o quanto antes possível, sob pena de um direito individual se sobrepor ao da coletividade. Por outro lado, o Código do Trabalho, com a imposição da arbitragem obrigatória⁴⁸, tende a evitar o perecimento de direitos com a ocorrência do fenómeno da caducidade de instrumentos coletivos, como acordo e/ou convenção coletiva. Com isso, busca-se de alguma forma incentivar as negociações coletivas estagnadas, porém existe quem enxergue em visão diferente. Vejamos o que diz Abel Mesquita:

Em nossa opinião, esta visão do problema é não só completamente errada como prejudicial ao normal desenvolvimento futuro das relações entre patrões e trabalhadores. Vejamos o porquê. A estagnação da negociação colectiva é um fenómeno muito anterior ao Código do Trabalho e na sua origem estava precisamente a renovação automática e indefinida das convenções por exclusiva vontade dos sindicatos, permitida pela legislação anterior ao Código. Há, obviamente, outras razões para essa estagnação, mas esta é, indiscutivelmente, a principal. Ora, a arbitragem obrigatória acabará por ser, em larga medida, se for instituída, um sucedâneo da vigência perpétua das convenções colectivas e, nessa medida, uma solução favorável à estagnação da negociação colectiva.⁴⁹

Na arbitragem obrigatória, caberá ao governo, através do ministro responsável pela área laboral, determinar o objeto arbitrável consoante prevê o artigo 12.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro. Com a constituição do tribunal, as partes podem acordar de forma diversa. Também o artigo 509.º do Código do Trabalho estabelece as condições de instituição da arbitragem obrigatória.

Por fim, em matéria de Direito Coletivo Laboral, quando se buscam soluções a contento para o litígio, ninguém melhor para isso do que as partes envolvidas diretamente na questão. Em uma primeira análise, isso nos leva sempre a prestigiar as negociações coletivas, contudo, sabemos que nem sempre são possíveis, especialmente no sentido de levar o litígio à arbitragem. Em alguns casos, assim como os tratados em serviços essenciais, a arbitragem é obrigatória com a escolha de um árbitro para decidir o conflito, o qual indiscutivelmente será escolhido entre aqueles com aptidão na matéria e com pleno conhecimento das categorias envolvidas. Não será um desestímulo à negociação coletiva.

⁴⁸ Inicialmente no Código do Trabalho de 2003 e na revisão de 2009.

⁴⁹ MESQUITA, Abel – **A Arbitragem no Direito do Trabalho**. p. 5.

É de se constatar que o Estado português enxergou na arbitragem obrigatória uma ferramenta capaz de incentivar a contratação coletiva e fomentar o mercado de trabalho, que na época de publicação do Contrato de Trabalho vinha em um processo de recessão. Isso pode ser encontrado na exposição de motivos do Código do Trabalho de 2003, contida na proposta de Lei 29/IX⁵⁰ de 15 de novembro de 2002, publicada no Diário da Assembleia da República de 15 de novembro de 2002.

1.2.3 Necessário

O Código do Trabalho, nos seus artigos 510.º e 511.º, possibilita a chamada arbitragem necessária nas relações laborais para dirimir conflitos coletivos. Essa, na verdade, é decorrente da inércia das partes que deixam de renovar normas coletivas após 12 meses de expirada a vigência das convenções pactuadas. Aqui, na verdade, o legislador teve o cuidado de evitar a desregulamentação coletiva para não deixar que determinada categoria fique sem as garantias que devem conter nos contratos coletivos. Tanto é verdade que a própria norma, quando fala do cabimento da arbitragem necessária, refere-se à inexistência de uma outra norma coletiva que possa ser aplicada em pelo menos 50% dos trabalhadores envolvidos.

A arbitragem acima também se dá no sentido preventivo, para evitar a interrupção das atividades profissionais. Assim, encontrando-se a categoria – seja ela qual – despida de normas laborais vigentes que assegurem condições de trabalho e salários, ela ficará propícia a uma insatisfação generalizada que poderá levar à greve.

A opção do legislador acima, no sentido de fixar o percentual de 50% dos trabalhadores desprovidos de norma coletiva para possibilitar a arbitragem necessária, evidencia claramente a opção do Código do Trabalho pela categoria preponderante, ou seja, daqueles profissionais em maior número na empresa.

Paula Quintas e Hélder Quintas trazem comentários aos artigos supra, enfatizando que é faculdade de qualquer das partes requerer a arbitragem necessária, após a caducidade da norma coletiva. Vejamos:

Neste artigo, prevê-se a instituição de arbitragem necessária, a determinar no caso de, após a caducidade de uma ou mais convenções coletivas aplicáveis a uma empresa, grupo de empresas ou setor de atividade, não ser celebrada nova convenção nos 12 meses subsequentes e não haver outra convenção aplicável a pelo menos 50% dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou setor de atividade. 1. A

⁵⁰ PROPOSTA de Lei nº 29/IX – Aprova o Código do Trabalho. p. 1292-1402.

arbitragem necessária instituída nessa secção pode ser requerida por qualquer das partes nos 12 meses seguintes ao decurso do prazo de 12 meses após a caducidade da convenção (cfr., conjugadamente, o n.º 1 e o art. 510º).⁵¹

Com isso, e com base na leitura dos artigos acima, podemos extrair que para a admissibilidade da arbitragem necessária, entendida como aquela provocada por uma das partes interessadas, não basta apenas que uma convenção coletiva tenha ultrapassado seu prazo de vigência. Veja que o Código do Trabalho estabelece ao menos três condições específicas, quais sejam: (1) caducidade da convenção coletiva; (2) falta de nova celebração no prazo de 12 meses após o término da vigência da norma; e (3) falta de outra norma coletiva aplicada a um percentual de ao menos 50% (cinquenta por cento) dos trabalhadores abrangidos.

Preenchidos os requisitos acima, as partes se legitimam a requererem a arbitragem necessária que será regulada pelas determinações dos artigos 511.º, 512.º e seguintes do Código do Trabalho.

Por outro lado, como a arbitragem necessária não é rigorosamente decorrente de acordo de vontade voluntária das partes, haja vista que necessariamente deve preencher requisitos essenciais de admissibilidade e ser solucionada por um tribunal arbitral por imposição legal, alguns doutrinadores entendem que não se trata de arbitragem. Vejamos o que diz Manuel Pereira Barrocas: “Ao contrário de outros autores, entendemos que a natureza jurídica da arbitragem necessária – isto é, imposta por lei como o único meio contencioso suscetível de ser usado – não corresponde à que é a própria de uma verdadeira arbitragem”⁵².

Na arbitragem laboral necessária é importante termos o entendimento de que após o preenchimento das condições que fundamentam a atuação do tribunal caberá ao ministro da área laboral decidir se é o caso de instauração arbitral.

1.2.4 Serviços mínimos

Os serviços mínimos são também chamados de essenciais e, por isso, indispensáveis para a vida em sociedade. Quando da sua interrupção, os danos coletivos são incomensuráveis. Justamente por isso o legislador constitucional e laboral condiciona que, no caso de interrupção dessas atividades, as partes obrigatoriamente devem assegurar o funcionamento de um percentual dos serviços denominados de “mínimos”.

⁵¹ QUINTAS, Paula; QUINTAS, Helder – **Código do Trabalho**. p. 1162.

⁵² BARROCAS, Manuel Pereira – **Manual de Arbitragem**. p. 90.

A legislação portuguesa assegura a continuidade dos serviços indispensáveis à população usuária mesmo no caso de movimentos grevistas, ainda que a greve seja um direito dos trabalhadores reconhecido mundialmente, o que não é diferente em Portugal. Contudo, esse direito não é absoluto, e assim sendo, no caso dos serviços ditos essenciais, a legislação laboral veta a sua total descontinuidade, fazendo com que no caso de paralisação das atividades se estabeleça um percentual mínimo para amortizar os impactos aos usuários.

Nesse sentido fundamenta o artigo 537.^o ⁵³ do Código do Trabalho português, que elege nove setores econômicos como de serviços inadiáveis à população: correios e telecomunicações; serviços médicos, hospitalares e medicamentosos; salubridade pública, incluindo a realização de funerais; serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis; abastecimento de águas; bombeiros; serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado; transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho de ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e gêneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respectivas cargas e descargas; transporte e segurança de valores monetários.

O legislador laboral e constitucional assegurou o exercício do direito de greve, devendo ele se compatibilizar com a efetividade dos serviços mínimos. Mesmo antes do Código do Trabalho, seja o atual ou o de 2003, a Lei de Greve n.º 65/77, de 26 de agosto, já garantia os serviços mínimos no caso de paralisação de atividades em serviços essenciais, justamente para não deixar a população desassistida.

Na época da promulgação da lei, a quantidade de serviços que impunham a obrigatoriedade da continuidade do trabalho durante a greve era reduzida. Com o passar dos

⁵³ “Artigo 537º: Obrigação de prestação de serviços durante a greve 1 - Em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a associação sindical que declare a greve, ou a comissão de greve no caso referido no nº 2 do artigo 531º, e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades. 2 - Considera-se, nomeadamente, empresa ou estabelecimento que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis o que se integra em algum dos seguintes setores: a) Correios e telecomunicações; b) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos; c) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais; d) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis; e) Abastecimento de águas; f) Bombeiros; g) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado; h) Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho de ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e gêneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respectivas cargas e descargas; i) Transporte e segurança de valores monetários. 3 - A associação sindical que declare a greve, ou a comissão de greve no caso referido no nº 2 do artigo 531º, e os trabalhadores aderentes devem prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações. 4 - Os trabalhadores afetos à prestação de serviços referidos nos números anteriores mantêm-se, na estrita medida necessária a essa prestação, sob a autoridade e direção do empregador, tendo nomeadamente direito a retribuição.”

anos foi se ampliando, e atualmente temos diversas categorias econômicas enquadradas como serviços inadiáveis à população, conforme relação expressa do artigo 537º do Código do Trabalho.

Vale esclarecermos que essa relação não é taxativa, ou seja, outras atividades que não constem do artigo supra também podem ter que assegurar os serviços mínimos em caso de paralisação. O ponto central no enquadramento de tais serviços se dá justamente se ficar patente que são inadiáveis à população usuária, e que sua interrupção total trará danos vitais. Nesse sentido, leciona Pedro Romano Martinez: “[...] não sendo a indicação taxativa, leva a que se possa admitir a existência de outros sectores, não indicados no elenco do art. 537º, n.º 2, do CT, relativamente aos quais seja justificável o estabelecimento de serviços mínimos.”⁵⁴.

Da obrigatoriedade em assegurar os serviços mínimos, em primeira análise caberá aos trabalhadores aderentes e às agremiações que fizerem a convocação do movimento paredista garantir os serviços mínimos. Se não garantidos, a greve será declarada abusiva e haverá responsabilização pelos danos decorrentes, o que mais à frente trataremos em capítulo próprio.

Outro aspecto é a requisição civil para assegurar os serviços mínimos que se encontram na legislação, tendo a doutrina e a jurisprudência discutidas a sua aplicabilidade atualmente, com o amadurecimento das agremiações profissionais e patronais, além da significativa evolução das relações entre capital e trabalho. Porém, recentemente, a requisição civil foi objeto de grande discussão em Portugal com a greve dos enfermeiros, onde o governo fez aprovar a requisição civil de trabalhadores, o que por um lado atende aos anseios da população dos serviços inadiáveis de saúde, por outro lado traz prejuízos considerados para o exercício do direito de greve.

Ainda quanto aos serviços mínimos, deve ser destacada a importância da Procuradoria-Geral da República (PGR) no sentido de buscar estabelecer o conceito e abrangência dos serviços mínimos, uma vez que a legislação acima não consegue esgotar o assunto. Entre os diversos pareceres da PGR, podemos citar os de números 35/2018⁵⁵ e 6/2019⁵⁶, além dos mais antigos, de números 00052/1992 e 00032/1999⁵⁷, cujos pareceres não medem esforços para disciplinar o exercício dos serviços mínimos sem com isso inviabilizar o exercício do direito constitucional de greve.

⁵⁴ MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. p. 1261.

⁵⁵ Tratado no item próprio de requisição civil.

⁵⁶ *Idem* – **Ibidem**.

⁵⁷ Pareceres que podem ser consultados no sítio da Procuradoria-Geral da República, disponíveis em: <http://www.ministeriopublico.pt/pareceres-pgr>

Indiscutivelmente as expressões legais – denominadas de serviços mínimos indispensáveis e necessidades impreteríveis – são um tanto quanto abertas. Nesse sentido, fundamenta António Monteiro Fernandes:

Em termos gerais, o critério de determinação das prestações em causa – a começar pela existência, ou não, de uma obrigação de as realizar – joga com dois elementos fulcrais, ambos reflectidos em conceitos indeterminados: a noção de *necessidades sociais impreteríveis* e a de *serviços mínimos indispensáveis*, sendo esta última logicamente dependente da primeira.⁵⁸

Com isso, a PGR busca aclarar os serviços mínimos no tocante a seu alcance e exercício, e faz isso através de pareceres.

Vale destacarmos que a requisição civil se destina a assegurar os serviços mínimos no caso de incumprimento.

No magistério de Gomes Canotilho e Vital Moreira, temos estabelecido o entendimento de que os serviços mínimos estão diretamente associados às necessidades básicas e impreteríveis. Vejamos: “No caso dos serviços mínimos deve ter-se em conta que há uma relação indissociável entre serviços mínimos e necessidades impreteríveis”⁵⁹. Isso deixa claro que qualquer greve deflagrada em qualquer empresa que se enquadre no bojo do artigo 537.º do CT deve assegurar os serviços mínimos.

Ainda quanto ao conflito estabelecido entre os princípios constitucionais que asseguram o direito de greve e os que estabelecem restrições, no caso dos serviços essenciais que são constitucionalmente tutelados, o professor Robert Alexy estabelece como regra fazer a ponderação entre os princípios, fazendo uso da proporcionalidade:

As colisões entre princípios devem ser solucionadas de forma completamente diversa. Se dois princípios colidem – o que ocorre, por exemplo, quando algo é proibido de acordo com um princípio e, de acordo com o outro, permitido –, um dos princípios terá que ceder. Isso não significa, contudo, nem que o princípio cedente deva ser declarado inválido, nem que nele deverá ser introduzida uma cláusula de exceção.⁶⁰

Com isso, os serviços mínimos devem ser assegurados quando da paralisação das atividades essenciais de autocarros e metro, de forma equacionada e fazendo a devida ponderação entre os princípios constitucionais.

⁵⁸ FERNANDES, António Monteiro – **A Lei e as Greves**. p. 121.

⁵⁹ CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital – **Constituição da República Portuguesa Anotada**. p. 757.

⁶⁰ ALEXY, Robert – **Teoria dos Direitos Fundamentais**. p. 93.

Nesse diapasão é o entendimento do Tribunal da Relação de Lisboa, que assim entendeu:

Os serviços mínimos requeridos pelo legislador – e que, segundo o mesmo devem ser definidos com respeito pelos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade – variam inevitavelmente em função do setor de atividade, época do ano, tipo de greve, duração da mesma, representatividade do sindicato ou sindicatos que a convocaram, trabalho prestado normalmente pelos grevistas, movimento ordinário ou extraordinário dos locais onde se desenvolve, etc.⁶¹

Aqui fica mais do que evidenciado que para não inviabilizar o direito de organização sindical e o exercício da greve como conquista de toda a classe trabalhadora, a exigência dos serviços mínimos deve ser feita de forma equilibrada e ponderada, com a análise de princípios constitucionais, sempre tendo como ponto de equilíbrio a moderação e a necessidade, a adequação e a proporcionalidade. Ao procedermos de forma diversa, certamente podemos estar a inviabilizar a luta sindical laboral, o que não se coaduna com a CRP, muito menos com as orientações e regulamentações da OIT.

Outro aspecto de grande importância e relevância, que vale esclarecermos, é que a garantia dos serviços mínimos é limitada a suprir necessidades inadiáveis, somente. Não é uma prerrogativa para que o empregador possa substituir a mão de obra e consiga fazer frente a praticamente a totalidade dos serviços que presta em situações normais. Se assim for a greve, perde o seu objetivo básico, que é pressionar o empregador para que ele atenda as reivindicações dos trabalhadores, mesmo que parcialmente. Com isso, os serviços mínimos têm que ser os indispensáveis aos usuários, aqueles que não têm como serem remediados.

1.2.5 Tribunal arbitral

A instituição do tribunal arbitral – indiscutivelmente – tem a pretensão de solucionar conflitos, como uma opção ao Poder Judiciário. Em regra, os tribunais de arbitragem tendem a solucionar conflitos que envolvem direito disponível, o que, de certa forma, tem sido uma dificuldade para a implementação da arbitragem laboral individual, pois muitas normas de direitos trabalhistas são indisponíveis, sendo destinadas à proteção dos trabalhadores.

O professor José Lebre de Freitas leciona: “Dentro do campo do direito disponível, é admissível que as partes acordem, para dirimir os conflitos entre elas, no recurso a tribunais

⁶¹ TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA – Acórdão com número 6TTLSB.L1-4, 3 dezembro de 2014. p. 1.

arbitrais”⁶². Há anos, em grande parte dos casos, constituía-se o tribunal arbitral com a ocorrência do litígio, o que pode ocorrer até os dias atuais. Contudo, previamente, tem-se constituído centros de arbitragem, o que ocorre em Portugal com o direito laboral coletivo, em que existe um tribunal arbitral permanente na Comissão de Concertação Social.

De qualquer forma, a constituição prévia de tribunal arbitral não é obrigatória para a solução do litígio. Nesse diapasão, é o magistério de Mariana França Gouveia que leciona: “Esta necessidade prévia pode não existir em alguns centros de arbitragem institucionalizados, por exemplo, e, alguns centros de arbitragem de consumo”⁶³.

O tribunal arbitral é composto de três árbitros que exercerão, individualmente, as funções de presidente. Cada parte indica um árbitro, e os árbitros dos litigantes escolhem o terceiro que preside o julgamento, como determina o artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

1.2.6 Decisão arbitral laboral nos serviços essenciais

É indiscutível que a decisão arbitral tem força coercitiva e poderá ser executada para sua ampla efetividade, seja na arbitragem voluntária, seja na necessária e/ou obrigatória. Com os serviços essenciais não é diferente: sendo direitos coletivos e essenciais de toda uma coletividade, a arbitragem é obrigatória, tanto para assegurar a solução de litígios decorrentes da celebração de uma convenção coletiva de trabalho quanto para assegurar os serviços mínimos durante a greve, consoante determinações dos artigos 508.º e 537.º do Código do Trabalho.

A decisão arbitral laboral tem o prazo de 60 dias para ser proferida, podendo ser prorrogada em 15 dias mediante acordo entre as partes e o próprio tribunal. Da decisão arbitral, as partes, assim como se dá no processo judicial nos tribunais, poderão requerer esclarecimentos no caso de a sentença arbitral ser ambígua ou obscura. A legislação assegura equivalência entre a sentença de primeira instância em todos os efeitos⁶⁴.

⁶² FREITAS, José Lebre – **Introdução ao Processo Civil**. p. 82.

⁶³ GOUVEIA, Mariana França – **Curso de Resolução Alternativa de Litígios**. p.192.

⁶⁴ DECRETO-LEI n.º 259/2009, de 25 de setembro. p. 6910-6915.

“Art. 21.º Decisão arbitral. 1 – A decisão arbitral é proferida e notificada às partes no prazo de 60 dias a contar da constituição do tribunal arbitral, devendo dela constar, sendo caso disso, a redução do seu objecto por efeito de acordo parcial entre as partes. 2 - O prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado, em caso de acordo entre o tribunal e as partes, por 15 dias. 3 – Caso não tenha sido possível formar a maioria de votos, a decisão é tomada pelo presidente do tribunal arbitral. 4 – Qualquer das partes pode requerer ao tribunal o esclarecimento de obscuridade ou ambiguidade que a decisão contenha, nos termos previstos no Código do

Da sentença arbitral é possível a apresentação de recurso para o tribunal da relação nas conformidades previstas no Código de Processo Civil para o recurso de apelação, sendo que o recurso terá apenas efeito devolutivo, como determina o artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

1.3 Arbitragem como resolução de litígios nas relações laborais dos serviços essenciais de autocarros e metro

Aqui trataremos da utilização da arbitragem nos serviços essenciais de autocarros e metro. Contudo, antes de adentrarmos propriamente as especificidades desse modal de transportes, é mais do que indispensável acrescentarmos outros aspectos da arbitragem laboral, o que faremos de forma sintética.

A arbitragem laboral coletiva regulada no Código do Trabalho busca solucionar a questão através da heterocomposição, conforme nos aponta o artigo 529.º, quando apresenta uma seção própria sobre a arbitragem.

Insta consignarmos que a arbitragem nos termos do que prevê o Código do Trabalho poderá ter natureza diversa quanto à modalidade, pois temos os institutos da arbitragem necessária e obrigatória, o que se diferencia da arbitragem geral ou voluntária. Um aspecto que é importante ponderarmos e refletirmos neste trabalho de investigação é o motivo de o legislador ter optado por essa modalidade de resolução de conflitos heterônomos para a solução de litígios tão sensíveis à população, como no caso dos serviços mínimos. A arbitragem, nas modalidades necessária e obrigatória, ainda é criticada por muitos!

Seria um descompasso do legislador? Ou exatamente o contrário? A escolha da arbitragem foi apenas uma opção legislativa? Ou o legislador tinha conhecimento de que o árbitro, por estar mais próximo das partes, além da sua especialidade que o caso concreto demanda, estaria mais preparado para dizer o direito?

*Ab initio*⁶⁵, é interessante observarmos que o Código do Trabalho nos artigos 529.º, 506.º e 507.º manda adotar a arbitragem no direito laboral coletivo, onde cabe uma outra indagação: ao contrário senso vetou a arbitragem em direito individual?

Processo Civil, nos 10 dias seguintes à sua notificação. 5. Caso o esclarecimento envolva alteração da decisão arbitral, o tribunal envia aquela ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 10 dias a contar do requerimento a que se refere o número anterior. 6 – A decisão arbitral equivale a sentença da primeira instância para todos os efeitos legais.”

⁶⁵ Expressão latina traduzida para o português como “de início”.

Para essas e tantas outras questões, não temos uma resposta que se possa dizer exata e/ou muito menos errada, mas podemos refletir sobre todos esses aspectos da arbitragem laboral, o que faremos durante toda esta investigação. De qualquer forma, buscaremos apresentar algumas reflexões desprovidas de grandes intenções, mas como substrato para o nivelamento da adoção da arbitragem laboral tanto no direito individual quanto coletivo, como forma eficaz de jurisdição.

Com isso, quanto à escolha do legislador pela opção da arbitragem necessária e obrigatória em matéria coletiva, inicialmente, parece-nos que se deu para valorizar a negociação coletiva, inclusive devido à recomendação da OIT, bem como por entender que a discussão através dos atores envolvidos que efetivamente conhecem as dificuldades do setor rende melhores resultados.

Ademais, entende-se – ao menos em tese – que na negociação coletiva há uma certa equiparação de armas, de garantias, mesmo para os trabalhadores que serão representados por uma agremiação laboral – diferentemente das negociações individuais, em que a exposição da parte mais frágil da relação é inevitável.

Por outro lado, os direitos tratados na negociação coletiva são disponíveis, em sua maioria, e podem ser transacionados, o que assegura legitimidade para a arbitragem se não for solucionada através de uma outra modalidade de resolução de litígios antecedente, como a conciliação, mediação e até mesmo a autotutela (no caso de greve). Ao passo que os direitos individuais, na sua grande maioria, estão resguardados pelo princípio da proteção do trabalhador, o que por si só já é um óbice à arbitragem. Porém, aqui cabe uma crítica: se perante o poder judiciário tradicional para formalização de um acordo o empregado poderá dispor de direitos dito indisponíveis, por que essa discussão e eventual transação não poderia ocorrer em um tribunal arbitral? Quanto aos princípios que levam a uma decisão imparcial do julgador nos tribunais, também são aplicados aos árbitros.

Não parece ser esse o grande fundamento para afastar o tribunal arbitral para decidir questões atinentes ao direito individual, até mesmo porque estamos diante da esfera do direito privado, e a autonomia da vontade deverá ser levada em consideração. Entretanto, quando se fala da lisura do processo arbitral e se tenta impingir a fama de que não seria confiável que os árbitros tenderiam a julgar de acordo com os interesses da parte mais forte da relação, não parece satisfatório, muito menos determinante, pois se assim entendermos, colocaríamos em dúvida praticamente todas as decisões tomadas nos ramos do direito comercial e do desporto, o que é inadmissível.

Os tribunais arbitrais do desporto e do comércio, esse último com forte atuação perante a Organização Mundial do Comércio (OMC), têm em muitos casos decidido diferentemente do interesse de países ricos como os Estados Unidos da América, em favor de outros pobres e/ou em desenvolvimento. As matérias que envolvem litígios do desporto e do comércio internacional basicamente são solucionadas pela arbitragem, ao passo que, quando em casos raros são submetidos aos tribunais estaduais, as críticas são diversas. Nesse sentido, a doutrina se posiciona quase que unanimemente. Entre os tantos que criticam, podemos citar Leal Amado ao tratar de conflitos do desporto, que diz:

Uma área tradicionalmente avessa à intervenção dos tribunais judiciais – vista, não raro, como uma indesejada, por vezes mesmo intolerável, intromissão -, espanta que a relação laboral desportiva venha constituindo um terreno privilegiado para a instituição e actuação de mecanismos de arbitragem voluntária.⁶⁶

Com isso, denota-se que esses fundamentos não seriam suficientes para afastar a arbitragem do direito laboral individual. Por outro aspecto, o fato de o Código do Trabalho não ter disciplinado a arbitragem laboral individual não significa dizer que a proibiu, muito pelo contrário, até porque a LAV é também aplicada ao direito laboral, vez que se trata de norma geral e no seu bojo aborda especificamente a arbitragem voluntária.

Se o legislador tivesse a intenção de vetar a adoção da arbitragem laboral em direito individual, certamente teria feito quando da aprovação do código, como alguns poucos países até então fizeram.

Nesse sentido, fundamenta João Reis:

Não significa isto que o CT proíba a arbitragem nos conflitos individuais de trabalho. Não seguiu ordenamentos os jurídicos mais limitativos quanto ao uso da arbitragem em matéria laboral. Bem pelo contrário, como já aludimos, foi intenção do legislador que os sujeitos colectivos promovam, por via de convenção colectiva, meios de resolução alternativos ao recurso aos tribunais para os litígios emergentes do contrato de trabalho, como, manifestamente, se deduz da al. f, nº 2, do art. 492º do CT.⁶⁷

Destarte, é legítima a arbitragem em demandas de direito individual, até porque não temos nenhuma legislação que determine de forma diversa, ou seja, que vete sua utilização. O fato de o legislador laboral ter regulamentado a arbitragem em matéria coletiva é justamente um indício forte da sua confiança na arbitragem, principalmente no amadurecimento das

⁶⁶ LEAL AMADO, João – **Vinculação versus Liberdade. O processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo.** p. 34.

⁶⁷ REIS, João Carlos Simões dos – **Meios de composição do conflito laboral colectivo.** p. 353.

negociações coletivas, o que em um primeiro momento não fosse o mais adequado dizer exatamente de sua aplicação no direito individual. Contudo, também não o fez de forma diversa. Porém, já temos mais de uma década da última revisão do Código do Trabalho e podemos apontar que, em matéria coletiva, essa modalidade heterogênea de resolução de litígios tem funcionado a contento, trazendo segurança para que seja ampliada para o direito individual.

De qualquer forma, muitos doutrinadores tradicionais entendem pela inaplicabilidade da arbitragem laboral nas relações de direito individual. Entre eles podemos apontar Rui Manoel Moura Ramos⁶⁸, Joana Galvão Teles⁶⁹ e Raúl Ventura⁷⁰.

Ademais, ainda quanto ao direito coletivo, parece não pairar dúvida de que o legislador tinha o prévio conhecimento da proximidade das partes com as especificidades dos setores atinentes, e como tais, teriam melhores condições para resolverem os litígios decorrentes de normas coletivas, também para assegurarem os serviços mínimos. Justamente por isso, introduziu na legislação laboral a arbitragem necessária e obrigatória. Até porque em serviços sensíveis, que em muitos momentos o conflito leva ao exercício da autotutela – no caso, podemos apontar a greve nos transportes de autocarros e metro –, quando a conciliação não for capaz de pacificar a arbitragem, aquela se coloca em uma posição muito mais factível para impor a pacificação do setor. Isso leva muitos a entenderem que os tribunais estaduais têm mais dificuldades para pacificar o conflito, pelo distanciamento das partes e do setor em conflito.

O desafio não é necessariamente proferir uma decisão judicial que assegure serviços mínimos, ou declare uma greve abusiva: é fazer cumprir no menor prazo possível para mitigar danos a terceiros, ou seja, aos usuários desses serviços. Então, normalmente, a arbitragem traz um amadurecimento das partes, e no caso dos serviços essenciais supracitados, o CES mantém um tribunal arbitral permanente com composição tripartida, e sempre que uma greve é convocada, o tribunal arbitral instaura processo e convoca as partes para conciliação. De pronto já profere decisão no sentido de assegurar os serviços mínimos, o que tem funcionado relativamente bem em Portugal.

No caso da utilização da arbitragem específica aos serviços essenciais, faremos algumas considerações para melhor introduzirmos a matéria para o adequado desenvolvimento: os serviços essenciais são aqueles inadiáveis para a coletividade, por isso, a sua interrupção traz

⁶⁸ RAMOS, Rui Manoel Moura – **Estudos de Direito Internacional Privado e de Direito Processual Civil Internacional**. p. 51.

⁶⁹ TELES, Joana Galvão – **A arbitrabilidade dos litígios em sede de inovação de excepção de preterição do tribunal arbitral voluntário**. p. 67.

⁷⁰ VENTURA, Raúl – **Convenção de Arbitragem**. p. 340.

danos irreparáveis à população. De uma forma geral, a legislação nacional e estrangeira tende a estabelecer regras para o exercício do direito de greve nesses serviços, justamente para minimizar os impactos à coletividade.

O transporte de passageiros – realizado por autocarros e metro – se encaixa nos chamados serviços essenciais à população, e sua descontinuidade impactará diretamente na vida dos usuários. Por isso, é assegurado dentro da categoria de serviços mínimos.

O artigo 537.º do Código do Trabalho enumera diversas categorias profissionais como serviços essenciais. Aqui nos limitamos aos transportes coletivos de autocarros e metro, justamente por ser o propósito desta dissertação tratar exclusivamente desses.

A legislação de Portugal, seguindo orientações da OIT⁷¹, assegurou o direito de greve tanto na Constituição da República quanto no Código do Trabalho. Contudo, fixou-lhe restrições, especialmente em determinados serviços, como é o caso dos chamados serviços essenciais ou de necessidades inadiáveis, no caso, os abarcados pelo sistema de transportes coletivos por autocarros e metro.

Apenas para efeitos didáticos e melhor elucidação da matéria, apresentamos um breve conceito do que seria sistema de transportes, em especial autocarro⁷² e metro⁷³, bem como algumas ponderações a respeito de sua implementação. Vejamos.

No magistério de José Afonso da Silva, o sistema de transporte “[...] é o conjunto de meios e atividades empregados na condução de pessoas, animais ou coisas de um lugar para o outro [...]”⁷⁴. Em uma outra definição, entende-se o sistema de transporte como “[...] o conjunto formado pelos seguintes elementos: meio de transporte (mobilidade), via de transporte (trajetória), instalações (terminais para carregamento, descarga e armazenagem) e o sistema de controle da atividade de transporte”⁷⁵. Já o sistema de transporte urbano nada mais é do que o transporte realizado dentro de um perímetro urbano.

⁷¹ Portugal ratificou a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da ampla liberdade sindical, através da Lei n.º 45/77 de 7 de julho. Convenção que assegura aos trabalhadores, entre outras garantias, o direito de greve.

⁷² Autocarro: Veículo terrestre de médio a grande porte destinado ao transporte de um elevado número de pessoas, ou seja, veículo de transporte de passageiros.

⁷³ Metro: Trem urbano de locomoção elétrica de transporte coletivo em massa de passageiros.

⁷⁴ SILVA, José Afonso da *apud* MEDEIROS, Jose Juscelino Ferreira de – **Os impactos do trânsito no trabalho dos profissionais do transporte coletivo de São Paulo**. p. 33.

⁷⁵ FARIA, Sérgio Fraga Santos *apud* MEDEIROS, Jose Juscelino Ferreira de – *Ibidem*.

Adalberto Costa define os transportes como “[...] a atividade humana que se desenvolve dinamizando uma circulação de pessoas e de mercadorias de um lugar para o outro, utilizando a via terrestre, a marítima, a fluvial ou aérea, nas suas diversas modalidades”⁷⁶.

O mundo moderno enfrenta a cada dia problemas e desafios na implementação dos transportes coletivos, especialmente nas grandes cidades, que tiveram um crescimento desordenado nas últimas décadas. São cidades que não foram planejadas para um aumento extraordinário da população, como é o caso de São Paulo, no Brasil, que segundo José Juscelino Ferreira de Medeiros⁷⁷, apresenta um dos piores trânsitos do mundo, com muitos transtornos para as pessoas se locomoverem.

