



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

SÉRGIO MOREIRA DOS SANTOS

**A APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NOS CONFLITOS
TRABALHISTAS**

**Assis/SP
2018**



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

SÉRGIO MOREIRA DOS SANTOS

**A APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NOS CONFLITOS
TRABALHISTAS**

Monografia apresentada 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(a): Sérgio Moreira dos Santos
Orientador(a): Leonardo de Gênova**

**Assis/SP
2018**

FICHA CATALOGRÁFICA

S237a SANTOS, Sérgio Moreira dos.
A Aplicabilidade da arbitragem nos conflitos trabalhistas / Sérgio Moreira dos Santos. Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA – Assis, 2018.
37 p.

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

Orientador: Ms. Leonardo de Gênova

1.Arbitragem 2.Direito-trabalho 3.Conflitos

CDD342.6642

A APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NOS CONFLITOS TRABALHISTAS

SÉRGIO MOREIRA DOS SANTOS

Monografia apresentada ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
Leonardo de Gênova

Examinador: _____
Inserir aqui o nome do examinador

RESUMO

Este trabalho consiste em abordar os meios de resolução de conflitos, sendo eles: mediação, conciliação e como principal foco do estudo o instituto da arbitragem. Inicialmente fez-se um levantamento do histórico trabalhista no Brasil e em seguida abordou-se o significado e formas de aplicabilidade de cada um dos meios mencionados. Por fim, discorreu-se sobre a possibilidade da arbitragem no meio trabalhista perante suas correntes favoráveis e não favoráveis de sua aplicação.

Palavras-chave: Arbitragem; Ramo trabalhista; Resolução de conflitos.

ABSTRACT

This work consists of addressing the means of conflict resolution, being: mediation, conciliation and the main focus of the study the institute of arbitration. Initially, a survey of labor history in Brazil was carried out, and the meaning and forms of applicability of each of the aforementioned means were then discussed. Finally, it was discussed the possibility of arbitration in the labor environment before its favorable and unfavorable currents of its application.

Keywords: Arbitration; Labor branch; Conflict resolution.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	8
1.1 MARCO DA HISTÓRIA TRABALHISTA DO BRASIL	8
1.2 MOVIMENTAÇÃO TRABALHISTA PRINCIPIANTE	9
1.3 OFICIALIZAÇÃO JUSTRABALHISTA.....	9
2. MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS: CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM	11
2.1 DA CONCILIAÇÃO.....	13
2.2 DA MEDIAÇÃO	14
2.3 DA ARBITRAGEM.....	15
2.3.1 Aspectos gerais da arbitragem.....	15
2.3.2 Tipos de arbitragem.....	17
2.3.3 Vantagens da arbitragem	19
3. APLICABILIDADE DO INSTITUTO DA ARBITRAGEM COMO FORMA DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS NO RAMO TRABALHISTA	21
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
REFERÊNCIAS.....	31
ANEXOS	34
ANEXO I: ENTREVISTA DOS MINISTROS DO TST	34

INTRODUÇÃO

O presente trabalho abordará a aplicabilidade da arbitragem no Direito do Trabalho, fazendo menção ao conceito do instituto e à história JusTrabalhista de nosso País.

Como não se tem a pretensão de exaurir a temática, esta singela obra será apresentada, indubitavelmente, de forma clara e objetiva.

Neste estudo, no primeiro capítulo, será abordado o contexto do histórico do Direito do Trabalho, voltado para o cerne do desenvolvimento juslaborativo, eminentemente no país, a relação empregatícia.

Ademais, na segunda parte, segundo capítulo, faz-se menção, sobre os aspectos e vantagens do instituto, relativamente, à arbitragem de forma conceitual.

Sem demora, no último capítulo, aborda-se a respeito da aplicabilidade da arbitragem no cenário atual no Brasil.

Não obstante, ainda que amplo e vasto seja a esfera jurídica de nosso país, manifesta-se o desejo de atuação na área do trabalho, pela primazia canalizada aos direitos sociais, com debate do tema na rotina do operador do direito. Sendo a temática proposta, devido ao seu caráter, altamente relevante para o Direito e, para a conjuntura do País.

Para o ordenamento jurídico, o instituto da arbitragem mostra-se de grande valia, pois é meio alternativo de resolução de conflitos, consagrado pela Constituição Federal, além de possibilitar meios paliativos ao cenário atual da ceara jurídica. Neste sentido, possibilita mais celeridade, focando-se no objetivo da demanda processual, ou seja, diz-se o direito com menos demora. Não obstante, relativamente ao ramo trabalhista, torna-se de utilidade ímpar, pois pacifica a controvérsia laboral, que em grande parte, no meio judicial, se estenderia em anos e décadas para se chegar a uma solução.

Desse modo, nesta franca pesquisa, aborda-se sobre a problemática da possibilidade de aplicabilidade da arbitragem como alternativa para o Direito do Trabalho, paralelamente às várias opiniões divergentes, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

1. DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Em fase compreensiva ao desenvolvimento do direito do trabalho no país, faz-se necessário a reflexão sobre a relação de emprego, a base de construção do ramo jurídico-trabalhista do âmbito brasileiro. Leva-se em consideração que a realidade econômica do Brasil até fins do século XIX girara em torno da mão de obra escrava, sendo, desse modo, divergente ao ordenamento jurídico do País. Desse modo, mostrara-se incompatível com a característica basilar da área do trabalho, ou seja, a relação empregatícia. Por isso, somente após tal conjuntura escravista, pudera-se falar de evolução trabalhista (1888), pela qual, consolidara-se através da liberdade jurídica no trabalho (DELGADO, 2017).

1.1 MARCO DA HISTÓRIA TRABALHISTA DO BRASIL

Segundo Delgado (2017), a Lei Áurea, importantíssimo diploma para a consolidação e crescimento de uma nação, principalmente para o desenvolvimento sócio laboral brasileiro. Consequentemente, desempenhara papel relevante, impulsionador do caráter de trabalho livre, ainda que não tenha sido um diploma ligado diretamente ao ramo trabalhista. Além do mais, extirpara do âmbito jurídico todas as relações de escravidão da nação.

Ademais, tal diploma caracteriza-se como ponto de partida da relação de emprego, corolário da inovação sociojurídica que proporcionara estímulo para a industrialização e criação de uma sociedade trabalhadora, iniciando também ações coletivas organizadas, doravante, praticada no país.

Dessa forma, apesar das relações escravistas com características de trabalho relacionadas diretamente com a mão de obra sem vínculo de emprego, fundamentadas na força de trabalho escravo, o advento do trabalho livre somente pudera-se emergir do diploma áureo e ser considerado no país como elo justralhista de maneira inicial.

1.2 MOVIMENTAÇÃO TRABALHISTA PRINCÍPIANTE

O desenvolvimento do ramo trabalhista no país entre os anos de 1888 até 1930, mostrara-se de forma relevante por meio da iniciante industrialização, paralelamente ao ramo de serviços, conjuntamente com o avanço do sistema agrícola cafeeiro. Consoante a Delgado (2017), esse primeiro período é identificado como a fase de manifestações incipientes ou esparsas.

Nessa época iniciara-se uma movimentação proletária com diversas variações entre os avanços e recuos no ramo laboral. Porém, não havia nessa época, qualquer influência capaz de construir um conjunto normativo autônomo focado nas relações trabalhistas.

