



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

SILMAR CESAR BATISTA

**APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM
NO DIREITO DO TRABALHO**

**ASSIS-SP
2018**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

SILMAR CESAR BATISTA

**APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM
NO DIREITO DO TRABALHO**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando: Silmar Cesar Batista

Orientador: Prof. Gerson José Beneli

**Assis-SP
2018**

FICHA CATALOGRÁFICA

B333a BATISTA, Silmar César
Aplicabilidade da arbitragem no direito do trabalho / Silmar César Batista. – Assis, 2018.

35p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientador: Ms. Gerson José Beneli

1.Arbitragem 2.Princípios

CDD342.6642

APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO

SILMAR CESAR BATISTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
Prof. Gerson José Beneli

Examinador: _____
Prof. Gisele Spera Máximo

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus e toda minha família, em especial a minha esposa Rosilene e aos meus filhos Junior Cesar e Caroline.

AGRADECIMENTOS

Ao professor Gerson José Beneli pela orientação e apoio para elaboração deste trabalho.

À minha irmã Franciane Cristina de Figueiredo, pela força nos momentos críticos do desenvolvimento desta monografia.

À minha esposa Rosilene e aos meus filhos Caroline Ruiz Batista e Junior Cesar Ruiz Batista, de onde retiro forças nos momentos difíceis.

À minha mãe Sonia Maria Albertini de Figueiredo que sempre me apoia e me aconselha em minhas decisões.

“É muito melhor arriscar coisas grandiosas, alcançar triunfos e glórias, mesmo expondo-se a derrota, do que formar fila com os pobres de espírito que nem gozam muito nem sofrem muito, porque vivem nessa penumbra cinzenta que não conhece vitória nem derrota.” (Theodore Roosevelt).

RESUMO

Esta monografia demonstra o avanço na aplicabilidade da arbitragem no Direito do Trabalho, discorrendo sobre as vantagens e desvantagens da utilização desta alternativa como solução mais simplificada para dirimir conflitos jurídicos. A arbitragem é um meio alternativo extrajudicial que vem ganhando um espaço cada vez maior em diversas áreas do direito brasileiro, principalmente após a Lei da Reforma da Arbitragem em 2015 e mais recentemente pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017). Contudo a arbitragem no direito do trabalho só seria possível apenas em dissídios coletivos, pois o trabalhador é considerado hipossuficiente tutelado pelo Estado, sendo assim, no direito individual, o trabalhador é guiado pelo princípio da proteção, que neste caso impossibilita a solução de litígios pela arbitragem. O uso da arbitragem tende a ser vantajosa não apenas pela maior celeridade comparada à Justiça do Trabalho, mas também por prover o consenso entre as partes, por meio da indicação de um árbitro capaz de resolver seus conflitos emitindo sentença. Por estes motivos, o crescente aumento da arbitragem em conflitos trabalhistas é justificado principalmente por viabilizar a resolução de litígios em um curto espaço de tempo, apresentar baixo custo e desburocratizar o processo.

Palavras-chave: arbitragem, direito do trabalho, conflito, princípio.

ABSTRACT

This monograph demonstrates the advance in the applicability of arbitration in Labor Law, discussing the advantages and disadvantages of using this alternative as a more simplified solution to resolve legal conflicts. Arbitration is an alternative extrajudicial mean that has been gaining an increasing space in several areas of Brazilian law, mainly after the Arbitration Reform Law in 2015 and more recently by the labor reform (Law 13467/17). However, arbitration in labor law would only be possible in collective bargaining agreements, since the worker is deemed to be under-protected by the State. Thus, in individual law, the worker is guided by the principle of protection, which in this case makes it impossible to settle disputes by arbitration. The use of arbitration tends to be advantageous not only for greater speed compared to the Labor Court, but also for providing a consensus between the parties, by means of the appointment of an arbitrator capable of resolving their disputes by issuing a judgment. For these reasons, the increase in arbitration in labor disputes is mainly justified by the possibility of solving disputes in a short period of time, presenting a low cost and reducing bureaucracy in the process.

Keywords: arbitration, labor law, conflict, principle.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

Art. Artigo

§ Parágrafo

CPC Código de Processo Civil

NCPC Novo Código de Processo Civil

TST Tribunal Superior do Trabalho

TRT Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO	12
2.1	PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	12
2.2	PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS	13
2.3	PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO	15
2.4	PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	15
2.5	PRINCÍPIO DA BOA-FÉ	17
3	MEIOS ALTERNATIVOS PARA SOLUÇÕES DE CONFLITOS NO DIREITO TRABALHISTA	18
3.1	MEDIAÇÃO	18
3.2	CONCILIAÇÃO	19
3.3	DA JURISDIÇÃO	22
3.4	DA ARBITRAGEM	22
4	ARBITRAGEM NO BRASIL: ASPECTOS CULTURAIS E JURÍDICOS	23
5	APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO	25
6	CONCLUSÃO	29
	REFERÊNCIAS	30
	ANEXO A - JULGADOS	32

1 INTRODUÇÃO

Para a legislação brasileira o trabalhador é considerado hipossuficiente. Em razão disso recebe uma tutela do Estado que limita a esfera de ação nas questões de conflito.