Esses casos transformam os transportes coletivos em essenciais, pois mesmo com 100% dos serviços em regular operação, ainda não atendem com eficiência e qualidade a população. Quando se cogita uma paralisação é quase um caos para os usuários desses transportes nas grandes cidades.

Justamente por isso, o legislador a cada dia impõe restrições ao exercício do direito de greve nos transportes coletivos. No Brasil, a justiça laboral tem aplicado multas milionárias às entidades sindicais quando da paralisação de tais serviços. Em Portugal, entre tantas outras medidas restritivas ao exercício de tal direito, criou-se a arbitragem obrigatória, além da garantia de se impor medidas para assegurar serviços mínimos com a possibilidade de requisição civil dos profissionais para dar continuidade à atividade.

1.3.1 Conflito coletivo de trabalho

O conflito coletivo de trabalho nada mais é do que uma controvérsia de interesse coletivo decorrente da relação entre capital e trabalho, ou seja, empregados e empregadores.

A legislação laboral portuguesa regulamenta e disciplina os conflitos coletivos decorrentes das relações laborais. Os artigos 522.º e 523.º do Código do Trabalho estabelecem determinadas condições que vão de encontro à solução do conflito.

Entre as determinações legais constantes dos artigos citados, podemos destacar o princípio da boa-fé, que tende a buscar manter um certo equilíbrio durante o conflito, pois isso,

⁷⁶ COSTA, Adalberto – **Os Transportes de Passageiros**. p. 24.

⁷⁷ MEDEIROS, Jose Juscelino Ferreira de – **Os impactos do trânsito no trabalho dos profissionais do transporte coletivo de São Paulo**. p. 18.

indiscutivelmente, permitirá que busquem uma forma para solucionar o litígio, como no caso do uso da mediação, conciliação e, por último, da arbitragem.

O artigo 523.º já traz uma informação relevante de que o conflito é decorrente de celebração ou revisão de uma norma coletiva. Isso nos assegura de que já existe uma negociação estabelecida pelas partes, negociação essa que por algum momento se radicalizou. Com isso, ninguém melhor do que as partes para fazer a solução do litígio, através da conciliação, mediação ou arbitragem. Até mesmo porque no caso das relações coletivas de entidades de classe se impõe o diálogo constante, pois na sua inexistência poderá inclusive ser colocada em dúvida a existência da agremiação, seja ela profissional ou econômica.

1.3.2 Instrumento coletivo

O instrumento coletivo nada mais é do que o produto das negociações coletivas quando realizadas diretamente pelas partes, ou de uma decisão judicial ou arbitral quando realizada por terceira pessoa. Em suma, podemos afirmar ser uma regulamentação legal destinada a determinado setor ou categoria profissional.

O magistério de Paula Quintas e Helder Quintas⁷⁸ aponta para a convenção coletiva, o acordo de adesão e as decisões arbitrais como de regulamentação coletiva de origem negocial. Ambos se encontram arrolados no artigo 2.º do Código do Trabalho.

1.3.2.1 Convenção coletiva de trabalho

O Código do Trabalho define o que vem a ser a convenção coletiva de trabalho, indicando ser decorrente de negociações. Estabelece o artigo 2.º, n.º 3, do referido código, que as convenções coletivas são divididas em contrato coletivo, acordo coletivo e acordo de empresa. Essa divisão ocorre em razão das partes celebrantes, pois o contrato coletivo tem abrangência ampla, sendo celebrado por entidades sindicais⁷⁹. Já os acordos coletivos são firmados por uma entidade sindical e uma ou mais empresas, e o acordo de empresa é o mais restrito, sendo firmado por uma associação sindical e uma única empresa.

⁷⁸ QUINTAS, Paula; QUINTAS, Helder – **Código do Trabalho**. p. 19.

⁷⁹ Entidade sindical aqui entendida como associação sindical e associação de empregadores.

Para melhor elucidarmos a convenção coletiva, transcrevemos abaixo o que diz a recomendação de n.º 91 da OIT, que define o instrumento coletivo acima como todo acordo escrito que trata de condições de trabalho e emprego. Vejamos:

Todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores, de um lado, e, de outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores, ou, na falta dessas organizações, representantes dos trabalhadores interessados por eles devidamente eleitos e credenciados, de acordo com a legislação nacional.⁸⁰

Os juristas Carlos Antunes e Carlos Perdigão, ao enfrentarem a matéria, corroborando essas afirmações citadas, lecionam:

O CT enuncia três tipos de convenções colectivas, identificados em função da natureza das partes celebrantes: (i) contrato colectivo (CCT) – as convenções celebradas entre associações de empregadores e sindicais; (ii) acordo colectivo (ACT) – as convenções celebradas entre uma pluralidade de entidades empregadoras para uma pluralidade de empresas e as associações sindicais; (iii) acordo de empresa (AE) – as convenções celebradas entre associações sindicais e uma entidade empregadora para uma só empresa.⁸¹

Podemos afirmar que a convenção coletiva é o produto decorrente de um litígio estabelecido entre capital e trabalho, que através de meios autônomos de resolução de conflitos, como a mediação e conciliação, chegam a um entendimento e põe fim ao litígio. O resultado desse acordo é materializado através de um dos instrumentos coletivos disponíveis, como, *in casu*, a convenção.

Nesse sentido, o magistério do professor Pedro Romano Martinez leciona: “No âmbito laboral, o acordo que põe termo ao dissídio é, por norma, uma convenção colectiva de trabalho. A convenção colectiva, funcionando como um produto de autonomia privada, pode constituir um meio de solucionar conflitos coletivos”⁸².

Com isso, a convenção coletiva ao lado do contrato coletivo e do acordo coletivo são instrumentos normativos decorrentes da vontade das partes, ou seja, da autonomia coletiva, que precedidos de uma negociação chegam a termo e materializam as condições pactuadas do acordo. Por isso, a liberdade das negociações coletivas defendida pela OIT é de suma importância, cabendo ao Estado cada vez mais reduzir a sua interferência.

⁸⁰ Recomendação 91 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

⁸¹ ANTUNES, Carlos; PERDIGÃO, Carlos – **Direito da Contratação Colectiva de Trabalho**. p. 39.

⁸² MARTINEZ, Pedro Romano – **Resolução de Conflitos Laborais por Arbitragem**. p. 280.

Como nos ensina Jorge Leite, nesses casos de negociação coletiva em que se opera a vontade das partes, em que o Estado não obriga nem proíbe, temos a chamada autorregulação. “Negociação colectiva (totalmente) autorregulada, ou seja, a negociação que nenhuma norma prevê, por isso, caracterizada por uma total abstenção do Estado legislador” ⁸³.

1.3.2.2 Contrato coletivo

O Código do Trabalho português define no seu artigo 2.º, n.º 3, letra “a”, que o contrato coletivo nada mais é do que a convenção entre duas entidades sindicais, sendo uma de trabalhadores e a outra de empregadores. Vejamos: “Artigo 2º Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho [...] 3 - As convenções coletivas podem ser: a) Contrato coletivo, a convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores” ⁸⁴.

Com isso, na verdade, o que distingue o instrumento coletivo (convenção/acordo) é justamente as partes signatárias e sua abrangência.

1.3.2.3 Acordo coletivo

O Código do Trabalho também apresenta uma definição mesmo que restrita do que vem a ser o acordo do trabalho, afirmando que se trata de uma convenção firmada entre uma associação sindical e uma pluralidade de empregadores. Aqui podemos verificar que o acordo coletivo tem uma abrangência inferior ao contrato coletivo, pois, nesse último, as partes representam a categoria profissional e econômica como um todo. “Artigo 2º Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho [...] 3 - As convenções coletivas podem ser: a) [...] b) Acordo coletivo, a convenção celebrada entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas” ⁸⁵.

1.3.2.4 Sentença arbitral

A decisão arbitral, quando decorrente de arbitragem voluntária, trata-se de uma regulamentação coletiva de trabalho negocial, consoante premissas do artigo 2.º do Código do

⁸³ LEITE, Jorge – **Direito do Trabalho, I parte**. p. 132.

⁸⁴ CÓDIGO do Trabalho: Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

⁸⁵ *Idem* – **Ibidem**.

Trabalho, pois aqui as partes voluntariamente apresentam o litígio a um árbitro mediante acordo. Contudo, a arbitragem obrigatória ou necessária é decorrente dos instrumentos de regulamentação coletiva não negociais, não se vinculando à vontade das partes. A decisão arbitral vincula as partes para o seu cumprimento, podendo, inclusive, ser executado judicialmente.

1.3.3 Greve nos transportes coletivos (autocarros e metro)

O fenômeno entendido como greve tem atravessado anos no decorrer da história como uma ferramenta de luta dos trabalhadores, no sentido de reivindicar melhores condições de trabalho e salários – entendido como questões de ordem social, econômica e política –, sendo indiscutivelmente uma fonte primária do direito laboral.

Foram diversas as iniciativas adotadas por muitos países para coibir o exercício dessa forma de pressão, com a pretensão de lograr determinadas garantias e assegurar direitos. Isso acarretou desde a proibição da greve, em alguns países, até o seu reconhecimento como direito e a regulamentação do seu exercício, em outros. Portugal, por exemplo, assegura na Constituição da República a greve como um direito fundamental, dando total liberdade aos trabalhadores quanto à sua oportunidade e conveniência. Porém, como qualquer direito, a lei impõe restrições ao seu exercício, especialmente no que se refere aos serviços essenciais⁸⁶.

O estudo da greve em serviços essenciais é mais do que atual e relevante, seja para esclarecer aos trabalhadores que podem exercer o seu direito de greve, assegurado constitucionalmente, apenas com moderação e de forma a não deixar os usuários totalmente desassistidos, seja para esclarecer a população usuária que esses trabalhadores também têm o direito de usar essa ferramenta como forma de pressão por melhores condições de trabalho e salários. Por isso, apenas com a ampla informação destinada aos envolvidos (trabalhadores, empregadores e usuários) é que se pode perquirir uma conscientização e então equilibrar a existência e convivência harmônica desses direitos sem prejudicar demasiadamente uma parte em detrimento da outra.

⁸⁶ Há uma grande discussão quanto ao que vem a ser o conceito de serviço essencial, especialmente que possa abarcar as diversas modalidades de serviços que enquadrados como essencial. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), mediante o seu Comitê de Liberdade Sindical, tenta conceituar os serviços essenciais como: “São serviços essenciais aqueles cuja interrupção poderia pôr em risco a vida, a segurança ou a saúde da pessoa em toda ou parte da população.” (OIT BRASIL – **Princípios do Comitê de Liberdade Sindical referentes a greves**. p. 1/18).

É imperioso esclarecermos que apenas nos serviços essenciais se impõe uma restrição maior ao exercício do direito de greve. Nesses casos, a liberdade dos grevistas é limitada, pois os usuários têm também assegurado constitucionalmente o direito à continuidade dos serviços.

Com isso, em uma greve nos serviços de autocarros e metro, se não forem suficientemente demonstradas as razões que justifiquem a interrupção da atividade, mesmo se assegurando os mínimos, corre-se o risco de todas as demais categorias ficarem contra a greve. Ou seja, praticamente a totalidade da população não será favorável, o que certamente prejudicará o êxito do movimento paredista, além de se imporem as instituições democráticas constituídas que determinem medidas no sentido de restringir mais ainda o exercício do direito de greve. Torna-se difícil defender uma luta por muito tempo quando a totalidade da opinião pública fica de um lado e do outro fica uma categoria profissional, por mais legítima que sejam as reivindicações e os direitos que essa categoria busque tutelar.

Por isso, é vital que os trabalhadores, além de seguirem rigorosamente o passo a passo legal no exercício do direito de greve, busquem manter os usuários dos serviços paralisados informados o tempo todo, sobre o início e o fim da greve, bem como das razões que os levaram ao movimento paredista. O fator comunicação é preponderante antes, durante e depois da greve.

No magistério de Valentim Carrion, a greve apresenta diversos contornos e surge de uma condição social e antijurídica. Isso de fato se justifica, pois a paralisação dos serviços acaba por interromper uma obrigação contratual estabelecida nos contratos de trabalho. Assim como os empregadores têm a obrigação de fazer os pagamentos correspondentes às remunerações devidas, os trabalhadores são igualmente obrigados a prestarem os serviços. A greve acaba por abruptamente suspender a execução dos contratos de trabalho, e isso em regra seria uma violação do pacto estabelecido entre o empregado e empregador, o que, na inexistência de uma norma legal que assegure o direito de greve, resultaria em um ato antijurídico. Vejamos o que nos ensina o professor:

A greve é um fato social de origem antijurídica (pelo inadimplemento do dever de prestar serviço), mas de tal pujança que se tornou incontenível; guarda, entretanto, em seu interior, indisfarçáveis substratos daquela injuricidade, como acontece com o homicídio em legítima defesa, ou outras formas de autocomposição; por isso se diz que ‘escapa parcialmente ao direito’[...] O conceito jurídico mais puro e pacífico é o que entende que a greve é a suspensão concertada e coletiva de trabalho, com a finalidade de obter do empregador certa vantagem; geralmente, novas condições de trabalho.⁸⁷

⁸⁷ CARRION, Valentim – **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. p. 555.

Com isso, podemos dizer que a greve é um mecanismo de autocomposição, onde os trabalhadores buscam a solução diretamente do conflito, usando da paralisação como forma máxima e direta para solução do conflito. Essa medida extrema impacta diretamente o empregador, e nos casos dos serviços essenciais tratados neste trabalho de investigação, os usuários dos serviços de metro e autocarros.

Carlos Henrique Bezerra Leite⁸⁸ traz uma análise ponderada da greve analisada através dos aspectos delituosos, liberdade e direito. E faz isso através do pensamento de tantos outros autores como Arion Sayão Romita e Piero Calamandrei. Quanto ao aspecto delituoso que apresenta como “greve-delito”, o autor elenca o poder estatal de interferência que busca impor uma solução para o conflito, o que acaba sendo realizado pelos tribunais.

No que tange à “greve-liberdade”, sustenta que por esse aspecto impera a liberdade para o exercício da greve, ou seja, que o Estado fica distante das organizações e agremiações, considerando como “fato socialmente indiferente”, cabendo aos órgãos governamentais conter excessos para assegurar a ordem pública. Aqui me parece ser a modalidade que mais se aproxima da liberdade sindical e de associação preconizada pela OIT e ratificada por diversos de seus membros, entre os quais, Portugal.

Quanto à chamada “greve-direito”, no entendimento do autor supracitado, a greve passa a ser reconhecida e protegida pelo direito, sendo reconhecido e disciplinado o seu exercício. Isso nos mostra ser uma conquista dos Estados democráticos.

Com isso, a greve deve ser tratada em primeira análise no bojo das discussões entre capital e trabalho, sem a interferência do Estado, pois, se assim fizer, estaria a se portar como um país autoritário (exceto em serviços essenciais, nos quais se deve assegurar a interferência do Estado através dos tribunais judiciais ou arbitrais para que se possa garantir serviços mínimos e minimizar os danos decorrentes da greve à população usuária de tais serviços).

No rol dos denominados serviços essenciais temos os transportes coletivos de passageiros, pois sabemos que sua interrupção traz inúmeros prejuízos a toda a coletividade. Por isso, no mundo inteiro são discutidas medidas voltadas a minimizar os impactos de movimentos grevistas nesses setores. Os transportes coletivos de massa, como é o caso dos autocarros e metro, impactam diretamente na vida das pessoas, principalmente nas grandes cidades. Basta um pequeno atraso para surgir o caos, pois o transporte coletivo ainda é a forma mais eficaz de locomoção de pessoas nas megalópoles.

⁸⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra – **Curso de Direito do Trabalho**. p. 1555.

Maria do Rosário Palma Ramalho, ao tratar da natureza dos serviços essenciais, ensina-nos que se caracterizam como ‘atividades essenciais’ apenas aquelas que sejam inadiáveis, intransferíveis: “Devem entender-se como necessidades sociais impreteríveis apenas aquelas necessidades que sejam urgentes, ou seja, as necessidades cujo cumprimento seja inadiável ou irrepitível sem prejudicar ou colocar em risco grave os interesses por elas tutelados”⁸⁹. A autora nos deixa claro que não é qualquer serviço que possa ter a marca de serviço essencial, mas tão somente aquele que por sua natureza ou especificidade não possa ser adiado ou transferido sem trazer prejuízos aos usuários, que indiscutivelmente podemos afirmar que é o caso dos transportes coletivos de autocarros e metro tratados nesta investigação.

Sabemos que os movimentos de greves são atinentes à luta da classe trabalhadora e, conseqüentemente, ao direito do trabalho, sendo a greve garantia constitucional em diversos países – entre eles, Portugal. Com isso, cabe ao legislador ordinário apenas nas suas leis regulamentar o exercício do direito de greve propriamente dito, impor alguns limites para evitar danos inmensuráveis à população usuária.

A Constituição da República Portuguesa assegura o direito de greve como garantia fundamental, conforme estabelece o seu artigo 57.º, ao permitir o exercício do direito de interrupção de atividades profissionais e proibir o *lock-out*⁹⁰. Contudo, a própria norma constitucional estabelece no n.º 3 do mesmo artigo restrições ao exercício do direito de greve quando os serviços forem impreteríveis, mandando a lei infraconstitucional assegurar a continuidade através dos denominados serviços mínimos. Vejamos o teor do artigo abaixo:

Artigo 57º Direito à greve e proibição do lock-out. 1. É garantido o direito à greve. 2. Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve, não podendo a lei limitar esse âmbito. 3. A lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis. 4. É proibido o lock-out.⁹¹

Seguindo o texto constitucional, o Código do Trabalho assegura o exercício do direito de greve no seu artigo 530.º e seguintes. Vejamos: “Artigo 530º Direito à greve 1 - A greve

⁸⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de Direito do Trabalho – Parte III Situações Laborais colectivas**. p. 499.

⁹⁰ *Lock-out*– O artigo 544º do código do trabalho conceitua nos seguintes termos: “Considera-se *lock-out* qualquer paralisação total ou parcial da empresa ou a interdição do acesso a locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, a recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou passa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa, desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal actividade da empresa, por decisão unilateral do empregador”.

⁹¹ CONSTITUIÇÃO da República Portuguesa de 1976. Texto originário da Constituição, aprovada em 2 de Abril de 1976. p. 14.

constitui, nos termos da Constituição, um direito dos trabalhadores. 2 - Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve. 3 - O direito à greve é irrenunciável”.

Nenhum direito é absoluto, o que não é diferente com o exercício da greve. Como é um direito sujeito a regulamentação, o Código do Trabalho, no seu artigo 537.º, impõe obrigações aos trabalhadores durante a realização de movimentos paredistas, com a finalidade de ao menos minimizar os impactos à coletividade, no caso dos serviços essenciais.

Entre as obrigações impostas aos trabalhadores estão a de avisar previamente que a greve acontecerá, para que a população usuária não seja surpreendida e consiga se preparar para utilizar outras formas de locomoção durante o período de paralisação. Assim, evidencia-se a obrigatoriedade de manter os serviços mínimos, como já abordamos anteriormente, quais sejam: destinar um percentual mínimo de autocarros e metros durante o tempo de greve. Não se pode interromper a totalidade dos transportes de passageiros, pois, se assim ocorrer, como ficarão, entre outros casos, aqueles que precisam ir ao hospital ou que possuem viagens agendadas e não podem remarcar?

Além de Portugal, que traz o direito de greve na constituição, tantos outros países fazem o mesmo, como é o caso do Brasil⁹² que tem esculpido na sua constituição o direito de greve como de ordem constitucional, deixando a cargo dos trabalhadores decidirem por sua conveniência e oportunidade. No caso dos transportes coletivos, é restringido⁹³ o exercício de tal direito, justamente para minimizar os impactos e transtornos aos usuários dessas modalidades de transporte de massa. Podemos concluir que o direito de greve em serviços essenciais sofre restrições no seu exercício, mesmo sendo assegurado nos países democráticos, constando de inúmeras constituições e sendo inclusive incentivado pela OIT.

É imprescindível que se estabeleça um equilíbrio entre todos os envolvidos quando da realização de uma greve nos serviços essenciais de autocarros e metro, pois os seus efeitos

⁹² O Brasil incluiu no artigo 9.º da Constituição Federal de 1988 o exercício do direito de greve nos seguintes termos: “Art. 9º é assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. § 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. § 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei”.

⁹³ A restrição se dá inicialmente pela regulamentação do exercício do direito de greve no Brasil, realizada pela chamada Lei de Greve 7.783/89, que determina que no caso de paralização em serviços essenciais como os transportes coletivos, as partes deverão garantir um mínimo dos serviços para minimizar os impactos a população usuária. Vejamos o que diz o artigo 11 de referida lei: “Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população”.

impactam tantos outros setores que dependem da mobilidade. Por isso, o exercício do direito de greve é assegurado a essas categorias pela legislação, mediante o estabelecimento de algumas restrições.

Outro aspecto importante é que diferente de outros setores que organizam greves, mesmo aqueles de serviços essenciais que representam grandes prejuízos, o impacto causado pela ausência dos serviços de transportes é imediato – o usuário não terá outra opção, não terá como remarcar e certamente ficará sem o deslocamento, salvo, eventualmente, se puder usar um outro modal.

Para Gino Giugni, ao tratar dos limites estabelecidos para o exercício do direito de greve em serviços essenciais, justifica que tais restrições se dão para cumprimento de outras normas de ordem constitucional – no caso, o direito de terceiros –, pois indiscutivelmente o exercício do direito de greve nesses casos leva ao conflito com outros direitos, o que tem que ser sopesado e ponderado. Vejamos: “[...] não são limites que são estabelecidos em razão do metabolismo da autotutela, mas que são impostos a partir da necessidade de respeito por outras garantias constitucionais”⁹⁴.

Fica claro que seus efeitos extrapolam o âmbito interno da empresa e dos trabalhadores. Nesse sentido nos ensina Francisco Liberal Fernandes, que fundamenta:

Embora esteja associado na sua origem a um conflito colectivo de trabalho, a paralização colectiva nos serviços essenciais não esgota os seus efeitos no âmbito interno da empresa; pelo contrário, possui uma eficácia externa, a qual tem diretamente a ver com o prejuízo, ainda que potencial, que o seu exercício é idóneo a causar na esfera jurídica dos utentes.⁹⁵

Os efeitos são tão severos que mesmo os serviços essenciais de saúde são afetados, se não forem assegurados os serviços mínimos e informada a greve com bastante brevidade. Em muitos deles é possível remarcar para data futura, mas os serviços de mobilidade só têm duas situações: ou se consegue fazer a viagem ou não.

Por outro lado, os efeitos da greve nesses setores são imediatos e a repercussão é gigantesca, principalmente nas redes sociais. A pressão que recai sobre os trabalhadores e suas agremiações profissionais são enormes, o que por si só acaba por desestimular as paralisações de tais serviços e em muitos casos faz com que a duração seja mínima, sendo muitas vezes frustradas as reivindicações pretendidas com o movimento paredista.

⁹⁴ GIUGNI, Gino – **Direito Sindical**. p. 182.

⁹⁵ FERNANDES, Francisco Liberal – **A Obrigação de Serviços Mínimos Como Técnica de Regulação da Greve nos Serviços Essenciais**. p. 124.

De qualquer forma, a regulação estabelecida na legislação laboral no sentido de assegurar a continuidade dos serviços essenciais em caso de greve com a obrigatoriedade dos mínimos – visando à manutenção de serviços básicos à população usuária – efetivamente só funciona se houver um equilíbrio na relação, o que só se consegue com a negociação coletiva, o que leva ao amadurecimento das agremiações patronais e profissionais. Por isso, o Estado deve sempre prestigiar a negociação coletiva, inclusive como forma de pacificação social.

1.4 Arbitragem laboral como alternativa ao processo jurisdicional

Antes de mais nada, é importante termos a consciência de que a arbitragem ou qualquer outra modalidade de resolução de litígios, em tese, não tem o condão de substituir o poder judiciário tal como se encontra estabelecido. Ao contrário, nenhuma modalidade de jurisdição é absoluta, até mesmo porque são geridas por seres humanos sujeitos a erros e acertos.

É quase consenso que os processos judiciais laborais são morosos e, em muitos casos, levam anos para uma solução definitiva. Isso acaba abrindo espaço para formas alternativas de solução de litígios, como a arbitragem.

Outro aspecto que aparece com relevância e certa vantagem para a arbitragem é a aptidão técnica dos árbitros, os quais poderão ser eleitos dentre muitos com *expertise* na matéria a ser tratada, o que não ocorre na jurisdição tradicional. Destarte, em Portugal, a legislação possibilita aos litigantes em demandas laborais a solução mediante a arbitragem no direito coletivo. Quanto ao direito individual, é discutível a sua aplicabilidade em face da indisponibilidade de diversas normas trabalhistas, que tem como premissa a proteção dos trabalhadores. Quanto à arbitragem em direito coletivo – base central desta dissertação – o Código do Trabalho regulamenta a arbitragem e estabelece as modalidades de arbitragem necessárias e obrigatórias para garantir serviços mínimos. Essas alternativas não são comuns no direito comparado, haja vista que a ideia central da arbitragem como resolução de litígios se dá de forma voluntária.

Em Portugal, as estatísticas são mais que favoráveis quanto à utilização da arbitragem como solução de litígios laborais na esfera coletiva, o que indiscutivelmente coloca essa possibilidade de fato como uma alternativa opcional da Justiça.

Atualmente, com a entrada em vigor do Código do Trabalho em Portugal, que ratificou a arbitragem como modalidade de resolução de litígios laborais, as estatísticas têm cada vez

mais índices de sucesso da arbitragem laboral em matéria coletiva. Adiante colacionaremos os referidos dados de forma pormenorizada.

1.4.1 Celeridade do processo arbitral

Desde que o homem vive em sociedade há conflitos, e sabemos que eles existirão enquanto perdurar a convivência coletiva. Porém, esses litígios devem ser solucionados de alguma forma para manter a pacificação social. Nos países civilizados temos os tribunais como órgão do Estado com essas atribuições para resolver os conflitos postos e fazer a justiça, até mesmo porque o cidadão não poderá fazer diretamente, como ocorria nos primórdios das civilizações.

Contudo, quando a justiça que temos demora demasiadamente a entregar o direito, será que essa decisão tardia é efetiva? Muitos discutem a morosidade dos tribunais estatais na solução de litígios e isso tem dado condições de sobrevivência a outras modalidades de solução, como é o caso da conciliação, da mediação e da arbitragem. As duas primeiras modalidades não são objeto deste trabalho. Concentremos na última, a arbitragem, até porque nessa haverá uma decisão proferida por um terceiro (árbitro), não se tratando de um acordo.

Entre as diversas vantagens atribuídas à arbitragem nas relações laborais, a de maior impacto é a celeridade, onde a solução ocorre com uma brevidade quase que meteórica. E sabemos que o direito laboral, em grande maioria, trata de verbas de natureza alimentar, o que não compatibiliza com a morosidade dos processos apresentados à justiça laboral, que em muitos casos ultrapassam anos para uma decisão definitiva.

O patrono dos advogados do Brasil, Rui Barbosa, cunhou a seguinte frase: “A justiça atrasada não é justiça, senão injustiça qualificada e manifesta” ⁹⁶. Com isso, vivemos tempos em que as sociedades cada vez mais carecem de decisões céleres e eficazes para evitar o perecimento de direitos, tendo a arbitragem larga vantagem para os que defendem sua adoção como meio eficiente de solução de litígios.

Conceição Gomes fundamenta:

Facilmente se compreende que o impacto social e económico da morosidade dos tribunais não será o mesmo em sociedade onde grande parte da procura sociojurídica é canalizada para outros meios de resolução de conflitos, como por exemplo, a

⁹⁶ BARBOSA, Rui – **Oração aos Moços**. p. 40.

arbitragem ou a mediação, ou, pelo contrário, em sociedades em que essa procura se centra nos tribunais.⁹⁷

Com isso, é inegável que a arbitragem tem tomado contornos significativos e se efetivado como uma alternativa célere e eficaz na solução de litígios.

1.4.2 Árbitros atinentes aos setores envolvidos

Aqui temos um dos pontos de maior relevância na igualdade de forças e precisão das decisões por arbitragem, pois se os árbitros escolhidos pelas partes podem ser atinentes aos setores em litígios, aumentam e muito as possibilidades de essas decisões serem as mais adequadas possíveis.

A sentença arbitral, em tese, será entregue por alguém especializado no setor envolvido, o que em uma primeira análise tem tudo para ser precisa, entregando-se o direito com justiça e equidade, fazendo a subsunção ao caso concreto. Seguindo essa linha de raciocínio, parece-nos que o mais adequado é submeter uma controvérsia do desporto futebolístico a um tribunal arbitral, composto de no mínimo árbitros que foram jogadores e/ou técnicos de futebol. Certamente em seus conhecimentos haverá especificidades e peculiaridades que um juiz tradicional não possui.

De qualquer forma, o tempo e a experiência formam o maior dos laboratórios, e isso tem ocorrido. Podemos entender, portanto, a arbitragem como uma alternativa ao judiciário na solução de litígios.

1.4.3 Decisão voltada a compor um resultado mais próximo das partes

A decisão se aproxima muito das partes por algumas razões esperadas. Entre elas, podemos apontar:

- os árbitros são eleitos pelos litigantes entre um rol de especialistas na matéria previamente apresentados;
- dependendo do assunto, os árbitros poderão ser constituídos especificamente para tanto, havendo proximidade do árbitro com a matéria e os setores econômico e social envolvidos;

⁹⁷ GOMES, Conceição – **Os atrasos da Justiça**. p. 15.

- as condições do processo arbitral são aprovadas pelos litigantes. Isso possibilitará que as decisões se aproximem o máximo possível da justiça buscada pelas partes.

1.4.4 Liberdade das partes em elegerem o árbitro

Na arbitragem, cabe às partes elegerem os árbitros que darão o veredito, o que aproxima em muito a decisão arbitral, bem como a segurança de que o laudo arbitral possa exprimir a solução mais adequada possível.

Isso é decorrente da autonomia da vontade e é de grande importância no processo arbitral, pois difere dos processos levados aos tribunais, em que as partes não têm opção de escolher o julgador, independentemente de entenderem que ele reúne ou não as condições para melhor decidir a causa posta.

1.5 Demonstração de dados estatísticos de solução de litígios laborais coletivos através da arbitragem

O Conselho Econômico e Social (CES) divulgou um relatório⁹⁸ com dados estatísticos que mostram os processos com entrada e decididos pelo tribunal arbitral em funcionamento no conselho para garantir serviços mínimos, ou seja, a manutenção de quantidade de trabalhadores indispensáveis para evitar a descontinuidade dos serviços.

Com isso, de acordo com o referido conselho, no ano de 2018 foram processados 47 processos no tribunal arbitral para assegurar serviços mínimos. Esse número representa um aumento significativo, pois no ano de 2017 foram constituídos 20 processos no tribunal arbitral para assegurar serviços mínimos. Vejamos o gráfico divulgado pelo CES (Figura 1):

⁹⁸ CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL – **Relatório de atividades 2018**. p. 1/30.

Figura 1 – Processos com entrada no tribunal arbitral para assegurar serviços mínimos – 2017 e 2018⁹⁹



ANOS	Serviços mínimos				Convenções coletivas
	Processos Entrados	Processos Concluídos		Processos Pendentes	Processos Entrados
		Sem decisão	Com decisão		
2017	20	4	15	0	0
2018	47	5	37	0	0

Nota: A diferença entre o número de pedidos entrados e de decisão deve-se à apensação de cinco processos e à suspensão ou desconvocação de greves.

⁹⁹ CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL – Relatório de atividades 2018. p. 13-14.

2.1 Da arbitragem no direito laboral português

O direito laboral português, em relação à arbitragem laboral, não tem seguido a tendência mundial de tornar realidade a utilização da arbitragem como meio alternativo de solução de litígios decorrentes da relação entre capital e trabalho. Com exceção da arbitragem para assegurar os serviços mínimos, em caso de greve, os exemplos são mínimos nos demais casos laborais, especialmente os decorrentes de direito individual. As relações laborais atuais exigem uma justiça rápida para fazer frente aos desafios das novas formas de trabalho. Um exemplo disso podemos verificar com a pandemia da COVID-19¹⁰⁰, onde em alguns meses diversas alterações legislativas em direito do trabalho foram realizadas às pressas pelo parlamento, no sentido de equacionar a forma de prestação de serviços, especialmente o *lay-off* e o trabalho a distância.

Com o controle da pandemia, é certo que existirão grandes debates na área laboral, o que deve aumentar o número de processos nos tribunais, com discussões que perfeitamente poderiam ser solucionadas através de um tribunal arbitral. Contudo, é também esperado que a cultura do litígio, muito comum em Portugal, ainda leve anos para ser alterada. É necessária uma mudança de perspectiva para que as outras formas de solução de litígios ocupem um espaço maior, ao passo que a arbitragem tende a desestimular o litígio propriamente dito.