Paralelamente à principiante organização dos trabalhadores, não havia interesse do Estado para normatizar o mercado de trabalho, e sequer havia interesse na elaboração legislativa relativa ao ramo social.

Nessa ótica atual, vislumbra-se o surgimento de normas espalhadas (avulsos diplomas justralhistas) que de maneira tênue, aludiam às questões sociais, pareados com outros diplomas. Dentre os vários diplomas espalhados destacam-se: o Decreto referente à greve que mantivera como ilícito penal apenas os atos praticados no movimento paredistas considerados como violência (Decreto 1.162, de 12.12.1890); o Decreto Legislativo n. 1.637 de 5 de janeiro de 1907 que facultava a criação de sociedades cooperativas e sindicatos profissionais e o Decreto n. 2.071 de 05 de julho de 1911, criando o Departamento Estadual do Trabalho com a responsabilidade de publicação, estudo e informação das condições de trabalho no Estado. Em 1923 foi instituída as Caixas de Aposentadorias e Pensões através da Lei Elói Chaves, n. 4.682, de 24 de janeiro (DELGADO, 2017).

1.3 OFICIALIZAÇÃO JUSTRALHISTA

Com o marco da institucionalização, o período evolutivo do direito do trabalho firmara-se até o final da ditadura (1945-getulista), solidificando-se como base jurídica de um novo modelo trabalhista e mantendo seus efeitos mesmo após a Constituinte de 1988.

Os ensinamentos de Delgado (2017), evidencia que nessa nova fase fora iniciada intensas ações intervencionistas normativa do estado a par do novo modelo de gestão político-social instaurado no País em 1930, sendo consubstanciada até 1943 com a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Esse intervencionismo amplia a sua atuação por meio de diversas atividades aprofundadas na área social, entretanto, combinada enfaticamente à forte repressão a qualquer movimento proletário, através de uma legislação justralhista estritamente controlada pelo Estado.

Apesar de um curto período no âmbito de evolução do trabalho, através da Carta Constitucional de 1934 surgira maior liberdade relativa à pluralidade sindical. Contudo, por meio do estado de sítio de 1935, o governo federal retomara totalmente o controle das ações trabalhistas, com foco voltado às lideranças operárias e políticas resistentes à gestão estatal.

Pôde o governo dar cabo de quaisquer resquícios resistentes à estrutura jurídico-política, solidificando amplo modelo justralhista protecionista, ainda mais, em razão do Estado sitiado, prolongado pela ditadura de 1937.

Dessa forma, tal modelo justralhista vislumbrado no país fora formador de ações administrativamente integradas ao longo destes quinze anos de governo, ligado à larga atividade legislativa protetiva por meio de uma política autocrática intervencionista.

Logo, surge-se diploma normativo único, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5452, de 1 de maio de 1943), que além de várias alterações, dera amplitude à legislação do trabalho existente, de modo que, assumira o caráter próprio de Código do Trabalho, regendo diretamente as relações empregatícias do País, há quase um século de vigência.

2. MEIOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS: CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

Em que se pese ao convívio social, intrinsecamente pelas relações bilaterais do indivíduo, surge à luz vários conflitos de interesse, de tal amplitude, pelos quais, exige-se do Estado, ações resolutivas, pacificadora das divergências litigiosas instauradas entre as partes.

Espera-se do ente estatal a jurisdição adequada, que de maneira eficaz e objetiva, atinja-se o escopo das demandas controversas, tais, a necessitar de intervenção pacificadora de um terceiro imparcial, ou seja, o Estado/Juiz.

A esse respeito, consubstancialmente, através Carta Magna da República, direitos e garantias ao cidadão, com prescrição do art. 5º, incisos LIII, XXXVII e LIV, com as seguintes disposições:

Art. 5º Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

LIII – ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente;

XXXVII – não haverá júízo ou tribunal de exceção;

LVI – ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal.

Todo aquele que se depara com situações divergentes, com casos pelos quais, é agredido seu direito, em razão disso, é acionado o Estado no dever da resolução do litígio, trazendo paz ao convívio da sociedade.

Segundo Martins (2012), por meio de um processo judicial, o Estado diz o direito no caso concreto através do Judiciário, determinando às partes a solução do conflito, sendo tal ação estatal, uma forma de resolução dos conflitos, denominada de jurisdição ou tutela.

Entretanto, reside-se no âmbito da justiça, conseqüentemente da justiça trabalhista, longas demandas processuais, prolongadas por décadas, ao invés da célere pacificação social.

Em razão de tal conjuntura instaurada, surge nesta órbita, formas extrajudiciais de resolução de conflitos paralelamente ao rito da justiça estatal.

A par à morosidade litigiosa no âmbito jurídico, através de um grande incentivo do Estado, tais meios alternativos têm atingido, cada vez mais, os objetivos de pacificação litigiosa das partes em conflito, alcançando espaço nas relações jurídico laborativa do País.

Antes de discorrermos a respeito de tais institutos extrajudiciais, contudo de grande influência e incentivo do Estado, trazemos à luz, preliminarmente, análise sobre fatos, característicos do histórico das relações subjetivas de conflitos. Evidentemente, por se tratarem estes fatos de métodos ultrapassados, não condizentes com o estado de direito conquistado, foram rechaçados com veemência pela órbita jurídica social do País.

Em tempos remotos, para a tutela de interesses e relações conflituosas, imperava-se, a autotutela e a autodefesa, fazer justiça e proteger seus direitos com as próprias mãos, forma principal de solução das contendas, método este, abolido pelo Estado, quando este ente avocara para si, o dever/obrigação de dizer o direito e fazer justiça, pacificando as relações controvertidas, objetivando o equilíbrio social.

Por consolidar a jurisdição em suas mãos, o Estado brasileiro, de igual modo, aos outros países, interveio nas relações, por conseguinte, aumentado gradativamente, as demandas litigiosas perante o Poder Judiciário. Além do mais, por se aumentar a procura pela jurisdição estatal, pilhas e amontoados de processos judicializados, têm abarrotado os órgãos da justiça.

Assim, tens acarretado ao Estado, o não cumprimento célere das contendas judicializadas, sendo cada vez mais moroso, na necessidade de atingir seu objetivo, dizer o direito no caso concreto.

Deveras, por essa grande massa subjetiva no império de suas razões, exige-se do ente estatal, guarnecido do arcabouço jurídico vigente, alternativas para a drenagem, das relações conflituosas. Espera-se do Estado, formas e meios, a dar cabo às inter-relações controvertidas.

Assim, ao encontro de tais necessidades, surgem formas alternativas de solução dos conflitos, através dos principais meios autocompositivos e heterocompositivos de solução

de litígio, dentre os quais: a conciliação, a mediação e a arbitragem que terá ênfase em momento oportuno.

Nesse rumo, nos ensina o nobre professor Scavone Junior (2010), que heterocomposição é a solução de um conflito pela atuação de um terceiro dotado de poder para impor, por sentença, a norma aplicável ao caso que lhe é apresentado.