O que se pretende saber é: com a reforma trabalhista, é possível a aplicabilidade da arbitragem?

Muitos casos trabalhistas são solucionados pelas vias judiciais, entretanto, estes tipos de ações muitas vezes se tornam processos caros, excessivamente burocráticos e que frequentemente se estendem por longos períodos. Por conseguinte, o sistema judiciário sofre com o relevante acúmulo de ações correlatas, sendo assim existe, mesmo que ainda de maneira lenta, o aumento da procura por caminhos extrajudiciais para a solução de conflitos, proporcionando o desafogamento do Poder Judiciário.

A Arbitragem é uma alternativa extrajudicial que vem ganhando força no Brasil, principalmente após a Lei da Reforma da Arbitragem validada em 2015 e na esfera trabalhista com a Lei 13.467 de 2017 que consiste basicamente na indicação de um árbitro, em comum acordo das partes interessadas, capaz de solucionar um conflito que visa um acordo para encerrar o litígio, sem a necessidade de acionar a instância judicial.

Neste contexto é importante ressaltar que o resultado da decisão arbitral é obrigatório para todas as partes envolvidas no processo e pode ser aplicada imediatamente, pois apresenta a mesma implicação de uma decisão judicial. Dessa maneira, não há possibilidade de recursos ou mesmo a homologação do Poder Judiciário.

2 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO

O tema se reveste da maior importância, sobretudo em um momento marcado por “grandes transformações” nos cenários econômico, político e social.

Os princípios possuem uma força normativa, pois dão sentido à norma positivada ou atuam na lacuna da lei, orientando tanto a integração quanto a interpretação das normas jurídicas, onde visam a proteção do trabalhador e base no contrato de trabalho.

Alguns princípios são de grande importância no ordenamento jurídico e agem de fonte supletiva, como no Art. 8º da consolidação das leis do trabalho (CLT), onde determina-se que na falta de disposições legais ou contratuais o intérprete poderá socorrer-se dos princípios do Direito do Trabalho.

Podemos então citar alguns mais relevantes princípios: princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, princípio da continuidade do contrato de trabalho, princípio da primazia da realidade e princípio da boa-fé.

2.1 Princípio da Proteção

Pode ser considerado um dos mais importantes princípios do Direito do Trabalho, pois descende da Constituição Federal. O Princípio da Proteção pode ser dividido em três seções: prevalência da norma mais favorável ao trabalhador; prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador e princípio da interpretação: *in dubio pro operário* (RODRIGUEZ, 1978).

Entende-se que por este princípio o Estado intervém dando equilíbrio entre o trabalhador para com empregador, tratando o empregado como hipossuficiente, e assim evitando o abuso do poder do empregador sobre o empregado. Desta maneira, diferentemente do Direito Civil, no direito do trabalho as partes desiguais são tratadas de maneira desigual (CASSAR, 2017).

Em relação a este princípio, DELGADO (2010, p. 183) afirma:

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas,

tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.

Contudo, a ampliação das hipóteses de terceirização e alteração da CLT pela Reforma Trabalhista (LEI 13.467/17) enaltece a individualidade do trabalhador, ignorando sua vulnerabilidade e dessa maneira fere as regras do *in dubio pro operario* onde se limita as condições mais benéficas do Direito do Trabalho em relação ao trabalhador.

2.2 Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas

O Princípio da Irrenunciabilidade tem por finalidade impossibilitar o empregado de abrir mão de direitos concretos adquiridos pelas Leis Trabalhistas, onde há normas criadas para serem estabelecidas no contrato de trabalho, com a finalidade de impedir a autonomia privada e estabelecer equilíbrio entre as partes (RODRIGUEZ, 1978; CASSAR, 2017).

À inexistência desse princípio, os direitos trabalhistas seriam facilmente reduzidos. Devido à situação econômica social na maioria dos casos, bastaria o empregador obter um documento do trabalhador renunciando direitos com propósito de obtenção de emprego, para que o empregador pudesse se eximir de obrigações trabalhistas.

O Princípio da Irrenunciabilidade torna impossível o empregado abrir mão de seus direitos trabalhistas uma vez que tais direitos não são objetos de barganha, como podemos contemplar nos artigos expostos abaixo:

Art. 9º CLT- Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 1o Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 2o A alteração de que trata o § 1o deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Há muitas doutrinas relacionadas aos fundamentos do Princípio da Irrenunciabilidade. Dentre elas, algumas se baseiam no princípio da indisponibilidade, onde visa a proteção do indivíduo social e economicamente frágil, outras o relacionam com o caráter imperativo das normas trabalhistas. Existem ainda os que aliam o discernimento de ordem pública e até mesmo os que entendem como forma de limitação da autonomia da vontade (DE LA CUEVA, 1959; RODRIGUEZ, 1978).

Mario De La Cueva (1959, p. 254) entende ser o Direito do Trabalho de todo irrenunciável, como nos termos seguintes:

A imperatividade absoluta do direito ao trabalho é facilmente compreensível: a existência das relações entre Capital e Trabalho não depende da vontade dos trabalhadores e dos empregadores, mas é uma necessidade: na vida social sempre houve e sempre existirão relações da produção e, por conseguinte, a urgência da lei para regulá-los ... A injustiça e a desigualdade social que produziu o princípio formal da autonomia da vontade forçou o Estado a intervir no processo econômico, para assegurar aos trabalhadores um nível mínimo de vida.