Destarte, durante anos, quando se falava em arbitragem em Portugal, na França, na Alemanha, nos Estados Unidos da América etc., a primeira coisa que vinha à cabeça eram conflitos relativos ao comércio e ao desporto. É indiscutível que nesses dois cenários a arbitragem é praticamente a única alternativa na resolução de litígios, pois no âmbito da Organização Mundial do Comércio (OMC) se mantém em pleno funcionamento um tribunal arbitral para solução de litígios, o que em certa medida tem respondido de forma eficiente às demandas do comércio envolvendo estados membros. Igualmente podemos apontar para a Federação Internacional de Futebol (FIFA), que também entrega respostas rápidas às questões que lhe são colocadas.

¹⁰⁰ COVID-19 – *Corona Virus Disease*. Doença do Coronavírus (tradução livre).

Portugal tem inclusive a Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro¹⁰¹, que instituiu o Tribunal Arbitral do Desporto (TAD), o qual é incumbido não só de resolver os conflitos na área do desporto, mas também possui competência de administração da justiça desportiva, que acaba por ter uma atuação idêntica à justiça estadual nas matérias que lhe são peculiares. É importante termos claro que a aprovação dessa lei buscou estabelecer uma nova justiça desportiva.

Quando se discutiu a aprovação da justiça desportiva em Portugal, em especial do TAD, houve grande resistência dos próprios tribunais estaduais, que inclusive trouxeram a discussão de que a criação de referido tribunal era de todo inconstitucional por ferir os artigos da CRP. Nesse sentido se posicionou o Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais (CSTAF), que sustentava que a arbitragem necessária tratada na lei do TAD violava literalmente o artigo 13.º da CRP no sentido de ser a arbitragem necessária uma forma discriminatória, inadequada e com custos mais elevados do que os tribunais. Insistia ainda na reserva legal do artigo 202.º da CRP.

Em contraposição, o professor José Manuel Meirim, em parecer para a Comissão dos Assuntos Constitucionais, não encontra qualquer incompatibilidade do TAD com a CRP, e assim fundamenta:

O que verdadeiramente deve pautar a actividade do legislador é a conformação do texto a alcançar com o seu parâmetro de validade determinante: a Constituição da República Portuguesa de 1976. E, aqui chegados, assume nuclear importância o direito fundamental à uma tutela jurisdicional efectiva e as necessárias garantias de imparcialidade e independência que devem estar presentes na criação, instalação, funcionamento do TAD e no estatuto dos seus árbitros. Só disso se trata. E é muito.¹⁰²

Superadas essas questões, toda a lei foi aprovada e o TAD foi criado e está funcionando com eficiência e celeridade, o que certamente ocorrerá com a arbitragem laboral. Porém, é necessário dar os primeiros passos.

É inegável que a atuação da arbitragem nos ramos acima tem influenciado de forma positiva outros ramos do direito e, em muitos casos, os países estão adotando em suas legislações. Há vários aspectos que projetam a arbitragem em uma condição de eficiência para sua adoção pelos jurisdicionados, não se limitando à celeridade e aos custos, os quais abordaremos na sequência.

¹⁰¹ LEI n.º 74/2013, de 6 de setembro – Prevê a criação de um mecanismo regulatório tendente a assegurar o equilíbrio da concorrência no mercado grossista de eletricidade em Portugal e a adequada repartição de custos de interesse económico geral. p. 3217-3218.

¹⁰² MEIRIM, José Manuel – **A criação de um Tribunal Arbitral do Desporto em Portugal**. p. 43.

2.1.1 Arbitragem no direito individual

Há uma grande discussão da arbitragem no direito individual laboral português – em face da indisponibilidade de grande parte dos direitos laborais – que tende a assegurar a proteção do trabalhador. Com isso, o entendimento majoritário é de que não pode ser deliberado em tribunal arbitral, pois a arbitragem se dá pelo exercício da autonomia da vontade. Desse modo, os direitos trabalhistas em sua grande parte não podem ser transacionados, o que acaba por inviabilizar a discussão arbitral, cabendo a tutela desses direitos tão somente à via do poder judicial. Nesse sentido é o entendimento de Pedro Romano Martinez, que afirma: “[...] é posta em causa a sua admissibilidade, basicamente porque se duvida da tutela do trabalhador por esta via, entendendo que os direitos dos trabalhadores só seriam cabalmente tutelados por via da intervenção do poder judicial” ¹⁰³.

Pedro Romano Martinez, ainda justificando sua oposição à arbitragem laboral em direito individual, destaca que é discutível a legalidade e constitucionalidade da arbitragem aplicada em direito individual, sustentando: “A arbitragem de conflitos individuais de trabalho, apesar de há muito ser referenciada, não tem tido projeção, nomeadamente por se levantarem dúvidas quanto à sua legalidade e, eventualmente, quanto à sua constitucionalidade” ¹⁰⁴.

Cabe esclarecermos que a legislação laboral não diz expressamente que o direito individual só poderá ser tutelado na via judicial propriamente dita. Esse entendimento é totalmente interpretativo e, como tal, sujeito aos mais variados equívocos.

Os defensores da inaplicabilidade da arbitragem em direito laboral individual, em sua grande maioria, acabam por fundamentar que os direitos laborais tendem à proteção do trabalhador, o que os torna indisponíveis. Assim sendo, não podem ser alcançados pela arbitragem laboral. Porém, esse não nos parece o fundamento mais acertado, na perspectiva de que a arbitragem tem natureza jurisdicional. Se a via judicial tradicional pode tutelar tais direitos, parece ser um contrassenso isso não estender à arbitragem, salvo se a lei disser expressamente. Porém, não é o que ocorre atualmente.

Na verdade, a princípio, não parece ser o mais importante se os direitos laborais individuais só devem ser tutelados pelos juizes dos tribunais estaduais, mas sim assegurar as ferramentas indispensáveis (independência, imparcialidade, conhecimento técnico) para a atuação do julgador, seja o juiz ou o árbitro. Isso certamente fará com que o julgador observe

¹⁰³ MARTINEZ, Pedro Romano – **Resolução de Conflitos Laborais Por Arbitragem**. p. 298.

¹⁰⁴ *Idem* – **Direito do Trabalho**. p. 1307.

os princípios de proteção ao trabalhador e equilibre a relação desigual entre empregado e empregador.

Por outro aspecto, a via arbitral não significa dizer que se trata de uma modalidade, cuja uma parte entrega literalmente seus direitos a outra. Ao contrário, busca solucionar um conflito posto com celeridade e eficiência.

A Lei Geral de Arbitragem em Portugal, denominada de LAV 63/2011, de 14 de dezembro, no seu artigo 1.º, faculta as partes a firmarem convenção de arbitragem para a solução de litígios patrimoniais e para os que não sejam de natureza patrimonial propriamente dita, desde que os direitos envolvidos não sejam indisponíveis, ou seja, que as partes possam transigir. Com isso, em tese, inviabiliza-se a sua implementação no direito laboral individual.

Artigo 1º Convenção de arbitragem – 1. Desde que por lei especial não esteja submetido exclusivamente aos tribunais do Estado ou a arbitragem necessária, qualquer litígio respeitante a interesses de natureza patrimonial pode ser cometido pelas partes, mediante convenção de arbitragem, à decisão de árbitros. 2. É também válida uma convenção de arbitragem relativa a litígios que não envolvam interesses de natureza patrimonial, desde que as partes possam celebrar transação sobre o direito controvertido [...].¹⁰⁵

A lei que aprova a LAV também estabelece no artigo 4.º, n.º 4, que as controvérsias decorrentes de relação de trabalho, precisamente no tocante aos contratos, devem ser objetos de lei especial. Contudo, na inexistência, aplica-se a norma geral em comento, excetuando-se apenas as regras da arbitrabilidade, o que é de se esperar face à indisponibilidade de diversos direitos laborais, como direito a férias e a remuneração na execução do contrato de trabalho, limites das jornadas suplementares etc.

Porém, ainda não temos em Portugal uma lei especial que regule a arbitragem laboral em direito individual, no sentido de solução dos litígios entre empregado e empregador decorrente do contrato de trabalho. Quanto ao Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, este se restringe à arbitragem obrigatória, necessária e para garantir serviços mínimos no âmbito do direito laboral coletivo. Em sentido oposto, também a lei não proíbe a arbitragem em direito laboral individual, o que deixa para a doutrina e jurisprudência a tarefa árdua de buscar firmar um entendimento que seja o mais próximo possível dos atores sociais envolvidos, pois o direito laboral deve abarcar trabalhadores, empregadores e governo.

Entre os autores que entendem pela impossibilidade da arbitragem em direito laboral individual, além de Pedro Romano Martinez, já indicado, podemos apontar o professor Manuel

¹⁰⁵ LEI n.º 63/2011, de 14 de dezembro. Artigo primeiro.

Pereira Barrocas, que entende que os direitos laborais em regra não são arbitráveis. Com isso, o autor justifica seus argumentos: “Assim, não são em geral considerados arbitráveis, por revestirem a natureza de direitos não transigíveis todos os direitos laborais relativos à renúncia prévia ao direito à remuneração, à apreciação da ilicitude do despedimento, a férias, o direito à honra e ao bom nome etc.”¹⁰⁶.

Manuel Pereira Barrocas afirma que quando da ruptura do contrato de trabalho, é possível submeter à arbitragem direitos meramente económicos e patrimoniais decorrentes: “Os direitos laborais, cujo litígio a eles relativos seja submetido à arbitragem após ter cessado a relação laboral e que tenham natureza meramente económica ou patrimonial são arbitráveis”¹⁰⁷.

Assim, não admitem a arbitragem em direito individual laboral Rui Manoel Moura Ramos, Joana Galvão Teles e Raúl Ventura, como já demonstrado. Em contrapartida, alguns autores sustentam que é totalmente possível a aplicação da arbitragem laboral em direito individual, entre os quais citamos Dário Moura Vicente, que aponta ao menos três premissas-base para sustentar que a arbitragem pode ser aplicada no direito laboral individual, quais sejam: autonomia privada; a arbitragem tende a aliviar os tribunais; a arbitragem é uma via amigável, pacificando as partes.

O autor fundamenta:

A favor de uma resposta afirmativa depõem diversos argumentos. Em primeiro lugar, a autonomia privada, que se encontra na base do instituto da arbitragem: as partes podem ter interesse em submeter os seus conflitos a julgadores por elas escolhidos, designadamente porque veem nisso vantagens relacionadas com a especialização dos árbitros, a confiança que estes lhes merecem, a confidencialidade do processo, a maior celeridade deste, etc. Em segundo lugar, a circunstância de que, para o Estado, a arbitragem constitui uma forma de aliviar os seus tribunais de uma parte da sobrecarga de processos que sobre eles impende e dos custos inerentes à sua tramitação e julgamento – problema que, como é sabido, hoje se põe com particular acuidade nos tribunais do trabalho. Em terceiro lugar, o facto de a arbitragem, designadamente por via da chamada composição amigável, poder facilitar a restauração entre as partes desavindas do espírito de colaboração e do ambiente de paz social que são desejáveis nas relações de trabalho.¹⁰⁸

Semelhantemente, pela possibilidade da compatibilidade da arbitragem laboral em direitos individuais, o magistério de João Correia¹⁰⁹ indica que um artigo publicado na “Revista do Ministério Público” fundamenta, sob diversos aspectos, a possibilidade da arbitragem em

¹⁰⁶ BARROCAS, Manuel Pereira – **Manual de Arbitragem**. p. 133.

¹⁰⁷ *Idem* – **Ibidem**.

¹⁰⁸ VICENTE, Dário Moura – **Estudos do Instituto de Direito do Trabalho**. p. 33/34.

¹⁰⁹ CORREIA, João – **A Arbitragem nos conflitos individuais – o direito penal laboral**. p. 58/60.

direito individual laboral. Entre esses aspectos, podemos salientar que os tribunais se encontram distantes das relações laborais, assim como a dinâmica e a evolução dos direitos.

De qualquer forma, existe no território português alguns poucos centros de arbitragem laboral em matéria de direito individual. Para tanto, trazemos a esta investigação dados do Serviço Regional de Conciliação e Arbitragem do Trabalho dos Açores (SERCAT).

O SERCAT funciona desde 1989 e possui três comissões de arbitragem do trabalho – as de Ponta Delgada, Angra do Heroísmo e Horta – todas com composição tripartida, ou seja, com representações dos trabalhadores, empregadores e do governo. De acordo com informações prestadas pelo SERCAT, o sucesso da arbitragem laboral individual na região dos Açores se deu por algumas razões referentes ao procedimento, celeridade e gratuidade. Vejamos:

[...] a natureza procedimental simplificada, a celeridade da resposta, a voluntariedade da intervenção e o carácter gratuito dos trabalhos, contribuíram para a consolidação institucional das CCAs, hoje regularmente instadas a intervir por conciliação na resolução de diversificados conflitos individuais de trabalho.¹¹⁰

Cabe esclarecermos que as comissões de arbitragem do SERCAT são dotadas de independência e autonomia técnica, com autorização para praticarem arbitragem laboral voluntária e institucionalizada. Os dados estatísticos dos serviços são promissores e significativos, pois aproximadamente 60,3% dos casos tratados até 2019 foram solucionados mediante a conciliação através de acordo firmado pelas partes. Isso torna evidentes as modalidades alternativas de litígios que se aproximam das partes litigantes, o que não é comum nos tribunais estaduais.

As estatísticas são decisivas para mostrar a eficiência na solução de litígios através dos meios alternativos de resolução de conflitos, como a conciliação, a mediação e a arbitragem. Os dados da Justiça no que se refere à solução de litígios laborais através das comissões de arbitragem laboral de Ponta Delgada, Angra do Heroísmo e Horta, organizadas pelo SERCAT, apontam os seguintes dados estatísticos para 2018: 325 processos entrados, 333 findos e 41 pendentes. Para 2019: 428 processos entrados, 406 processos findos e 41 pendentes¹¹¹.

Outro exemplo de um centro de resolução de litígios laborais individuais é o da Região Autónoma da Madeira, denominado de Serviço Regional de Resolução Voluntária de Conflitos

¹¹⁰ SERCAT Serviço Regional de Conciliação e Arbitragem do Trabalho (1989-2019). p. 2.

¹¹¹ ESTATÍSTICAS DA JUSTIÇA – **Movimentos de processos nos centros de arbitragem (a partir de 2006)**. n.p.

de Trabalho (SRRVCT), que foi criado através do Decreto Legislativo Regional (DLR) n.º 45/2006/M, de 24 de agosto.

Contudo, em vista de não termos encontrado dados estatísticos no sítio da Justiça de Resolução de Litígios por arbitragem laboral individual na região autónoma da Madeira, ao entrarmos em contato com o SRRVCT fomos informados por Ligia Oliveira Neves Capontes que embora o serviço de arbitragem de acordo com a legislação possibilite a mediação e a arbitragem laboral individual, até então tem funcionado apenas como órgão de conciliação de tais conflitos: “Até a presente data no âmbito de conflitos individuais de trabalho, o SRRVCT tem desenvolvido apenas diligências de conciliação, a que voluntariamente se submetem as partes da relação laboral, não tendo sido operacionalizadas as intervenções no âmbito da mediação ou da arbitragem voluntária” ¹¹².

No que tange à arbitragem laboral coletiva, esta tem funcionado adequadamente e solucionado as causas que lhes são postas. Como exemplo, o SRRVCT fez referência às decisões arbitrais de revisão do contrato coletivo de trabalho do setor da construção civil.

2.1.2 Arbitragem no direito coletivo

Quanto ao direito laboral coletivo, a arbitragem é amplamente aplicada por força do artigo 505.º e seguintes do Código do Trabalho.

A arbitragem, em regra, é facultativa, cabendo às partes elegerem o tribunal e escolherem os árbitros. Contudo, em Portugal, temos também a arbitragem necessária e obrigatória nas premissas dos artigos 508.º e 510.º do Código do Trabalho para assegurar a resolução de conflitos de celebração de convenção coletiva de trabalho, caducidade de normas coletivas e garantir serviços mínimos durante a greve, nas conformidades do artigo 537.º do mesmo código, conforme já explicitado.

Portugal mantém em funcionamento a Comissão Permanente de Concertação Social junto ao Conselho Económico e Social (CES), órgão ligado ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. O CES tem origem na Constituição da República, artigo 92.º, que estabelece composição tripartida (governo, trabalhadores e empregadores) e lhe assegura a condição de órgão de consulta e de concertação social.

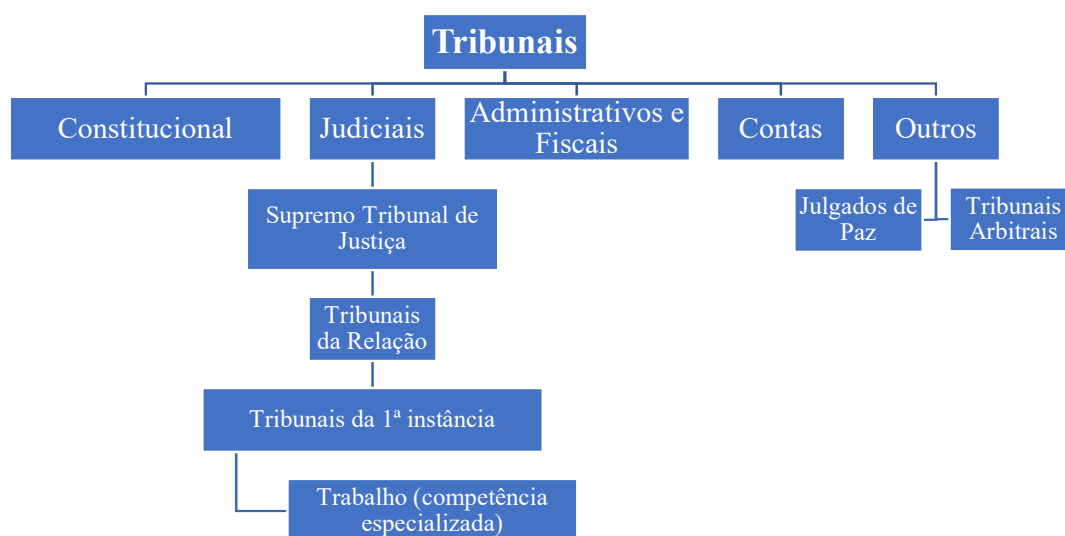
¹¹² CAPONTES, Ligia Oliveira Neves – Serviço Regional de Resolução Voluntária de Conflitos de Trabalho. Informações prestadas por e-mail datado de 29 de outubro de 2020.

2.1.3 Justiça laboral

A Justiça laboral em Portugal está disciplinada de acordo com a Constituição da República (CRP) e com as leis de organização judiciária. É importante esclarecermos que o artigo 209.º da CRP estabelece o funcionamento dos seguintes tribunais: Tribunal Constitucional, Supremo Tribunal de Justiça, Tribunais de Justiça (de primeira e segunda instâncias), Tribunais Administrativos e Fiscais, Tribunal de Contas, Tribunais Marítimos, Arbitrais e de Julgados de Paz.

Na Figura 2 podemos identificar a posição da justiça laboral na organização dos tribunais em Portugal.

Figura 2 – Posição da justiça laboral na organização dos tribunais em Portugal¹¹³



Os tribunais de primeira instância têm competência especializada, entre elas, de matérias laborais, ou seja, designam os tribunais do trabalho, com competência para conhecer questões que envolvam relações de trabalho, acidentes e doenças profissionais, questões atinentes à greve etc.

A Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto, que foi regulamentada pelo DL n.º 49/2014, de 27 de março, é atualmente a norma que organiza o sistema judiciário em Portugal e disciplina o funcionamento dos tribunais do trabalho. Estabelece de forma criteriosa a competência dos juízos do trabalho e tribunais, em matéria cível laboral e de segurança social.

¹¹³ Organização do autor.

Ainda como integrantes da justiça laboral, temos os juízos do trabalho com competências definidas nas leis de organização judiciária, especialmente nos DL n.º 49/2014, de 27 de março, e DL n.º 86/2016, de 27 de dezembro. Essas competências são subdivididas em material, territorial e hierárquica.

2.1.4 Justiça arbitral

Em Portugal, temos pacificada na doutrina e jurisprudência a utilização da arbitragem em matéria laboral no direito coletivo. No direito individual, temos grandes divergências quanto à sua aplicabilidade. O Código do Trabalho trata da aplicabilidade nos artigos 505.º e seguintes, conforme já abordamos anteriormente.

O tribunal arbitral, em matéria de litígios coletivos decorrentes de arbitragem obrigatória, necessária e para garantir serviços mínimos, é constituído por três árbitros, devendo um deles presidir o tribunal. Aos demais árbitros cabe fazer a escolha direta ou mediante sorteio, consoante disciplina o Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro.

Antes de maiores discussões, é importante ressaltarmos que na arbitragem é fundamental a autonomia privada, que, entre outras prerrogativas, assegura às partes a condição de submeter suas controvérsias a julgadores superespecializados, além de buscarem uma solução mais célere do que as morosas decisões da justiça comum.

Nesse contexto, vejamos o que nos ensina o professor Dário Moura Vicente:

[...] a autonomia privada, que se encontra na base do instituto da arbitragem: as partes podem ter interesse em submeter os seus conflitos a julgadores por elas escolhidos, designadamente porque veem nisso vantagens relacionadas com a especialização dos árbitros, a confiança que estes lhes merecem, a confidencialidade do processo, a maior celeridade deste etc.¹¹⁴

É importante ressaltarmos que diferentemente da justiça tradicional, na arbitragem as partes têm a liberdade de estabelecer regras para a tramitação dos processos, ressalvadas algumas garantias fixadas em lei – como exemplo, os prazos legais.

¹¹⁴ VICENTE, Moura Dário – **Arbitragem de Conflitos Individuais de Trabalho**. p. 33.

2.1.5 Entidades de classe

São as organizações e/ou agremiações de classes econômicas e laborais voltadas à defesa dos interesses de trabalhadores e empregadores. A legislação regula a existência e o funcionamento de tais entidades.

O artigo 440.º do Código do Trabalho apresenta o modelo sindical da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com os seguintes entes sindicais: sindicatos, federações, uniões e confederações. Assegura o direito de associação e de sindicalização aos trabalhadores e empregadores em todos os níveis, voltados para a defesa dos interesses das respectivas categorias, garantindo-lhes ampla liberdade sindical, especialmente quanto à gestão e à atuação dos sindicatos.

2.1.5.1 Trabalhadores

As entidades representativas de trabalhadores, também conhecidas como sindicatos, são reguladas em Portugal por algumas leis, em especial pelo Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de abril, o qual teve vigência até a promulgação do Código do Trabalho em 2003. Esse último diploma e sua revisão, em 2009, redefiniram as entidades sindicais em capítulo próprio.

O Código do Trabalho, nos artigos 440.º e seguintes, assegura aos trabalhadores o direito a associação sindical, estabelecendo seus direitos e prerrogativas.

Quanto ao direito de associação sindical dos trabalhadores, é importante destacarmos que além de ser disciplinado pelo Código do Trabalho, é garantia constitucional prevista no artigo 55.º, n.º 1, da Constituição da República, artigo que assegura a liberdade sindical voltada à defesa dos seus interesses e direitos.

2.1.5.2 Empregadores

Semelhantemente às entidades de trabalhadores, é livre a associação sindical patronal, inclusive sua organização em associações, federações, uniões e confederações. Aqui é importante destacarmos que os trabalhadores detêm os sindicatos como entidade de grau inferior, ao passo que os empregadores são associações, como determina o artigo 440.º do Código do Trabalho.

2.1.6 Ministério do Trabalho

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social é um órgão do Estado português voltado ao desenvolvimento e implementação de políticas destinadas à defesa de questões laborais, de condições de trabalho e do emprego. Tem papel fundamental na implementação e desenvolvimento de meios alternativos de solução de litígios, entre os quais, a arbitragem.

2.1.7 Conselho Económico e Social

O Conselho Económico e Social (CES) é um órgão subordinado ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social que tem papel relevante na implementação de políticas sociais e laborais. O CES se encontra disciplinado no artigo 92.º da Constituição da República, que lhe atribui valor consultivo e de elaboração de políticas públicas e sociais.

O artigo acima ainda encarrega a lei de garantir a participação tripartida (trabalhadores, empregadores e o governo) quando de sua organização. Junto ao CES funcionam duas comissões de grande importância para implementação e cumprimento de sua missão social: a Comissão Permanente de Concertação Social e o Tribunal Arbitral em matéria de litígios coletivos de trabalho.

A Comissão Permanente de Concertação Social é também constituída de forma tripartida. Como tem essa composição, a Comissão desenvolve um papel importante na solução de conflitos coletivos do trabalho, sempre buscando a pacificação social entre trabalhadores e empregadores. Já o Tribunal Arbitral é voltado à solução de litígios coletivos, em especial, à arbitragem necessária e obrigatória para a garantia de serviços mínimos, como os transportes coletivos em caso de deflagração de movimentos grevistas.

O Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, regulamenta o Código do Trabalho no que tange à arbitragem laboral coletiva, estabelecendo como deve ser constituído o tribunal arbitral, assim como condições para dar efetividade às determinações da legislação laboral. Na parte preambular da norma são justificadas as razões que levam à regulamentação. Entre elas, podemos destacar:

Após a revisão aprovada pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho apresenta uma nova sistemática e uma maior simplificação, na qual se constata, no âmbito do capítulo da arbitragem, a omissão de disposições ligadas ao funcionamento do sistema da arbitragem. O presente Decreto-Lei completa essa opção sistemática,

regulando a arbitragem obrigatória e a arbitragem necessária, bem como a arbitragem sobre serviços mínimos durante a greve e os meios necessários para os assegurar.¹¹⁵

Ainda quanto à regulamentação do tribunal arbitral do CES, existe a Portaria n.º 1.100/2006, de 13 de outubro, que estabelece a fixação de honorários para árbitros e peritos do tribunal arbitral no âmbito da arbitragem obrigatória. É importante destacarmos que em todas essas normas, como as acima apontadas, sempre é informado que foi ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social. A mencionada comissão é formada pelos atores envolvidos (governo, trabalhadores e empregadores), ou seja, quem efetivamente conhece o setor. Essa medida faz com que a arbitragem se fortaleça cada vez mais como uma opção eficaz na resolução de litígios laborais.

2.1.8 Comissão Permanente de Concertação Social

Trata-se de um órgão colegiado e tripartido, constituído por representantes dos trabalhadores, empregadores e do governo, que funciona junto ao CES do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

2.2 Normais laborais de direito indisponíveis

No direito laboral português ainda temos inúmeras normas que asseguram os chamados direitos indisponíveis, o que em certa medida dificulta a arbitragem, pois sabemos que nessa modalidade de solução de litígios predomina a autonomia privada das partes.

Muitos criticam a existência de normas com tamanha proteção, mas é importante sopesarmos e ponderarmos que não podemos tratar o direito laboral dissociado do princípio da proteção do trabalhador. Nesse sentido, fundamenta Jose Juscelino Ferreira de Medeiros:

É importante ainda, sabermos que o direito do trabalho foi construído basicamente para proteção do trabalhador, e para equilibrar a variável capital versus trabalho, haja vista que seu nascedouro é apontado nas encíclicas papais, entre elas a famosa *rerum novarum* do Papa Leão XIII publicada no ano de 1891.¹¹⁶

¹¹⁵ DECRETO-LEI n.º 259/2009, de 25 de setembro. Preâmbulo.

¹¹⁶ MEDEIROS, Jose Juscelino Ferreira de – **A Reforma trabalhista e suas implicações sociais e jurídicas para os trabalhadores brasileiros**. p. 15.

Por outro lado, é indiscutível que a maioria esmagadora das empresas de qualquer setor têm como meta principal o lucro, e como tal, nem sempre se preocupam com direitos e condições de trabalho, que em muitos casos possuem custos elevados. Com isso, o legislador tem buscado estabelecer normas de proteção aos trabalhadores.

2.3. Arbitragem laboral no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919 através do tratado de Versalhes, é a maior fonte de normas e diretrizes de direito laboral do mundo, que atualmente conglomeram 183 países como membros. Sendo uma agência da Organização das Nações Unidas (ONU) formada de forma tripartite, a OIT é constituída de representantes dos trabalhadores, empregadores e dos governos.

A OIT tem como missão estabelecer normas voltadas ao direito do trabalho em busca da valorização da paz social e da dignidade da pessoa humana. Entre suas diversas normas, em 1981 foi aprovada a Convenção 154, que trata da arbitragem laboral, convenção ratificada por diversos países, inclusive por Portugal.

A convenção citada busca incentivar a utilização da arbitragem nas relações laborais, deixando explicitado no seu artigo de n.º 6 que não serão obstruídos mecanismos de negociações coletivas que as partes adotarem voluntariamente.

2.4 Arbitragem laboral na legislação estrangeira

A arbitragem está presente em praticamente todos os países do mundo, especialmente em áreas como a comercial e do desporto, sendo uma modalidade eficiente de solução de conflitos. No direito laboral também a encontramos presente em praticamente todos os países que integram a OIT, haja vista que o referido organismo tem recomendações nesse sentido.

Para corroborar esta dissertação e apresentar a arbitragem no direito laboral nos países abaixo relacionados, trago à colação o magistério dos professores Dário Moura Vicente e Sérgio Pinto Martins, respectivamente.

2.4.1 Espanha

No Direito espanhol, a arbitragem como forma de resolução de litígios é adotada há muito anos, inclusive na área laboral. A Espanha, até 1988, tinha a lei geral sobre arbitragem aprovada em 1953 voltada ao direito privado, que foi a porta para as áreas tributária e comercial. Quando da década de 1990, com os avanços das formas de contratação, bem como com o engajamento da Espanha na União Europeia, fez-se necessária a alteração do referido regramento jurídico. Veio, então, a nova lei de arbitragem espanhola, a de n.º 36 de 1988. Atualmente, aquele país possui a Lei n.º 60 de 2003, de 23 de dezembro, que sofreu grande alteração pela Lei n.º 11, de 25 maio de 2011.

A Lei n.º 60 de 2003 é aplicada de forma ampla, possibilitando que seja submetida à arbitragem toda e qualquer controvérsia de direito que não esteja diretamente reservada à justiça comum e aos tribunais estaduais. Além do mais, permite que referida lei seja utilizada como norma subsidiária das áreas que possuem regramento próprio específico.

Nos casos dos conflitos laborais, desde 1977 o Real Decreto-Lei n.º 17, de 4 de março, determina que os casos de conflitos coletivos que resultem em greve devem ser solucionados mediante arbitragem.

Tendo a compreensão de que os litígios decorrentes das relações laborais carecem de uma decisão célere, o que indiscutivelmente é salutar para ambas as partes litigantes, a Espanha, através do Decreto-Lei n.º 5 de 26 de janeiro de 1979, criou o instituto de mediação, arbitragem e conciliação voltado exclusivamente para decidir litígios laborais.

2.4.2 França

O Direito laboral francês admite a arbitragem laboral como alternativa à solução de conflitos – individual ou coletivo. Vejamos o que diz Dário Moura Vicente:

O Direito francês contemporâneo, na esteira de uma longa tradição, rejeita em princípio a admissibilidade da estipulação de uma cláusula compromissória quanto a esses conflitos. Só o compromisso arbitral, celebrado após a cessação do contrato de trabalho, é admissível neste domínio. É certo que em matéria de arbitragem internacional se admite em França a validade da cláusula compromissória; mas esta não é oponível ao trabalhador.¹¹⁷

¹¹⁷ VICENTE, Dário Moura – *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*. p. 34.

O professor Sérgio Pinto Martins apresenta um panorama histórico do surgimento da arbitragem em França, começando pela obrigatória, facultativa e preventiva. Vejamos:

[...] a arbitragem surgiu com o cunho obrigatório a partir da Lei de 31/12/1936 até 1938. A lei de 11/2/1950 modificou a anterior orientação, adotando a arbitragem preventiva e facultativa, que foi conservada pela Lei de 13/11/1982. Na prática, raramente tem sido utilizada. A última norma ressuscitou a Corte Superior de Arbitragem, constituída por cinco magistrados administrativos e cinco magistrados judiciais. A arbitragem dependerá de que exista cláusula compromissória em acordo ou convenção coletiva. Nos dissídios jurídicos, o árbitro decide de acordo com a equidade.¹¹⁸

2.4.3 Itália

O Direito italiano também admite a solução de litígios por meio da arbitragem, porém com algumas peculiaridades que diferem muito de outros países. Uma dessas peculiaridades é que das sentenças arbitrais cabem recurso para os tribunais de apelação, recursos esses voltados a analisar o mérito da discussão, como se fossem uma sentença normal da justiça laboral.

Dário Moura Vicente nos traz melhores apontamentos nesse sentido:

A Itália adota nesta matéria uma solução intermédia: a arbitragem de conflitos individuais de trabalho é admitida, desde que prevista na lei, em contratos ou em acordos colectivos de trabalho, mas os árbitros devem julgar segundo o Direito constituído e não de acordo com a equidade; da sentença arbitral por eles proferida há sempre recurso para os tribunais estaduais, como se de uma sentença proferida por um tribunal de trabalho de primeira instância se tratasse.¹¹⁹

Corroborando a afirmação do professor citado, posiciona-se Sérgio Pinto Martins: “[...] há a possibilidade da arbitragem nas causas trabalhistas, de acordo com a Lei nº 533, de 11/8/1973, no que diz respeito à interpretação ou à execução de contratos ou acordos coletivos de trabalho em que exista cláusula compromissória”¹²⁰.