Por outro lado, aduz:

... a conciliação e a mediação espelham autocomposição, o que se afirma na exata medida em que o mediador e o conciliador se restringem a, respectivamente, orientar as partes e sugerir a solução do conflito, de tal sorte que não podem como faz o juiz ou árbitro, impor qualquer decisão. (SCAVONE JUNIOR, 2010, p. 19)

Apesar de suas características principais serem divergentes, tanto os meios heterocompositivos quanto os autocompositivos, convergem num ponto crucial, atingir o direito à demanda trazida pelas partes, as quais visam atingir a paz social.

2.1 DA CONCILIAÇÃO

Na conciliação, pressupõe a intervenção de um terceiro, facilitador, ou seja, pessoa neutra entre as relações, chamada ao litígio para ajudar as partes a encontrar o melhor possível, facilitando às mesmas, a se chegarem à solução do problema.

Aliás, este conciliador, adentra a este conflito, objetivando demonstrar às partes os prós de uma composição e os contras de uma demanda judicializada. Ademais, nesta conciliação, cria-se um ambiente adequado a superar intrigas relativas aos sentimentos emotivos das partes, propiciando um ambiente próprio e pacífico em que a razão venha dar a regência, levando as opiniões divergentes, passo a passo a se atingir um ponto convergente.

De acordo a Cahali (2011), por se tratar de uma forma alternativa, com foco principal na solução do conflito, a conciliação é mais indicada a pacificar conflitos objetivos, pelos quais

os envolvidos, por não conviverem entre si, não possuem vínculo pessoal, sendo assim um conflito meramente circunstancial, não gerando relação a continuar entre as partes.

Assim, para chegar a esta possível convenção entre as partes, não há a exigência do conciliador se aprofundar na individualidade de cada parte, sendo que, em regra, facilitado será o procedimento, com escopo de o acordo entre as partes.

2.2 DA MEDIAÇÃO

Consoante Delgado (2017, p. 1.662):

Mediação consiste na conduta pela qual determinado agente, considerado terceiro imparcial em face dos interessados contrapostos e das respectivas partes conflituosas, busca auxiliá-las e, até mesmo, instigá-las à composição, cujo teor será, porém, decidido pelas próprias partes.

Por sua vez, pressuposto de escolha na mediação, apesar de, a conduta do mediador ser similar ao conciliador, opta-se pela mediação quando as partes em conflito demonstram vínculos que se prolongam, tanto por motivos pessoais, como jurídicos. Ainda, futuramente, com possível relacionamento obrigacional prolongado entre as partes.

Entretanto, vale esclarecer que, se tratando de meio voluntário de pacificação do conflito, nesta relação, o terceiro age de maneira ativa ou passiva com o intuito de a retomada do diálogo entre as partes, com foco precípua da resolução do conflito.

A mediação é um instrumento autocompositivo, sendo indicada em relações de divergência, a qual, as partes detêm elo pessoal e jurídico, exigindo-se do terceiro imparcial, uma dedicação a mais de tempo às partes. Espera, através de sua habilidade, melhor auxílio às partes, em suas questões litigiosas. Cabendo também ao mediador, proporcionar às partes,

um ambiente harmonioso, sendo que, suas fortes emoções, gradativamente, vão sendo atenuadas, facilitando a possível resolução do conflito.

Nessa relação de busca da convergência das partes, o mediador precisa estar preparado, de forma a identificar a real origem do problema, tendo a capacidade de mostrar o caminho possível à pacificação, indicando o norte para finalizar a discórdia trazida à mediação.

Apesar de uma difícil tarefa, evidenciado pelo interesse controvertido das partes, o mediador intervém com eficácia, provocando nos sujeitos a necessidade do diálogo, permitindo-lhes trazer à discussão, assuntos desconhecidos até o presente momento, proporcionando também, a possibilidade da valoração das possibilidades e dificuldades dos polos em análise.

Aliás, vale ressaltar que, mesmo instigando, provocando as partes em direção da paz social, o mediador não detém poder decisório, sendo que sua opinião deve somente influenciar, direcionar os envolvidos, possibilitando as partes, em comum acordo, resolver suas pendências e, a partir de então, interagirem em harmonia.

Destaca-se, por fim, a celeridade, confidencialidade e flexibilidade do processo e a cooperação das partes para resolver a questão e evitar novos conflitos, como pontos fortes proporcionados, através da mediação.

2.3 DA ARBITRAGEM

2.3.1 Aspectos gerais da arbitragem

Verifica-se de acordo com Carmona (1998, p. 43), que:

A arbitragem – meio alternativo de solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nela, sem intervenção estatal, sendo a decisão destinada a assumir a mesma eficácia da sentença judicial – é colocada à disposição de quem

quer que seja para a solução de conflitos relativos a direitos patrimoniais acerca dos quais os litigantes possam dispor.

De mesmo modo, também nos ensina, Cahali (2011, p. 75) que:

A arbitragem, ao lado da jurisdição estatal, representa uma forma heterocompositiva de solução de conflitos. As partes capazes, de comum acordo, diante de um litígio, ou por meio de uma cláusula contratual, estabelecem que um terceiro, ou colegiado, terá poderes para solucionar a controvérsia, sem a intervenção estatal, sendo que a decisão terá a mesma eficácia que uma sentença judicial.

Nesta visão, aduz Scavone Junior (2010, p. 15) que:

A arbitragem pode ser definida como meio privado e alternativo de solução de conflitos referentes aos direitos patrimoniais e disponíveis através do árbitro, normalmente um especialista na matéria controvertida, que apresentará uma sentença arbitral.

Evidentemente, com clareza, aprendemos com os eminentes doutrinadores a respeito das peculiaridades da arbitragem. De sorte que, com facilidade, notamos a similaridade da arbitragem à sentença judicial, sendo que, a decisão arbitral está imbuída de força tal, equiparando-se à sentença judicial, atingida pela coisa julgada.

No entanto, até um certo momento, em alguns aspectos, a autonomia destinada à arbitragem era em certa forma restringida, pois algumas diligências feitas pelo árbitro necessitavam da chancela do Poder Judiciário, como por exemplo, no caso das tutelas cautelares e de urgência.

Contudo, a partir de 26 de maio de 2015, por meio da Lei 13.129/2015, editada pelo Congresso Nacional e sancionada pela Vice-Presidência, no exercício do cargo de Presidente da República, que ampliou o âmbito de aplicação da arbitragem, passando a Lei 9.307/96 a vigorar com a seguinte redação:

DAS TUTELAS CAUTELARES E DE URGÊNCIA

Art. 22-A. Antes de instituída a arbitragem, as partes poderão recorrer ao Poder Judiciário para a concessão de medida cautelar ou de urgência.

Parágrafo único. Cessa a eficácia da medida cautelar ou de urgência se a parte interessada não requerer a instituição da arbitragem no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data de efetivação da respectiva decisão.

Art. 22-B. Instituída a arbitragem, caberá aos árbitros manter, modificar ou revogar a medida cautelar ou de urgência concedida pelo Poder Judiciário.

Parágrafo único. Estando já instituída a arbitragem, a medida cautelar ou de urgência será requerida diretamente aos árbitros. ”

Assim, desburocratiza o rito, proporcionando aos árbitros, mais autoridade na realização de seu trabalho.

Vários são os benefícios que se destacam em paralelo ao processo e aos procedimentos no âmbito do Poder Judiciário, citando por exemplo, a celeridade proporcionada pela arbitragem na resolução da lide em comparação à extensa demora do Poder Judiciário.