Contudo, muitos pensadores acreditam que enquanto as leis trabalhistas forem permissivas de garantias mínimas aos trabalhadores não devem ser modificada *in pejus* dos mesmos. É importante destacar que a irrenunciabilidade não apresenta caráter absoluto, pois a própria legislação pode autorizar mudanças, como por exemplo, a conciliação, prescrição e transação.

2.3 Princípio da Continuidade do Contrato de Trabalho

Este princípio em regra tem como base a estabilidade de emprego, tão almejado pelo empregado, visando um contrato de trabalho de tempo indeterminado na empresa de forma tácita ou expressa como versa o artigo 442 da CLT, desta forma buscando uma estabilidade financeira e social.

Desse modo, pressupõe-se que o empregado não irá dar causa de forma alguma a uma situação que venha interromper essa relação de trabalho, por consequência, caso houver discussões no termino dessa relação, o ônus da prova recairá sobre o empregador com a premissa de inibir as despedidas arbitrárias (RODRIGUEZ, 1978; DE BARROS, 2016).

Em regra, os contratos são por tempo indeterminado, porém essa regra possui exceção prevista no artigo 443 da CLT que taxativamente autoriza meios para contratação do empregado por tempo determinado “Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.”, que por vez o princípio deixa de ter sua efetividade na relação de proteção da estabilidade de emprego.

2.4 Princípio da Primazia da Realidade

O Princípio da Primazia da Realidade constitui-se na prevalência de fatos reais sobre fatos formais.

Rodriguez (1978, p. 147) doutrina:

Isso significa que, em matéria trabalhista, importa o que ocorre na prática mais do que as partes pactuarem, em forma mais ou menos solene ou

expressa, ou que se insere em documentos, formulários e instrumentos de contrato.

Este princípio destina-se a proteger o trabalhador de um eventual abuso de poder por parte do empregador. Como exemplo em casos em que alterações contratuais não condizem com a documentação existente, ou em que o trabalhador é obrigado pelo empregador a assinar documentos em que o conteúdo não reflete a realidade ou os interesses do trabalhador.

Podemos citar quatro hipóteses que originam tais desajustes entre documentação e realidade (RODRIGUEZ, 1978):

- Simulação: quando há intenção premeditada de simular um fato jurídico distinta da real.
- Erro: quando há uma situação equivocada derivada da falta de entendimento adequado ou oportuna, imputável a ambas as partes ou a uma só delas.
- Falta de atualização dos dados: quando há omissão ou atraso na atualização dos fatos jurídicos de maneira que tais fatos não expressam a realidade do empregado.
- Falta de cumprimento de requisitos formais: quando a empresa deixa de concretizar exigidas formalidades ou requisitos a respeito das ocupações exercidas pelo trabalhador, ou seja, o que é válido é a real atividade, independentemente de atos formais praticados.

Cassar (2017, p. 187) cita em seu livro sobre Direito do Trabalho os seguintes exemplos de primazia da realidade:

Ex. 1: Cartões de ponto não noticiam labor extra, apesar de assinados pelo empregado. Entretanto, o trabalhador sempre trabalhou duas horas extras por dia. Se comprovar o fato, este prevalecerá sobre os controles de ponto.

Ex. 2: Empregado recebe R\$ 2.300,00 mensais. Todavia, de seus contracheques consta apenas o valor do salário mínimo, sendo a diferença paga "por fora". Se comprovar o valor do real salário pago, este fato prevalecerá sobre os recibos salariais.

Mesmo que o trabalhador exerça funções sem a formalização de contrato, ou que o contrato seja nulo ou inexistente, ele deve prestar efetivamente tais funções para que tenha real proteção desse princípio (DE BARROS, 2016).

2.5 Princípio da Boa-Fé.

O princípio da boa-fé em geral é aplicado em todas as áreas do ordenamento jurídico, o Código Civil em especial prevê algumas passagens, como exemplo os artigos 113 e 187. Premissa de comportamento ético, moral, esperada da sociedade, ou seja, o comportamento esperado no qual o homem tenha lealdade e confiança como uma norma que se não cumprida o direito deverá repelir, mesmo que não haja a forma expressa em Lei.

Aplicando este princípio no direito do trabalho no ato da contratação do empregado, caso empregador agir de má-fé todos os atos praticados serão nulos e punido.

O princípio da boa-fé possui duas formas, sendo objetiva ou subjetiva (DE BARROS, 2016).

Segundo Cassar (2017) a boa fé objetiva nos dá um modelo que a pessoa deverá agir de forma ética, moral, leal e proba de acordo com os padrões de uma determinada sociedade, reconhecidos como corretos, levando em considerações os fatores concretos e não a vontade pessoal do agente.

A boa fé subjetiva tem em vista a compreensão do estado individual e psicológico, onde o agente toma decisões desconhecendo os vícios e acredita que suas ações e comportamentos estejam corretos diante de uma determinada situação (CASSAR, 2017). Deste modo a ignorância do ato praticado propõe a antijuricidade.

