



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

ROSILENE RUIZ BATISTA

**A APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO:
DESAFIOS E PERSPECTIVAS**

**Assis/SP
2024**



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

ROSILENE RUIZ BATISTA

**A APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO:
DESAFIOS E PERSPECTIVAS.**

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(a): Rosilene Ruiz Batista
Orientador(a): Prof. Luiz Antônio Ramalho Zanoti

Assis/SP
2024

FICHA CATALOGRÁFICA

Batista, Rosilene Ruiz

B333a A aplicabilidade da arbitragem no Direito do Trabalho: desafios e perspectivas / Rosilene Ruiz Batista.

Assis, 2024. -- 38p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) --
Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA), Instituto
Municipal de Ensino Superior de Assis (IMESA), 2024.
Orientador: Prof. Me. Luiz Antônio Ramalho Zanoti.

1. Arbitragem trabalhista. 2. Dissídio trabalhista. 3. Conflitos
trabalhistas. I Zanoti, Luiz Antônio Ramalho. II Título.

CDD 342.6642

A APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS

ROSILENE RUIZ 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. Luiz Antônio Ramalho Zanoti

Examinador:

Prof. Gisele Spera Máximo

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente ao meu orientador Prof. Luiz Antônio Ramalho Zanoti pela atenção e paciência, a toda minha família, em especial ao meu esposo Silmar, aos meus filhos Junior César e Caroline.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus.

Agradeço ao meu orientador Luiz Antônio Ramalho Zanoti pela orientação e apoio para a elaboração deste trabalho.

A todos os meus professores do curso de Direito da FEMA pela excelência da qualidade técnica de cada um.

Aos meus pais Antônio Ruiz Caminha e Irene Maria de Jesus Ruiz que sempre estiveram ao meu lado me apoiando ao longo de toda a minha trajetória.

Ao meu esposo Silmar César Batista, por estar ao meu lado me incentivando e apoiando nos momentos críticos de desenvolvimento desta monografia.

Aos meus filhos Junior César Ruiz Batista e Caroline Ruiz Batista por compreenderem minha ausência nos momentos de elaboração deste trabalho.

A minha cunhada Franciane e seu esposo Lucas, agradeço pela amizade e atenção dedicadas quando sempre precisei.

Ao meu irmão Ruberval e sua esposa Lucinéia pelas palavras de carinho e incentivo.

“Onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação de poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para dignidade humana e a pessoa não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças.”
(Ingo Sarlet – Juiz e Jurista brasileiro)

RESUMO

A presente monografia mostra as possibilidades de uso da arbitragem como meio heterocompositivo de solução de conflitos no direito do trabalho. É possível verificar pontos positivos da arbitragem, um deles, é a celeridade em relação à tutela jurisdicional. A arbitragem está prevista pela lei 9.307/96 e tem sua atuação limitada nos conflitos trabalhistas, já que tem previsão legal apenas para os dissídios coletivos, pois o empregado é considerado hipossuficiente, nessas condições tem seus direitos protegidos pelo estado. Com a reforma trabalhista (lei 13.467/2017), ampliou-se a aplicação da arbitragem também para os dissídios individuais, mas sob um mínimo salarial, trazendo uma maior flexibilização nas leis laborais ainda que limitada.

Palavras-chave: Arbitragem, Direito Do Trabalho, Conflito, Dissídios.

ABSTRACT

The present work demonstrates the possibilities of using arbitration as a heterocompositive means of conflict resolution in labor law. It is possible to identify positive aspects of arbitration, one of which is its swiftness compared to judicial protection. Arbitration is provided for by law 9.307/96 and is limited in its application to labor disputes. It is legally stipulated only for collective disputes, considering that employees are viewed as vulnerable parties whose rights are protected by the state. With the labor reform (law 13.467/2017), the scope of arbitration was expanded to also include individual disputes, though only for those earning above a certain salary threshold, thereby introducing greater flexibility to labor laws, albeit in a limited manner.