2.3.2 Tipos de arbitragem

Segundo Delgado (2017), tal instituto jurídico pode ter classificação de acordo a diferentes fatores comparativos que apresentam distinções entre si, destacando-se alguns dos mais populares:

- Arbitragem de direito e de equidade;
- Arbitragem legal ou convencional;

- Arbitragem nacional e internacional; e
- Arbitragem obrigatória e voluntária (ou facultativa).

Consoante à distinção comparativa da arbitragem de direito em relação a de equidade, esta gira em torno das divergências de interesses materiais, com reivindicações de natureza econômica, similar a dissídio coletivo de cunho econômico. Todavia, assemelhada aos dissídios coletivos de caráter jurídico, a arbitragem de direito é pautada pela interpretação das normas ou princípios jurídicos ou de cláusulas contratuais.

Outro fator de distinção é o que aparta a arbitragem legal da arbitragem convencional. A primeira resulta de previsão normativa estatal, contudo, não é, necessariamente, obrigatória, porém, pode ser facultativa, de acordo a vontade das partes. Agora, a convencional deriva do acordo de vontade das partes, através de convenção de arbitragem, anteriormente à existência da divergência, entretanto, a convenção pode surgir assim que o litígio se instaura, dando origem ao compromisso arbitral.

Outro fator de diferenciação é o que segrega o instituto em nacional e internacional. A arbitragem nacional surge em relação a sujeitos do mesmo Estado, em prol de interesses locais sem a exigência da participação de entes estrangeiros. Opera-se através de um terceiro – árbitro, cujo a competência limita-se ao respectivo território de origem. Porém, na arbitragem internacional, os sujeitos de diferentes Estados relacionam-se entre si em torno de interesses que ultrapassam os limites territoriais, realizando-se através de árbitro com poderes de aplicação da decisão arbitral em entes estrangeiros.

Por fim, o fator diferenciador é o que aparta a arbitragem em obrigacional ou facultativa.

A obrigatória é a que vincula as partes, independentemente de sua vontade, resultando-se de lei ou convenção das partes, denominada de cláusula compromissória, segundo disposição legal do art. 4º, Lei n. 9307, de 1996, Lei de Arbitragem: “A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato”.

A arbitragem facultativa (ou voluntária) é aquela que no âmbito do advento do litígio é estipulada partes. Neste cenário, o pacto de escolha da arbitragem para solucionar a divergência instaurada identifica-se como compromisso arbitral, conforme o que preconiza o art. 9º, Lei n. 9307/96: “O compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial”.

Ademais, o compromisso arbitral, pode ocorrer também dentro de um processo judicial, além da forma extrajudicial, segundo tais preconizações do art. 9º, §§1º e 2º, Lei n. 9307/96:

Art. 9º O compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial.

§ 1º O compromisso arbitral judicial celebrar-se-á por termo nos autos, perante o juízo ou tribunal, onde tem curso a demanda.

§ 2º O compromisso arbitral extrajudicial será celebrado por escrito particular, assinado por duas testemunhas, ou por instrumento público.

2.3.3 Vantagens da arbitragem

Para Scavone Junior (2010), algumas vantagens são apontadas pelos que preferem utilizar a arbitragem. São elas:

a) **Confidencialidade/discrissão:** o árbitro deverá proceder no desempenho de sua função; disposição do § 6º, art. 13 da Lei 9.307/1996.

Obviamente, diante das peculiaridades, valores, segredos constantes dos conflitos, pelos quais, foge ao interesse dos conflitantes levarem ao Poder Judiciário, em razão da publicidade enraizada no processo estatal, que para as partes, no momento não seria de grande valor. Evidentemente, em grande parte, grandes empresas, escolhem a arbitragem para dirimir seus conflitos, corolário a essa vantagem resguardada pela lei, que vincula o sujeito imparcial detentor da imposição, o árbitro à conduta sigilosa, referente às decisões tomadas no procedimento arbitral.

b) **Rapidez:** resolução de mérito em tempo muito curto, com a sentença arbitral no prazo de 6 (seis) meses, conforme o disposto no art. 23 da Lei 9.307/1996.

No tocante à morosidade da Justiça estatal, para fazer coisa julgada nos processos em sua jurisdição, evidentemente que na arbitragem, vislumbra-se rápida solução dos conflitos em

menor tempo, tornado as sentenças arbitrais, sem sombra de dúvidas, meio mais vantajoso a escolha em prol dos litigantes com foco nos resultados almejados – direito material evidente, atingidos com muito mais celeridade.

c) Não formalismo: o procedimento na arbitragem gira em torno do princípio da autonomia da vontade, pelo qual, é proporcionado às partes escolherem o rito processual, possibilitando também a escolha do direito material e processual que será de base para resolução de seus conflitos.

d) Impossibilidade de recurso: por se tratar de meio heterocompositivo, as decisões proferidas pelos árbitros são denominadas de sentença arbitral, considera como sentença judicial transitada em julgado, ou seja, processo que fora exaurido todos os meios recursais, ademais, colocando, a sentença arbitral, no rol dos títulos executivos.

e) Especialização : ponto forte da arbitragem, pelo qual, há a possibilidade de as partes escolha de árbitros especialistas na matéria dotados de total confiança das partes, sendo que no âmbito judicial, os juízes dependem de auxiliares peritos que muitas das vezes não detêm a confiança plena das partes na demanda contenciosa.

3. APLICABILIDADE DO INSTITUTO DA ARBITRAGEM COMO FORMA DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS NO RAMO TRABALHISTA

O Poder Judiciário tem se deparado com a grande dificuldade da prestação com eficácia e celeridade de resolução das divergências, precipuamente para o ramo trabalhista, nas questões juslaborativas que lhe são submetidas.

Assim, pela procura da pacificação de forma objetiva dos conflitos, surge-se o instituto da arbitragem como meio alternativo de resolução à disposição das partes, paralelamente à via judicial. Contudo, a possibilidade, doutrinariamente pacificada para uso do instituto no âmbito jurídico laboral, faz jus somente nos conflitos de natureza coletiva.

Nesse sentido, recomendados pela Constituição da República Federativa do Brasil, com disposição do art. 114, IX, § 1º, preconiza-se que: “Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”.

Ademais, o uso da arbitragem tem previsão nos artigos 3º e 7º da Lei 7.783/89 (Lei de Greve):

Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Do mesmo modo, a Lei de Participação nos Lucros, Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, dispendo que:

Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados de empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

II – Arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996;

§ 1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

Desse modo, apregoa o seguinte julgado:

- DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS. ARBITRAGEM DE OFERTAS FINAIS. NÃO APRESENTAÇÃO DE PROPOSTA PELAS PARTES. PROCESSO nº TST-RO-5902-33.2016.5.15.0000, ACORDÃO SDC Relatora Ministra: Katia Magalhães Arruda.

Consoante ao entendimento da excelentíssima relatora, tem-se a jurisprudência do TST, baseada na Lei 10.101/2000, admitida a atuação da Justiça do Trabalho para decidir conflitos de participação nos lucros ou resultados pelo sistema da arbitragem de ofertas finais, quando as partes assim optarem.

Conforme o acórdão supracitado, apesar de a Ministra Relatora julgar que a justiça do trabalho, no caso concreto tenha extrapolado sua competência, faz menção sobre o uso da arbitragem e, em que circunstâncias é admitida, em conformidade à jurisprudência do TST.