3 MEIOS ALTERNATIVOS PARA SOLUÇÕES DE CONFLITOS NO DIREITO TRABALHISTA.

Martins (2011, p. 47) discute o significado da palavra “conflito” no livro Direito Processual do Trabalho da seguinte maneira:

Conflito, do latim *conflictus*, tem o significado de combater, lutar, designando posições antagônicas. Analisando o conflito dentro de um contexto sociológico, pode-se dizer que as controvérsias são inerentes à vida humana. Sendo uma forma de desenvolvimento histórico e cultural da humanidade. Exemplo disso é a guerra, em que são desenvolvidas novas tecnologias ou armas, e onde foi criada até a bomba atômica. Muitos dos conflitos são gerados por questões sociais ou problemas econômicos, decorrentes da desigual distribuição de riquezas.

A palavra conflito no direito tem uma abordagem ampla e geral, utilizada para referir a divergências de interesses. No Direito Trabalhista as palavras dissídios e controvérsias têm sido muito utilizadas como sinônimo de conflito. Entretanto a primeira é empregada frequentemente quando o processo submetido à mediação ou arbitragem já está em etapa de finalização e a segunda seria o conflito julgado pelo Poder Judiciário.

3.1 Da Mediação

Mediação é um meio extrajudicial de resolução de conflito, apresenta forma autocompositiva, que visa solucionar conflitos por meio de participação de um terceiro imparcial cuja função é ouvir as partes, debater os pontos de divergência e formular propostas para que elas próprias cheguem a um acordo satisfatório para todos os envolvidos (MARTINS, 2011; SCHIAVI, 2017). Geralmente o mediador é escolhido pelas partes, podendo ser qualquer pessoa sem a necessidade de conhecimento jurídico. Contudo, há exceções, como na mediação da Delegacia Regional do Trabalho no Brasil, em que o mediador não é escolhido pelas partes.

Como se refere no art. 616, § 1º da CLT:

Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

§ 1º - Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes.

A mediação apresenta várias vertentes disciplinares, necessitando de conhecimentos em áreas como psicologia, antropologia, direito, dentre outras. Sendo assim, o modelo mais recomendado para a mediação exige encontros preparatórios ou entrevistas de pré-mediação (BUSON, 2015).

A atuação do mediador é prevista no art. 165 § 3º no NCPC, como visto abaixo:

§ 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos.

Alguns modelos podem focar majoritariamente nos acordos ou nas relações. O modelo que prioriza o acordo, conhecido como mediação satisfatória, busca o entendimento do conflito até chegar a um acordo. Já no modelo que visa as relações (mediação transformativa) desenvolve-se a resolução do conflito priorizando o âmbito da comunicação e conhecimento (BUSON, 2015).

Deste modo, a mediação tem como finalidade incentivar a autocomposição, pois é uma solução mais rápida e que reduz os processos judiciais, tem como vantagens para as partes a privacidade e elimina as incertezas em relação aos resultados de um julgamento.

3.2 Da Conciliação

A conciliação é uma forma de solução de conflitos, onde um terceiro é nomeado conciliador que aproximará as partes para que as mesmas de forma autônoma cheguem a um acordo, contudo o conciliador é destituído de poder decisório (SCHIAVI, 2017).

A atuação do conciliador está descrito no art. 165 § 2º do CPC:

§ 2º O conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem.

Sendo assim, a intervenção do mediador é mais intensa do que a do conciliador, devido a uma intervenção mais ativa, podendo persuadir as partes para que haja a solução dos conflitos. Enquanto o conciliador respeita a iniciativa das partes de autonomia privada.

Para Warat (2001, p. 80) a conciliação se difere da mediação por:

A conciliação e a transação podem, em um primeiro momento, parecer com a mediação, mas as diferenças são gritantes. A conciliação e a transação não trabalham o conflito ignoram-no, e, portanto não o transformam como faz a mediação. O conciliador exerce a função de “negociador do litígio, reduzindo a relação conflituosa a uma mercadoria. O termo de conciliação é um termo de cedência de um litigante a outro, encerrando-o. Mas, o conflito no relacionamento, na melhor das hipóteses, permanece inalterado, já que a tendência é a de agravar-se devido a uma conciliação que não expressa o encontro das partes com elas mesmas.

O novo CPC recepciona a pacificação amigável como disposto no art. 3 §§ 2º e 3º:

§ 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.

§ 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

Salvo quando todos os envolvidos no processo se manifestam de maneira expressa, não admitindo qualquer tipo de autocomposição, torna-se obrigatório a conciliação e mediação conforme disposto no art. 334 do NCPC:

Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de conciliação ou de mediação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ser citado o réu com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência.

§ 1º O conciliador ou mediador, onde houver, atuará necessariamente na audiência de conciliação ou de mediação, observando o disposto neste Código, bem como as disposições da lei de organização judiciária.

§ 2º Poderá haver mais de uma sessão destinada à conciliação e à mediação, não podendo exceder a 2 (dois) meses da data de realização da primeira sessão, desde que necessárias à composição das partes.

§ 3º A intimação do autor para a audiência será feita na pessoa de seu advogado.

§ 4º A audiência não será realizada:

I - se ambas as partes manifestarem, expressamente, desinteresse na composição consensual;

II - quando não se admitir a autocomposição.

§ 5º O autor deverá indicar, na petição inicial, seu desinteresse na autocomposição, e o réu deverá fazê-lo, por petição, apresentada com 10 (dez) dias de antecedência, contados da data da audiência.