2.4.4 Inglaterra

Na Inglaterra, a opção pela arbitragem para a solução de conflitos remonta há alguns séculos. O país de *common law* utiliza de forma ampla essa modalidade alternativa de solução

¹¹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto – **Cabimento da arbitragem para solucionar conflitos trabalhistas**. p. 81.

¹¹⁹ VICENTE, Dário Moura – *Op. Cit.* p. 35.

¹²⁰ *Idem* – *Ibidem*. p. 35.

de litígios, “[...] em Inglaterra, país de tradição comercial, conjugada com um sentido prático de encarar a resolução de conflitos são abundantíssimos os exemplos históricos da prática da arbitragem, quer em litígios domésticos quer internacionais”¹²¹.

Manuel Pereira Barrocas traz uma alusão atribuída à Rainha Isabel I, que chega a afirmar que pretende a arbitragem por ser um meio célere na solução de controvérsias:

De assinalável importância para a compreensão e o interesse da arbitragem comparada com outros meios de resolução de litígios existem escritos do tempo da rainha Isabel I que demonstram o apreço que o Conselho da Rainha tinha pela arbitragem, ao dizer que ela constituía um meio de evitar intermináveis disputas em tribunal entre irmãos; podia fornecer uma solução mais rápida do que a que se poderia obter através dos tribunais, bem como uma forma melhor de ultrapassar questões relativas à aplicação do direito estrangeiro ou de conflitos de competência em assuntos internacionais.¹²²

Temos na Inglaterra a instituição denominada de *Advisory Conciliation and Arbitration Service* (ACAS)¹²³, a qual tem o papel de fazer a mediação, a conciliação e a arbitragem de conflitos decorrentes das relações laborais. A ACAS é um órgão público e independente, financiado em parte pelo governo, e que busca melhorar e aperfeiçoar as relações nos locais de trabalho. Com isso, mantém contato permanente com trabalhadores e empregadores constantemente, buscando sempre estabelecer o diálogo e usar os meios alternativos de solução de litígios.

Outro aspecto importante da atuação da ACAS que merece ser também destacado são seus códigos de condutas, ou seja, seu incentivo às boas práticas. O magistério de Antonio Ojeda Avilés aborda os aspectos jurídicos dos códigos da ACAS nos seguintes termos: “[...] a eficácia jurídica dos códigos do ACAS situam-se a meio caminho entre as normas imperativas e as *soft laws*: servem como orientação interpretativa aos tribunais industriais e ao Tribunal Central de Arbitragem”¹²⁴.

¹²¹ BARROCAS, Manuel Pereira – **Manual de Arbitragem**. p. 60.

¹²² *Idem* – **Op. Cit.** p. 61.

¹²³ Serviço Consultivo de Conciliação e Arbitragem (tradução livre).

¹²⁴ AVILÉS, Antonio Ojeda – **Métodos y prácticas en la solución de conflictos laborales: Un estudio internacional**. p. 99. (tradução livre) “La eficacia jurídica de los códigos del ACAS se sitúan a medio camino entre las normas imperativas y las soft laws: y es que sirven como orientación interpretativa a los tribunales industriales y al Tribunal Central de Arbitraje”.

2.4.5 Estados Unidos da América

Nos Estados Unidos da América, a arbitragem é de grande aplicabilidade no direito laboral e está presente em dissídios tanto individuais quanto coletivos de trabalho, o que acaba por dinamizar cada vez mais as relações laborais. Isso é esperado, em vista da ampla liberdade de contratação que existe na América do Norte.

Dário Moura Vicente explica:

Nos Estados Unidos, a orientação prevalecente na jurisprudência é, pelo contrário, de franca aceitação da arbitragem laboral. Na decisão proferida em 21 de março de 2001 no caso *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, o Supremo Tribunal dos Estados Unidos declarou que a exclusão dos litígios laborais do âmbito de aplicação do *Federal Arbitration Act*, determinada pela secção 1.^a deste diploma, vale apenas para os contratos concluídos pelos trabalhadores do sector dos transportes, os quais se encontram abrangidos por legislação especial, sendo por isso válida a convenção de arbitragem estipulada nos demais contratos de trabalho.¹²⁵

Com isso, inúmeros são os casos de dissídio laboral solucionados por meio da arbitragem nos Estados Unidos da América, o que tem se primado pela celeridade e efetividade das decisões frente aos morosos processos judiciais.

Sérgio Pinto Martins também trata da arbitragem nos Estados Unidos, destacando sua facultatividade e de natureza privada, apontando ainda que os conflitos são resolvidos num prazo compreendido entre 30 a 90 dias, o que não deixa de ser extremamente célere.

[...] a arbitragem é facultativa e privada para os dissídios individuais. Há previsão nos contratos coletivos a respeito do assunto. As partes escolhem o árbitro, que poderá ser um profissional liberal, não necessariamente bacharel em direito, ou um professor universitário. Existe nesse país a *American Arbitration Association*, que faz a seleção dos árbitros, oferecendo local para reuniões. Os conflitos são solucionados num período aproximado de 60 a 90 dias.¹²⁶

2.4.6 México

No México, a arbitragem é uma realidade com aplicação em vários ramos do direito, sendo inclusive tratada na Constituição Federal, no título voltado ao direito do trabalho e previdência social, que no seu artigo 123, A, XX, submete os conflitos decorrentes do capital e trabalho à decisão arbitral: “XX. As diferenças ou conflitos entre o capital e o trabalho estão

¹²⁵ VICENTE, Dário Moura – **Estudos do Instituto de Direito do Trabalho**. p. 35.

¹²⁶ MARTINS, Sérgio Pinto – **Cabimento da arbitragem para solucionar conflitos trabalhistas**. p. 81.

sujeitos à decisão de um conselho de conciliação e arbitragem, constituído por igual número de representantes dos trabalhadores e empregadores, e um do governo”¹²⁷.

2.4.7 Brasil

No Brasil, a arbitragem na área de direito laboral ainda se encontra em fase embrionária. Há muita controvérsia nesse sentido e muita resistência, além da dificuldade gerada por grande parte dos direitos dos trabalhadores ser dotada de indisponibilidades. Em qualquer caso, quando admitida, é facultativa às partes. Encontra-se regulamentada pela Lei n.º 9.307/96, de 23 de setembro, a chamada Lei da Arbitragem Geral, e recentemente a Lei n.º 13.467/2017, de 13 de julho de 2017, que fez uma ampla reforma na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) disciplinou a arbitragem na justiça laboral daquele país. Para o direito laboral individual, só é permitida para quem tem remuneração superior a duas vezes o limite máximo de benefício do Regime Geral da Previdência Social, como diz o artigo 507-A da CLT¹²⁸.

A Constituição da República de 1988, com a alteração da Emenda Constitucional n.º 45/2004, de 30 de dezembro, incentivou a prática da arbitragem no direito coletivo do trabalho, incluindo no artigo 114¹²⁹ a faculdade de as partes elegerem árbitros nos dissídios coletivos. Contudo, ainda são raros os casos em matéria laboral de direito coletivo decididos pela arbitragem no Brasil. Há uma resistência muito grande, principalmente dos tribunais estaduais que temem em perder o monopólio.

Podemos afirmar que ainda temos um vasto campo no aperfeiçoamento da arbitragem como solução de litígios decorrentes das relações laborais no Brasil. De qualquer forma, a Lei n.º 13.467/2017, de 13 de julho, que fez ampla alteração na legislação laboral contribuirá e muito para a utilização da arbitragem.

¹²⁷ CONSTITUCIÓN Política de los Estados Unidos Mexicanos. n.p.

¹²⁸ Conforme Artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) introduzido pela Lei n.º 13.467/2017 (DECRETO-LEI n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. p. 11937).

¹²⁹ CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil de 1988.

3

PREJUÍZOS DECORRENTES DE GREVES EM SERVIÇOS ESSENCIAIS

3.1 Introdução

Aqui estamos em uma das searas mais sensíveis da vida coletiva, que são os prejuízos que suportam a coletividade quando ocorre a paralisação de serviços essenciais, como no caso dos transportes coletivos de autocarros e metro.

É importante ressaltarmos que estamos a falar de milhares de pessoas que são afetadas instantaneamente com a paralisação de referidos serviços, que na maioria esmagadora dos casos são irrepetíveis, ou que quando se repetem deixam prejuízos incomensuráveis. E inúmeros são os exemplos: perdeu aquela consulta médica; deixou de fazer aquele negócio; deixou de prestar um determinado socorro; deixou de receber tarifas (no caso das empresas de transportes, pois não transportaram passageiros naqueles dias); as audiências deixaram de ocorrer; os eventos nas mais variadas modalidades que não ocorreram ou tiveram público aquém do esperado porque as pessoas não conseguiram chegar; o caos no trânsito, pois ao saberem da greve as pessoas tentam chegar nos destinos inadiáveis de outras formas, especialmente com veículos particulares. O que sabemos é que nenhuma megalópole mundial tem condições de receber quase que a totalidade de seus veículos na rua simultaneamente.

Os transtornos são mais que generalizados e impactam toda a coletividade. Inclusive, a falta de operação dos serviços essenciais de autocarros e metro causam impacto em tantos outros serviços essenciais e inadiáveis, como: serviços médicos e hospitalares, pois com a paralisação dos transportes, as pessoas envolvidas no desenvolvimento de atividades dos demais serviços não conseguem chegar a tempo nos seus locais de trabalho.

Por esse aspecto, é de se mensurar que a paralisação dos serviços de transportes públicos tem a capacidade de travar diversos setores da economia, haja vista que grande parte da população não consegue chegar ao seu destino. Isso em cidades como São Paulo, no Brasil, que depende quase que exclusivamente dos transportes de autocarros e metro, acarreta danos irreparáveis quando do desencadeamento de movimentos paredistas.

Com isso, é indiscutível que a paralisação das atividades nesses setores econômicos é em grande medida diferente dos demais serviços, mesmo que essenciais, não podendo ser comparada com outras atividades.

A discussão de paralisação nos transportes públicos não poderá ser tratada como a realizada em uma fábrica, pois essa última poderá repor as horas não trabalhadas e se ressarcir da mão de obra e dos produtos que não foram produzidos por ocasião da greve. Mesmo no comércio é possível que os produtos não vendidos naquele dia sejam comercializados no dia seguinte. Já as empresas de transportes de passageiros que não transportaram durante o período de greve perderão arrecadação e não conseguirão ressarcimento futuro, até porque os usuários daquele dia ou deixaram de ir ao seu compromisso ou usaram outra modalidade de transporte.

Por outro lado, muitos discutem a proibição de tais movimentos, inclusive alguns países já proibiram o exercício do direito à greve. Porém, sabemos que em Estados Democráticos de Direito não há tolerância para tais proibições, havendo, no máximo, algumas pequenas restrições.

Na verdade, não se tem saída milagrosa para tais situações. O que se deve estabelecer são regras claras dotadas de procedimentos capazes de ao menos minimizar os impactos produzidos por paralisações em transportes coletivos, além de respostas rápidas e imediatas.

A experiência tem mostrado os desafios das grandes cidades quando os trabalhadores dos serviços de autocarros e metro cruzam os braços. Não há muitas alternativas. A legislação de Portugal assegura o exercício do direito de greve, porém determina que sejam garantidos os serviços mínimos, justamente para minimizar os impactos à coletividade. A dificuldade, nesse caso, é assegurar a efetividade desses serviços, mesmo que reduzidos.

No caso de descumprimento durante a greve desses serviços mínimos, ou seja, no caso de não serem respeitados, autoriza o governo a proceder diretamente a requisição civil dos trabalhadores de acordo com o que determina o Decreto-Lei n.º 677/74, de 20 de novembro, o que veremos detalhadamente em item próprio adiante.

Com isso, muitas perguntas cabem nesse patamar que não necessariamente tenhamos respostas prontas e/ou adequadas. É imprescindível ter essa dimensão, justamente para que os atores envolvidos possam encontrar soluções rápidas e eficientes a questões como:

- 1) Qual a finalidade da greve?
- 2) A população foi avisada com antecedência mínima?
- 3) Qual a reivindicação apresentada que levou ao movimento paredista?
- 4) A greve tem contornos diversos do direito de classe perseguido?
- 5) Quais são as alternativas e procedimentos a serem adotados para mitigação dos efeitos da greve?
- 6) As reivindicações pleiteadas são possíveis de atendimento?
- 7) Existem medidas preventivas de controle?

- 8) Houve negociações prévias?
- 9) De quem é a intransigência?
- 10) Foi intentada a mediação?
- 11) Trata-se de greve ou de *lock-out*?
- 12) Foram garantidos os serviços mínimos?

Podemos destacar ainda que, nesses movimentos, parte significativa da população envolvida não detém claramente a necessidade da realização da paralisação e acaba tendo uma polarização: de um lado, quem naquele dia foi atingido com a greve – perdeu um compromisso para ele inadiável e tende a condenar o movimento paredista, por mais legítimo que seja, e tenta exigir a responsabilização dos envolvidos; por outro lado, os trabalhadores que aderem ao movimento paredista irão defender até as últimas consequências a necessidade da greve – pois além de ser um direito assegurado em praticamente todos os países do mundo, inclusive em Portugal, é uma ferramenta importante à disposição dos trabalhadores na luta de classe por melhores salários e condições de trabalho. Sem olvidar que os trabalhadores de um modo geral detêm o direito de greve e apenas os dos transportes coletivos seriam privados, discriminados?

É notória a pressão que é direcionada para as entidades representativas – como os sindicatos laborais – e para a justiça. Cabe ressaltarmos que os que são penalizados com os movimentos paredistas condenam veementemente a paralisação. Porém, quando instados na sua profissão (diversas áreas), concordam com a restrição, mas com relação à greve de terceiros, normalmente se posicionam de forma contrária.

Por isso, não limitando esse debate à academia, é indiscutível que o assunto é sensível a toda coletividade, onde tiramos diversos apontamentos que em uma análise geral devem ser tratados sempre com equilíbrio e ponderação, envolvendo, em primeira análise, todos os envolvidos, sobretudo agremiações laborais e patronais.

3.2 Danos diretos à coletividade

É difícil comensurarmos os danos decorrentes de manifestações e greves nos serviços essenciais de transportes públicos, como autocarros e metro. Vejamos, por exemplo, que a cidade de Lisboa tem um transporte público de autocarros e metro que transporta milhares de pessoas diariamente. Para melhor entendermos, o Metro de Lisboa¹³⁰ transportou no ano de

¹³⁰ Metropolitano de Lisboa – **Metro em números**. n.p.

2019 o equivalente a 173 milhões de passageiros, o que equivale a 473 mil passageiros por dia. Os autocarros também representam um expressivo número de passageiros transportados diariamente. Apenas a CARRIS¹³¹ transportou o equivalente a 139 milhões de passageiros no ano de 2019, o que totaliza aproximadamente 386 mil passageiros por dia.

É evidente que a mobilidade em grandes cidades como Lisboa cada vez mais exige um transporte coletivo de massa para fazer frente aos desafios postos. Com uma greve de ambos os serviços juntos, em uma afirmação preliminar, podemos afirmar que esse contingente ficou sem o transporte público naquelas horas, dias. De uma certa forma, toda essa população teve que suportar prejuízos que podem ser discutidos como danos diretos? E aqueles que deixaram de vender determinados produtos e/ou prestar serviços? Como o seu cliente não chegou, isso pode ser tratado e/ou mensurado como danos indiretos? Como abordar esses danos? É possível quantificar? Quais as ações efetivas para mitigar ao menos os danos decorrentes?

Em Portugal, temos a arbitragem obrigatória quando se trata de garantia de serviços mínimos essenciais, como no caso dos transportes coletivos. No entanto, se a arbitragem não detém jurisdição para decidir no caso de responsabilização e/ou reparação dos danos decorrentes, não é um contrassenso? Pois, se outorga a competência para a arbitragem solucionar a lide justamente por sua celeridade e especialização dos árbitros que o caso requer, mas a reparação/responsabilização se direciona a um juiz de direito (que está distante da controvérsia). Isso não seria contraditório?

Com isso, não se justifica deixar o exercício do direito de ação de reparação de danos e responsabilização para os tribunais estaduais em detrimento da arbitral.

3.2.1 Patrimonial

Os danos patrimoniais que uma greve produz em serviços essenciais como os tratados aqui de autocarros e metro são de difícil mensuração, pois levarão em condições uma série de aspectos, o que não é objeto de análise detalhada deste trabalho. Apenas para efeitos didáticos, podemos relacionar algumas condições indispensáveis para se mensurar os prejuízos patrimoniais que uma greve pode produzir, como:

- (1) A modalidade da greve: clássica, rotativa ou articulada?
- (2) Qual foi o alcance da greve?
- (3) Qual é a base territorial de abrangência dos setores grevistas?

¹³¹ Empresa de transporte de passageiros que é administrada pela Câmara Municipal de Lisboa.

- (4) Qual é o percentual de adesão dos trabalhadores envolvidos?
- (5) Qual é o período de duração da greve (dias e horas)?
- (6) Os serviços mínimos foram atendidos?
- (7) Os usuários dos serviços paralisados foram previamente avisados?
- (8) A paralisação foi pacífica?
- (9) Houve atos de depredação e/ou de vandalismo?

Por isso, a quantificação dos prejuízos patrimoniais produzidos por uma greve não se resume aos que os empregadores deixaram de comercializar e/ou dos serviços que não prestaram durante a paralisação, das multas que receberam por não entregarem determinados serviços etc. Vai muito além, até mesmo porque envolve terceiros, em grande parte. Por isso, apenas caso a caso se pode mensurar com um pouco mais de assertividade.

Destarte, fica quase imensurável uma apuração real que possa indicar com precisão matemática esses custos. Como exemplo, trago à colação a greve dos enfermeiros realizada entre os dias 31 de janeiro de 2019 a 28 de fevereiro do mesmo ano, ou seja, 30 dias de greve, nos quais os trabalhadores enfermeiros eram livres para decidir individualmente os dias/horas em que pretendiam aderir à greve.

Como mensurar os reais custos/prejuízos diretos e indiretos causados com a realização da greve? Torna-se praticamente impossível. Por outro lado, devemos tomar bastante cuidado ao discutirmos os prejuízos decorrentes de greves, assim como sua eventual responsabilização, para não inviabilizarmos o exercício do direito de greve, o que seria declarado inconstitucional e seria uma prática antissindical condenada pela OIT.

3.3 Restrições e medidas compensatórias

Como já abordado em capítulo próprio que trata do direito de greve como garantia constitucional e universal, consoante determinação expressa do artigo 57.º da Constituição da República, faz-se importante esclarecermos que em alguns setores e serviços existe restrição e/ou mesmo proibição do exercício desse direito.

A própria constituição possibilita restrição ao direito de greve justamente para possibilitar a salvaguarda de outros direitos constitucionalmente protegidos. Vejamos a leitura atenta do artigo 18.º, n.º 2, da CRP: “Artigo 18. (Força jurídica) - A lei só pode restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as

restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos”.

Nesse sentido, recentemente, em parecer fundamentado de n.º 35/2018, a Procuradoria-Geral da República afirmou importância e necessidade das entidades seguirem os princípios e restrições ao exercício do direito de greve, sob pena de incorrer na ilicitude do movimento:

A imposição deste dever, que constitui um simples, mas importante, condicionamento ao exercício do direito de greve ou, numa leitura mais exigente, uma restrição a esse direito que não deixa de observar os requisitos exigidos pelo artigo 18º, nº 2, da Constituição, mais não é do que a concretização dos ditames da boa-fé, nos momentos de interrupção ou cessação de uma relação duradoura, impedindo-se com essa tramitação as denominadas “greves surpresa”, as quais atentam contra os deveres de lealdade, boa-fé e de *fair-play* que também estão presentes nas relações laborais.¹³²

No caso em análise, os transportes coletivos (autocarros e metro), com a sua paralisação, podem impactar toda uma coletividade, porém o legislador não poderá impedir o seu exercício. Apenas se impõem algumas medidas restritivas e compensatórias justamente para minimizar os danos coletivos com o exercício do direito de greve.

Entre essas medidas compensatórias temos a arbitragem obrigatória, que impõe medidas a serem implementadas por se tratar de uma prestação jurisdicional. João Reis, a esse respeito, afirma: “[...] a razão de ser da arbitragem obrigatória nestas hipóteses é evidente: surge para compensar uma debilidade colectiva de certo grupo de trabalhadores, derivada de uma imposição de uma limitação que, objectivamente, enfraquece o estatuto do trabalho dependente”¹³³.

Com isso, a greve deve ser deliberada em assembleia da categoria e convocada com antecedência mínima para dar conhecimento à população afetada, em especial nos serviços essenciais, cabendo ainda conter no aviso prévio: data, período, horários, finalidade da paralisação, garantia dos serviços mínimos etc. A não observância dos preceitos e requisitos mínimos levará à ilegalidade do movimento, com a aplicação das penalidades decorrentes, como o desconto dos dias parados, contabilizando a ausência ao trabalho como faltas injustificadas nas conformidades do que prescreve o artigo 541.º do Código do Trabalho.

O parecer acima ainda fundamenta a eventual responsabilidade extracontratual dos trabalhadores que aderirem a greves declaradas ilegítimas:

¹³² PARECER nº 35/2018 da Procuradoria-Geral da República. p. 5712-(8) – 5712-(15).

¹³³ REIS, João Carlos Simões dos – **Meios de Composição do Conflito Laboral Colectivo**. p. 680.

Além da responsabilidade disciplinar, a adesão a uma greve ilegítima também poderá fazer incorrer o trabalhador aderente em responsabilidade civil extracontratual, nos termos do artigo 483º do Código Civil, caso se verifiquem os pressupostos deste instituto, relativamente a danos resultantes da falta do trabalhador, devendo também, neste domínio, poder ser considerado o desconhecimento pelo trabalhador do carácter ilícito da greve no domínio da culpa.¹³⁴

As associações sindicais que convocarem greves consideradas ilegítimas também, em certa medida, poderão ser responsabilizadas por danos causados a terceiros. Nesse sentido é o parecer n.º 6/2019 da Procuradoria-Geral da República, que fundamenta:

As organizações sindicais que decretaram e geriram essa greve, também poderão ser civilmente responsabilizadas pelos prejuízos causados por uma greve ilicitamente decretada ou executada, desde que a sua conduta preencha os pressupostos exigidos pelo artigo 483º do Código Civil.¹³⁵

Diante disso, cabe ao conjunto dos trabalhadores e suas associações profissionais de classe fazerem o uso do direito à greve com moderação e equilíbrio, tendo em mente que também existem outros direitos constitucionais que devem ser observados para não levar os grevistas a problemas e prejuízos incomensuráveis.

3.3.1 Requisição civil

Muito embora a greve seja um direito constitucional assegurado a todos os trabalhadores, deve ser exercida dentro dos limites determinados na lei, até mesmo porque não se trata de um direito absoluto na acepção jurídica do termo. Justamente por isso é que as greves devem ser convocadas com antecedência mínima, com pré-aviso para os envolvidos, em especial nos serviços essenciais que devem tomar conhecimento prévio para que providências sejam implementadas no sentido de assegurar uma parcela mínima dos serviços e não surpreender a totalidade dos usuários, garantindo os serviços mínimos. Esses serviços esses que, como vimos em capítulo anterior, deverão ser garantidos, pois se trata de uma obrigação imposta aos trabalhadores e suas representações. Vejamos o que leciona Maria do Rosário Palma Ramalho: “[...] a prestação dos serviços mínimos pelos trabalhadores grevistas a eles adstritos constitui um dever legal, pelo que o respectivo incumprimento é um acto ilícito”¹³⁶.

¹³⁴ PARECER n.º 35/2018 da Procuradoria-Geral da República. p. 5712-(13).

¹³⁵ PARECER n.º 6/2019 da Procuradoria-Geral da República. p. 5712-(15) – 5712-(27).

¹³⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de Direito do Trabalho**. p. 507.

Esse entendimento é extraído da legislação laboral, que torna obrigatório que sejam garantidos os serviços mínimos, tanto na lei de greve quanto no código laboral. A autora sustenta que o eventual descumprimento dos serviços mínimos, além de ser ato ilícito – como já indicado –, ainda caracteriza uma “infração disciplinar” perante o seu empregador, o que poderá levar à responsabilização.

Quanto a esse rigor no cumprimento dos serviços mínimos diversos, outros autores também mantêm posição muito semelhante à de Maria do Rosário Palma Ramalho. Contudo, no que tange ao cometimento de infração disciplinar no contrato de trabalho, Jorge Leite¹³⁷ e José João Abrantes¹³⁸ entendem de forma diversa, que não há infração disciplinar abarcada pelo contrato de trabalho, onde os serviços mínimos decorrem de dever legal, não de condição do contrato de trabalho.

Por isso, a greve em serviços essenciais sem aviso prévio à coletividade e sem o cumprimento dos serviços mínimos é ilegal, podendo o governo, inclusive, proceder a requisição civil nos termos do Decreto-Lei n.º 677/74, de 20 de novembro. Contudo, em entendimento fundamentado da Procuradoria-Geral da República, a requisição civil só cabe para assegurar os serviços mínimos, não sendo uma alternativa aos serviços mínimos, mas uma medida excepcional para os garantir.

Em situação de greve que ameace o regular funcionamento de certas atividades fundamentais, cuja paralisação momentânea ou contínua acarrete perturbações graves da vida social, económica ou política, a requisição civil não é um instrumento que possa ser adotado em alternativa ao estabelecimento de serviços mínimos, podendo apenas ser utilizado como meio de assegurar a realização desses serviços, em caso dos mesmos não serem voluntariamente cumpridos.¹³⁹

Isso deixa claro que a requisição civil é uma medida extrema e de carácter excepcional, sob pena de ser adotada de forma diversa e violar garantias constitucionais. O entendimento acima esposado pela procuradoria vem de encontro com a jurisprudência dos tribunais, que há longos anos já tem esse entendimento. Basta ver o acórdão proferido nos autos do processo de n.º 046732, de 21/05/2003, do Supremo Tribunal Administrativo, que assim fundamenta:

[...] I – Quando fundamentada na circunstância de o sindicato e os trabalhadores grevistas não estarem a cumprir com o dever legal de assegurar os serviços mínimos,

¹³⁷ LEITE, Jorge *apud* RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de Direito do Trabalho**. p. 508.

¹³⁸ *Idem* – ***Ibidem***.

¹³⁹ PARECER n.º 35/2018 da Procuradoria-Geral da República. p. 5712-(14).

a requisição civil deve ser ordenada exclusivamente essa finalidade, pelo que há de compreender apenas as medidas necessárias à correcção da legalidade violada.¹⁴⁰

Com isso, parece não haver dúvida de que a eventual requisição deve se limitar a assegurar tão somente os serviços mínimos, no caso de incumprimento por parte dos trabalhadores aderentes da greve.

Nesse sentido, leciona Maria do Rosário Palma Ramalho:

[...] o que permite circunscrever o regime da requisição civil apenas ao caso de incumprimento dos serviços mínimos correspondentes a necessidades sociais impreteríveis [...]. Assim, a requisição apenas pode ter lugar em caso de incumprimento do dever de prestação dos serviços mínimos nos moldes voluntários previstos no Código do Trabalho.¹⁴¹

Toda essa preocupação da jurisprudência e da doutrina é no sentido de não inviabilizar o exercício do direito de greve que é uma garantia constitucional, e como tal, se vetado seu exercício, estaríamos diante de uma inconstitucionalidade.

É importante destacarmos o que fundamenta o acórdão n.º 572/2008 do Tribunal Constitucional ao tratar do exercício do direito de greve, que entre outros apontamentos declina que o referido direito, mesmo de titularidade individual, tem seu exercício coletivo. Isso nos leva a compreender que a organização coletiva tem o cunho de responsabilização pelos excessos. Assim, vejamos:

Mas, para além disso, a liberdade de greve apresenta características tais que a associam com estreiteza ao princípio de socialidade inscrito na parte final do artigo 2º da CRP. Não apenas por se tratar de um direito que, sendo embora de titularidade individual, é necessariamente de exercício colectivo; mas, sobretudo, pelos efeitos vinculativos que dela decorrem quanto a privados. Na verdade, a liberdade de recusa da prestação de trabalho contratualmente devida opõe-se também (e desde logo) aos próprios privados empregadores, que têm perante ela um igual dever de tolerar, ou de não obstaculizar e de não interferir.¹⁴²

Há outra discussão de quando ocorre a requisição civil, onde, pela leitura do acórdão acima, parece não restar dúvida de que só ocorrerá depois da deflagração do movimento paredista, verificado que os trabalhadores não deram cumprimento aos serviços mínimos, até mesmo porque cabe a eles a obrigação de manter um contingente mínimo durante as

¹⁴⁰ SUPREMO TRIBUNAL ADMINISTRATIVO – Acórdão com o número JSTA00059295, de 21 de maio de 2003.

¹⁴¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho*. p. 509.

¹⁴² TRIBUNAL CONSTITUCIONAL - Acórdão com o número 572, de 26 de novembro de 2008.

paralisações. Porém, preventivamente, poderia ser determinada a requisição civil de forma antecipada, antes mesmo do início da greve? Isto posto para os casos em que antecipadamente os trabalhadores e suas agremiações deixassem claro que não iam dar cumprimento aos serviços mínimos.

Aqui grande discussão é travada, pois para alguns é possível a requisição civil antecipada para dar cumprimento aos serviços mínimos. Dentre os autores que permitem, podemos apontar Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁴³, Jorge Miranda, Rui Medeiros, Gomes Canotilho e Vital Moreira. Em contraposição, posiciona-se Garcia Pereira.

Não há muito tempo, precisamente em fevereiro de 2019, o conselho de ministros do governo aprovou a requisição civil de enfermeiros para assegurar serviços mínimos em Portugal, durante a greve iniciada em 31 de janeiro de 2019 com data de término para o dia 28 de fevereiro do mesmo ano. A requisição civil tem efeitos imediatos e o seu incumprimento por parte dos trabalhadores acarreta punições disciplinares e infrações penais. Antes dessa última requisição civil, a última tinha sido aprovada em face de trabalhadores da empresa de Transportes Aéreos Português (TAP), no ano de 2014.

3.4 Medidas voltadas para minimizar os danos decorrentes do exercício do direito de greve em serviços essenciais

Diversas medidas podem ser implementadas no sentido de minimizar os danos à coletividade decorrentes do exercício do direito de greve. Para que isso aconteça, são imprescindíveis a boa vontade e a maturidade das partes envolvidas no conflito, bem como uma célere e efetiva prestação jurisdicional, o que coloca a arbitragem numa posição de grande relevância.

Como o litígio é decorrente da relação laboral, cujas partes são detentoras de conhecimentos e peculiaridades próprias de cada setor, o ideal é a solução em uma das modalidades de autocomposição, quando superada essa fase que se resolve por arbitragem.

A legislação laboral portuguesa, sensível a essas questões, optou pela arbitragem obrigatória para assegurar serviços mínimos em atividades essenciais, como é o caso dos transportes de passageiros por autocarros e metro. Porém, entre outras medidas voltadas a minimizar os efeitos da greve, a garantia dos serviços mínimos (através do código laboral e do Decreto-Lei 259/2009, de 25 de setembro) implementada através de arbitragem obrigatória é a

¹⁴³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho*. p. 510.

mais importante, pois não deixa a totalidade dos usuários sem os serviços, com exceções para aqueles casos de greves sem prévio aviso (mas que acabam sendo declaradas ilegais, com reprimendas severas para os envolvidos).

3.5 Responsabilização das entidades sindicais e dos trabalhadores por greves declaradas abusivas

Grande discussão se trava quanto à eventual responsabilização dos trabalhadores e das entidades sindicais de classe quando uma greve é declarada abusiva, ilícita, e quando não são observadas as determinações legais com a prática de todos os atos decorrentes, sobretudo em serviços essenciais de autocarros e metro, que além das demais imposições a todas as categorias em caso de paralisação, existem outras específicas. No transporte coletivo a legislação laboral tem exigências ainda mais rigorosas, justamente para minimizar os danos à população usuária. Podemos apontar, a título de exemplo, que os prazos de convocação são maiores, ou seja, o aviso de greve¹⁴⁴ deve perdurar por mais tempo para que todos tenham conhecimento do dia e horário que se iniciará o movimento paredista e o tempo de paralisação que os grevistas pretendem permanecer. Já no aviso de greve deve constar a proposta para os serviços mínimos garantidos durante a greve, salvo se existir norma coletiva que discipline tais serviços no âmbito da categoria.

É cediço que o exercício do direito de greve é constitucional e de conveniência e oportunidade do conjunto dos trabalhadores. Como já tratado anteriormente, nos serviços essenciais esse direito comporta restrições impostas pela lei, e quando não seguidas rigorosamente, as consequências são diversas.

Neste subitem trataremos da eventual responsabilização civil extracontratual das entidades sindicais e dos próprios trabalhadores quando a greve é declarada ilegal. É claro que quando a greve ocorre dentro dos ditames legais não há como falar em qualquer reparação ou responsabilização, pois é decorrente de um direito fundamental tutelado pelo Estado.