Não obstante a previsão na Carta Republicana e legislação infraconstitucional, além da admissão do uso da arbitragem pela doutrina e jurisprudência, é cediço que, desenfreadamente, aumenta-se as demandas de processos judiciais, principalmente na ceara trabalhista, entretanto, o instituto da arbitragem, um dos meios alternativos de resposta aos conflitos, raramente tem sido utilizado no cotidiano do Judiciário, bem como a Justiça do Trabalho.

Consequentemente, subsiste ainda, grande divergência no entendimento dos estudiosos do direito, acerca do uso da arbitragem, relativamente aos direitos tutelados pela CLT e demais leis, inclusive, divergência no uso da arbitragem. Como dito alhures, para a grande maioria, a possibilidade de uso é somente para o direito considerado de caráter patrimoniais

disponíveis (dissídios coletivos). Porém, para o direito considerado indisponível (dissídios individuais), a doutrina majoritária alçou o entendimento da impossibilidade de uso, por se tratar de direitos trabalhistas com caráter indisponível e irrenunciável.

Nesse sentido, segundo Delgado (2017), o ramo do Trabalho desponta em um segmento coletivo e um individual imbuídos de princípios, institutos e regras próprias, sendo que, a ordem regulamentária do Direito Individual do Trabalho é caracterizada pela distinção política e socioeconômica dos polos de cada ramo específico. Deste modo, como ponta ativa, economicamente superior desta relação jurídica trabalhista, o empregador age como ser coletivo, impactando a esfera social, política e econômica na comunidade.

Por outro lado, o trabalhador inserido no polo de âmbito individual, considerado parte hipossuficiente, é totalmente incapaz, isoladamente, de produção de atos jurídicos, economicamente a impactar o meio comunitário, ao qual está inserido. Para tal desigualdade surgira-se um Direito Individual com alta proporção protetiva, sopesando-se os lados da relação jurídico trabalhista.

Isto posto, como premissa de fundamento para a admissão do uso da arbitragem nos dissídios coletivos, reside-se a isonomia entre partes, pois, à parte hipossuficiente – o trabalhador, intervém nas relações trabalhistas, o ente sindical. Por conseguinte, majoritariamente, a jurisprudência do trabalho tem se mostrado adepta à doutrina de que a arbitragem se aplica tão somente nos dissídios coletivos.

Neste seguimento, por vezes o TST tem se manifestado contrário ao uso da arbitragem no direito individual do trabalho (dissídios individuais), como se verifica nos julgados:

- Processo TST/AIRR 1229/2004-014-05-40.3, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, Data de Publicação: 27/11/2009. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – COISA JULGADA – QUITAÇÃO – ARBITRAGEM – DISSÍDIO INDIVIDUAL – INVALIDADE.

Segundo ao aludido julgado, o Direito do Trabalho não cogita a quitação irrevogável em relação aos direitos do trabalhador, por se tratar de parte hipossuficiente. Ademais, consoante o art. 9º da CLT, são nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das normas deste código, logo, tal transação estipulada pelo juízo arbitral não geraria efeitos jurídicos na órbita trabalhista, por transgredir norma cogente, heterônoma de natureza imperativa.

- Processo TST-RR-192700-74.2007.5.02.0002, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: 28/05/2010. RECURSO DE REVISTA. ARBITRAGEM. RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO.

Conforme ao preconizado pelo Relator, as formas de resolução das divergências trabalhistas individuais sujeitam-se aos princípios nucleares deste ramo, sob pena de um mecanismo criado pela mesma ordem jurídica invalidar um estuário, considerado fundamental para o ramo juslaborativo.

Da mesma forma, alude que a Constituição Federal com absoluta prevalência, insere o trabalho no rol dos valores, princípios e normas consolidados pela Carta Magna. Assim, não conheceu do recurso, por considerar a arbitragem pertinente a outros ramos do Direito, pelos quais as partes em conflito são detentoras de equivalência de poder, ao contrário das relações trabalhistas individuais.

Apesar de tudo, pelo largo esforço doutrinário jurisprudencial da comunidade jurídica laboral, referentemente à direção do entendimento, acerca da impossibilidade de uso da arbitragem nos conflitos individuais do direito do trabalho, mais uma incógnita é instituída, para embaraçar o consenso jurídico predominante.

A toque de caixa, sem concreta discussão, sem um consistente debate da comunidade jurídica, especialmente, pela comunidade jurídica do trabalho, via Congresso Nacional, é estabelecida a mais recente mudança na ordem jurídica laboral do país, intitulada de Reforma trabalhista.

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, aprovada pelas duas casas legislativas e sancionada pela presidência da república, alterou substancialmente a CLT, com a finalidade de adequar a legislação à nova realidade das relações trabalhistas. Diante disso, a partir de 11 de novembro de 2017 entrou em vigor a nova lei, sendo que, nesta sequência foi editada pela presidência da república a MP nº 808, de 14 de novembro de 2017 alterando a Lei 13467/2017.

Entretanto, por meio do Ato Declaratório nº 22, de 24 de abril de 2018, o Presidente da Mesa do Congresso Nacional faz saber que a Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017 de alteração da CLT/1943 teve seu prazo de vigência encerrado, dia 23 de abril de 2018.

Destarte, por toda essa repentina alteração e, prazo encerrado de medida provisória, doravante, verificou-se vigente o texto original da Reforma Trabalhista aprovada, Lei 13.467/2017.

Com dito alhures, mais uma incógnita surgiu para o entendimento dos operadores do direito trabalhista, essencialmente àqueles que detêm o dever de dizer o direito, para a questão da utilização da arbitragem em litígios de direitos individuais trabalhistas.

Segundo o alterado pela Lei 13.467/2017, emergiu-se possibilidade de uso da arbitragem nos direitos individuais, conforme disposição do art. 507 A:

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.

Semelhantemente ao preconizado pelo art. 507-A da CLT na aplicabilidade da arbitragem, de certo modo, aborda Scavone Junior (2010) em sua lavra, que a indisponibilidade de direitos trabalhistas é conceito reconhecido internacionalmente, pois se trata do cerne da tutela jurídica, ao qual o obreiro é guarnecido, em razão do equilíbrio econômico gerado por sua posição no histórico da comunidade do capital. Ante a tal proteção, não há em que se falar em disponibilidade das partes, pois afetaria a estabilidade primordial instituída entre o empregado e o empregador, por meio do legislador.

À vista disso, a maioria do entendimento jurídico laboral, está em torno da impossibilidade do uso da arbitragem nos conflitos individuais, fundamentadamente em redor da indisponibilidade de direitos. Entretanto, há um dever de distinção sobre os impactos da indisponibilidade, em comparação à transação oriunda dos efeitos dos direitos patrimoniais trabalhistas nos casos concretos.

Contudo, não se pode confundir a indisponibilidade com o caráter transacional dos direitos patrimoniais já adquiridos, oriundos do fim da relação jurídica trabalhista, como por

exemplo, férias proporcionais e décimo terceiro proporcional, direitos já adquiridos, que nessa dimensão podem ser objeto de convenção entre as partes.

Ademais, ainda que os direitos sejam indisponíveis e irrenunciáveis, é comum na ceara judicial dos litígios trabalhistas, por intermédio do juiz, que haja acordos referentes aos direitos patrimoniais já adquiridos, através da renúncia de parte do seu direito pelo trabalhador.