§ 6º Havendo litisconsórcio, o desinteresse na realização da audiência deve ser manifestado por todos os litisconsortes.

§ 7º A audiência de conciliação ou de mediação pode realizar-se por meio eletrônico, nos termos da lei.

§ 8º O não comparecimento injustificado do autor ou do réu à audiência de conciliação é considerado ato atentatório à dignidade da justiça e será sancionado com multa de até dois por cento da vantagem econômica pretendida ou do valor da causa, revertida em favor da União ou do Estado.

§ 9º As partes devem estar acompanhadas por seus advogados ou defensores públicos.

§ 10. A parte poderá constituir representante, por meio de procuração específica, com poderes para negociar e transigir.

§ 11. A autocomposição obtida será reduzida a termo e homologada por sentença.

§ 12. A pauta das audiências de conciliação ou de mediação será organizada de modo a respeitar o intervalo mínimo de 20 (vinte) minutos entre o início de uma e o início da seguinte.

A conciliação é feita geralmente em juízo, entretanto há a possibilidade de ser realizada de maneira privada, sempre com o objetivo de obter um acordo para finalizar o litígio (BUSON, 2015). De qualquer forma, a pacificação dos conflitos possui inúmeras vantagens quando é dirimida na fase pré-processual, pois há uma amenização do desgaste emocional, redução das custas processuais, além de resolver a lide de maneira da célere e reduzir a excessiva formalidade e rígida rotina

exigida nos trâmites. Nesta fase, não há “vencedores” e nem “perdedores”, uma vez a decisão foi tomada de maneira consensual entre as partes.

3.3 Da Jurisdição

A jurisdição é a forma estatal de solucionar conflitos de maneira imperativa e definitiva, exercida pelos juízes e tribunais (SCHIAVI, 2017). Partindo deste sentido surge o princípio do juízo natural, que determina que o juiz deva ser competente para julgar. Desta forma vedam-se os tribunais de exceção.

O Estado se utiliza de meios alternativos, como mediação e conciliação, como uma tentativa de possível resolução antes da efetivação da aplicação da vontade Estatal de forma imparcial decidindo os interesses sobre a lide. Como constam no artigo 165 do NCPC:

Os tribunais criarão centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.

3.4 Da Arbitragem

É quando livremente as partes capazes elegem um terceiro estranho aos interesses para solucionar conflitos trabalhistas, seja coletivo ou individual, emitindo um laudo com força obrigatória entre os litigantes (MARTINS, 2011).

O arbitro escolhido pelas partes pode ser um técnico, perito ou até mesmo leigo, além disso, a arbitragem pode ser jurídica ou equidade.

4 ARBITRAGEM NO BRASIL: ASPECTOS CULTURAIS E JURÍDICOS

Há registros da utilização da arbitragem no sistema jurídico brasileiro desde a colonização portuguesa no Brasil.

Porém, a arbitragem puramente brasileira surgiu em 22/03/1824 na Constituição do Império, no seu Art. 160, onde foi estabelecido a possibilidade da nomeação de juízes-árbitros pelas partes em questão para solucionar litígios cíveis, e mediante comum acordo, as decisões seriam concretizadas sem recursos (DELGADO, 2017).

Havendo várias modificações até chegar à Constituição Federal de 05/10/1988 referiu-se à arbitragem no art. 4º, §9º, VII e no art. 114, §1º, porém, ainda na sua parte inicial, apresentando-se sem nível de princípio fundamental.

Anteriormente à Lei nº 9.307/96 a arbitragem era muito pouco utilizada no Brasil, pois o Laudo Arbitral era submetido à homologação pelo Judiciário que daria a possibilidade de rever as decisões arbitrais.

Além disso, o Laudo Arbitral anulava as vantagens da arbitragem, tornando o processo mais caro e demorado pela possibilidade dos recursos, convertendo o segredo do laudo em litígio público estatal.

A arbitragem só foi normatizada com a chegada da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Tal lei foi um marco histórico, contudo não foi suficiente para se tornar um instituto mais confiável. Houve um intenso debate a respeito da constitucionalidade ou não da lei de arbitragem brasileira, tendo sido dirimida pelo Supremo Tribunal Federal, em 12/12/01 (05 anos após da edição da Lei nº 9.307/96), por entender que a Lei de arbitragem é constitucional, tratando-se de uma garantia às partes e também para o comércio.

Após quase 20 anos antes da aplicabilidade da Lei 9.307/96, por não suprir mais as necessidades da sociedade para a resolução de conflitos por meio da arbitragem, a mesma foi alterada pela Lei 13.129 de 26 de maio de 2015 e o Novo CPC consolidou a mediação, conciliação e arbitragem exposto no artigo 3º:

Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.

§ 1º É permitida a arbitragem, na forma da lei.

§ 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.

§ 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

Conferiu-se uma aproximação harmônica entre arbitragem e Jurisdição pelo instituto da Carta Arbitral, nos termos do art. 237, IV, do Novo CPC. A mesma é utilizada como uma ferramenta que permite, por meio de autorização estatal, ao arbitro exercer práticas da competência do poder judiciário (DE ANDRADE, 2017).