¹⁴⁴ De acordo com o artigo 534º do CT, o aviso prévio de greve deve ser levado a conhecimento dos interessados diretos (empregador, responsável pela área laboral) com antecedência de no mínimo 5 dias anteriores a interrupção dos serviços – isso, para atividades que não sejam essenciais, porque para essas que, por sua natureza, se enquadram nos serviços indispensáveis à população usuária, o edital deverá ser divulgado com prazo de 10 dias. Esse prazo alongado se dá justamente para que as partes envolvidas no conflito tenham tempo suficiente para negociarem no sentido de acabar com o litígio, assim como para que os usuários não sejam surpreendidos com uma greve inesperada. Isso tem um efeito bastante significativo, pois, em muitos casos, a greve não ocorre haja vista que as partes se compõem, ou seja, firmam um acordo e, quando não é possível e a categoria vai para paralisação, esse tempo transcorrido possibilita que os usuários se organizem para que os danos suportados sejam minimizados.

Quanto à responsabilização direta e contratual, ou seja, abarcada pelo contrato de trabalho entre trabalhador e empregador, já tratada anteriormente, esta pode se dar em alguns aspectos, como o disciplinar e o econômico.

No que tange à responsabilização pelos danos causados ao empregador e a terceiros – aqui entendido como as pessoas que foram privadas dos serviços de transportes durante a greve e perderam compromissos inadiáveis, tendo que arcar com prejuízos por ato de outrem – cabem algumas ponderações. Porém, entendemos que esses casos devem ser tratados de forma individual para precisar se é o caso de responsabilização da categoria e dos trabalhadores.

Muitas são as questões que podem levar a uma insatisfação generalizada de uma categoria profissional organizada e, por consequência, desencadear uma greve. Se isso não for bem analisado, poderá impingir prejuízos ainda maiores aos trabalhadores que já amargam o insucesso do movimento paredista e que, consequentemente, não obtiveram o atendimento de quaisquer das reivindicações que os levaram à greve.

Outro aspecto a ser ponderado é que uma greve de serviços nos transportes de autocarros e metro tem efeitos imediatos e impactam vários outros setores, fazendo com que essas categorias sejam assediadas por tantos outros setores para aderirem greves até mesmo por solidariedade à causa de outras categorias. Se ao mesmo tempo for interrompido o transporte coletivo de autocarros e metro de Lisboa, não é difícil deduzirmos que o efeito será devastador, pois os trabalhadores de outras categorias acabam também aderindo mesmo sem querer, porque não conseguem chegar aos seus postos de trabalho.

As próprias empresas, em muitos casos, promovem situações que forçam os trabalhadores a decretarem greves. Isso não é algo inédito, especialmente em cidades onde o transporte público em parte ou totalmente é subsidiado pelos governos. Em situações específicas, os empregadores que não podem fazer o chamado *lock-out* e que se encontram insatisfeitos com as remunerações dos valores dos subsídios promovem situações que podem provocar insatisfação generalizada ao conjunto dos trabalhadores – por exemplo, deixar de adimplir obrigações trabalhistas, econômicas e sociais para que os trabalhadores cruzem os braços. Acabam usando a classe trabalhadora como massa de manobra em benefício próprio.

Essa questão acarreta grande repercussão junto à opinião pública, e em muitos momentos os trabalhadores são usados para resolverem reivindicações que não são deles propriamente ditas, mas dos empregadores.

Outro aspecto, quando se fala em eventual responsabilização civil extracontratual, acontece pelo fato de que na maioria dos casos os trabalhadores aderentes à greve não têm conhecimento de que ela é ilegal. Simplesmente não sabem que foi convocada fora dos ditames

legais. O sindicato não fez cumprir os prazos e obrigações impostas por lei, então se tornam demasiadamente severas outras responsabilizações aos trabalhadores, além das já constantes do contrato de trabalho como descontos das horas não trabalhadas computando como ausências injustificadas e eventuais punições disciplinares.

Nesse diapasão leciona Pedro Romano Martinez, quando diz: “[...] mesmo no caso de greve ilícita, em determinadas circunstâncias, admite-se que os trabalhadores tenham aderido na ignorância da ilicitude da mesma, e essa ignorância deve ser tutelada.”¹⁴⁵. De fato, sabemos que normalmente apenas um pequeno número dos trabalhadores participa ativamente das discussões sindicais, assim como das assembleias, sem olvidarmos que dependendo da categoria profissional muitos deles são pessoas simples com baixa instrução, sem conhecimento do formalismo que se impõe às associações e se estas estão a obedecer. Porém, ao tomarem conhecimento das reivindicações postas, tendem a aderir ao movimento paredista – algo que não parece suficiente, muito menos razoável para que lhe sejam atribuídas responsabilidades dessa natureza.

Essa discussão deve ser realizada de forma individualizada e restritiva. Até mesmo porque a relação laboral difere e muito de uma relação posta em direito civil, em que os particulares normalmente possuem igualdade de armas. É evidente que na relação laboral as partes são desiguais e devem ser tratadas na medida de sua desigualdade. Por isso, o direito do trabalho é imbuído de diversos princípios, entre os quais o da proteção do trabalhador, o que não poderia ser diferente: o direito laboral não pode ser concebido se dissociado do princípio da proteção.

Quanto às entidades de trabalhadores sendo compelidas a indenizarem civilmente por greves que tenham patrocinado, no caso em discussão, se isso vir a ser uma prática, certamente caminharemos para a extinção das agremiações laborais. Além de ser uma forma de interferência na liberdade sindical e intimidação aos dirigentes, acabará por desprestigiar a organização de trabalhadores e, conseqüentemente, por enfraquecer a luta sindical laboral, restando ao final o trabalhador totalmente desassistido.

Essa discussão não é simples, pois os conceitos de greve e seu exercício são abertos e possibilitam diversas interpretações no que tange à legalidade ou ilegalidade do movimento. Então, ao passar a responsabilizar as associações pelas paralisações que venham a ser declaradas ilícitas, isso poderá impactar na sua extinção, ou ainda fazer com que as agremiações se tornem inertes, não deflagrando uma greve sequer com medo de vir a ser responsabilizada –

¹⁴⁵ MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. p. 1279.

o que é muito pior porque passaremos a ter associações que não desempenham as funções para as quais foram instituídas.

Ainda quanto às associações sindicais que convocam greves seguindo todos os ditames legais, mesmo chegando a um acordo durante o período de greve, a maioria dos trabalhadores acaba não acatando o posicionamento sindical e continua com a greve, a qual certamente será julgada abusiva ou ilícita, pois, em tese, o objeto pelo qual foi convocada se exauriu na formalização de um acordo, o que não justifica a continuidade do movimento paredista. Inclusive, o artigo 539.º do Código do Trabalho estabelece textualmente que a greve tem o seu termo final por acordo, deliberação da entidade que a patrocinou (no caso, o sindicato) e por perda de objeto. Diante disso, evocar o instituto da responsabilidade civil dos artigos 483.º e seguintes do Código Civil será a melhor opção? Ou poderá ter um efeito pedagógico inversamente proporcional e levar os trabalhadores a darem continuidade à greve?

Por outro lado, também os países democráticos como Portugal asseguram o direito à greve e o seu exercício como garantias fundamentais. Porém, isso não significa dizer que se tem liberdade absoluta, que se pode inclusive violar outros direitos e garantias sem que haja responsabilização. Se isso for levado a efeito, dessa forma se caminha para o anarquismo, o que não é tolerado na democracia. Por mais legítima que seja, a causa deverá ter limites.

Fazendo uma ponderação dessas especificidades e peculiaridades próprias de manifestações e greves que conglomeram grande número de pessoas, assim como da tentativa dos tribunais de impor restrições no sentido de coibir – o que pode acabar sendo um erro –, o professor Estevão Mallet traz à colação a conhecida decisão da Suprema Corte dos Estados Unidos da América no caso do líder Martin Luther King, que juntamente com milhares de pessoas descumpriu uma ordem judicial que determinou a proibição de uma passeata naquele país. Vejamos:

This Court cannot hold that the petitioners were constitutionally free to ignore all the procedures of the law and carry their battle to the streets. One may sympathize with the petitioners' impatient commitment to their cause. But respect for judicial process is a small price to pay for the civilizing hand of law, which alone can give abiding meaning to constitutional freedom.^{146 147}

¹⁴⁶ MALLET, Estevão – **Dogmática Elementar do Direito de Greve**. p. 118-119.

¹⁴⁷ Este Tribunal não pode sustentar que os peticionários eram constitucionalmente livres para ignorar todos os procedimentos da lei e levar sua batalha às ruas. Alguém pode simpatizar com o comprometimento impaciente dos peticionários com sua causa. Mas o respeito pelo processo judicial é um pequeno preço a pagar pela mão civilizadora da lei, a única que pode dar um significado duradouro à liberdade constitucional (tradução livre).

Ao analisar a referida decisão, o professor aponta no sentido de que as decisões judiciais, mesmo que apresentem eventuais equívocos, não perdem sua obrigatoriedade, devendo ser enfrentadas através dos meios próprios.

O professor Estevão Mallet também se posiciona no sentido de que mesmo sendo a greve abusiva, tendo o empregado apenas aderido à greve, em tese não comete qualquer falta disciplinar, o que nos leva à conclusão de que não há o que falar também em reparação civil. “A greve, mesmo abusiva, suspende o contrato de trabalho. Em consequência, o empregado que se limita a aderir ao movimento, deixando de trabalhar, não age de maneira indisciplinada ou insubordinada. Simplesmente deixa de agir” ¹⁴⁸. O autor contribui para esta colação com sua tese quanto à decisão do Tribunal do Trabalho da Argentina^{149 150}, no sentido de que não basta a mera adesão à greve declarada abusiva para que haja responsabilização do trabalhador.

Essas e tantas outras questões de direito laboral que envolvem capital e trabalho são sensíveis e devem ser tratadas em negociação coletiva até o seu exaurimento. E se não houver êxito, que se decida por arbitragem. Pois, do contrário, a solução de conflitos coletivos não se resolve apenas com uma imposição legal, seja com a tipificação criminal das condutas praticadas pelos grevistas e/ou com a responsabilização civil dos trabalhadores e de suas agremiações.

Não é por acaso que em Portugal o patrimônio das entidades sindicais de trabalhadores é impenhorável, conforme determinação expressa do artigo 453.º do Código do Trabalho. Isso ocorre justamente para assegurar a ampla liberdade sindical. Contudo, nem todos os países democráticos ofertam a referida imunidade aos sindicatos.

De qualquer forma, podemos melhor posicionar essa questão neste trabalho de investigação, de acordo com ampla pesquisa na doutrina e na jurisprudência. Como já abordado, o direito de greve em serviços essenciais não é absoluto, e como tal deve ser exercido nos

¹⁴⁸ MALLET, Estêvão – *Op. Cit.* p. 121.

¹⁴⁹ “El sólo hecho de participar en una huelga — aunque analizada en el plano colectivo sea injusta, ilegal o ilegítima — no basta para que se considere que el trabajador fue despedido con justa causa en los términos del art. 242, pues es necesario demostrar que las modalidades y las circunstancias personales del caso concreto — analizadas en el plano individual dentro de un conflicto de derecho — configuraron injuria que por su gravedad no consentía la prosecución de la relación” - *Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IV, Expediente n. 73.269, Ferreyra, Ruben c/ Proveduria para el Personal del Banco de la Provincia de Buenos Aires S/ Despido, decisión de 10.8.1995*. O simples fato de participar de uma greve - embora analisada em nível coletivo seja injusta, ilegal ou ilegítima - não é suficiente para que se considere que o trabalhador foi despedido por justa causa, nos termos do art. 242, visto que é necessário demonstrar que as modalidades e circunstâncias pessoais do caso concreto - analisadas a nível individual em situação de conflito de direito - constituíram um prejuízo que pela sua gravidade não permitiu o prosseguimento da relação (tradução livre).

¹⁵⁰ MALLET, Estêvão – *Op. Cit.* p. 122.

ditames legais, com observância do artigo 530.º e seguintes do Código do Trabalho, especialmente os ditames do artigo 537.º do referido diploma legal.

A inobservância de quaisquer dos aspectos legais acima, tratados na legislação laboral, poderá levar à declaração de abusividade da greve. Assim sendo, a greve e os atos decorrentes serão ilegais e as consequências poderão recair sobre os trabalhadores grevistas e suas agremiações.

O magistério de Pedro Romano Martinez¹⁵¹, tratando da ilicitude de movimentos grevistas no caso de serviços essenciais, apresenta alguns aspectos que justificam a declaração de ilicitude do movimento paredista. Com isso, o autor fundamenta que quando a greve tratar de questões diversas das voltadas ao trabalho – das relações laborais –, se os grevistas ignorarem as determinações do artigo 530.º e seguintes do CT e não assegurarem a continuidade da atividade com a prestação dos serviços mínimos, a greve deixará de ser pacífica e caminhará para a radicalização, com afronta a outros princípios constitucionais como o da proporcionalidade. Assim, tornar-se-á um movimento desencadeado com pretensões totalmente ilícitas, impingindo-se as consequências decorrentes aos seus responsáveis.

Importa esclarecermos que quando a greve ocorre dentro do permissivo legal, mesmo em serviços essenciais, seu efeito jurídico é a suspensão do contrato de trabalho pelos dias e horas em que não houve prestação de serviços, não tendo que falar em qualquer outra consequência nem para os trabalhadores, nem para suas agremiações. Isso é decorrente da leitura do artigo 536.º do Código do Trabalho. Nesse sentido, ao enfrentar a matéria, conforme leciona António Monteiro Fernandes, a greve tem como efeito principal a suspensão do contrato de trabalho. Ora, vejamos: “O efeito primacial da greve, no que toca as relações individuais de trabalho, é – desde que a greve deixou de ser um delito para passar ao domínio dos direitos – a suspensão dos contratos de trabalho dos aderentes”¹⁵².

A greve lícita que suspende o contrato de trabalho não trará qualquer penalização para o trabalhador aderente, inclusive as ausências não serão computadas como falta ao serviço para efeito de qualquer correção disciplinar. Já no caso de a greve ser ilícita, quando não forem observados os ditames legais, de pronto os trabalhadores terão as ausências computadas como faltas injustificadas consoante determinação expressa do artigo 541.º do Código do Trabalho, com possibilidade de responderem civilmente pelos danos causados com a paralisação a

¹⁵¹ MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. p.1271-1273.

¹⁵² FERNANDES, António Monteiro – **A lei e as greves**. p. 89.

empregadores ou terceiros prejudicados. Se serviços mínimos não forem observados e assegurados, o governo poderá fazer a requisição civil.

No caso da ausência, esta poderá ser descontada da retribuição do empregado, além de contar como infração disciplinar, podendo, inclusive, levar à aplicação de despedimento motivado por justa causa.

É importante entendermos que a greve ilegal afasta a chamada imunidade estabelecida constitucionalmente, que reconhece o exercício do direito de greve como fundamental. Quando realizada com inobservância das regras legais estabelecidas, a greve se afasta do exercício regular do direito e, por isso, sujeita-se às consequências da ilicitude dos atos praticados.

No caso da responsabilidade civil, a legislação laboral determina expressamente no artigo 541.º, n.º 2, do Código do Trabalho. Contudo, vale destacarmos que dois aspectos são abordados: primeiro, no plano individual, em que se discute as condutas eventualmente praticadas por trabalhador que aderiu à greve ilícita; segundo, a responsabilidade civil extracontratual, onde serão analisados os danos que a greve impingiu ao empregador e a terceiros, o que poderá levar à obrigação de indenização por parte dos trabalhadores e dos seus sindicatos. Contudo, é importante esclarecermos que em Portugal não têm sido comuns determinações judiciais no sentido de compelir os trabalhadores e suas entidades de classe a promoverem a reparação civil extracontratual.

Nesse sentido leciona António Monteiro Fernandes, que enxerga a responsabilização civil extracontratual decorrente de greve declarada ilícita muito mais voltada aos trabalhadores por determinadas práticas individuais como a realização de “piquete”, do que às suas agremiações sindicais, que possuem imunidade:

Tratando-se de paragens colectivas desencadeadas sem observância das regras legais aplicáveis, são tratadas, antes do mais, no plano individual, como situações de incumprimento da obrigação de trabalho, e daí o regime do n.º 1 deste artigo. Mas, no plano da responsabilidade extracontratual, há que ponderar ainda os prejuízos que a paragem ilícita cause ao empregador. Este tem que suportar – dentro dos limites da proporcionalidade – os prejuízos que decorram do exercício lícito da greve, mas não os resultados de uma greve ilegal. O ressarcimento desses prejuízos pode ter que ser suportado pelos trabalhadores aderentes e pelo próprio sindicato promotor da paralisação – sobretudo por este, dado que os aderentes podem ter actuado (como é normal) segundo as diretrizes da sua organização, na convicção de estarem dentro da legalidade, e, portanto, sem culpa. Trata-se, pois, em todo caso, de um mecanismo pouco efectivo, dada a impenhorabilidade dos bens do sindicato ‘cuja utilização seja estritamente indispensável ao seu funcionamento’ (art. 453º do CT) – o que, na prática abrangerá todo o património da organização.¹⁵³

¹⁵³ FERNANDES, António Monteiro – **A Lei e as Greves**. p. 160-161.

Com isso, de acordo com António Monteiro Fernandes, não basta que a greve seja declarada abusiva para que venha a responsabilização coletiva para os trabalhadores aderentes e para os sindicatos. Outras questões são postas e, em tese, devem ser analisadas de forma individual e caso a caso, além de ponderarem com o princípio da proporcionalidade.

Já para Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁵⁴, apenas o fato de a greve ser declarada ilícita poderá levar à responsabilização dos sindicatos que patrocinaram a greve, tanto a responsabilidade civil contratual¹⁵⁵ quanto a extracontratual. Quanto aos serviços mínimos não prestados, a autora defende que além da responsabilidade civil, nesses casos, cabe a requisição dos trabalhadores, e o empregador também poderá fazer uso de punições disciplinares.

O cenário deixa evidenciado como é sensível a discussão da responsabilidade civil extracontratual dos atos decorrentes de greves nos serviços essenciais, no que se refere à responsabilização. Isso se deve justamente ao fato de que os movimentos de paralisações de atividades profissionais têm diversos contornos, sobretudo os de natureza social, que tendem a implementar a luta dos trabalhadores por melhores condições de vida. Por isso, as iniciativas voltadas a restringir essa atuação devem ser bem abalizadas, para que não sejam uma forma de aos poucos acabarem com a organização sindical de trabalhadores.

Fazendo uma comparação com o Brasil, a responsabilidade extracontratual em face das agremiações de trabalhadores é avançada, ou seja, as greves em serviços essenciais, especialmente de autocarros e metro, têm feito com que o Ministério Público do Trabalho busque na justiça indenizações milionárias em face das entidades de classe. Essas ações somam montas que ultrapassam as arrecadações das entidades por anos, o que acaba as levando à insolvência, além de ser uma forma intimidatória do exercício do direito de greve. As centrais sindicais de trabalhadores do Brasil por mais de uma vez já denunciaram o Estado brasileiro perante a OIT quanto a essas práticas que atentam contra a liberdade sindical e o exercício do direito de greve.

Para corroborar, neste trabalho de investigação fazemos referência a uma greve de autocarros realizada no município de São Paulo no ano de 2014, na qual o Ministério Público ingressou com uma ação judicial¹⁵⁶, postulando uma indenização na monta de R\$ 132 milhões,

¹⁵⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Op. Cit.* p. 515.

¹⁵⁵ Podemos entender como responsabilidade civil contratual as obrigações decorrentes de convenção coletiva que não foi observada, ao passo que a responsabilidade civil extracontratual se refere ao direito de terceiros.

¹⁵⁶ Processo ainda em andamento perante o Poder Judiciário Brasileiro. AUTOS de nº 1063374-76.2014.8.26.0100 – Partes: Ministério Público do Estado de São Paulo X Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores em Transporte Rodoviário Urbano de São Paulo. Greve patrocinada pela categoria profissional nos dias 20 a 23 de maio de 2014 na cidade de São Paulo.

(sendo que a arrecadação da entidade somava a monta de aproximadamente R\$ 1 milhão por mês), além de fazer com que a entidade publicasse na imprensa escrita e televisiva de transmissão em massa a sentença condenatória, bem como do bloqueio de todos os ativos financeiros do Sindicato, colocando-os em indisponibilidade. No Brasil, as entidades sindicais não gozam de imunidade nos seus ativos, sendo comum a penhora de seu patrimônio.

Voltando a Portugal, o Tribunal da Relação de Lisboa, no julgamento do processo n.º 2028/2011¹⁵⁷ – em que se discutiu a responsabilização extracontratual dos trabalhadores grevistas e de sua agremiação sindical –, analisou de forma pormenorizada a questão posta e julgou improcedente a apelação, afastando qualquer pleito de responsabilidade extracontratual dos trabalhadores e de seu sindicato. Com isso, passamos à análise de alguns fundamentos do acórdão prolatado nesses autos, julgados pelo Tribunal da Relação de Lisboa.

O direito de greve reconhecido constitucionalmente tem especificidades e peculiaridades concretas a serem analisadas de forma individual, tal como ocorrem nas paralisações decorrentes de uma decisão sindical e de trabalhadores, que podem ser a totalidade da categoria ou uma pequena maioria. Há também diversas condutas a serem praticadas no desenrolar do movimento paredista, o que acaba por dificultar e muito a discussão de responsabilidade civil extracontratual. O acórdão vai nesse sentido ao afirmar que:

O direito de greve possui contornos especiais que são evidenciados pela forma como o mesmo é exercido, pois se a sua convocação tem de partir de uma decisão da direção do sindicato ou de deliberação do conjunto de trabalhadores filiados em associação sindical ou a laborar numa empresa ou grupo de empresarial, seguro é que tal direito se insere na esfera jurídica de cada um dos trabalhadores, possuindo uma natureza individual, em termos da correspondente titularidade, que se concretiza, em rigor e materialmente, no momento da adesão pessoal à mesma.¹⁵⁸

Importa destacarmos, ainda, que o acórdão fala que as greves têm um “carácter de imprevisibilidade”, ou seja, muito do que ocorre não é previsível, não foi determinado pelo sindicato, líderes ou pelo conjunto dos trabalhadores que aprovaram e convocaram a paralisação. Então isso nos leva a entender que fica difícil e seria injusto atribuir responsabilidades de forma generalizada, sem uma análise pormenorizada e individualizada. Até mesmo porque, como ficam aqueles que não aderiram à greve? Por serem filiados ao sindicato, terão que suportar pelo pagamento de indenizações que não deram causa? Assim, não nos parece adequado impingir a responsabilização direta e coletiva.

¹⁵⁷ TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA – Acórdão com número 6TTLSB.L1-4, 3 dezembro de 2014, p. 1.

¹⁵⁸ *Idem* – *ibidem*.

Também importa refletirmos sobre condutas isoladas de trabalhadores que não são associados ao sindicato que convocou a greve, porém, por serem da mesma categoria, no desenvolvimento da paralisação acabam por aderir e, eventualmente, podem chegar a praticar atos de depredação, vandalismo, piquete etc. Isso levará à responsabilização do sindicato? Ou do conjunto dos trabalhadores? Ou isoladamente, após se identificar objetivamente quais foram os autores de tais atos?

Observemos que existem muitas questões a serem enfrentadas quando se trata da responsabilização por atos praticados durante a realização de uma greve nos serviços essenciais de autocarros e metro. O acórdão em questão faz essa ponderação, inclusive indica que, em casos como esses, “revela as dificuldades jurídicas que se colocam ao nível do controle, fiscalização, contenção e responsabilização (inclusive civil) por parte do sindicato sobre a forma como se desenrola e desenvolve a dita paragem e sobre os comportamentos individuais e coletivos aí adotados”¹⁵⁹.

O acórdão analisado traz a discussão sobre os diversos posicionamentos da doutrina ao discutir a responsabilidade civil de greve considerada ilícita, ou seja, admitindo-se, a obrigação de indenizar seria de quem: dos trabalhadores, por terem individualmente decidido parar as atividades? Ou dos sindicatos que convocaram a greve? Ou seria de ambos? Dessa análise – que não é uma tarefa fácil, pois existem posicionamentos nos dois sentidos e em sentido diverso – o acórdão trouxe à colação alguns desses posicionamentos.

Sobre os posicionamentos acima referidos, argumenta José João Abrantes, ao tratar da natureza jurídica da greve, no sentido de que o direito à greve, assim como o seu exercício, é de cada trabalhador individualmente, não sendo relevante a sua filiação ou não a sindicatos. Ou seja, quem faz a paralisação é o trabalhador, por ser o detentor do direito, e não o sindicato. Vejamos parte dos fundamentos esposados pelo professor:

3.1. A greve é um direito dos trabalhadores subordinados enquanto tais, independentemente da sua filiação sindical. A titularidade desse direito pertence ao trabalhador individualmente considerado. Na nossa lei, são, aliás, admitidas paralizações decretadas à margem do sindicato (art. 531º/2 do CT); mas, mesmo nas que são decretadas pelos sindicatos, estes – tal como, naquele caso, as assembleias de trabalhadores – surgem como meros instrumentos do exercício da abstenção colectiva, não como titulares do direito correspondente, que é um direito do trabalhador singular. O momento decisivo da greve é o da adesão individual, através da qual o trabalhador deixa de prestar o trabalho contratualmente devido; só há greve se for concretizada pelo trabalhador a decisão de parar o trabalho.¹⁶⁰

¹⁵⁹ TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA – Acórdão com número 6TTLSB.L1-4, 3 dezembro de 2014. p. 1.

¹⁶⁰ ABRANTES, José João – **Direito do Trabalho II (Direito da Greve)**. p. 82/88.

Aqui se torna o claro o posicionamento do doutrinador de que o direito e o seu exercício são individuais, cabendo a cada trabalhador parar ou não a prestação de serviços. E como tal, se houver qualquer indenização, esta não recairá sobre a entidade sindical.

Semelhantemente ao posicionamento do professor acima, Luís Menezes Leitão¹⁶¹ fundamenta que a greve ocorre com a adesão individual dos trabalhadores aderentes, na qual a declaração comunicada pelos sindicatos se trata de prévia formalidade.

Porém, já se posicionam de forma diversa os autores Jorge Leite¹⁶², António Monteiro Fernandes¹⁶³ e Pedro Romano Martinez¹⁶⁴, que dão uma importância e significância maior aos sindicatos e ao formalismo¹⁶⁵ que antecede a realização da greve, pois, para que esta ocorra, caberá a um terceiro a sua viabilização, qual seja, os sindicatos. Defendem que a greve é um direito coletivo assegurado a todos os trabalhadores.

Pedro Romano Martinez fundamenta que se “[...] não forem respeitadas as regras relativas à competência para declarar a greve, ao aviso prévio de greve etc., estar-se-á perante uma greve ilícita”¹⁶⁶. Fundamenta o acórdão: “Quanto aos prejuízos em tese que muitos empregadores assumem com o desenrolar de uma greve muitos se inserem como em “decorrência natural e normal do instituto jurídico em análise”¹⁶⁷.

Até quanto aos serviços mínimos em atividades essenciais, como no caso de autocarros e metro, é importante argumentarmos que mesmo sendo assegurados os mínimos haverá prejuízos, pois esses são limitados justamente para não inviabilizar totalmente o exercício do direito de greve constitucionalmente tutelado. Fundamenta o acórdão que mesmo “[...] nos sectores da atividade económica que reclamam a organização de serviços mínimos, esses

¹⁶¹ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – **Direito do Trabalho**. p. 657.

¹⁶² LEITE, Jorge – **Direito do Trabalho vol. I** – p. 276.

¹⁶³ FERNANDES, António Monteiro – **A Lei e as Greves**. p. 161.

¹⁶⁴ MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do trabalho**. p. 1274/1279.

¹⁶⁵ Quando se fala de formalismo das greves, é imprescindível consultar o acórdão do Tribunal da Relação do Porto exarado nos Autos do processo nº 0010692/2000, que entendeu que a greve tratada naqueles autos foi abusiva por não seguir o formalismo legal para tanto e consequentemente manteve a aplicação da justa causa aos trabalhadores, vez que, no entender do Tribunal as condutas praticadas pelos obreiros foram graves, impingindo prejuízo demasiado ao empregador, pois não foram cumpridas as determinações dos artigos 1º, 2º e 5º da Lei 65/77, de 26 de agosto (lei de greve). Observe que os referidos artigos tratam exclusivamente da legitimidade dos sindicatos em fazer a convocação e aprovação da greve, estabelecendo como devem ser os passos a serem seguidos. Com isso, não sendo seguido esse formalismo, a greve poderá ser declarada abusiva, ou seja, ilícita, abrindo o caminho para eventual responsabilização das associações sindicais e dos trabalhadores, pois as causas que justificam a juricidade foram afastadas. (TRIBUNAL DOS TRABALHADORES MATOSINHOS – **Acórdão com número P200010020010692, 02 de outubro de 2000.**)

¹⁶⁶ MARTINEZ, Pedro Romano – **Op. Cit.** p. 1272.

¹⁶⁷ TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA – **Acórdão com número 6TTLSB.L1-4, 3 dezembro de 2014**. p. 1.

mesmos danos também se verificam inexoravelmente”¹⁶⁸. Evidente, pois haverá paralisação de parte significativa dos serviços. Por isso é fundamental prestigiar a negociação coletiva, pois ela indiscutivelmente reduzirá em muito as paralisações em serviços essenciais.

O Código do Trabalho, no seu artigo 542.º, possibilita que os sindicatos possam regulamentar a greve através de convenção coletiva de trabalho, limitando o seu exercício. Isso tem uma importância singular, pois se tal regulamentação foi aclarada e os empregadores cumprirem as determinações acordadas, farão com que sejam reduzidas significativamente as paralisações em tais serviços. O acordo que limita o recurso a greve, tratado no n.º 1 do artigo citado, estabelece entre as partes a chamada cláusula de paz social, que limita a deflagração de greves, além de permitir que as partes estabeleçam formas de resolução de litígios que não seja a greve propriamente dita. Contudo, a cláusula de paz social acima só é devidamente implementada se houver diálogo e compromisso de fazer cumprir o acordado por ambas as partes, em especial pelos empregadores, pois o próprio artigo n.º 2 estabelece as condições com relação à limitação da greve, quais sejam, incumprimento da norma coletiva e alteração anormal do que foi pactuado pelas partes.

Quanto à responsabilidade civil, seja ela contratual ou extracontratual, decorrente de greves em serviços essenciais, no desenvolver deste trabalho de investigação busco deixar evidente que não se pode dar o mesmo tratamento que se usa no direito comum civil, pois aqui há uma desigualdade de armas e um fundamento para levar à análise dessas questões: a arbitragem laboral, que certamente se encontra mais preparada para resolver o conflito do que os tribunais estaduais. No acórdão que estamos analisando observamos efetivamente essa condição, pois, se assim não tivesse ocorrido, grande seriam as chances de o tribunal ter decidido pela responsabilização do sindicato dos trabalhadores. Veja como fez o julgado: “A responsabilidade civil prevista no regime jurídico do direito de greve tem de ser encarada numa perspectiva estritamente laboral e não civilista, atenta às especialidades que separam o Direito do Trabalho do Civil”¹⁶⁹. Claro, com isso, tendemos a uma compreensão ampla do exercício do direito de greve, assim como do papel de cada um dos atores envolvidos – ou seja, dos trabalhadores, empregadores, usuários dos serviços e do governo. Este último, dentro de sua gestão e respeitando a autonomia e liberdade sindical, deve fazer esforços e contribuir para a solução do litígio.

¹⁶⁸ TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA – Acórdão com número 6TTLSB.L1-4, 3 dezembro de 2014. p. 1.

¹⁶⁹ *Idem* – *Ibidem*.

A responsabilidade civil – dos sindicatos ou dos trabalhadores – deve ser abalizada com o exercício do direito de greve, que tende a ser uma ferramenta voltada a fazer um equilíbrio de forças (empregado e empregador), que por sua natureza são desiguais. O acórdão, nesse sentido, fundamenta:

Essa responsabilidade civil, quer dos sindicatos, como dos próprios trabalhadores (grevistas), tem de ser concatenada com a circunstância do direito de greve constituir, conjuntamente com a liberdade de associação sindical e do direito de negociação coletiva, um dos três pilares do direito laboral colectivo, por via dos quais a nossa legislação procura reequilibrar a relação de forças que, em termos individuais, pende em benefício e favor do empregador e transforma o trabalhador na parte débil ou frágil do vínculo de trabalho.¹⁷⁰

Isso nos diz muito, pois acaba por diferir das relações entre particulares comuns no direito civil em que se discute a responsabilidade civil. Aqui temos uma desigualdade de armas, sendo a greve um dos elementos que tende a reequilibrar a balança. O exercício do direito de greve que admite restrições em vista de outros direitos também de ordem constitucional. Contudo, deve ser analisado sob a ótica do lado mais frágil da relação. O acórdão acaba ressaltando esse aspecto e declina: os direitos “[...] têm de ser olhados da forma mais abrangente e elástica que for socialmente consentida, de maneira a que possam ser efetiva e eficazmente concretizados sem os constrangimentos de outros direitos”¹⁷¹.

Outro aspecto a ser delineado na discussão da responsabilidade civil se trata da comprovação do nexo de causalidade entre os danos efetivos e as condutas praticadas pelos grevistas (análise individual) e pelo sindicato.