Assim, o que justifica o entendimento à impossibilidade da cláusula arbitral, é a vulnerabilidade do trabalhador no momento da contratação e ao decorrer do contrato de trabalho, pelo qual, é submetido à arbitragem por meio de pressão sobre sua manifestação de vontade.

Contudo, nada impede a instituição da arbitragem através do compromisso arbitral, respeitando os termos da Lei 9.307/1996, ou seja, nesse caso, as partes já estão em conflito, sendo que, decidem resolver suas diferenças por meio da arbitragem, mesmo diante da opção de ingressar com reclamação junto ao Poder Judiciário.

Por toda essa celeuma advinda da possibilidade ou impossibilidade de aplicação do instituto da arbitragem na resolução de conflitos trabalhistas individuais, o STJ tem reconhecido, de algum modo, a validade da sentença arbitral, conforme o seguinte:

ADMINISTRATIVO. FGTS. MOVIMENTAÇÃO DA CONTA PELO EMPREGADO. DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA HOMOLOGADA POR SENTENÇA ARBITRAL. POSSIBILIDADE. PRECEDENTES (RESP.707.043/BA, RESP. 676.352/BA, RESP. 675.094/BA E RESP. 706.899). 1. O art. 20, I, da Lei 8.036/90 autoriza a movimentação da conta vinculada ao FGTS em caso de despedida sem justa causa, comprovada com o depósito dos valores de que trata o seu artigo 18 (valores referentes ao mês da rescisão, ao mês anterior e à multa de 40% sobre o montante dos depósitos). 2. Atendidos os pressupostos do art. 20, I, da Lei 8.036/90, é legítima a movimentação da conta do FGTS pelo empregado, ainda que a justa causa tenha sido homologada por sentença arbitral. Precedentes. 3. Recurso especial a que se dá provimento. (STJ - REsp: 778154 BA 2005/0145045-0, Relator: Ministro TEORI ALBINO ZAVASCKI, Data de Julgamento: 11/10/2005, T1 - PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DJ 24.10.2005 p. 221).

Portanto, deduzimos que a aplicação do instituto da arbitragem no país, principalmente no âmbito judiciário, é tendência gradativa. Deveras, pois o instituto ser meio extrajudicial de resolução de conflitos, institucionalizado pela CF/88, que proporciona celeridade no caso concreto. Este meio, expande-se paulatinamente, possibilitando opção legalmente constituída, para as questões divergentes. Porém, aos casos trabalhistas individuais, até o presente momento, o entendimento majoritário do TST, direciona-se na inaplicabilidade do instituto.

Conforme entrevista à Revista Consultor Jurídico (2018) vários ministros do TST têm se manifestado contra a arbitragem nos dissídios individuais (a íntegra da Entrevista encontra-se no Anexo I deste trabalho):

O ministro Brito Pereira, da 5ª Turma, é radicalmente contra. "A arbitragem exige das partes interessadas assumir o compromisso de respeitar o laudo arbitral. O empregado que acaba de ser despedido — nos casos mais comuns — não terá tranquilidade para ajustar com o empregador a indicação dos mesmos árbitros", analisa.

O ministro Aloysio Corrêa da Veiga, da 6ª Turma, entende que a introdução de um terceiro em substituição ao Estado requer muita cautela. "Dentro dos princípios do Direito do Trabalho fica difícil negociar em condições de igualdade, podendo renunciar e transigir, dentro da existência do contrato de trabalho". A arbitragem, segundo o ministro, pode se dar após o fim do contrato de trabalho, mas voltada apenas para o Direito Coletivo, quando os interesses do trabalhador são defendidos pelo sindicato que tem paridade de armas com o empregador. "Para o Direito individual, a arbitragem é ainda muito precoce, pois há uma inibição natural da classe trabalhadora para fazer a eleição de um foro especial".

Com ele concorda o ministro Lélío Bentes Corrêa: "A arbitragem é válida para os conflitos coletivos de trabalho, não na esfera individual. Tratando de conflitos coletivos, em que os trabalhadores são representados por sindicatos, por associações devidamente organizadas, é possível eleger um árbitro para decidir sobre reivindicações que estão acima da lei. No que diz respeito a direitos individuais fixados em lei, especialmente aqueles constitucionalmente consagrados, não há espaço para a ingerência de um particular. Nesse caso, é necessário que o Estado esteja presente pela Justiça do Trabalho, pelo juiz do Trabalho, para dirimir

o conflito e outorgar a proteção necessária aos direitos do trabalhador". Para o ministro, "os direitos trabalhistas consignados na constituição e na legislação trabalhista como mínimo ético a ser respeitado em toda relação de trabalho, tem na norma cogente uma proteção inderrogável e por essa razão a atuação do Estado deve estar presente".

No entanto, com opiniões favoráveis à aplicação da arbitragem aos direitos individuais, os tais ministros:

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, tem opinião oposta. Segundo ele, a arbitragem é um meio de composição como outros já admitidos. Ele discorda de que ela pode obrigar o trabalhador a dispor de direitos. "Na arbitragem, um terceiro decide quem tem o direito. É um juízo de terceiro, não é do Estado. E pode decidir que a empresa tenha que pagar tudo, diferentemente da conciliação, onde as duas partes devem ceder", diferencia. "O Estado tem monopólio do uso da força, mas não de decidir o que é justo. A decisão de compor conflito pode ser de outras formas. " Ele elogia o uso de métodos alternativos para solução de conflitos e inclui a arbitragem entre as saídas para a sobrecarga de processos no Judiciário. "Que tipo de Judiciário quero? Uma República de bacharéis, com litigiosidade da ordem de uma ação a cada três brasileiros? Isso supõe peso para o bolso do contribuinte. Se eu admito composições de conflitos de formas alternativas, faço com que Justiça seja mais rápida e eficiente".

Guilherme Caputo Bastos, da 5ª Turma, é ainda mais enfático. "Há mais de 10 anos defendo a possibilidade de se praticar arbitragem no Direito do Trabalho. As pessoas entendem não caber pelo fato que direitos trabalhistas são considerados indisponíveis, e a Lei de Arbitragem diz se aplicar apenas a disponíveis. Mas a lei diz que o juiz do primeiro grau pode fazer uma proposta de conciliação e, se as partes aceitarem, ele pode homologar o acordo. Isso também é uma proposta alternativa, uma composição", discute. Para ele, no entanto, a mudança legislativa deve exigir que o trabalhador possa optar por aceitar o procedimento arbitral ou não. "A liquidação desse contrato ficaria com a arbitragem" (CONSULTOR JURÍDICO, 2018).

Por conseguinte, evidentemente, apesar de majoritário o entendimento da impossibilidade de se aplicar a arbitragem nos dissídios individuais, ainda surge perante os ministros, mesmo que de forma minoritária, aqueles que defendem o uso do instituto para resolver as contendas trabalhistas de cunho individual.

Consequentemente, percebe-se que o debate no meio jurídico, principalmente para aqueles que têm o dever de dizer o direito, ainda não está pacificado, relativamente à arbitragem, conjuntamente com os direitos trabalhistas individuais.