A Lei 13.129/2015 também previu o uso da arbitragem em litígios trabalhistas, porém o presidente em exercício Michel Temer vetou a mesma, que também alegava ao TST a não observância de princípios como: o princípio do direito individual e da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas. A arbitragem seria apenas possível em dissídios coletivos (DE ANDRADE, 2017).

Porém vencida pela Lei 13.467/2017, prevendo o emprego da conciliação por meio da arbitragem como previsto no art. 507A que prevê a possibilidade de arbitragem para aqueles que possuem renda maior que duas vezes o limite máximo estabelecido pelos benefícios do Regime Geral da Previdência Social desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previsto na Lei 9.307/96 (DE ANDRADE, 2017).

Duas correntes doutrinárias discutem a possibilidade da violação de acesso a justiça e de direito, pois, em princípio, decisão pelo arbitro não pode ser alterada. Por outro lado, outro posicionamento aborda a contribuição da redução de processos no poder judiciário, conseqüentemente uma mais rápida resolução de litígios.

5 APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO

No que se diz respeito à arbitragem na resolução de conflitos no Direito do Trabalho, é imprescindível considerar a natureza do conflito, podendo este ser coletivo ou individual.

No caso dos dissídios coletivos, como previsto no art. 114, § 1º da Constituição Federal, na qual: “frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”, tanto a doutrina como a jurisprudência admitem a possibilidade de resolução dos conflitos pela arbitragem.

Contudo, em relação aos dissídios individuais não há entendimento entre jurisprudência e a doutrina, pois existem divergências em relação à disponibilidade dos direitos assegurados pelos princípios das leis trabalhistas, de maneira que abrindo mão desses direitos, torna-se inconstitucional.

Desta maneira, a doutrina divide-se de duas formas: a primeira doutrina admite a arbitragem nos dissídios individuais e a segunda não admite a arbitragem nestes casos (MOLINARI, 2014).

A primeira doutrina posiciona-se em relação ao afrontamento do art. 1º da Lei da Arbitragem, tem como procedimentos limitados aos direitos patrimoniais e disponíveis, desta maneira pode-se entender que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis.

Supondo que o direito individual do trabalhador seja indisponível, o art. 9º da CLT declara “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”, sendo assim, não há preceito de indisponibilidade dos direitos trabalhistas (MARTINS, 2011; CASSAR, 2017).

Outro argumento expõe hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador (considerado economicamente superior), ou seja, vulnerabilidade e o medo do desemprego, onde pressupõe a incapacidade do empregado em pactuar cláusulas de arbitragem. Visto que estas cláusulas presumem igualdade entre as partes que livremente elegem um terceiro como arbitro (MOLINARI, 2014).

Estes doutrinadores defendem o uso da arbitragem aos dissídios coletivos e em outras áreas, como empresarial, que trata do direito disponível e sobressai o

princípio da proteção da inafastabilidade da jurisdição estatal (artigo 5º XXXV da Constituição Federal) (MOLINARI, 2014).

Por esses motivos, a jurisprudência trabalhista nacional reconheceu como nula as cláusulas arbitrais relacionadas aos dissídios individuais, tornando-se adepta a esta primeira doutrina.

O direito individual do trabalho é guiado pelo princípio protetivo, indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos trabalhista, portanto a arbitragem no direito individual se mostra incapaz nas soluções de conflitos desta ordem.

O próprio TST (Tribunal Superior do Trabalho) já se manifestou, por mais de uma vez, contrário a arbitragem nos dissídios individuais:

TST - RR 1083-74.2012.5.05.0193 - 3.^a Turma - j. 27/4/2016 - julgado por ALEXANDRE AGRA BELMONTE - Área do Direito: Trabalho RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO ARBITRAL. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO INDIVIDUAL DO TRABALHO.

TRT-2.^a Reg. - RO 0002543-98.2012.5.02.0090 - j. 20/8/2013 - julgado por Sonia Maria Prince Franzini - Área do Direito: Trabalho; Arbitragem CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS - Arbitragem - Proteção ao trabalhador - Direitos indisponíveis - Recurso provido.

A segunda doutrina, aceita a possibilidade de arbitragem nos conflitos trabalhistas individuais e é geralmente defendida por árbitros e advogados.

Defendem primeiramente o argumento que o trabalhador nem sempre é vulnerável, pois normalmente há uma desordem entre conceitos da cláusula arbitral e do compromisso arbitral. Esta doutrina justifica o uso da arbitragem majoritariamente por meio do compromisso arbitral. Dessa forma as partes pactuam pelo compromisso arbitral após o conflito, possibilitando levar em conta a vulnerabilidade do trabalhador, não havendo nenhum contratempo durante o processo (SCAVONE, 2010), diferentemente da cláusula arbitral onde o pacto é feito antes de acontecer o conflito.

Outro argumento levantado por esta doutrina refere-se à impossibilidade de relacionar a irrenunciabilidade com uma absoluta impossibilidade de transação, pois desta maneira, o próprio juiz trabalhista estaria impossibilitado de homologar acordo entre as partes (MOLINARI, 2014).

Apesar do posicionamento do TST contrário ao uso da arbitragem nos conflitos individuais, como citado anteriormente, em algumas exceções o próprio TST validou a sentença arbitral nos dissídios individuais, como no caso do

processo (AIRR 1475.2000-193-05-00, 7º Turma), de relatoria do ministro Pedro Paulo Manaus (MOLINARI, 2014).