O acórdão traz à colação ensinamentos dos professores António Monteiro Fernandes¹⁷², Bernardo da Gama Lobo Xavier¹⁷³ e Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁷⁴. Os autores entendem que no caso das greves declaradas ilícitas, tanto os sindicatos quantos os trabalhadores poderão ser civilmente responsabilizados, como é o caso de incidência dos artigos 483.º e 500.º do Código Civil, respectivamente.

Por fim, com a análise de diversos fundamentos do mesmo acórdão, algumas conclusões são estabelecidas, entre as quais podemos assentar:

¹⁷⁰ TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA – Acórdão número 6TTLSB.L1-4, 3 dezembro de 2014. p. 1-2.

¹⁷¹ *Idem* – *Op. Cit.* p. 23.

¹⁷² FERNANDES, António Monteiro – *A Lei e as Greves*. p. 161.

¹⁷³ XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – *Direito de Greve*. p. 219/291.

¹⁷⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho – Parte III Situações Laborais colectivas*. p. 515.

- a greve é um direito dos trabalhadores decorrente da luta social encampada por muitos em diversos países, o que a fez sair da ilegalidade para a legalidade;
- muitos direitos sociais e laborais que conhecemos atualmente foram conquistados através do exercício do direito de greve;
- a CRP reconhece a greve como um direito fundamental;
- os danos decorrentes de greves lícitas devem ser suportados pelos empregadores como risco do negócio;
- os serviços mínimos nas atividades de autocarros e metro, no caso de greve, devem se limitar a suprir tão somente às necessidades inadiáveis, justamente para não inviabilizar o exercício do direito de paralisação;
- a não observância dos serviços mínimos têm como consequência a requisição civil tão somente;
- muito embora a doutrina admita a responsabilização civil contratual e extracontratual dos trabalhadores e de suas associações, no caso das greves ilícitas, deve-se buscar tratar esse enquadramento de forma restritiva, tendo como premissa a desigualdade de partes, não se podendo dar o mesmo tratamento de uma relação de direito civil propriamente dita;
- ainda quanto à eventual responsabilidade, é imprescindível estabelecer o nexo causal, assim como a necessidade de individualização de determinadas condutas como atos de vandalismo, depredação, piquetes etc.

Com isso, a greve não pode ser dissociada de um conflito social decorrente da relação entre empregado e empregador, devendo ser solucionada sempre que possível pelos diretamente envolvidos, cabendo ao Estado apenas buscar formas e mecanismos no sentido de pacificar a generalidade de conflitos. Certamente isso não se dará com a imposição de medidas restritivas que possam inviabilizar a greve e tornar impraticável seu exercício.

É importante termos claro que a negociação coletiva é de fato a melhor solução para conflitos laborais. Não é por acaso que a OIT não para de incentivar esse instrumento como forma de pacificação social. Tem entendimento semelhante a professora Maria Nieves Moreno Vida¹⁷⁵, que chega a afirmar que não será pelo rigor da lei que se acabará com o conflito entre trabalhadores e empregadores e consequentemente se evitará a greve. De fato, não podemos esquecer que a greve durante muitos anos foi proibida e mesmo assim ocorria com bastante

¹⁷⁵ VIDA, Maria Nieves Moreno – **La Huelga em Servicios Esenciales**. p. 89.

frequência, o que acabou por levar ao seu reconhecimento legal, saindo da antijuridicidade para juridicidade – do ilegal para o legal.

Com isso, mesmo em greves declaradas abusivas, a discussão de responsabilidade civil, contratual ou extracontratual deve ser ponderada e com a observação dos princípios constitucionais, olhando para a greve como indispensável ao direito laboral, com contornos diversos.

4

A ARBITRAGEM COMO FORMA EFICAZ DE JURISDIÇÃO

4.1 Aspectos gerais

Nos capítulos anteriores buscamos de forma geral e específica abordar os serviços de transportes coletivos de autocarros e metro, quando envolvidos em movimentos de greves, tentando abordar e mensurar os danos decorrentes.

Abordamos, ainda, a possibilidade de resolução dos litígios decorrentes por meio da arbitragem, apontando a importância da arbitragem como alternativa aos tribunais.

Neste último capítulo, depois de termos feito os diagnósticos que envolvem os setores de transportes coletivos de autocarros e metro, será possível tratarmos da arbitragem como o meio alternativo de maior eficiência na solução desses litígios.

Antes mesmo de adentrarmos profundamente nos fundamentos que levam a arbitragem para um patamar que permite entregar soluções céleres e eficientes nas relações laborais, é importante fazermos supletivamente algumas outras ponderações quanto ao sistema de justiça de Portugal, em especial quanto aos atrasos e distanciamento das decisões com os cidadãos, especialmente em direito laboral.

Os desafios aos quais são submetidos os tribunais na resolução de litígios laborais são os mais diversos, sobretudo pela dinâmica e celeridade das relações de trabalho, o que não pode ficar à espera de uma decisão que poderá levar anos, onde, em muitos casos, o direito já terá perecido ou as partes não mais se interessam pelo resultado.

Uma prova cabal dessas questões é que justifica que os tribunais estaduais não estão sendo suficientes para entregar a tutela judicial efetiva, conforme assegura a CRP, o que leva o jurisdicionado a buscar outros meios alternativos de resolução de conflitos, foi a demanda desencadeada pelos efeitos da pandemia da COVID-19, que levou quase a totalidade da população para o confinamento. E, depois, com a flexibilização parcial, diversas outras formas de trabalho tiveram que surgir – ou muitas delas, que até então existiam, mas não tinham qualquer regulamentação, tiveram que ser formalizadas –, o que inclusive levou o parlamento a fazer às pressas uma grande alteração na legislação laboral, justamente para fazer frente aos novos desafios que foram apresentados.

Nessas alterações introduzidas na legislação laboral para o período compreendido entre março e agosto de 2020 – especialmente no tocante à regulamentação do teletrabalho e flexibilização de normas laborais – lamentavelmente o legislador não enxergou a necessidade de ampliar a competência dos meios de resolução de litígios – em especial, da arbitragem – para fazer frente aos conflitos decorrentes dessas novas formas de trabalho. Contudo, é cediço que uma economia pujante atualmente impõe uma justiça célere e que entregue à jurisdição o mais próximo possível da evolução social.

No primeiro capítulo deste trabalho de investigação trouxemos à colação a anotação de Conceição Gomes¹⁷⁶, que na sua obra denominada de “Os Atrasos da Justiça”, aponta entre outros fundamentos que os impactos – sejam econômicos ou sociais – não são os mesmos em países que direcionam parte significativa dos conflitos para arbitragem. Importa esclarecermos que o referido livro traz uma reflexão sobre a justiça portuguesa¹⁷⁷ e observa diversos problemas com a morosidade dos tribunais, chegando a afirmar que esse sentimento de morosidade é identificado na população. Vejamos: “Há, na sociedade portuguesa, um forte sentimento de que o tempo da justiça é muito lento, de que a justiça chega sempre tarde e, em alguns casos, irremediavelmente tarde”¹⁷⁸. Cabe anotarmos que essa análise da autora foi realizada em julho de 2011, contudo, levantamentos mais recentes apontam que pouco mudou nesse aspecto.

Podemos destacar, ainda, a reflexão do professor Nuno Garoupa¹⁷⁹ no livro “O Governo da Justiça”, o qual, após uma análise estatística da superlotação de processos nos tribunais – e que cada dia se busca aumentar o número de servidores e juízes, o que acaba por aumentar e muito as despesas do Estado –, constatou que tal medida não tem resolvido os atrasos da Justiça.

Mais recentemente, os dados oficiais demonstram uma superlotação. Inclusive, fez com que o legislador aprovasse a Lei n.º 63/2019, de 16 de agosto, para arbitragem de consumo com valor de até € 5.000,00, sendo resolvidos os litígios por arbitragem.

Com isso, passando para os aspectos e fundamentos que colocam a arbitragem como forma eficaz de jurisdição, temos o que segue.

Entre os mais variados aspectos e fundamentos – que nos asseguram dizer que a arbitragem é a melhor opção na resolução de litígios laborais – está o envolvimento e a participação das partes ativamente no processo arbitral, como: (1) possibilidade de elegerem os

¹⁷⁶ GOMES, Conceição – **Os atrasos da justiça**. p. 15.

¹⁷⁷ A autora fala que se ateve a estudos do observatório permanente da Justiça portuguesa e do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

¹⁷⁸ GOMES, Conceição – *Op. Cit.* p. 11.

¹⁷⁹ GAROUPA, Nuno – **O Governo da Justiça**. n.p.

árbitros; (2) proximidade dos árbitros com os setores envolvidos; (3) celeridade; (4) especialidade dos árbitros; (5) custos etc. Esses elementos foram objetos de análise detalhados nos capítulos anteriores, que demonstram que a arbitragem acaba sendo uma forma alternativa extremamente eficaz na resolução de referidos litígios, o que inclusive foi demonstrado através de análise estatística.

A morosidade da Justiça leva a retrocesso, seja do aspecto do desenvolvimento social, econômico, político, e acima de tudo, poderá implicar a pacificação social. Por isso, a arbitragem aparece com larga vantagem. O magistério de João Reis é taxativo ao afirmar que os meios alternativos de solução de litígios como a arbitragem não são alternativos aos tribunais, mas uma modalidade de prestação da Justiça. Vejamos:

Mas daqui não resulta que estes meios sejam uma alternativa aos tribunais, uma espécie de panaceia miraculosa para ultrapassar os defeitos de funcionamento dos tribunais. Eles são coisas diferente. São mais um modo de realização da justiça. Têm vantagens, mas também podem ter inconvenientes.¹⁸⁰

Isso nos mostra que o relevante para a sociedade como um todo não é necessariamente a modalidade de prestação jurisdicional, mas sim sua efetividade, pois qual será o valor de uma justiça que, além de morosa, possa ter grande número de decisões distantes da realidade das partes?

A morosidade da justiça associada ao distanciamento das partes produz danos variados, inclusive, suscetíveis de indenização por responsabilidade civil do Estado. Nesse particular leciona Ricardo Pedro, que entende que se admite a responsabilidade vez que a morosidade acaba por extrapolar o “[...] prazo razoável na administração da justiça.”¹⁸¹ O professor faz referência à jurisprudência do Tribunal Europeu de Direitos do Homem (TEDH). De fato, nos dias de hoje é inconcebível que um processo demore décadas e até séculos para uma solução definitiva¹⁸², e que quando sai, em muitos casos, as partes não mais têm interesse. Seja em

¹⁸⁰ REIS, João Carlos Simões dos – **Meios de composição do conflito laboral colectivo**. p. 5.

¹⁸¹ PEDRO, Ricardo – **Estudos sobre a Administração da Justiça e Responsabilidade Civil do Estado**. p. 22.

¹⁸² No Brasil, recentemente foi julgado em definitivo pelo Supremo Tribunal Federal (STF) um processo que durou 125 anos em tramitação. Trata-se do processo de nº. 1.250.467RJ que discutiu a propriedade do Palácio de Guanabara no Rio de Janeiro onde funciona a sede do Governo Estadual. Esse processo foi aberto em 1895 pela Princesa Isabel de Orleans e Bragança que reivindicava do governo brasileiro o palácio que segundo sustentava a autora pertencia a família real, porém, a mesma morreu em 1921 e praticamente 100 anos após sua morte essa discussão chega ao fim e o STF entende que o palácio pertence ao Estado brasileiro (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – **A G .Reg. no Recurso Extraordinário com agravo 1.250.467 Rio de Janeiro**. p. 1/16.)

Portugal ou em qualquer outro lugar do mundo, isso traz danos que levam a se discutir que a justiça assim praticada pode ser desnecessária.

O professor também justifica:

Deve-se prestar-se particular atenção à responsabilidade civil do Estado por danos causados pela administração da justiça morosa. Apesar de o regime previsto no RRCEE não revelar particularidades nesta matéria, a verdade é que a doutrina e a jurisprudência têm insistido na necessidade de cumprimento das orientações jurisprudenciais oferecidas pelo TEDH.¹⁸³

De fato, os processos não podem extrapolar o limite do razoável no que se refere à duração, pois, assim, não faz muito sentido submeter uma controvérsia à justiça e não ter qualquer perspectiva de quando será solucionada. Com isso, quando se impõe alguma forma de reparação civil, faz com que a administração da justiça busque formas e modalidades de entregar o direito em um prazo razoável.

A responsabilidade civil do Estado e das demais entidades públicas, conhecida através da sigla RRCEE, foi disciplinada através da Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro¹⁸⁴.

Sabemos que em certa medida temos ainda arraigada, em nossa sociedade, a cultura do litígio, o que acaba sobrecarregando os tribunais com discussões que poderiam ter sido solucionadas através de outros meios alternativos como a autocomposição, o que não é diferente nas relações laborais. Ricardo Pedro, ao questionar a excessiva judicialização de litígios laborais, fundamenta o que entendo e defendo há anos sobre a importância de as partes envolvidas no conflito laboral buscarem a solução do litígio, até mesmo porque ninguém mais do que elas têm a dimensão e o conhecimento do problema.

Para além dos tribunais, a conciliação, a mediação e a arbitragem são instrumentos jurídicos especialmente previstos na lei para enfrentar o choque de tensões, de vontades e de interesses entre os sujeitos do mundo do trabalho. Se os protagonistas laborais criam a conflitualidade entre si, é bom que sejam também eles a resolvê-la. A excessiva judicialização dos litígios laborais não é um sinal de maturidade do sistema de relações laborais.¹⁸⁵

Com isso, a arbitragem abre grande vantagem na solução de conflitos laborais coletivos, quando confrontada com os tribunais estaduais. Ademais, é assegurada aos cidadãos a tutela

¹⁸³ PEDRO, Ricardo – **Estudos sobre a Administração da Justiça e Responsabilidade Civil do Estado**. p. 24/25.

¹⁸⁴ LEI n.º 67/2007, de 31 de dezembro – Aprova o regime da responsabilidade civil extracontratual do Estado e demais entidades públicas. p. 9117/9120.

¹⁸⁵ REIS, João Carlos Simões dos – **Meios de composição do conflito laboral colectivo**. p. 5.

judicial efetiva, cabendo ao Estado a obrigação de lhes assegurar, e não se entrega tutela judicial efetiva fazendo com que o jurisdicionado fique anos à espera de uma decisão judicial que possa lhe favorecer.

Na verdade, não se quer o afastamento do Estado dos conflitos laborais (até mesmo porque sabemos que existe uma desigualdade de partes nas relações), e sim que as decisões ocorram através de arbitragem necessária ou obrigatória da mesma forma, para garantir os serviços mínimos.

Corroborando a esta tese, o magistério de João Reis fundamenta: “A necessidade de intervenção do Estado nos conflitos laborais não significa forçosamente que só ela possa ou deva intervir neste domínio”¹⁸⁶. É exatamente isso que devemos questionar: apenas os tribunais teriam a isenção necessária para solucionar lides laborais? Mesmo que para isso se encham os tribunais de processos, que, em muitos casos, levam-se anos para serem concluídos?

Está longe de ser a tendência mundial, e também em Portugal, que tem admitido a arbitragem em diversas áreas do direito, como: consumo e tributário, assim como flexionado normas de direito laboral para possibilitar a negociação coletiva de trabalho.

Tanto é verdade que a atual redação do Código do Trabalho, prevista no artigo 3.º, n.º 1, estabelece que: “As normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário”.

Por fim, vejamos ainda o que leciona João Reis nesse sentido:

Com efeito, de há uns anos para cá vem-se insistindo no mau funcionamento dos tribunais e na “crise da justiça”. A saturação dos tribunais, o atraso nos procedimentos judiciais, a burocracia e o formalismo, o elevado custo do pleito judicial, a “excessiva proteção” do trabalhador na lei processual laboral, e até as dúvidas crescentes sobre a imparcialidade e independência dos juízes, são apontados, entre outros factores, como explicativas do insucesso do sistema judicial.¹⁸⁷

Com isso, torna-se patente que assegurar o monopólio aos tribunais para resolver o conflito laboral de forma ampla, inclusive, quanto aos efeitos decorrentes em detrimento da arbitragem, não parece ser a decisão mais adequada.

É importante mensurarmos que a LAI, quando regulamenta a arbitragem laboral obrigatória, possibilita que da decisão a parte poderá levar seu inconformismo ao tribunal estadual da relação, onde poderá mudar a decisão arbitral. Com isso, mostra-nos que o mesmo

¹⁸⁶ REIS, João Carlos Simões dos – **Meios de composição do conflito laboral colectivo**. p. 699.

¹⁸⁷ *Idem* – **Op. Cit.** p. 705.

controle exercido pelos tribunais às decisões dos juízes singulares, mediante julgamento dos recursos apropriados, poderá se fazer com as decisões arbitrais. Não se sustentam os argumentos e fundamentos de que a decisão arbitral tende a ser tendenciosa a uma parte em detrimento da outra, pois os erros serão corrigidos pelo tribunal superior.

Destarte, a LAI deu uma amplitude importante na utilização da arbitragem laboral ao fixar a possibilidade recursal da arbitragem para o tribunal da relação. O que é mais importante aqui é que o recurso devolve toda a matéria decidida para apreciação do tribunal; não é limitada (tal como adotam alguns países como o Brasil, em que a decisão arbitral é irrecorrível), podendo apenas as partes buscarem os tribunais estaduais para arguirem a nulidade da sentença arbitral quando forem provadas a existência de vícios insanáveis.

Vejamos que a LAI, no seu artigo 22.º, deixa muito claro sobre a decisão arbitral: caberá recurso para o tribunal da relação, que deverá seguir os termos estabelecidos no Código de Processo Civil. No processo arbitral deve ser assegurada a imparcialidade do árbitro e o contraditório – ampla defesa e a faculdade recursal. Em suma, não identificamos grandes diferenças da sentença de primeiro grau dos tribunais estaduais. Por essas razões, podemos afirmar que a arbitragem é uma forma eficaz de jurisdição, especialmente nas relações laborais.

Quanto à discussão que ainda persiste de que a arbitragem, por ser apoiada na autonomia da vontade dos particulares, não integra a jurisdição do Estado, sendo que esse último por força do artigo 20º da CRP acabaria por renunciar o dever de garante, cabe ressaltarmos que a justiça é garantida apenas pelos tribunais estaduais, com monopólio estatal.

Contudo, não é isso o que se extrai do texto constitucional, pois essa ideia de deixar toda a administração da justiça diretamente para o Estado não tem funcionado a contento. Se assim fosse, não se buscariam formas alternativas de resolução de litígios. Um exemplo disso foi a criação do TAD na área dos desportos através da Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro, assim como da arbitragem necessária nas relações de consumo de pequeno valor, realizada através da Lei n.º 63/2019, de 16 de agosto.

Em posição crítica ao monopólio do Estado, ao falarmos de jurisdição, leciona João Álvaro Dias que “[...] a pretensão do Estado chamar a si todas as tarefas da administração da justiça tem-se revelado, progressivamente, não apenas insensata como inexequível”¹⁸⁸.

Susana Filipa Pereira Bastos, em sua dissertação de mestrado, ao analisar a arbitragem necessária, pondera e argumenta que ao se atribuir apenas aos tribunais estaduais a competência na aplicação da justiça, isso não estaria de acordo com a CRP. Vejamos o que diz a autora:

¹⁸⁸ DIAS, João Álvaro *apud* BASTOS, Susana Filipa Pereira – **Arbitragem necessária**. p. 28.

Ao defendermos que cabe apenas aos tribunais estaduais assegurar a justiça no nosso ordenamento, estamos a adotar uma posição radical que não se compreende quando conjugada com a leitura do n.º 2 do artigo 209.º da CRP. Esta teoria baseia-se na demonstração dos objetivos do Estado, nomeadamente na estrutura tradicional de administração da justiça que atualmente se revela pouco garantística dos direitos dos cidadãos.¹⁸⁹

De fato, não parece ser a leitura que se extrai do artigo 209º da CRP no sentido de impor um monopólio aos tribunais estaduais, pois o referido artigo assegura a existência de tribunais arbitrais, além de marítimos e julgados de paz. Com isso, entendemos que esta questão, em tese, não justifica as inúmeras discussões que se faz até os dias atuais.

A autora traz ainda à colação o posicionamento do Tribunal Constitucional de 1992 e 1995, nos acórdãos de números 52/92 e 757/95, onde ambos não verificam qualquer problema de jurisdição na atuação dos tribunais arbitrais. Além desses acórdãos, antes mesmo o Tribunal Constitucional já havia firmado esse entendimento. Para tanto, verifica-se o Acórdão n.º 230/86, que assenta o seguinte:

É, que, por um lado, mesmo que os tribunais arbitrais não se enquadrem na definição de tribunais enquanto órgãos de soberania (artigo 205º), nem por isso podem deixar de ser qualificados como tribunais para outros efeitos constitucionais, visto serem constitucionalmente definidos como tais e estarem constitucionalmente previstos como categoria autónoma de tribunais (haverá, portanto, outros tribunais, para além dos que podem ser qualificados como órgãos de soberania).¹⁹⁰

Com isso, podemos sustentar que atualmente a arbitragem de forma geral exerce jurisdição, pois entrega a tutela efetiva, que é uma garantia e ferramenta na implementação dos direitos fundamentais. Extrai-se dos comentários à constituição nesse particular realizados por Gomes Canotilho e Vital Moreira, segundo os quais “[...] não pode ser interpretado como a consagração de um Estado Judiciário ou Estado de Justiça, entendido como um Estado em que o direito se realiza através do recurso aos tribunais ou através de solução judicial de litígios”¹⁹¹.

Assim, fica claro que o importante é a implementação do direito, não sendo relevante se através dos tribunais estaduais ou de um tribunal arbitral.

¹⁸⁹ BASTOS, Susana Filipa Pereira – **Arbitragem necessária**. p. 28

¹⁹⁰ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL – **Acórdão com o número 230, de 8 de julho de 1986**. p. 1.

¹⁹¹ CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital – **Constituição da República Portuguesa anotada**, vol. I. p. 408.

4.2 Competência da arbitragem para decidir as ações decorrentes de greves nos serviços essenciais (autocarros e metro)

Embora hoje seja pacífico na legislação de Portugal que caberá aos tribunais decidirem quanto às ações de indenização decorrentes do exercício do direito de greve, especialmente das chamadas greves ilícitas, as quais não seguem os ditames legais e impingem prejuízos a terceiros, os pleitos indenizatórios são deduzidos perante a justiça laboral. Nesse sentido, leciona Alcides Martins: “Através dos tribunais do trabalho, poderão ser deduzidos pedidos cíveis no âmbito da greve relativos a indemnizações por greves ilícitas, por prejuízos causados, por abuso do direito”¹⁹².

Porém, inobstante ao entendimento sedimentado na doutrina e jurisprudência e de acordo com os estudos realizados durante a realização desta dissertação, torna-se mais do que evidente que tal competência deve ser atribuída à arbitragem. Entre todas as razões postas, a arbitragem detém em sua base a ideia central de solução da controvérsia com a participação das partes, justamente para assegurar que seja devidamente implementada. Vejamos o que diz o professor Manuel Pereira Barrocas, ao tratar dos aspectos jurídicos da arbitragem: “O processo arbitral não é eminentemente contencioso, mas sim construtivamente estabelecido e equacionado para, acima de tudo, resolver o litígio”¹⁹³. Fundamenta ainda que a arbitragem é “[...] como meio que é de preservação das relações extra litigiosas das partes, ao contrário do processo judicial que tende a agravar ou a comprometer definitivamente essas relações, não pode perder de vista essa sua vantagem”¹⁹⁴.

A arbitragem, pelas razões aqui expostas, reúne melhores condições para a resolução do litígio decorrente de greve em serviços essenciais, inclusive em Portugal. Sabemos que os serviços mínimos são assegurados por um tribunal arbitral permanente, então não nos parece razoável atribuir à justiça comum a competência para julgar as ações de responsabilização decorrentes do exercício de greve.

É inegável que a arbitragem abre larga vantagem para os tribunais em dizer o direito. É sabido que, em certa medida, a arbitragem vem ocupando o vácuo deixado pelos tribunais no exercício da jurisdição. É indiscutível a morosidade dos processos judiciais, quando, em muitos casos, ao se apresentar a sentença definitiva, já inexistente objeto.

¹⁹² MARTINS, Alcides – **Direito do Processo Laboral**. p. 104.

¹⁹³ BARROCAS, Manuel Pereira – **Manual da Arbitragem**. p. 38.

¹⁹⁴ *Idem* – **Op. Cit.** p. 39.

Por outro lado, no caso dos transportes públicos de autocarros e metro, se a arbitragem é obrigatória para assegurar serviços mínimos e necessária no caso de renovação da convenção coletiva, fica difícil dissociá-la da competência de julgar os danos decorrentes, tanto pela especialidade da matéria tratada quanto devido à celeridade do processo arbitral.

Cabe à arbitragem, obrigatoriamente, assegurar os serviços mínimos. Contudo, quando esses serviços não são respeitados pelos trabalhadores, podem ocorrer processos administrativos, cuja competência para decidir é da justiça laboral. Com isso, assegura-se à arbitragem maiores poderes para decidir quanto aos serviços mínimos e lhes retira os menores para decidir as ações decorrentes, o que não nos parece adequado.

De qualquer forma, para a implementação da arbitragem obrigatória ou necessária para processar e julgar as demandas decorrentes do direito de greve, faz-se necessária uma alteração legislativa, o que foge do alcance deste trabalho de investigação.

CONCLUSÃO

O trabalho de campo nos leva a algumas conclusões, entre as quais, de que a arbitragem tem se firmado nas grandes economias como uma forma eficaz e indispensável na resolução de litígios decorrentes de relações laborais, tanto no direito individual como no direito coletivo do trabalho.

Os tempos modernos, com o domínio da tecnologia de informação, exigem novas formas de trabalho. Muitas surgem rapidamente, do dia para a noite, o que impõe ao direito mudanças e abordagens diversas. São mudanças necessárias especialmente para o direito, ou seja, para a entrega da tutela judicial efetiva assegurada na CRP, o que coloca a arbitragem como uma importante ferramenta na implementação do direito.

Em Portugal, a arbitragem laboral ainda tem muito a evoluir, tanto no direito individual quanto no coletivo, pois os dados estatísticos dos casos submetidos a essa esfera de solução de litígios ainda são incipientes. No direito coletivo, que tem uma aplicação maior se comparada ao individual, a grande maioria dos casos envolve o direito disponível – aquele que pode ser transacionado pelas partes, como reajuste salarial, participação em lucros e resultados, jornada de trabalho etc. –, o que indiscutivelmente favorece a opção pela arbitragem. Mas sua maior incidência encontramos na arbitragem obrigatória para assegurar os serviços mínimos, no caso de greves, porém entendemos que a arbitragem poderia ser utilizada praticamente para a solução de todo e qualquer conflito laboral, individual ou coletivo.

Para que isso ocorra, ainda existe muito a ser feito. De qualquer forma, a morosidade da justiça laboral, assim como a falta de especificidade técnica na solução de litígios, levará à ampliação da atuação arbitral. É uma questão de tempo.

O direito individual, particularmente, ainda encontra um pouco mais de resistência do que o direito coletivo, sobretudo pela indisponibilidade de determinados direitos. Ainda é muito discutido na doutrina se é possível sua utilização em Portugal, ou seja, da arbitragem individual em direito do trabalho. Contudo, a arbitragem tem sido uma tendência mundial e não será diferente no direito laboral português em matéria individual, o que nos leva a perceber que a cada dia se torna mais do que necessária a adoção dessa forma de solução de litígios como alternativa aos tribunais que se encontram sobrecarregados de processos, o que acaba desencadeando diversos problemas como a morosidade na prestação jurisdicional, o que leva as pessoas a cada vez mais desacreditarem da justiça. As sentenças, em muitos casos, são

distantes da realidade das partes, o que indiscutivelmente dificulta sua implementação e seu cumprimento, estimula a cultura do litígio, dentre outros problemas.

Isso coloca a prestação jurisdicional praticada exclusivamente pelos tribunais estaduais em uma situação de ataques constantes. Alguns professores cunham as expressões “crise da justiça” ¹⁹⁵, “atrasos da justiça” ¹⁹⁶, “mau funcionamento da administração da justiça” ¹⁹⁷, “denegação da justiça” ¹⁹⁸, e por aí segue.

O trabalho de investigação demonstra as dificuldades e desafios que a arbitragem ainda precisa superar, pois, entre tantos, ainda há quem fundamente que as formas de resolução de litígios eleitas pela vontade das partes devem ser limitadas, em vista de os tribunais deterem o monopólio da prestação jurisdicional. Chegam a dizer que a arbitragem não se encaixa no conceito de tribunal jurisdicional, não detém jurisdição.

Da análise detalhada do texto constitucional e, em especial, dos ensinamentos de Gomes Canotilho e Vital Moreira, podemos afirmar que a CRP coloca o tribunal arbitral entre aqueles dotados com jurisdição na solução dos limites postos. Conforme fundamentam esses autores, a discussão não é a “[...] consagração de um Estado Judiciário ou Estado de Justiça [...]”, mas a entrega do direito, seja através dos “[...] tribunais ou de solução judicial de litígios” ¹⁹⁹.

Nessa tendência e busca por uma alternativa à jurisdicional estabelecida e por muitos questionada, seja pela morosidade e ou pelo distanciamento da realidade das partes, a arbitragem tem ganhado campo em diversas áreas do direito. Nessa sistemática foi a publicação da recente da Lei n.º 63/2019, de 16 de agosto, que torna a arbitragem necessária nas relações de consumo quando o valor do contrato for igual ou inferior a € 5000,00.

Os números dos casos solucionados através de arbitragem nas relações de consumo são elevados e tendem a aumentar exponencialmente, especialmente após a publicação da norma acima, que certamente levará à submissão dos conflitos à arbitragem. Da análise de dados do Centro de Arbitragem de Conflito de Consumo de Lisboa (CACCL) para os anos de 2018 e 2019, verifica-se que o percentual solucionado é estatisticamente superior a 90%, sendo em grande maioria resolvidos por mediação.

¹⁹⁵ MONTEIRO, António Pinto – **Resolução alternativa de litígios de consumo**. p. 10.

¹⁹⁶ GOMES, Conceição – **Os Atrasos da Justiça**. p. 1/113.

¹⁹⁷ PEDRO, Ricardo – **Responsabilidade civil do Estado pelo mau funcionamento da administração da justiça**. p. 1/664.

¹⁹⁸ MARTINS, Alcides – **Direito do Processo Laboral**. p. 58.

¹⁹⁹ CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital – **Constituição da República Portuguesa anotada**, vol. I. p. 410.

Vejamos alguns desses dados: de acordo com CACCL²⁰⁰, no ano de 2018, o centro recebeu o equivalente a 4577 casos, dos quais 3634 são referentes ao processo de informação e 943 casos se referem a reclamações propriamente ditas. Nos casos dos processos reclamatórios apresentados, foram solucionados 913, o que equivale ao percentual de 97% das reclamações processadas. Esse número tem grande importância e significância para a análise de dados, assim como é um indicador para outros ramos do direito, como o laboral.

Ainda quanto os dados acima, do total de 913 processos solucionados, 684 se deram por mediação, ou seja, o equivalente a 73% das reclamações. Os demais ocorreram por decisão arbitral.

Quanto ao ano de 2019, o CACCL manteve a eficiência e a celeridade na solução dos litígios que lhe foram apresentados. Por meio da mediação ou da arbitragem propriamente dita, o centro solucionou o equivalente a 95% dos casos submetidos. Vejamos: “Em 2019, o Centro de Arbitragem de Conflitos de Consumo de Lisboa recebeu 4.672 casos, prestou 3.846 informações e resolveu 95% das reclamações recebidas – 563 via mediação e 220 através de sentença do tribunal arbitral”²⁰¹.

De acordo com informações do CACCL, o tempo para a solução do litígio, desde seu marco inicial no recebimento do caso pelo centro até sua solução, é de 40 a 60 dias, ou seja, um tempo extremamente célere na solução do litígio, conforme os tempos modernos exigem. A sociedade pós-moderna não tolera mais ficar anos esperando por uma decisão judicial de um caso conflituoso.

Em consulta às estatísticas dos processos entrados, findos e pendentes nos centros de arbitragem no sítio das estatísticas da Justiça²⁰², o CACCL para o ano de 2019 teve como entrados o total de 827 processos arbitrais notadamente de consumo, com o total de 809 findos e apenas 105 pendentes, o que mostra uma eficiência na solução do litígio superior a qualquer sistema de Justiça tradicional.

Os centros de arbitragem, como citado acima, não se limitam à decisão dos árbitros. Busca-se, normalmente, resolver os casos por mediação e, se superada, o caso vai para decisão do tribunal arbitral. Vemos que a estatística fala por si só: a grande maioria dos casos acaba sendo solucionada antes, o que ocorre justamente pelo ambiente de aproximação das partes que

²⁰⁰ CENTRO DE ARBITRAGEM DE CONFLITO DE CONSUMO DE LISBOA (CACCL) – **Plano de actividades e orçamento para 2019**.