Assim, entendemos que, embora todos os benefícios da arbitragem, como já mencionado anteriormente, mesmo sendo possibilidade alternativa ao judiciário trabalhista, podendo evitar, o acúmulo excessivo de ações trabalhistas, envoltas na demora da pacificação, o TST dá as diretrizes, por ora, à inutilidade da arbitragem para o direito individuais.

Entretanto, em torno do grande anseio da sociedade na busca do direito, eficaz e de célere pacificação, por meio de alguns julgados do próprio Tribunal, concebe alguns precedentes, acenando que, em certos casos, a possibilidade da aplicação da arbitragem é permitida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O aludido trabalho abordou sobre os meios jurídicos possíveis de resolução de conflitos, ou seja, a mediação, a conciliação e a arbitragem, apresentando os conceitos e as características peculiares dos tais institutos na aplicabilidade de algum conflito instaurado, pacificando a desavença iniciada. Do mesmo modo, fez menção da opinião prós e contra dos ministros do TST, acerca do uso da arbitragem no ramo trabalho.

Focou-se objetivamente no quanto o instituto da arbitragem pode ser, de certo modo, cada vez mais benéfico, relativamente à rapidez na solução dos conflitos para as pessoas e semelhantemente ao Poder Judiciário por se ver diminuídas as controvérsias processuais, às quais demandam tempo e um auto investimento por via do ente estatal.

Igualmente, tratou do Direito do Trabalho, de modo preciso, em seus aspectos mais relevantes para o histórico nacional, ou seja, a relação de emprego, oriunda da mão de obra livre, proporcionada pela abolição da escravatura, instituída pela Lei Áurea no Brasil.

Portanto, concluímos neste trabalho, que a arbitragem é um meio alternativo essencial no Direito, principalmente no ramo do Trabalho, apesar de sua baixa utilidade no meio judicial. Ademais, a arbitragem denota-se, alternativa paliativa de pacificação sóciolaboral, em contraponto à conjuntura atual, de auto índice de ações no Poder Judiciário, prolongadas por anos e décadas sem a devida solução.

Do mesmo modo, é caminho alternativo à insegurança jurídica gerada pelas várias mudanças no meio trabalhista, entretanto, com ressalvas à nova possibilidade de aplicabilidade da arbitragem no Direito do Trabalho Individual, promovida pela denominada Reforma Trabalhista.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Ato Declaratório n. 22**, de 24 de abril de 2018. O Presidente da Mesa do Congresso Nacional, nos termos do parágrafo único do art. 14 da Resolução nº 1, de 2002-CN, faz saber que a Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, que "Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943", teve seu prazo de vigência encerrado no dia 23 de abril do corrente ano. SENADOR EUNÍCIO OLIVEIRA. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Congresso/adc-22-mpv808.htm>. Acesso em: 28 jun. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 04 jul. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 jul. 2018.

BRASIL. **Lei n. 7.783**, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Leis/L7783.htm>. Acesso em: 26 jun. 2018.

BRASIL. **Lei n. 9.307**, de 23 de setembro de 1996. Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9307.htm>. Acesso em: 12 jun. 2018.

BRASIL. **Lei n. 10.101**, de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10101.htm>. Acesso em: 26 jun. 2018.

BRASIL. **Lei n. 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: 12 jun. 2018.

BRASIL. **Lei n. 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 28 jun. 2018.

BRASIL. **Medida Provisória n. 808**, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art2>. Acesso em: 28 jun. 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça STJ – Recurso Especial: REsp 778154 BA 2005/0145045-0. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7188136/recurso-especial-resp-778154-ba-2005-0145045-0>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. PROCESSO Nº TST-RO-5902-33.2016.5.15.0000. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=23DA52CD234B4CC7C39094B316EA7BBD.vm652?conscsjt=&numeroTst=5902&digitoTst=33&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0000&consulta=Consultar>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

BRASIL. TST-AIRR-259700-12.2009.5.09.0654, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, DEJT 16/12/2011. RECURSO DE REVISTA. ARBITRAGEM. DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS. INCOMPATIBILIDADE. Disponível em: <<https://www.digesto.com.br/jurisprudencia/#busca/923606/1/TST-AIRR-259700-12.2009.5.09.0654>>. Acesso em: 11 jun. 2018.

BRASIL. TST - ARR: 1927009220095090654 192700-92.2009.5.09.0654, Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira, Data de Julgamento: 14/09/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/09/2011. Disponível em: <<https://www.digesto.com.br/jurisprudencia/#busca/923612/1/%20TST%20-%20AIRR%20-%20192700-92.2009.5.09.0654>>. Acesso em: 11 jul. 2018.

CAHALI, Francisco José. **Curso de arbitragem**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo**: um comentário à Lei 9.307/96. São Paulo: Malheiros Editores, 1998.

CONSULTOR JURÍDICO. **Arbitragem trabalhista divide opiniões no TST**. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2013-set-14/arbitragem-contrato-trabalho-divide-opinioes-ministros-tst#top>>. Acesso em: 01 ago. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Manual de arbitragem**. 4. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

ANEXOS

ANEXO I: ENTREVISTA DOS MINISTROS DO TST

Arbitragem trabalhista divide opiniões no TST

A simples menção, na discussão de reforma da Lei de Arbitragem, de se incluir as relações de trabalho entre as situações que podem ser resolvidas por esse método já levanta questionamentos sobre sua aplicação prática. Ministros do Tribunal Superior do Trabalho ouvidos pela ConJur mostraram preocupação com a sugestão. Para eles, critérios como previsão em contrato, o momento em que o trabalhador pode fazer a opção por esse meio e a forma como serão escolhidos os árbitros podem fazer a diferença entre a violação ou não de direitos dos trabalhadores.

A atualização das regras trabalhistas é um dos temas tratados no Anuário da Justiça do Trabalho 2013, lançado pela revista Consultor Jurídico nesta quinta-feira (12/9), na sede do Tribunal Superior do Trabalho em Brasília. O Anuário é uma publicação que analisa profundamente os perfis dos julgadores da Justiça do Trabalho e as principais transformações jurisprudenciais desse ramo do Direito.

Desde abril, o Senado conta com uma comissão de juristas encarregada de elaborar o texto de reforma da Lei 9.307/1996, a Lei de Arbitragem. Presidida pelo ministro Luis Felipe Salomão, do Superior Tribunal de Justiça, o grupo é integrado por outros 16 especialistas, que devem apresentar a redação final do anteprojeto até o próximo dia 30. Entre as propostas em debate está a de permitir a arbitragem nos contratos de trabalho, desde que parta de pedido do trabalhador, tido como parte hipossuficiente na relação. Como a arbitragem exige que as partes tenham poder semelhante para decidir e que seja aprovada por ambas, caso o empregado proponha o procedimento, o risco de desequilíbrio cessaria.

A ministra Maria Cristina Peduzzi destaca que a jurisprudência sobre arbitragens trabalhistas ainda não está sedimentada. “Discute-se, por exemplo, se a cláusula que previamente determina a arbitragem é ou não válida e se é possível concordar, no momento da celebração do contrato, em se inserir essa previsão, ou se o contrato é silente e simplesmente existe o convite para se socorrer do mecanismo”, explica.