Entretanto a lei de arbitragem é incompatível com o núcleo basilar do direito individual do trabalho, portanto não deve ser aplicado nos conflitos individuais.

O Projeto de Lei 406/2013 do Senado (7.108/2014 na Câmara dos Deputados), que deu origem ao referido diploma legal, acrescentava o § 4.º ao art. 4.º da Lei 9.307/1996:

Desde que o empregado ocupe ou venha a ocupar cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário, nos contratos individuais de trabalho poderá ser pactuada cláusula compromissória, que só terá eficácia se o empregado tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordar expressamente com a sua instituição.

Entretanto esse projeto foi vetado. Portanto o entendimento, que já era predominante na jurisprudência, associado à incompatibilidade da arbitragem no âmbito da relação individual de emprego.

Contudo, essas divergências expostas acima foram pacificadas com a LEI Nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que entrou em vigência em 11/11/2017, que possibilita a arbitragem, porém limitados a aqueles que possuam renda maior que duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, desde que por iniciativa do empregado, como disposto no art. 507 –A:

Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).

Essa Lei nos dá uma visão da indisponibilidade do direito relativo, pois desde que a vontade das partes não cause prejuízo ao trabalhador, não há um óbice em abrir mão de direitos que não estejam sob a proteção da indisponibilidade absoluta como previsto no artigo 468 da CLT:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

6 CONCLUSÃO

O uso da arbitragem tem sua aplicabilidade sustentada pela Lei 9.307/96 no direito civil, dirimindo litígios de direitos disponíveis. Atualmente há um crescente aumento do interesse social e empresarial de solucionar os conflitos judiciais, já que o sistema judiciário vem sendo congestionado por inúmeras ações.

Todavia, com o entendimento das vantagens relacionadas ao uso da via arbitral, começa-se a utilizar tal meio de modo constante em diversas vertentes do direito.

Após inúmeras decisões do TST indeferindo a arbitragem nos dissídios individuais, recentemente sua aplicabilidade é possível no direito do trabalho, pois está amparada na reforma trabalhista pela lei 13.467/2017, especificamente no artigo 507-A da CLT.

O grande avanço da arbitragem no Brasil trouxe positivos reflexos econômicos, sociais e culturais e conseqüentemente uma maior valoração dos meios alternativos para resolução de litígios, pois em meio judiciais conflitos podem se prolongar por décadas até o trânsito em julgado.

É neste contexto que a arbitragem surge como excelente alternativa para a solução de conflitos, funcionando ainda para descongestionar os órgãos jurisdicionais estatais, excessivamente sobrecarregados, como vem ocorrendo nos mais diversos países.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5 452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das leis do trabalho. Diário oficial dos Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 de Agosto de 1943. Seção 1, p. 11937-11984.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Lei da Arbitragem. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm> Acesso em: 29/04/2018.

BRASIL. **Projeto de Lei nº406, de 26 de junho de 2013**. Estabelece normas gerais de direito financeiro, aplicáveis aos impostos sobre operações relativas à circulação de mercadorias e sobre serviços de qualquer natureza, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0406.htm> Acesso em: 28/04/2018.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm> Acesso em: 05/05/2018.

BRASIL. **Lei nº 13.129, de 26 de maio de 2015**. Altera a Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996, e a Lei no 6.404, de 15 de dezembro de 1976, para ampliar o âmbito de aplicação da arbitragem e dispor sobre a escolha dos árbitros quando as partes recorrem a órgão arbitral, a interrupção da prescrição pela instituição da arbitragem, a concessão de tutelas cautelares e de urgência nos casos de arbitragem, a carta arbitral e a sentença arbitral, e revoga dispositivos da Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13129.htm> Acesso em: 15/02/2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a consolidação das leis do trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 26/04/2018.

BUSON, K. D. **A arbitragem no direito trabalhista**. 2015. 42 f. Trabalho de conclusão de curso (Monografia) – Curso de Direito, Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA), Assis, São Paulo, 2015.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

DE ANDRADE, G. F. **Nova lei vence resistências à arbitragem trabalhista**. 2017. Disponível em: < <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/nova-lei-vence-resistencia-a-arbitragem-trabalhista-08122017>> Acesso em: 30/04/2018.

DE BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

DE LA CUEVA, M. **Derecho Mexicano Del Trabajo**. 4 ed. México: Editorial Porrúa S. A., 1959.

DELGADO, J. A. **A arbitragem no Brasil – evolução histórica e conceitual**. 2017. Disponível em: < http://www.escolamp.org.br/arquivos/22_05.pdf> Acesso em: 14/09/2017.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINS, S. P. **Direito processual do trabalho**. 36. ed. São Paulo: Atla, 2011.

MOLINARI, M. **Arbitragem no Direito do Trabalho**. 2014. Disponível em: < <https://mariomolinari.jusbrasil.com.br/artigos/116714038/arbitragem-no-direito-do-trabalho>> Acesso em: 30/04/2018.

RODRIGUEZ, A. P. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1978.

SCAVONE, L. A. J. **Manual de Arbitragem**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

SCHIAVI, M. **Manual do direito processual do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2017.