²⁰¹ MONTEIRO, Liliana – Mediação e Arbitragem resolveram 95% das queixas de consumo no último ano. [Em linha]. [Consult. 28 de Out. 2020]. <https://rr.sapo.pt/2020/01/16/economia/mediacao-e-arbitragem-resolveram-95-das-queixas-de-consumo-no-ultimo-ano/noticia/178577/>

²⁰² ESTATÍSTICAS DA JUSTIÇA – **Movimentos de processos nos centros de arbitragem (a partir de 2006)**.

os centros de resolução de conflitos permitem. Isso acaba por desprestigiar a cultura do litígio; as partes tendem a dialogar mais e acabam por chegar a um acordo. Isso acaba por equilibrar as vantagens e reduzir os riscos de sair um vitorioso e outro perdedor, pois precisamos entender que a cultura de que um ganha tudo e outro perde tudo é mais do que ultrapassada nos tempos atuais. A pacificação social, conquistada através do diálogo entre os litigantes, é o melhor caminho. Além disso, pode ser uma forma de equilibrar os riscos, pois é melhor perder um pouco num acordo do que tudo em uma disputa. Porém, essa ponderação é decorrente do estabelecimento do diálogo entre as partes.

Por outro lado, de acordo com os estudos realizados, podemos concluir que a arbitragem nas relações laborais é uma alternativa adequada, célere e eficiente para a pacificação social e entrega da jurisdição, tanto no direito individual quanto no coletivo do trabalho. Isto posto, restam mais do que demonstradas, nesta investigação, as vantagens da arbitragem em comparação com os tribunais. Entre elas, podemos apontar que a arbitragem: é célere e de maior acessibilidade às partes; conta com as especificidades técnicas dos árbitros; tem baixos custos; desestimula a cultura do litígio, pois como as partes têm a opção de participarem ativamente do processo, mantém-se uma relação, mesmo sendo o resultado desfavorável a uma delas como tende a ser (salvo quando é celebrado um acordo).

Destarte, não resta dúvida de que a arbitragem obrigatória para garantir os serviços mínimos no caso de greve (autocarros e metro) tem funcionado adequadamente, atuando de forma eficiente na solução de tais controvérsias. Tanto é verdade que em consulta nos setores envolvidos, substancialmente, não encontramos informações de descumprimento das decisões arbitrais do tribunal constituído no CES.

Com isso, diante dos problemas indicados no projeto de pesquisa e abordados resumidamente na Introdução desta dissertação, no sentido de discutir as consequências da morosidade do processo jurisdicional laboral, esta dissertação busca resposta às seguintes indagações: a arbitragem aplicada no direito do trabalho seria uma alternativa mais célere e eficaz do que a justiça laboral tradicional? Como equacionar as normas laborais com a arbitragem, em vista da indisponibilidade de parte significativa das normas do trabalho? E como mensurar os prejuízos decorrentes da paralisação de serviços essenciais, em especial, os de autocarros e metro?

Quanto à aplicação da arbitragem no direito laboral, seja individual ou coletivo, a arbitragem é sem dúvida de maior celeridade se comparada aos tribunais estaduais, além de ter a condição de reduzir a cultura do litígio. As estatísticas falam por si só do tempo que se leva para solução de um litígio através da via arbitral e dos tribunais tradicionais, pois, conforme

demonstrado em casos práticos – no caso, os processos submetidos ao SERCAT –, estes praticamente são solucionados no mesmo ano em que se busca a solução por esse meio alternativo de resolução de litígios. Já os que são submetidos aos tribunais estaduais levam anos em média para sua conclusão, o que, em grande medida, desestimula os jurisdicionados a exercerem muitos de seus direitos que são aviltados.

Por outro lado, muitos empregadores que ignoram as normas trabalhistas que atribuem direitos aos trabalhadores contam justamente com a morosidade da justiça laboral, seja para continuarem inadimplindo tais direitos, seja para barganharem na hora de compor um acordo trabalhista com o empregado. Desse modo, usam a morosidade da justiça para persuadir o obreiro, no sentido de dizer ‘melhor receber € 1000,00 agora do que € 3000,00 daqui a alguns anos’. Isso acaba levando a parte mais frágil da relação, em muitos casos, à formalização de míseros acordos, em que praticamente abdica grande partes dos seus direitos.

Com isso, a indisponibilidade de determinados direitos laborais que têm o afã de proteger o trabalhador acaba por prejudicá-lo, uma vez que, perante um juiz estadual, o acordo poderá ser formalizado se dispondo de tais direitos. Além do mais, a morosidade de conclusão do processo também conta significativamente em desfavor do trabalhador.

Por isso, defendemos neste trabalho, já em sede de conclusão, que a arbitragem laboral, seja individual ou coletiva, é uma alternativa mais célere e eficaz de resolução de conflitos do que a praticada através da justiça tradicional.

Ademais, não resta dúvida de que a arbitragem, se aplicada amplamente no direito laboral, tende a ter eficácia muito superior à justiça tradicional. Além disso, se seguirmos as diretrizes apontadas neste trabalho de investigação, como, por exemplo, a adoção da forma tripartida na criação de tribunais arbitrais, os custos serão inferiores para os jurisdicionados e consequentemente para o Estado, que investe milhões de euros anualmente para manter a estrutura judiciária. Estrutura essa que poderá melhorar – e muito – com a ampliação dessa modalidade de resolução de litígios.

Essas melhorias certamente podem aperfeiçoar a implementação do direito laboral com a entrega de uma jurisdição célere e eficaz, o que não é novidade, se voltarmos nossas atenções para outros seguimentos do direito praticado em Portugal. É o caso da arbitragem voluntária em matéria de direito civil, assim como nas áreas de direito fiscal e, mais recentemente, nas relações de consumo.

Com isso, os tempos atuais que consagram o domínio da tecnologia de informação, se conjugada à biotecnologia – o que muitos acreditam que ocorrerá em breve, especialmente após a pandemia da COVID-19 –, levará a grandes mudanças no mundo do trabalho.

Consequentemente, será exigida outra forma de prestação da justiça, ou seja, o sistema urgentemente terá que se reinventar para evitar o colapso, o que fará com que a arbitragem laboral seja amplamente implementada no direito do trabalho, tanto no individual quanto no coletivo.

Antes mesmo da pandemia citada, que indiscutivelmente repercutiu e ainda repercutirá muito nas relações laborais, Yuval Noah Harari já demonstrava preocupação com a possibilidade iminente da junção da tecnologia de informação com a biotecnologia, e chegou a cunhar a indagação: para onde caminhamos? Ele mesmo apresenta a seguinte resposta:

Essa pergunta é especialmente incômoda, porque o liberalismo está perdendo credibilidade justo quando as revoluções gêmeas na tecnologia da informação e na biotecnologia enfrentam os maiores desafios com que nossa espécie já deparou. A fusão das duas áreas pode em breve expulsar bilhões de seres humanos do mercado de trabalho e solapar a liberdade e a igualdade.²⁰³

A conclusão do autor mostra ser urgente a celeridade neste novo mundo em que vivemos. É imprescindível que as decisões judiciais sejam céleres, eficientes e que as partes se predisponham a implementá-las, ou seja, a voluntariamente dar-lhes cumprimento.

Isso nos leva à arbitragem laboral, pois, conforme já vimos, traz maior celeridade e eficiência na prestação da justiça com a introdução de outras ferramentas tecnológicas – a realização de audiências a distância, por exemplo, e a virtualização de outros atos judiciais –, seja por segurança, economia, celeridade etc. Além de se assegurar a autonomia da vontade das partes, traz celeridade e maior eficiência na solução de controvérsias, o que se impõe por meio de várias outras modalidades de solução de conflitos, como a arbitragem.

Ainda, quanto à demonstração e análise das estatísticas, ou seja, saindo da teoria e demonstrando o resultado prático, o SERCAT leva aproximadamente 24 dias na solução de um processo de conciliação laboral individual. Conforme tratado nesta dissertação, as três comissões de arbitragem do SERCAT, nomeadamente a de Ponta Delgada, Angra do Heroísmo e Horta, no ano de 2019 fizeram tramitar 428 processos, dos quais 406 foram solucionados no mesmo ano. Isso é mais do que suficiente para indicar a prevalência dessa modalidade de solução de controvérsia. Com isso, podemos afirmar seguramente que a arbitragem aplicada no direito do trabalho é uma alternativa mais célere e eficaz do que a justiça laboral tradicional.

Outra indagação apresentada no projeto de pesquisa e que buscamos responder no desenvolvimento desta dissertação é no sentido de como equacionar as normas laborais com a

²⁰³ HARARI, Yuval Noah – **21 Lições para o século 21**. n.p.

arbitragem, em vista da indisponibilidade de muitos direitos. Com isso, é importante destacarmos que, conforme já abordado, há juristas que entendem pela legalidade de aplicação da arbitragem laboral individual, pois a discussão se dá na esfera privada e deve ser respeitada a autonomia da vontade das partes, com exceção de alguns poucos direitos que, em tese, não podem ser tutelados pela autonomia da vontade das partes. Contudo, mesmo nesses casos tivemos a oportunidade de analisar de forma crítica, pois, perante um tribunal estadual, o trabalhador poderá dispor e transigir, mas não poderá fazer o mesmo perante o núcleo arbitral. Em qualquer caso, os envolvidos na área laboral (trabalhadores, empregadores e o governo), seguindo as orientações e recomendações da OIT, devem empreender esforços para que a arbitragem laboral seja efetivamente implementada.

A implementação que me refiro é no sentido de assegurar aos tribunais arbitrais ampla competência na solução de litígios laborais, sejam eles de direito individual ou coletivo do trabalho. Para isso, mesmo que signifique dizer em alteração legislativa, é importante termos em mente a importância dos parceiros sociais nesse sentido, esses últimos entendidos como trabalhadores, empregadores e o governo. Esses parceiros têm um papel fundamental nessas questões, especialmente por deterem grande legitimidade trabalhista, fundamentalmente no que se refere aos pactos firmados através do contrato coletivo de trabalho e das portarias de extensão do Ministério do Trabalho.

Por outro lado, é princípio fundante do direito laboral a proteção do trabalhador, ou seja, uma das principais razões do surgimento do direito do trabalho no fim do século XIX foi justamente mitigar as condições de trabalho desumanas, que desrespeitavam a dignidade da pessoa humana. Com isso, é cediço que seja perante a arbitragem ou mesmo perante a justiça tradicional que determinados direitos sejam por excelência indisponíveis, pois sua convalidação nos leva à violação literal da dignidade da pessoa humana, o que não é tolerado em países democráticos como Portugal.

Destarte, o equacionamento da arbitragem com as normas laborais deve ser sopesado pelo conjunto do direito, levando em conta sempre o princípio fundante da proteção do trabalhador. Aqui, o relevante não é a forma de solução do litígio, seja arbitragem, mediação, conciliação, ou a justiça tradicional, mas sim a observância a determinados princípios e valores do direito do trabalho, o que poderá ser observado tanto pelo juiz quanto pelo árbitro (ou conciliador, mediador etc.).

A ideia da proteção do trabalhador é olhar para o indivíduo enquanto pessoa com limitações, sujeita a direitos e obrigações, assegurando-lhe condições mínimas de igualdade justamente para equilibrar a relação que é desigual por natureza, especialmente no

desenvolvimento do capitalismo que, segundo Karl Marx, busca acumular riquezas, o que leva a grande maioria dos capitalistas a ter visões voltadas tão-somente ao lucro, ou seja, ao retorno patrimonial, mesmo que isso signifique ignorar direitos básicos dos trabalhadores, como limite a jornada de trabalho, proteção do trabalho do menor, da gestante e em condições de segurança e saúde etc. Por isso, até os dias atuais ainda temos notícias de trabalho análogo a escravidão e servidão em muitos países do mundo.

Karl Marx, há mais de 150 anos, mostra preocupação com essa questão quando trata da teoria da “mais-valia”, que busca demonstrar a desproporcionalidade entre a remuneração efetivamente paga e as horas efetivas de trabalho. É conhecida como a exploração de trabalhadores decorrentes de demasiadas jornadas de trabalho inadimplidas pelos empregadores, o que, segundo a teoria marxista, leva o lucro ao capitalista.

Vejamos o pensamento do autor:

Com efeito, O capital, portanto, não é apenas o comando sobre o trabalho, como diz A. Smith. Ele é, em sua essência, o comando sobre o trabalho não pago. Todo mais-valor, qualquer que seja a forma particular em que mais tarde se cristalice, como o lucro, a renda etc., é, com relação à sua substância, a materialização [*Materiatur*] de tempo de trabalho não pago. O segredo da autovalorização do capital se resolve no fato de que este pode dispor de uma determinada quantidade de trabalho alheio não pago.²⁰⁴

Por fim, é totalmente possível equacionar as ditas normas de direitos indisponíveis em matéria laboral com a arbitragem, tanto de direito individual como coletivo do trabalho.

Quanto aos prejuízos decorrentes de paralizações em serviços essenciais como de autocarros e metro, problema apresentado no projeto de pesquisa e tratado nesta dissertação em capítulo próprio, esses são de difícil mensuração, haja vista que não se limitam à contabilização direta das pessoas que não fizeram uso dos serviços durante a paralização, mas, também, aos danos indiretos e decorrentes de tantos outros serviços que não foram realizados, em vista de os usuários dos serviços de transportes não terem conseguido chegar a seus destinos.

Isso nos leva necessariamente a afirmar, em sede de conclusão, que apenas no caso concreto e específico se pode mensurar com certo grau de confiabilidade os danos decorrentes de uma greve nos referidos serviços. De qualquer forma, a greve é uma ferramenta legítima da organização dos trabalhadores reconhecida em todos os países democráticos. Isso não é diferente em Portugal, que a coloca como direito fundamental. Conforme buscamos demonstrar nesta investigação, por se tratar do exercício de uma garantia constitucional, mesmo em

²⁰⁴ MARX, Karl – **O Capital**, livro I, p. 738.

serviços essenciais (autocarros e metro) a greve deve seguir os ditames legais no sentido de convocar adequadamente, avisar aos interessados e assegurar serviços mínimos. Nesse caso, estaremos diante de uma greve legítima, o que vale dizermos que mesmo que cause prejuízos aos usuários, não há que se exigir qualquer responsabilidade dos trabalhadores e muito menos de suas associações sindicais.

Contudo, mesmo assegurando os serviços mínimos, uma greve de transportes sempre causa prejuízos para os usuários, empregadores, governo e para os trabalhadores, que na defesa de determinados direitos, em muitos casos, ficam sem a remuneração durante as horas ou dias em que a greve perdura.

Por isso, defendemos nesta dissertação a instituição de um fundo próprio para assegurar tais prejuízos. Esse fundo também poderia ser usado para recompor danos causados por greves abusivas, pois, conforme tratamos aqui, uma greve ilegal é de difícil responsabilização, especialmente no que se refere à indenização. Por outro lado, se levarmos ao extremo a busca por responsabilizar os trabalhadores e suas associações por eventuais greves abusivas, podemos estar a desprestigiar o exercício de tal direito fundamental e, com isso, podemos levar ao enfraquecimento da luta mundial de organização dos trabalhadores, que inclusive é incentivada pela OIT.

No decorrer deste trabalho de investigação, além dessas, outras questões também foram enfrentadas, o que faz da arbitragem uma alternativa eficaz aos tribunais em matéria de direito laboral, seja individual ou coletivo. A vantagem dessa modalidade de resolução de conflitos ocorre por uma série de razões, entre as quais podemos apontar: sua celeridade, a especialidade dos árbitros, a proximidade dos julgadores com as partes envolvidas no conflito, baixos custos, possibilidades de as partes elegerem os árbitros, desestímulo à cultura do litígio e maior envolvimento dos litigantes com o processo arbitral, a ponto de poderem estabelecer parte das regras do processo.

Nas atividades essenciais de autocarros e metro, a justiça se utiliza de norma legal impositiva para tornar a arbitragem obrigatória para garantir os serviços mínimos, providência legal voltada para mitigar os danos que a descontinuidade de determinados serviços pode trazer à coletividade. Os dados estatísticos são mais do que suficientes para demonstrar a eficácia da arbitragem laboral nos serviços mínimos.

Com isso, a arbitragem poderá ser tão ou mais eficiente na solução de outros conflitos laborais diversos dos serviços mínimos, pois conseguirá reunir em toda sua extensão as ferramentas apropriadas para tanto, como acima já indicadas, o que a coloca numa grande vantagem sobre a jurisdição tradicional realizada pelos tribunais.

Destarte, o sucesso da arbitragem laboral não se resume a assegurar os serviços mínimos. Ao contrário, poderá ser eficiente para decidir sobre a greve e os danos decorrentes com toda a sua extensão, assim como nas demais questões atinentes ao direito individual e coletivo do trabalho.

Em algumas matérias de direito laboral, coletivas ou individuais, para que a arbitragem seja adotada como uma alternativa aos tribunais, faz-se necessária uma alteração legislativa. Como isso foge aos limites desta dissertação, reservamo-nos a direcionar as conclusões nos limites desta investigação, justamente por entendermos que eventuais sugestões de alterações legislativas seriam uma fase posterior à elaboração deste trabalho de investigação.

Com a utilização da arbitragem em direito laboral – coletiva e individual – certamente resolveremos parte dos problemas apontados na introdução deste trabalho de investigação, como a morosidade da justiça estadual na entrega da tutela. Corroborando esse entendimento, leciona António Pinto Monteiro que a morosidade dos tribunais leva ao que se chama de “crise da justiça”, que acaba por levar a uma “explosão de litigiosidade”. Justifica, ainda, a existência de outros fatores como o que segue: “[...] em tempos e em sociedades de grande especialização e de elevada complexidade, há (por vezes) menor preparação técnica dos magistrados que vão julgar os pleitos, segundo o princípio do ‘juiz natural’”²⁰⁵.

O autor prossegue e justifica a crise do direito também decorrente da morosidade dos tribunais, o que mostra a busca por formas alternativas de solução de litígios diversas da judicial tradicional. Isso nos mostra claramente que o mesmo não ocorre de forma significativa nas relações laborais, em especial de direito individual, devido aos óbices legais e à falta de criação de tribunais arbitrais específicos, como ocorre em outras áreas do direito, por exemplo, direitos de consumo e fiscal.

Quanto à crise do direito, o autor traz outros elementos que o levam a entender a arbitragem como mais do que necessária. Vejamos:

Mas a ‘crise do direito’, também, a justificar o recurso a meios de resolução de litígios. A superação do positivismo jurídico e dos seus dogmas de identificação do direito à lei e de monopolização da justiça levam hoje ao reconhecimento de um sistema pluralista de fontes de direito – no qual, ao lado da lei, surgem, entre outras, a jurisprudência e a autonomia privada -, a que corresponde, no plano adjectivo, um sistema de pluralismo processual, que rompe com o tradicional sistema monopolizador do positivismo legalista.²⁰⁶

²⁰⁵ MONTEIRO, António Pinto – **Resolução alternativa de litígios de consumo**. p. 10.

²⁰⁶ *Idem* – *Ibidem*.

Concordamos com os fundamentos esposados por António Pinto Monteiro, pois certamente não será mantendo o monopólio da justiça aos tribunais que vamos resolver seus problemas, especialmente na dinâmica do direito laboral. Ao contrário, é mais do que necessário que outras formas de solução sejam adotadas, como, no caso, a arbitragem laboral.

Também não é com o aumento do efetivo do Estado-juiz, como normalmente se faz, que teremos a solução dos problemas relativos ao processo jurisdicional tradicional: morosidade, necessidade de especialidade técnica dos juizes, aumento da conflituosidade das partes, mau funcionamento da administração da justiça, entre tantos outros. A história tem demonstrado que tais soluções funcionam de forma paliativa e em curto espaço de tempo, com bastante brevidade, e esses problemas citados são majorados significativamente.

Nesse sentido, o professor Nuno Garoupa traz dados estatísticos da justiça de Portugal e faz algumas comparações com outros países. Ele argumenta que não é o aumento de magistrados e servidores, por si só, que vai resolver a morosidade. Entre essas análises, comenta:

Em cinquenta anos, passámos de três para mais de dezesseis magistrados judiciais por 100 mil habitantes. E de dois para quase treze magistrados do Ministério Público por 100 mil habitantes. Estamos no topo da Europa nas estatísticas judiciárias. Criou-se um monstro administrativo gerido pelo mesmo modelo de quando ele não existia.²⁰⁷

Para uma solução eficaz e de longa duração, é preciso executar uma reforma ampla no sistema de justiça. Enquanto isso não ocorre, deve-se buscar outras formas, como os meios alternativos de resolução de litígios, que têm se tornado uma tendência de sucesso mundial (inclusive em Portugal) em áreas como a do desporto, com a criação do TAD. Fundamenta o autor que:

A justiça tem um problema conjuntural e um problema estrutural. Conjunturalmente está congestionada, com uma dilação processual excessiva, sem celeridade adequada às necessidades económicas e sociais, mal organizada, gastadora, desastrosa, ineficaz. Estruturalmente, tem uma cultura jurídica e judiciária jacobina inconsistente com a modernidade do século XXI (defeito em que está “bem” acompanhada por outros ordenamentos jurídicos em profunda crise como Espanha, Itália e França).²⁰⁸

Com todos esses problemas apontados pelo professor Nuno Garoupa, ainda encontramos grandes resistências quando falamos de outras formas de prestação jurisdicional,

²⁰⁷ GAROUPA, Nuno – **O Governo da Justiça**. n.p.

²⁰⁸ *Idem* – ***Ibidem***.

o que nos leva a concluir que certamente estas são para assegurar corporativismos e determinadas garantias que sucumbirão, se afastado o monopólio estatal.

Por fim, podemos concluir que a morosidade do processo jurisdicional tradicional praticado pelos tribunais traz danos incomensuráveis à coletividade e aos jurisdicionados como um todo. Enquanto são necessários anos para a solução de um litígio de baixa complexidade – o que poderia ser resolvido em dias, principalmente se oportunizada às partes, em ambiente adequado e com o auxílio necessário, a busca direta pela solução do conflito –, é indiscutível que as partes conhecem com profundidade as causas que as levaram ao conflito, além de terem interesse na solução. Por isso, ninguém melhor do que elas para buscar uma solução exequível que traga a pacificação social.

Isso é totalmente possível através dos meios alternativos de resolução de litígios – conciliação, mediação e arbitragem laboral – tanto no direito individual quanto no coletivo. Aqui não se atribui qualquer demérito à justiça tradicional, pelo contrário, até mesmo porque o sistema de justiça que temos não foi pensado de forma a prescindir da formalidade extremada e da burocracia que a acompanha. Contudo, o maior legado da arbitragem é deixar de um lado o excesso de formalismo, mesmo que parcialmente, e implementar medidas voltadas à aproximação das partes litigantes, buscando, sempre, desprestigiar a cultura do litígio.

No caso dos transportes coletivos de autocarros e metro, conforme abordado nesta dissertação até de forma exaustiva, estamos diante de um setor sensível à coletividade, especialmente em grandes cidades, visto que este é um serviço essencial à população. Assim, eventuais interrupções levam a danos imediatos e de difícil reparação. Contudo, mesmo tendo assegurada por lei a manutenção dos serviços mínimos voltados a minimizar os impactos e sua implementação se dar em um tribunal arbitral, parece-nos que apenas essa medida precisa ser mais bem aperfeiçoada para fazer frente aos conflitos resultantes de greves nos serviços de autocarros e metro.

O referido aperfeiçoamento se dá com a valorização dos parceiros sociais, aqui compreendidos como as entidades sindicais profissionais e de empregadores juntamente com os órgãos do governo atinentes a relações laborais, pois, assim, preventivamente, será possível manter as partes representativas do setor sempre na mesa de negociação, ou seja, diretamente imiscuída nos assuntos de interesse coletivo.

É importante delinear-mos que o fortalecimento das agremiações profissionais e da categoria econômica acima citada terá um efeito preventivo extraordinário que repercutirá em suas ações, pois, se o diálogo é permanente, a paralização de tais serviços ocorrerá apenas em situações excepcionais.

Associado o fortalecimento das entidades de classe com a ampliação de suas atuações, podemos observar a constituição de centros de resoluções de conflitos, inclusive de forma setorial, com competência ampliada para a solução de litígios decorrentes do contrato de trabalho. Não se deve limitar a solução de controvérsias coletivas; pelo contrário, deve-se incentivar a solução de todo e qualquer conflito decorrente das relações de trabalho. Até porque o que é individual poderá tomar proporções coletivas em segundos, ou seja, a reivindicação de um único trabalhador mal conduzida poderá desencadear uma insatisfação generalizada e um conflito coletivo de longa repercussão. Desse modo, a solução dos litígios laborais através de suas agremiações, usando os instrumentos da conciliação, mediação e arbitragem, tendem a acomodar os setores envolvidos e prevenir conflitos de difícil resolução.

No caso de greves em serviços essenciais (autocarros e metro), esses danos são mitigados em face da garantia dos serviços mínimos assegurados pela legislação e resolvidos em tribunal arbitral. Isso demonstra que a arbitragem laboral nos serviços mínimos é uma modalidade eficiente de prestação da justiça, assegurando a todos os envolvidos o direito à tutela judicial efetiva, o que poderá se estender ao direito individual laboral e às ações decorrentes do direito de greve.

A arbitragem, se aplicada ao direito laboral português – individual ou coletivo –, abre grande vantagem sobre os tribunais estaduais, especialmente por sua celeridade na implementação de suas decisões, que contribui para a redução da cultura do litígio. Nessa modalidade de solução de litígios existe uma maior proximidade das partes, o que acaba por reduzir os ânimos do confronto.

Por último, é totalmente possível a implementação da arbitragem, tanto no direito individual quanto no coletivo, mesmo diante de diversas normas de direitos indisponíveis. Ao percebermos que a arbitragem tem natureza jurídica jurisdicional, não há razões para retirarmos dela as garantias asseguradas aos tribunais estaduais no que se refere à sua atuação. Com isso, a arbitragem laboral é uma modalidade de prestação jurisdicional moderna e célere na solução de litígios coletivos e individuais, capaz de mitigar danos coletivos à comunidade, mesmo em serviços essenciais.

Destarte, concluímos que a arbitragem laboral pode ser aplicada tanto no direito individual quanto no direito coletivo do trabalho, e sua utilização pode levar à redução exponencial dos litígios, pacificando cada vez mais as partes e, conseqüentemente, reduzindo a cultura do litígio. No caso dos serviços essenciais de autocarros e metro, com o envolvimento cada vez maior das partes, os conflitos serão minimizados e, mesmo no caso de interrupção dos serviços, os danos serão reduzidos. Além disso, será possível prevenir greves inesperadas, o

que é salutar para a categoria envolvida e para população usuária. Faz-se mais do que necessária, também, a ampliação da competência dos tribunais arbitrais para decidirem os conflitos decorrentes do contrato de trabalho, bem como os decorrentes do exercício do direito de greve, inclusive nas ações de indenizações.

Com isso, relacionaremos a seguir algumas diretrizes conclusivas da presente investigação. Além da ampliação da competência dos tribunais arbitrais para a apreciação das questões atinentes ao contrato de trabalho e das ações decorrentes de greves em serviços essenciais, conforme já dito, é igualmente importante a implementação de medidas que levem à arbitragem, considerando os seguintes aspectos: a arbitragem no alcance da patrimonialidade e da disponibilidade de direitos; a criação de centros de arbitragem laboral de forma tripartida; alterações no processo arbitral; a instituição de um fundo garantido de danos coletivos; a atuação dos árbitros nos setores envolvidos.

1. Alcance da arbitragem laboral nos aspectos da patrimonialidade e da disponibilidade de direitos

Em Portugal, a arbitragem laboral, em matéria de direito coletivo, é permitida no ordenamento jurídico, nas modalidades de arbitragem voluntária, necessária e obrigatória. A arbitragem necessária e obrigatória, em síntese, é decorrente de imposição legal, pois normalmente se dá diante de situações urgentes de impacto coletivo que, se não solucionadas em tempo hábil, poderão desencadear danos a toda uma coletividade. A arbitragem obrigatória, conforme abordado no texto, trata-se daquela destinada a assegurar os serviços mínimos em caso de greves em serviços essenciais, como os de autocarros e metro, também no caso de conflito resultante na celebração de uma convenção coletiva. Já a arbitragem necessária se dá no caso de caducidade de uma convenção coletiva, ou seja, 12 meses depois de cessada a vigência desse instrumento coletivo sem que as partes tenham celebrado outro, bem como diante da inexistência de outra norma que abarque ao menos 50% dos trabalhadores, consoante determinações do artigo 510.º do CT.

No tocante à arbitragem voluntária, pouco tratada na legislação laboral de acordo com os estudos realizados, podemos observar que é totalmente aplicada aos demais conflitos coletivos de trabalho, entre os quais os decorrentes do exercício da greve. Sua aplicação, inclusive, é decorrente do artigo 506.º do CT.

Quanto à matéria de direito individual, pairam grandes discussões em vista de princípios legais como o da proteção do trabalhador. Contudo, isso não significa dizer que não se admite a arbitragem em direito individual laboral, pois um aspecto é a indisponibilidade de

determinados direitos, e outro totalmente diverso é usar isso para dizer que não se permite a discussão em sede arbitral. Desde que respeitadas as garantias indisponíveis das normas de proteção ao trabalhador, os conflitos laborais individuais poderão ser solucionados por meio da arbitragem, operando-se, assim, a legítima autonomia da vontade das partes. Um exemplo disso é a arbitragem praticada pelo Serviço Regional de Conciliação e Arbitragem do Trabalho (SERCAT) da Região Autónoma dos Açores, o qual, através das suas três comissões de arbitragem do trabalho (Ponta Delgada, Angra do Heroísmo e Horta), realiza regularmente arbitragem institucional voluntária de conflitos individuais de trabalho.

Os dados das estatísticas da Justiça²⁰⁹ mostram a eficiência indiscutível dos referidos serviços, pois, para o ano de 2019, as comissões de arbitragem laboral de Ponta Delgada, Angra do Heroísmo e Horta apresentaram 428 processos entrados, 406 findos e 41 pendentes. Semelhantemente ao SERCAT, na Região Autónoma da Madeira também temos o Serviço Regional de Resolução Voluntária de Conflitos de Trabalho, que, nas palavras de Alcides Martins, tem entre suas atribuições a resolução de litígios individuais de trabalho. Vejamos:

Na R.A. da Madeira encontra-se criado o Serviço Regional de Resolução Voluntária de Conflitos do Trabalho, integrando, como opções, a conciliação, a mediação e a arbitragem voluntária de conflitos de trabalho. Mas uma das suas atribuições consiste na conciliação dos conflitos individuais que voluntariamente lhe sejam submetidos pelas partes (art. 2º, a) do Regulamento) obedecendo aos princípios do “tripatismo”.²¹⁰

Com isso, dos exemplos acima alinhavados, não resta dúvida quanto à utilização da arbitragem laboral em direito individual. Os dados, inclusive, mostram eficiência e celeridade, o que é de extrema importância para a população como um todo.

Ainda quanto à utilização da arbitragem em direito individual no que tange aos óbices da indisponibilidade de direitos – o que em tese impossibilitaria a arbitragem – a meu ver e com todas as vênias cabíveis, trata-se de um argumento frágil, pois os mesmos direitos podem ser transacionados perante os tribunais estatais, perante um juiz de direito. Ora, se as decisões arbitrais se igualam às sentenças judiciais, inclusive com a possibilidade de recursos para os tribunais da relação, além de ao menos uma corrente doutrinária importante colocar a arbitragem com natureza jurídica jurisdicional (onde o árbitro exerce uma atividade típica do Estado), não nos parece razoável limitar sua atuação em assimetria com os juízes estaduais. Isso nos parece uma medida discriminatória. Em Portugal, a arbitragem laboral em direito individual

²⁰⁹ ESTATÍSTICAS DA JUSTIÇA – Movimentos de processos nos centros de arbitragem (a partir de 2006).

²¹⁰ MARTINS, Alcides – **Direito do Processo Laboral**. p. 59.

ainda se encontra em fase embrionária, tanto pela resistência dos tribunais estaduais quanto pela falta de políticas que incentivem a prática no sentido de melhor administrar a justiça.

Outro aspecto importante, quando se trata da arbitragem em face dos aspectos da patrimonialidade e disponibilidade de direitos, é que tem sido tendência a flexibilização das normas laborais em Portugal e em tantos outros países, justamente para melhor aperfeiçoar as relações entre os particulares. Muitas normas – até então conhecidas por sua imperatividade – passaram a ser tratadas como *soft law*.

As relações laborais tendem a se aperfeiçoar cada vez mais, especialmente em virtude das novas formas de trabalho que têm surgido a cada dia, o que tem rigorosamente afastado as condições até então conhecidas do contrato de trabalho como habitualidade, subordinação e remuneração. Isso se tornou evidente com o teletrabalho que tem sido alargado durante o confinamento devido à pandemia da COVID-19. Tais medidas acabam impondo maior flexibilização das normas laborais, com uma amplitude para os particulares estabelecerem as condições do contrato de trabalho. Com isso, entendemos que devem ser estabelecidas as condições mínimas laborais em normas coletivas, respeitando-se o termo legal imperativo.