Hugo Carlos Scheuermann, ministro da 1ª Turma, também recomenda cautela. Ele afirma não concordar nem discordar do uso, mas lembra que a falta de igualdade entre as partes pode comprometer o equilíbrio. “Há na Justiça do Trabalho um arcabouço de proteção ao trabalhador que é a parte mais fraca, que exige a participação do advogado, do sindicato. A arbitragem pressupõe igualdade e não temos isso numa relação trabalhista”, diz. “O trabalhador, na maioria das vezes, não tem conhecimento pleno de seus direitos e em busca de uma solução mais rápida pode ter seus direitos lesados”.

Seu colega de Turma, Walmir Oliveira da Costa, aceita arbitragens apenas em dissídios coletivos. “Sou contrário à arbitragem em dissídios individuais. Acredito em outros meios de conciliação, mas não concordo com a atuação de um terceiro, mesmo que tenha sido escolhido pelas partes”, define. O ministro, no entanto, abre uma exceção para empregados de alta qualificação. “Ainda assim, não com a eficácia da sentença prevista na Lei de Arbitragem, mas através de um acordo extrajudicial”.

O ministro Brito Pereira, da 5ª Turma, é radicalmente contra. “A arbitragem exige das partes interessadas assumir o compromisso de respeitar o laudo arbitral. O empregado que acaba de ser despedido — nos casos mais comuns — não terá tranquilidade para ajustar com o empregador a indicação dos mesmos árbitros”, analisa.

O ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, presidente da 7ª Turma, diz que a arbitragem, salvo na esfera coletiva, é incompatível com todos os princípios da Justiça do Trabalho. “As Comissões de Conciliação Prévia, individualmente, são uma prova disso. Os trabalhadores são retirados de um estado para trabalhar em outro e, para voltar, são coagidos a passar pela comissão e aceitar os valores oferecidos. Essas comissões não funcionam. Não tenho a menor dúvida de que a arbitragem não tem campo no Direito do Trabalho. É acabar com a relação de trabalho, porque é uma relação assimétrica”, afirma.

Assim também pensa a ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, da 7ª Turma. “Adoto entendimento doutrinário do ministro Maurício Godinho Delgado, no sentido de que o instituto da arbitragem, na forma preconizada no Brasil, é aplicável a outros campos normativos, como Direito Empresarial, Civil e Internacional, mostrando-se inadequado e ineficaz para o âmbito das relações de trabalho”, diz. Além disso, para ela, a arbitragem é incompatível com “a natureza nuclear protetiva do Direito do Trabalho, instrumentalizado pelo Processo Trabalhista”.

Também integrante da 7ª Turma, o ministro Cláudio Mascarenhas Brandão entende que a arbitragem só é possível em casos de negociação coletiva e para altos executivos das empresas. "A cobrança de um direito indisponível não pode se dar por meio de arbitragem, porque não há paridade de armas", afirma. E, em sentido contrário ao ministro Vieira de Mello, defende as Comissões de Conciliação Prévia. Para ele, elas têm obtido bons resultados.

O desembargador convocado João Pedro Silvestrin diz que a anuência do empregado em participar de uma arbitragem presume coação. "O problema não é a arbitragem em si, mas a forma como o trabalhador será levado a ela. As Comissões de Conciliação Prévia são uma forma de ter reconhecido os seus direitos, sem ter de levar a questão ao Judiciário. E o Tribunal Superior do Trabalho tem entendido pela sua legitimidade".

O ministro Aloysio Corrêa da Veiga, da 6ª Turma, entende que a introdução de um terceiro em substituição ao Estado requer muita cautela. "Dentro dos princípios do Direito do Trabalho fica difícil negociar em condições de igualdade, podendo renunciar e transigir, dentro da existência do contrato de trabalho". A arbitragem, segundo o ministro, pode se dar após o fim do contrato de trabalho, mas voltada apenas para o Direito Coletivo, quando os interesses do trabalhador são defendidos pelo sindicato que tem paridade de armas com o empregador. "Para o Direito individual, a arbitragem é ainda muito precoce, pois há uma inibição natural da classe trabalhadora para fazer a eleição de um foro especial".

Com ele concorda o ministro Lélío Bentes Corrêa: "A arbitragem é válida para os conflitos coletivos de trabalho, não na esfera individual. Tratando de conflitos coletivos, em que os trabalhadores são representados por sindicatos, por associações devidamente organizadas, é possível eleger um árbitro para decidir sobre reivindicações que estão acima da lei. No que diz respeito a direitos individuais fixados em lei, especialmente aqueles constitucionalmente consagrados, não há espaço para a ingerência de um particular. Nesse caso, é necessário que o Estado esteja presente pela Justiça do Trabalho, pelo juiz do Trabalho, para dirimir o conflito e outorgar a proteção necessária aos direitos do trabalhador". Para o ministro, "os direitos trabalhistas consignados na constituição e na legislação trabalhista como mínimo ético a ser respeitado em toda relação de trabalho, tem na norma cogente uma proteção inderrogável e por essa razão a atuação do Estado deve estar presente".

Já o corregedor-geral da Justiça do Trabalho, ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, tem opinião oposta. Segundo ele, a arbitragem é um meio de composição como outros já

admitidos. Ele discorda de que ela pode obrigar o trabalhador a dispor de direitos. “Na arbitragem, um terceiro decide quem tem o direito. É um juízo de terceiro, não é do Estado. E pode decidir que a empresa tenha que pagar tudo, diferentemente da conciliação, onde as duas partes devem ceder”, diferencia. “O Estado tem monopólio do uso da força, mas não de decidir o que é justo. A decisão de compor conflito pode ser de outras formas”. Ele elogia o uso de métodos alternativos para solução de conflitos e inclui a arbitragem entre as saídas para a sobrecarga de processos no Judiciário. “Que tipo de Judiciário quero? Uma República de bacharéis, com litigiosidade da ordem de uma ação a cada três brasileiros? Isso supõe peso para o bolso do contribuinte. Se eu admito composições de conflitos de formas alternativas, faço com que Justiça seja mais rápida e eficiente”.

Guilherme Caputo Bastos, da 5ª Turma, é ainda mais enfático. “Há mais de 10 anos defendo a possibilidade de se praticar arbitragem no Direito do Trabalho. As pessoas entendem não caber pelo fato que direitos trabalhistas são considerados indisponíveis, e a Lei de Arbitragem diz se aplicar apenas a disponíveis. Mas a lei diz que o juiz do primeiro grau pode fazer uma proposta de conciliação e, se as partes aceitarem, ele pode homologar o acordo. Isso também é uma proposta alternativa, uma composição”, discute. Para ele, no entanto, a mudança legislativa deve exigir que o trabalhador possa optar por aceitar o procedimento arbitral ou não. “A liquidação desse contrato ficaria com a arbitragem”.

O ministro Dias Toffoli, do Supremo Tribunal Federal, entende que, além da iniciativa do empregado para instalar a arbitragem, a norma deveria prever também uma barreira de valores, a exemplo do que existe no caso das preferências de pagamento de credores no caso de falência: “No caso da Lei de Falências estabelecemos um limite acima do qual as verbas salariais não têm preferência entre os demais credores”, diz o ministro, lembrando que ele, como subchefe de Assuntos jurídicos da Casa Civil da Presidência da República, participou diretamente da elaboração do ante projeto da Lei de Recuperação Judicial e Falências (Lei 11.101/2005). “A arbitragem no Direito do Trabalho também somente deveria ser admitida acima de um limite de salário determinado em lei”.