WARAT, L. A. **O Ofício do Mediador**. 1. ed. Florianópolis: Habitus, 2001.

ANEXO A - JULGADOS**TRT5 - Renato Mário Borges Simões****Record - 7.399.720.115.050.009**

2ª. TURMA RECURSO ORDINÁRIO Nº 0000739-97.2011.5.05.0009RecOrd
RECORRENTE: Paulo Roberto Jacinto de Moraes Pinho RECORRIDOS: CTM
Construtora Ltda. EPP e Outros (1) RELATOR: Desembargador RENATO MÁRIO
SIMÕES SENTENÇA ARBITRAL. POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA
ARBITRAGEM COMO FORMA DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS DO
TRABALHO. Se ausentes as provas de vício de consentimento, não há falar em
nulidade do compromisso arbitral. PAULO ROBERTO JACINTO DE MORAIS
PINHO, nos autos de Reclamatória Trabalhista onde litiga com CTM
CONSTRUTORA LTDA. EPP E OUTROS (1), inconformado com a decisão proferida
pelo MM. Juiz da 9ª Vara do Trabalho de Salvador, interpôs RECURSO
ORDINÁRIO. Apelo tempestivo e regularmente contrariado. Dispensada a
manifestação do Ministério Público do Trabalho...

TRT5 - Débora Machado**Record - 816.007.520.095.050.030**

(fl. 995-v). Sem razão. Ao contrário do que tenta impingir o Embargante/Reclamante, basta uma simples leitura do julgado embargado para que se constate que este Juízo ad quem já cuidou de analisar a questão atinente ao cabimento da arbitragem como via alternativa de solução dos conflitos individuais de trabalho, pelo que, não tendo o Obreiro comprovado nos autos ter sofrido qualquer tipo de coação quando da celebração do compromisso arbitral, não há razão para lhe retirar sua validade. Nesse sentido, vale conferir os fundamentos expostos por este Colegiado acerca da matéria em destaque: A primeira questão que precisa ser enfrentada por este Juízo ad quem no tocante ao tema em controvérsia é definir a possibilidade de utilização da arbitragem para a solução dos conflitos individuais...

TRT5 - Débora Machado**Record - 816.007.520.095.050.030**

(fl. 995-v). Sem razão. Ao contrário do que tenta impingir o Embargante/Reclamante, basta uma simples leitura do julgado embargado para que se constate que este Juízo ad quem já cuidou de analisar a questão atinente ao cabimento da arbitragem como via alternativa de solução dos conflitos individuais de trabalho, pelo que, não tendo o Obreiro comprovado nos autos ter sofrido qualquer tipo de coação quando da celebração do compromisso arbitral, não há razão para lhe retirar sua validade. Nesse sentido, vale conferir os fundamentos expostos por este Colegiado acerca da matéria em destaque: A primeira questão que precisa ser enfrentada por este Juízo ad quem no tocante ao tema em controvérsia é definir a possibilidade de utilização da arbitragem para a solução dos conflitos individuais...

TRT5 - Alcino Felizola**Record - 76.002.420.055.050.102**

4ª. TURMA RECURSO ORDINÁRIO Nº 0007600-24.2005.5.05.0102RecOrd
Recorrente: TRANSCOMENDAS TRANSPORTES E SERVIÇOS URBANOS LTDA.
Recorridos: SALVADOR DE OLIVEIRA SOUZA e XEROX COMÉRCIO E
INDÚSTRIA LTDA. Relator: Desembargador ALCINO FELIZOLA ARBITRAGEM.
INAPLICABILIDADE AOS DIREITOS TRABALHISTAS. Os direitos trabalhistas, em
face de sua natureza patrimonial indispensável e do princípio da irrenunciabilidade,
não podem ser submetidos ao regime da arbitragem instituído pela Lei n.
9.307/1996. TRANSCOMENDAS TRANSPORTES E SERVIÇOS URBANOS LTDA.,
nos autos em que, juntamente com XEROX COMÉRCIO E INDÚSTRIA LTDA., litiga
contra SALVADOR DE OLIVEIRA SOUZA, recorre, tempestivamente, da decisão de
fls. 805/814 pelos motivos expendidos às fls.816/836. Custas pagas e depósito...

TRT2 - Davi Furtado Meirelles**- 20.100.514.752**

RECURSO ORDINÁRIO ORIGEM: 61ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO
RECORRENTE: LOURIVAL SEVERINO DA SILVA RECORRIDOS: 1.
CONSTRUTORA FA-SOL LTDA. 2. ENGENHARIA MARCO LTDA. Arbitragem.
Direito Individual do Trabalho. Direitos indisponíveis. Invalidez. A Lei de Arbitragem
(Lei 9.307/96) dispõe, em seu primeiro artigo, que os seus preceitos se aplicam a
direitos patrimoniais disponíveis o que, desde logo, mostra-se de difícil inserção no
campo dos direitos trabalhistas, vez que neste âmbito vigora o princípio da
indisponibilidade de direitos. Recurso Ordinário provido. Inconformado com a r.
sentença de fls. 226/228, que julgou improcedente a ação, recorre o reclamante,
insistindo no pedido de nulidade do acordo celebrado perante Tribunal Arbitral e
requerendo o retorno dos autos à origem...