Sobre esse aspecto, leciona João Reis: “o recuo do Estado não se revela neste plano tanto pela ausência de regulamentação, mas sobretudo por abrir um espaço maior para a autonomia colectiva e individual em detrimento da natureza imperativa das normas legais”²¹¹. Contudo, nessa chamada emancipação do trabalhador da dependência direta do Estado – o que se dá com a retirada do monopólio estatal, para que os litígios laborais sejam solucionados por meios alternativos – devem ser asseguradas aos meios alternativos as estruturas técnica e administrativa, além de independência funcional, para que as decisões sejam imparciais e justas. Por isso, neste estudo defendemos que sejam organizados em centros de arbitragem e de forma tripartite, assegurando-se a participação das representações dos trabalhadores e dos empregadores.

Por derradeiro, em relação às ações decorrentes do exercício do direito de greve nos serviços essenciais (autocarros e metro), entre elas, de responsabilização e reparação de danos, o ideal é que sejam resolvidas através da arbitragem, visto que está mais afeta às especificidades e peculiaridades da matéria, além de ter atuado para assegurar os serviços mínimos, o que já acumula um histórico importante que poderá ser ponderado quando da decisão.

²¹¹ REIS, João Carlos Simões dos – **Meios de Composição do Conflito Laboral Colectivo**. p. 702.

2. Criação de centro de arbitragem laboral de forma tripartida (trabalhadores, empregadores e governo)

Questiona-se demasiadamente a arbitragem laboral em matéria de direito individual, sempre com a afirmação de que o trabalhador é a parte mais vulnerável da relação – e seria prejudicado num tribunal arbitral – e que as normas laborais são indisponíveis em grande parte, além de apresentarem custos elevados. Contudo, como vimos anteriormente, existem diversas razões para assegurar a legitimidade do tribunal arbitral em matéria de direito individual, mesmo diante dos direitos indisponíveis, pois, se podem ser transacionados perante os juízes estaduais, também podem perante o juízo arbitral devidamente constituído.

De qualquer forma, entendemos que o importante é assegurar a constituição de tribunais arbitrais dotados das mais variadas prerrogativas, para que consigam efetivamente atuar com imparcialidade e independência. Por isso, o caminho na constituição e nos centros especializados de forma tripartida, seguindo como exemplo o tribunal arbitral do CES para os serviços mínimos, é uma opção segura e adequada. A inclusão do governo nessa composição tem a finalidade de reforçar o equilíbrio que deve ser garantido na relação entre empregado e empregador, atentando-se às normas de proteção do trabalhador.

Com isso, prestigiando a autonomia da vontade e a liberdade de negociação das representações de trabalhadores e empregadores, sugerimos neste estudo a criação de tribunais arbitrais de forma tripartida, com designação de árbitros pelos trabalhadores, empregadores e do governo, semelhantemente ao CES, para assegurar os serviços mínimos.

A criação desses referidos centros tem uma importância singular na formação dos árbitros, uma vez que possibilita a capacitação técnica e prévia, além de proporcionar um cadastro extenso de árbitros de modo que, ao ser apresentado o litígio, seja qual for o seguimento, certamente haverá um julgador *expert* na matéria. É cediço afirmarmos que diferentemente dos tribunais, que levam anos para formar um juiz, um centro de arbitragem levará meses para recrutar árbitros com especialização nas matérias submetidas à arbitragem.

Os centros de arbitragem podem aprovar um currículo mínimo para a formação de árbitros laborais, sendo imprescindível e notável ter saber jurídico e conduta ilibada, pois, assim, assegura-se a eficiência dos serviços e a imparcialidade dos árbitros, conforme já determinado na legislação. É fundamental garantir assessoria técnica especializada aos tribunais arbitrais, justamente para assessorar tecnicamente os árbitros.

Um exemplo da funcionalidade e eficiência de tribunais arbitrais organizados de forma tripartida é o da Região Autónoma dos Açores, conhecido como SERCAT, que foi criado através do Decreto Legislativo Regional n.º 24/88/A, de 19 de maio.

Importa esclarecermos que o SERCAT foi constituído após a extinção das chamadas Comissões de Conciliação e Julgamento (CCJ), as quais tinham uma atuação muito semelhante à praticada pelos tribunais estaduais. Segundo razões tratadas no decreto legislativo regional que criou o SERCAT, a extinção das CCJs se deu fundamentalmente por sua “inoperância e morosidade do seu funcionamento, que retardava a resolução das questões” ²¹².

Por fim, segundo informações do SERCAT, um processo de conciliação laboral individual que pode levar à lavratura de um acordo demora o equivalente a 24 dias contados da abertura do requerimento. A estatística mostra que mais de 60% dos casos são resolvidos mediante acordo.

Além do SERCAT, outro exemplo de centro arbitral de solução de litígios por arbitragem é o da Madeira, denominado de Serviço Regional de Resolução Voluntária de Conflitos de Trabalho (SRRVCT), conforme já tratamos.

3. Processo arbitral

A conciliação e a mediação devem ser prioridade no desenvolvimento do processo arbitral, sendo a conciliação proposta até mesmo antes da entrega da sentença arbitral, quando o litígio for resolvido na modalidade de heterocomposição. Isso nos leva a colocar o desenvolvimento do processo arbitral propriamente dito após esgotada a iniciativa conciliatória e de mediação, o que poderá ser realizado nos centros especializados de resolução de litígios. Em item próprio, adiante, isso será apontado como de importância singular na solução de litígios laborais.

As partes poderão disciplinar esses aspectos através de um instrumento coletivo de trabalho – o que, inclusive, encontra arrimo no Código do Trabalho – e com isso terá um efeito preventivo considerado, pois parte dos conflitos poderá ser solucionada antes mesmo de ser instaurada a instância arbitral, através da conciliação e da mediação.

Corroborar esta tese o trabalho desenvolvido pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) no que se refere à prevenção de conflitos laborais coletivos, aqui entendidos como os decorrentes de divergências da aplicação de normas laborais, seja do CT ou de instrumento de negociação coletiva, assim como os de natureza econômica e de revisão ou celebração de convenção coletiva. As partes podem requerer a conciliação e a mediação perante o DGERT, e esse busca pacificar a controvérsia.

²¹² DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL n.º 28/88/A. p. 2121/2124.

Os dados estatísticos do DGERT mostram uma grande eficiência na solução de conflitos coletivos antes de as partes levarem o litígio para um tribunal estadual ou arbitral. Vejamos: no primeiro trimestre de 2020 o DGERT²¹³ recebeu 49 processos de litígios coletivos, dos quais, até quando consultamos, 27% firmaram acordo, 8% não aceitaram acordo e 65% ainda estavam em curso. Se as mesmas iniciativas forem implementadas nos conflitos laborais individuais, grande parte dos litígios será solucionada antes mesmo de a controvérsia chegar ao tribunal arbitral ou à justiça estadual comum. Isso revela a importância do trabalho de prevenção do conflito.

O processo arbitral com esses aspectos basilares de mediação e conciliação, munido da possibilidade de as partes estabelecerem determinadas regras quando se submeterem à arbitragem, aproxima-se muito do processo laboral, que em primeira análise prima pela celeridade das fórmulas, conciliação, e cada vez mais prestigia a autonomia da vontade.

4. Fundo garantidor de danos coletivos

Conforme já tratamos nesta dissertação, as greves em serviços essenciais, mesmo quando realizadas dentro dos ditames legais, sempre trazem determinados prejuízos para a coletividade. Isso traz alguns questionamentos quando se fala na reparação, pois, se a greve for declarada legal, não há o que falar em indenização. Contudo, o que fazer com os que foram prejudicados?

Por outro lado, também sabemos que é quase impraticável tentar responsabilizar as entidades sindicais, até mesmo porque o seu patrimônio é impenhorável. Quanto aos trabalhadores, restou evidenciado que as razões são diversas, no sentido da impossibilidade.

Com isso, propomos neste estudo a criação de um fundo voltado a recompor esses danos com recursos decorrentes dos valores arrecadados, com a aplicação de multas decorrentes da fiscalização do trabalho e das condenações de reparações de danos coletivos.

Esse fundo garantidor, juntamente com a garantia dos serviços mínimos, tende a harmonizar a existência de princípios constitucionais como o exercício do direito de greve com a garantia dos serviços essenciais, ao menos para compor eventuais danos apurados em excessos – pois, indiscutivelmente, a paralisação de serviços essenciais sempre traz prejuízo a alguém.

²¹³ DGERT Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho – **Evolução trimestral Conflitos Coletivos**. p. 3.

5. Arbitragem obrigatória e necessária

Como vimos no decorrer desta dissertação, a arbitragem laboral nas modalidades obrigatória e necessária são disciplinadas no CT de 2003 e regulamentadas através da Lei da Arbitragem Impositiva (LAI). De acordo com os artigos 508.º e seguintes do CT, resolve-se por arbitragem obrigatória os conflitos decorrentes de celebração e revisão de CCT, desde que seguidas as demais condições dos artigos 508.º e 509.º do referido código.

Cabe também assinalarmos que a arbitragem é obrigatória para assegurar serviços mínimos. No caso de greves, é aplicada às chamadas atividades essenciais, como os transportes coletivos de autocarros e metro, conforme determina o artigo 537.º do CT.

A arbitragem voluntária em direito laboral também faz parte do Código do Trabalho na redação do artigo 506.º, que é totalmente decorrente da vontade das partes, ou seja, só existirá se as partes acordarem a respeito, o que se faz através da chamada convenção de arbitragem.

A arbitragem necessária foi introduzida no CT com a revisão de 2009, voltada para a solução de determinados litígios laborais coletivos, como os decorrentes de caducidade de uma convenção coletiva, conforme previsão legal dos artigos 510.º e 511.º do referido código.

Com isso, diferentemente da arbitragem laboral, que está restrita exclusivamente à vontade das partes em submeter a discussão a um tribunal arbitral, defendemos que, nos casos a seguir, deve-se atribuir a solução mediante arbitragem obrigatória e necessária. A sugestão não se dá apenas por uma mera opção, mas por sua eficiência e sua celeridade, conforme podemos identificar nos estudos desenvolvidos ao longo da elaboração deste trabalho de investigação. Podemos constatar, neste estudo, a efetividade e a implementação das decisões arbitrais nas modalidades obrigatória e necessária.

Nos casos que envolvem discussões de cláusulas de Acordo Coletivo do Trabalho (ACT) e de Convenção Coletiva do Trabalho (CCT), é imperativo tornar a arbitragem obrigatória, independentemente do valor da ação.

Em direito individual laboral, o ideal é tornar a arbitragem necessária para litígios com valor de até € 5000,00 como fez a lei de consumo, pois isso leva os interessados a buscarem a arbitragem para a solução do conflito. Nesse caso, especificamente, faz-se necessária uma alteração legislativa, o que extrapola os limites desta dissertação.

Por fim, é importante deixarmos claro que mesmo nas modalidades de arbitragem necessária e obrigatória, a autonomia da vontade das partes não perde sua importância. Pelo contrário, continua com grande abrangência, pois também nessas situações as partes continuam com papel importante decorrente da expressão da vontade como eleger árbitros, estabelecer determinadas condições de desenvolvimento do processo arbitral, conforme já explicitado

anteriormente em item próprio. Nesse sentido leciona Pedro Romano Martinez: “mesmo quando a arbitragem é obrigatória ou necessária, o seu regime assemelha-se ao da arbitragem voluntária, permitindo que as partes nomeiem os seus árbitros (arts. 512º e 513º do CT e Lei n.º 259/2009)”²¹⁴.

Assim, sugerimos a arbitragem obrigatória para a solução de litígios decorrentes de interpretação de cláusulas de ACT e CCT, justamente para termos celeridade e melhor eficiência em comparação aos tribunais. Além de privilegiar a autonomia da vontade das partes – que, na arbitragem, terão uma participação maior e presente no desenvolver do processo arbitral – a arbitragem obrigatória também estimula o diálogo, o que leva ao desestímulo da cultura do litígio.

6. Atuação dos árbitros nos setores de origem

Nesse contexto há uma dificuldade na arbitragem laboral, pois atualmente não é permitido que o árbitro atue como julgador em litígio que envolva um setor no qual trabalhou, conforme preveem os artigos de números 4.º, I alínea b) e 10.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro²¹⁵. Assim, o árbitro não poderá atuar em litígio do setor que atua profissionalmente. Entendemos que deve ser tolerado, pois, quando falamos de arbitragem, um dos pontos positivos é justamente a especialidade dos árbitros, que trará para suas decisões suas experiências e conhecimentos acumulados no setor que atua. Em tese, a decisão se aproximará e muito da realidade das partes, com forte tendência de uma boa implementação.

Com a implementação dessas diretrizes mesmo que parcialmente, haja vista que algumas requerem alteração legislativa, a arbitragem laboral será uma alternativa eficiente, célere e menos onerosa aos jurisdicionados, e que poderá desafogar os tribunais do elevado número de processos que temos atualmente.

Temos a arbitragem como uma realidade em diversas áreas do direito, fiscal, civil, consumo etc., e que funcionam relativamente bem. No caso do direito laboral ainda temos algumas resistências, especialmente na modalidade individual. Contudo, em vista dos

²¹⁴ MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. p. 1179.

²¹⁵ **Artigo 4º Termo de aceitação e impedimentos de árbitros** - 1 – Os membros das listas de árbitros assinam, perante o presidente do Conselho Económico e Social, um termo de aceitação, do qual consta, no caso de árbitros presidentes, a declaração de que não se encontram nessa data, nem se encontraram nos 12 meses anteriores, em qualquer das seguintes situações: a) Ser ou ter sido membro de corpos sociais de associação sindical, associação de empregadores ou de empregador filiado numa associação de empregadores. b) Exercer ou ter exercido qualquer actividade, com carácter regular ou dependente, ao serviço de entidade referida na alínea anterior. **Artigo 10º Limitação de actividade** - O árbitro que tenha intervindo num processo de arbitragem fica impedido, nos dois anos subsequentes ao seu termo, de prestar actividade remunerada a qualquer das partes desse processo ou de ser membro dos corpos sociais de empregador parte do processo.

problemas destacados nesta investigação com o sistema de justiça tradicional, especialmente pela sua morosidade e distanciamento das partes, a tendência pela arbitragem não retrocederá, a cada dia avançará mais e mais. O mundo em que vivemos não tolera mais que um processo possa levar anos para uma solução definitiva.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João – **Direito do Trabalho II (Direito da Greve)**. Coimbra: Almedina, 2014. ISBN 9789724050256

ALEXY, Robert – **Teoria dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008. ISBN 978-85-7420-872-5

ANTUNES, Carlos; PERDIGÃO, Carlos – **Direito da Contratação Colectiva de Trabalho**. Lisboa: Petrony, 2014. ISBN 978-972-685-217-9

AUTOS de nº 1063374-76.2014.8.26.0100 – Partes: Ministério Público do Estado de São Paulo X Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores em Transporte Rodoviário Urbano de São Paulo. Greve patrocinada pela categoria profissional nos dias 20 a 23 de maio de 2014 na cidade de São Paulo. [Em linha]. [Consult. 13 set. 2020]. Disponível em: https://esaj.tjsp.jus.br/cpopg/show.do?processo.codigo=2S000DCPW0000&processo.foro=100&processo.numero=106337476.2014.8.26.0100&uuidCaptcha=sajcaptcha_267798f24d2d4b9c8a52a95d897201e6

AVILÉS, Antonio Ojeda – **Métodos y prácticas en la solución de conflictos laborales: Un estudio internacional**. Ginebra: OIT, 2007. ISBN 789223199739

BACELLAR, Roberto Portugal – **Mediação e Arbitragem**. 2.^a ed. São Paulo: Saraiva, 2016. ISBN 978-85-472-0854-7

BARBOSA, Rui – **Oração aos Moços**. São Paulo: Martin Claret, 2006. ISBN 85-723-2586-7

BARROCAS, Manuel Pereira – **Manual de Arbitragem**. 2.^a ed. Coimbra: Almedina, 2013. ISBN 978-972-40-5299-1

BASTOS, Susana Filipa Pereira – **Arbitragem Necessária**. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2016. 49 f. Tese de Mestrado em Direito. [Em linha]. [Consult. 01/07/2020].

Disponível

em:

<https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/31348/1/Arbitragem%20necessaria.pdf>

BÍBLIA SAGRADA. King James Fiel (BKJ) 1611. 2.^a ed. Rio de Janeiro: BV BOOKS EDITORA, 2017. ISBN 978-85-8158-138-5

CANOTILHO, José Joaquim Gomes – **Estudos sobre Direitos Fundamentais**. 2.^a ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2008. ISBN 978-972-32-1593-9

CANOTILHO, José Joaquim Gomes – **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7.^a ed. Coimbra: Almedina, 2015. ISBN 978-972-40-2106-5

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital – **Constituição da República Portuguesa anotada**. 4.^a ed. Coimbra: Almedina, 2007. ISBN 978-852-03-3044-9

CARRION, Valentim – **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 34.^a ed. São Paulo: Saraiva, 2009. ISBN 978-85-02-07855-0

CENTRO DE ARBITRAGEM DE CONFLITO DE CONSUMO DE LISBOA (CACCL) – **Plano de actividades e orçamento para 2019** [Em linha]. [Consult. 28 de out. 2020]. Disponível em http://www.centroarbitragemlisboa.pt/files/apresentacao/PlanoActividades_Orcamento2019.pdf

CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL: Lei nº 41/2013, de 26 de junho. 15.^a ed. Coimbra: Almedina, 2015. ISBN 978-972-40-6189-4

CÓDIGO DO TRABALHO: Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro. 9.^a ed. Coimbra: Almedina, 2016. ISBN 978-972-40-6469-7

COMISSÃO das Comunidades Europeias – Livro verde sobre os modos alternativos de resolução de litígios em matéria civil e comercial. [Consult. 07/02/2018]. Disponível em: https://hip.lisboa.ucp.pt/edocs/cde/2002_8665.pdf

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL – **Relatório de atividades 2018** [Em linha].
[Consult. 29 abr. 2020]. Disponível em:
<http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/5cb/f12/4d7/5cbf124d78c01445686202.pdf>

CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil de 1988 [Em Linha]. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
[Consult. 18 fev. 2019]

CONSTITUIÇÃO da República Portuguesa de 1976. Texto originário da Constituição, aprovada em 2 de Abril de 1976 [Em linha]. p. 1/67. [Consult. 27/06/2020]. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Parlamento/Documents/CRP1976.pdf>

CONSTITUIÇÃO da República Portuguesa de acordo com a revisão de 2005. 19.^a ed. Lisboa: Quid juris, 2015. ISBN 978-972-724-722-6

CONSTITUCIÓN POLÍTICA de los Estados Unidos Mexicanos. 4.^a ed. Ciudad de México: Tax Editores Unidos, 2017. ISBN 978-607-629-039-2

CORDEIRO, António Menezes – **Tratado da Arbitragem**. Coimbra: Almedina, 2015. ISBN 978-972-40-6160-3

CORREIA, João – A Arbitragem nos conflitos individuais – o direito penal laboral. **Revista do Ministério Público**. Lisboa. ISBN 0970-61-7. Ano 12, nº 47, 1991

COSTA, Adalberto – **Os Transportes de Passageiros – Rodoviário, Ferroviário e Fluvial**. Porto: Vida Económica, 2017. ISBN 978-989-768-306-0

DECRETO Legislativo Regional nº 28/88/A. **Diário da República**, I Série, nº 116 (19-05-1988). p. 2121/2124

DECRETO-LEI nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União** [Em linha], 09/08/1943, p. 11937. [Consult. 28 jun. 2020]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

DECRETO-LEI n.º 259/2009, de 25 de setembro - Regula o regime jurídico da arbitragem obrigatória e a arbitragem necessária, bem como a arbitragem sobre serviços mínimos durante a greve e os meios necessários para os assegurar, de acordo com o artigo 513.º e a alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho. **Diário da República**, n.º 187 (25-09-09), Série I. p. 6910-6915

DECRETO-LEI n.º 49/2014, de 27 de março – Regulamenta a Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto (Lei da Organização do Sistema Judiciário), e estabelece o regime aplicável à organização e funcionamento dos tribunais judiciais. **Diário da República**, n.º 61 (27-03-14), Série I. p. 2185-2236

DECRETO-LEI n.º 86/2016, de 27 de dezembro – Altera a regulamentação da Lei da Organização do Sistema Judiciário e estabelece o regime aplicável à organização e funcionamento dos tribunais judiciais. **Diário da República**, n.º 247 (27-12-16), Série I. p. 4799-4832

DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE ESTATÍSTICAS DA JUSTIÇA E INFORMÁTICA – **Os Números da Justiça dezembro de 2019** [Em linha]. (2019), p. 21. [Consult. 27/06/2020]. Disponível em: https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Destaques/20191213_Os_numeros_da_justica_2018.pdf

DGERT Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho – **Evolução trimestral Conflitos Coletivos** [Em Linha]. Abril de 2020 [Consult. 24 out. 2020]. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/03/1%C2%BA-Trimestre-2020-Conflitos-Coletivos.pdf>

ESTATÍSTICAS DA JUSTIÇA – **Movimentos de processos nos centros de arbitragem (a partir de 2006)** [Em linha]. [Consult. 1º de nov. 2020]. Disponível em: https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Processos_centros_arbitragem.aspx

FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenreiro – **A Inversão do Paradigma no Direito Laboral Português**. Vila Nova de Famalicão: Nova Causa, 2015. ISBN 978-989-8515-20-9

FERNANDES, António Monteiro – **A lei e as greves: comentários a dezasseis artigos do código do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2013. ISBN 978-972-40-5392-9

FERNANDES, Francisco Liberal – **A obrigação de serviços mínimos como técnica de regulação da greve nos serviços essenciais**. 1ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2010. ISBN 978-972-32-1787-2

FRAGA, Luís Alves de – **Metodologia da Investigação**. Lisboa: UAL, 2015

FREITAS, José Lebre de – **Introdução ao Processo Civil**. 3.ª ed. Coimbra: Almedina, 2013. ISBN 978-972-32-2201-2

GAILLARD, Emmanuel – **Teoria Jurídica da Arbitragem Internacional**. São Paulo: Atlas, 2014. ISBN 978-85-224-8409-6

GAROUPA, Nuno – **O Governo da Justiça**. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2016. ISBN 978-989-8819-58-1

GIUGNI, Gino – **Direito sindical**. São Paulo: LTr, 1991

GOMES, Conceição – **Os Atrasos da Justiça**. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2011. ISBN 978-989-8424-36-5

GOUVEIA, Mariana França – **Curso de Resolução Alternativa de Litígios**. 3.ª ed. Coimbra: Almedina, 2015. ISBN 978-972-40-5570-1

HARARI, Yuval Noah – **21 lições para o século 21**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. ISBN 978-85-545-1132-6

KEUTGEN, Guy – **A Ética na Arbitragem Jurídica**. Lisboa: PIAGET, 2012. ISBN 978-989-759-004-7

LEAL AMADO, João – **Vinculação versus Liberdade. O processo de Constituição e Extinção da Relação Laboral do Praticante Desportivo**. Coimbra: Coimbra Editora, 2002. ISBN 978-972-32-1128-3

LEI nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Dispõe sobre a arbitragem. **Diário Oficial**, s.nº (24-09-96). p. 18897

LEI n.º 67/2007, de 31 de dezembro – Aprova o regime da responsabilidade civil extracontratual do estado e demais entidades públicas. **Diário da República**, I Série, n.º 251 (31-12-2007). p. 9117/9120

LEI n.º 63/2011, de 14 de dezembro – Regulamenta a arbitragem voluntária em Portugal (LAV). **Diário da República** [Em linha], n.º 238 (14-12-11), Série I, p. 5276-5289

LEI n.º 62/2013, de 26 de agosto – Lei da Organização do Sistema Judiciário. **Diário da República**, n.º 163 (26-08-13), Série I. p. 5114-5145

LEI n.º 74/2013, de 6 de setembro – Prevê a criação de um mecanismo regulatório tendente a assegurar o equilíbrio da concorrência no mercado grossista de eletricidade em Portugal e a adequada repartição de custos de interesse económico geral. **Diário da República**, n.º 107/2013, Série I. p. 3217-3218

LEI n.º 13.467/2017, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, s. n.º (14-07-17). p. 1

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – **Direito do Trabalho**. 6.ª ed. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN 978-972-40-8090-1

LEITE, Carlos Henrique Bezerra – **Curso de Direito do Trabalho**. 12.ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020. ISBN 978-855-36-1811-8

LEITE, Jorge – **Direito do Trabalho vol. I, Serviços de Acção Social da U.C.** Coimbra: Editora Coimbra, 2003

MALLET, Estêvão – **Dogmática Elementar do Direito de Greve**. 2.ª ed. São Paulo: LTr, 2015. ISBN 978-85-361-8493-7

MARX, Karl – **O Capital, livro I**. 2.ª ed. São Paulo: Boitempo, 2011. ISBN 978-85-755-9548-0

MARTINEZ, Pedro Romano – Resolução de conflitos laborais por arbitragem. In LOPES, Sónia Kietzmann (Coord.) – **Prontuário de Direito do Trabalho (Nº 87)**. Coimbra: Editora Coimbra, 2010. ISBN 0873-4895

MARTINEZ, Pedro Romano (Coord.) – **Estudos do Instituto de Direito do Trabalho Vol. VI**. Coimbra: Almedina, 2012. ISBN 978-972-40-4710-2

MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. 8.^a ed. Coimbra: Almedina, 2017. ISBN 978-972-40-6947-0

MARTINS, Alcides – **Direito do Processo Laboral**. 4.^a ed. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN 978-972-40-8328-5

MARTINS, Sérgio Pinto – Cabimento da arbitragem para solucionar conflitos trabalhistas. In BELTRAN, Ari Possidonio (Coord.) – **Revista do Advogado (86)** – São Paulo: Associação dos Advogados de São Paulo (AASP), 2010

MARX, Karl – **O Capital, livro I**. 2.^a ed. São Paulo: Boitempo, 2011. ISBN 978-85-755-9548-0

MEDEIROS, Jose Juscelino Ferreira de – **Os impactos do trânsito no trabalho dos profissionais do transporte coletivo de São Paulo**. São Paulo: Independently Published, 2019. ISBN 978-1081707460

MEDEIROS, Jose Juscelino Ferreira de; DANTAS, Arnaldo Donizetti – **A Reforma trabalhista e suas implicações sociais e jurídicas para os trabalhadores brasileiros**. São Paulo: Independently Published, 2019. ISBN 9781703766158

MEDEIROS, Jose Juscelino Ferreira de; DANTAS, Arnaldo Donizetti – **Relações de Trabalho e Emprego: um novo mundo diante dos impactos jurídicos-trabalhistas e sociais ante a COVID-19**. Rio de Janeiro: Multifoco, 2020. ISBN 978-65-5611-054-7

MESQUITA, Abel – **A Arbitragem no Direito do Trabalho**. [Em linha]. [Consult. 01 jul. 2020]. Disponível em: https://www.josemigueljudice-arbitration.com/xms/files/04_NOTICIAS/PLMJ_Newsletter_de_Arbitragem_2005.pdf

METROPOLITANO DE LISBOA – **Metro em números** [Em linha]. [Consult. 30 jul. 2020]. Disponível em: <https://www.metrolisboa.pt/institucional/conhecer/metro-em-numeros/>

MONTEIRO, António Pinto – Resolução Alternativa de Litígios de Consumo. In **Estudos de Direito do Consumidor**. Coimbra: Centro de Direito do Consumo e Instituto Jurídico da Faculdade de Direito de Coimbra, 2016

MONTEIRO, Liliana – Mediação e Arbitragem resolveram 95% das queixas de consumo no último ano. **Renascença** [Em linha]. [Consult. 28 de out. 2020]. Disponível em: <https://rr.sapo.pt/2020/01/16/economia/mediacao-e-arbitragem-resolveram-95-das-queixas-de-consumo-no-ultimo-ano/noticia/178577/>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO BRASIL – **Princípios do Comitê de Liberdade Sindical referentes a greves**. Brasília: OIT, 1993

PARECER nº 6/2019 da Procuradoria-Geral da República. **Diário da República**, II Série, nº 34 (18-02-2019). p. 5712-(15) – 5712-(27)

PARECER nº 35/2018 da Procuradoria-Geral da República. **Diário da República**, II Série, nº 34 (18-02-2019). p. 5712-(8) – 5712-(15)

PEDRO, Ricardo – **Estudos sobre a Administração da Justiça e Responsabilidade Civil do Estado**. Lisboa: AAFDL, 2016. ISBN 978-972-629-062-9

PEDRO, Ricardo – **Responsabilidade civil do Estado pelo mau funcionamento da administração da justiça**. Coimbra: Almedina, 2016. ISBN 978-972-40-6607-3

PEDROSO, João; CRUZ, Cristina – **A arbitragem institucional: um novo modelo de administração da justiça**. Coimbra: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, 2000

PROPOSTA de Lei nº 29/IX. Aprova o Código do Trabalho. **Diário da Assembleia da República**, II Série, nº 42 (15-11-02). p. 1292-1402

QUINTAS, Paula; QUINTAS, Helder – **Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho**. 5.^a ed. Coimbra: Almedina, 2016. ISBN 978-972-40.6513-7

QUINTAS, Paula – **Código do Trabalho: anotado e comentado**. 4.^a ed. Coimbra: Almedina, 2016. ISBN 978-972-40.6757-5

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de Direito do Trabalho**. 2.^a ed. Coimbra: Almedina, 2015. ISBN 978-972-40-6016-3

RAMOS, Rui Manoel Moura – **Estudos de Direito Internacional Privado e de Direito Processual Civil Internacional**. Coimbra: Imprensa da universidade de Coimbra, 2016. ISBN 978-989-26-1175-4

REIS, João Carlos Simões dos – **Meios de Composição do Conflito Laboral Colectivo**. Coimbra: GESTLEGAL, 2019. ISBN 978-989-8951-13-7

REIS, João Carlos Simões dos – **O Conflito Colectivo de Trabalho**. Coimbra: GESTLEGAL, 2017. ISBN 978-989-99824-8-2

ROCHA, Isabel (Coord.) – **Tratados da União Europeia**. 3.^a ed. Porto: Porto Editora, 2016. ISBN 978-972-0-01989-9

SERCAT – Serviço Regional de Conciliação e Arbitragem do Trabalho da Região Autónoma dos Açores – Portugal - PT (1989-2019) - [Em linha]. [Consult. 07 set. 2020]. Disponível em: <http://www.azores.gov.pt/NR/rdonlyres/78D943AD-02BC-4366-A058-B85F6E9A6CE7/1124433/EstudoEvoluoSercat19892019.pdf>

SUPREMO TRIBUNAL ADMINISTRATIVO – **Acórdão com o número JSTA00059295, de 21 de maio de 2003**. Relator J. Simões de Oliveira. [Em linha]. [Consult. 28 jun. 2020]. Disponível em http://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/e7f2e0d7c7ba387480256d34003575b7?OpenDocument&ExpandSection=1#_Section1

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – **AG. Reg. no Recurso Extraordinário com agravo 1.250.467 Rio de Janeiro**. 29 de junho de 2020. Relatora Min. Rosa Weber. [Em linha].

[Consult. 10 set. 2020]. Disponível em:
<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343910706&ext=.pdf>

TELES, Joana Galvão – A arbitralidade dos litígios em sede de inovação de exceção de preterição do tribunal arbitral voluntário. In GOUVEIA, Mariana França (Coord.) – **Análise de jurisprudência sobre arbitragem**. Coimbra: Almedina, 2011. ISBN 978-972-40-4429-3

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL – **Acórdão com o número 230, de 8 de julho de 1986. Relator José Martins da Fonseca**. [Em linha]. [Consult. 14 de set. 2020]. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19860230.html>

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL - **Acórdão com o número 572, de 26 de novembro de 2008. Relatora Maria Lúcia Amaral**. [Em linha]. [Consult. 28 jun. 2020]. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/789438/details/maximized>

TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA – **Acórdão com número 6TTLSB.L1-4, 3 dezembro de 2014. Relator José Roberto Sapateiro**. [Em linha]. [Consult. 10 set. 2020]. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/3345d6fa12e201f680257da b002e54e9?OpenDocument>

TRIBUNAL DOS TRABALHADORES MATOSINHOS – **Acórdão com número P200010020010692, 02 de outubro de 2000. Relator Machado da Silva**. [Em linha]. [Consult. 10 set. 2020]. Disponível em:
<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/53d1c98e5c15e8a08025698 9003bc4a9?OpenDocument>

VENTURA, Raúl – **Convenção de Arbitragem**. Lisboa: Revista da Ordem dos Advogados, 1986. Vol. II, p. 340. [Em linha]. [Consult. 01/07/2020]. Disponível em: <https://portal.oa.pt/upl/%7B1fb76b36-575c-4576-8102-6b41e874c208%7D.pdf>

VICENTE, Moura Dário – Arbitragem de Conflitos Individuais de Trabalho. In MARTINEZ, Pedro Romano. (Coord.) – **Estudos do Instituto de Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2012. Vol. VI, p. 33-48. ISBN 978-972-40-4710-2

VIDA, Maria Nieves Moreno – **La Huelga em Servicios Esenciales**. Cizur Menor: Aranzadi, 2007. ISBN 978-848-35-5282-7

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – **Direito da Greve**. Lisboa: Verbo, 1984