Keywords: Arbitration, Labor Law, Conflict, Disputes.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

§ PARÁGRAFO

ART. ARTIGO

CF CONSTITUIÇÃO FEDERAL

CLT CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

CPC CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL

CTPS CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

FGTS FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

P. PÁGINA

TRT TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

TST TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	12
1.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO.....	13
1.2 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS	14
1.3 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DO EMPREGO	15
1.4 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.....	17
1.5 PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA.....	18
1.6 PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL.....	19
1.7 PRINCÍPIO DA BOA FÉ	21
2. A ARBITRAGEM NO BRASIL COMO MEIO ALTERNATIVO DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES.	23
2.1 CONCEITO	23
2.2 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA ARBITRAGEM	24
2.2.1 PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE.....	24
2.2.2 Princípio do contraditório e da igualdade das partes	24
2.2.3 Princípio do livre convencimento do julgador	25
2.2.4 Princípio da imparcialidade do julgador.....	25
2.2.5 Princípio da obrigatoriedade da sentença	26
2.3 SURGIMENTO DA ARBITRAGEM NO BRASIL.....	27
3. APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35

INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca apontar as possibilidades de uso da Arbitragem na resolução de conflitos no meio do Direito do Trabalho, segundo a Lei 9.307/96, Lei de Arbitragem, esta modalidade de heterocomposição é limitada, sendo permitida apenas em casos de conflitos que versem sobre direitos patrimoniais disponíveis, desta forma, a arbitragem no direito do trabalho é prevista nos dissídios coletivos.

As relações de trabalho são tuteladas pelo Estado, visto que, o trabalhador é considerado hipossuficiente perante o empregador, por este motivo, é oferecido uma ampla proteção da lei, complementada por princípios que buscam garantir condições dignas para o empregado. Os princípios também podem servir de complemento para a lei, atuando de forma supletiva, garantindo equidade.

A arbitragem como meio extrajudicial de resolução de conflitos consiste na escolha de um árbitro, em quem as partes estejam de comum acordo, outorgando a este poderes de julgar os eventuais litígios com força de coisa julgada.

A arbitragem está regulada pela Lei 9.307/96 e tem ganhado um aumento significativo e grande aceitação devido a vantagem da celeridade, principalmente no âmbito comercial, devemos destacar que no Brasil houve um aumento significativo na utilização da arbitragem nos litígios internacionais e no âmbito doméstico.

Contudo, vale ressaltar que a arbitragem no âmbito do Direito do Trabalho possui limitações, pois somente era possível sua utilização nos dissídios coletivos de forma opcional.

Este importante meio de solução de conflito tem se ampliado no Brasil principalmente com a reforma trabalhista onde ganhou um espaço como meio alternativa de resolução de conflito previsto na Lei 13.467/17, que visa a proporcionar uma solução rápida em determinados litígios trabalhista.

A reforma trabalhista de 2017 trouxe a possibilidade de inclusão de cláusula compromissória de arbitragem em contratos de trabalho de empregados com remuneração superior a duas vezes o teto da Previdência Social.

A arbitragem no Direito do Trabalho possui grandes desafios para uma maior aplicação devido a hipossuficiência do empregado e os direitos indisponíveis visando à necessidade de garantir a equidade e a justiça no âmbito laboral

1. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios do Direito do Trabalho são essenciais, pois orientam a criação, interpretação e aplicação das normas trabalhistas. Eles são a base sobre a qual o legislador constrói as leis, buscando preencher lacunas e resolver omissões na interpretação da legislação vigente. Por isso, têm uma importância fundamental no ordenamento jurídico trabalhista, pois transmitem diretrizes que visam garantir condições dignas de trabalho, proteger o trabalhador como a parte mais vulnerável da relação trabalhista, assegurar tratamento equitativo, defender a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e priorizar a realidade dos fatos sobre as formalidades contratuais.

Esses princípios são cruciais para equilibrar as relações entre empregadores e empregados, promovendo um ambiente de trabalho justo e harmonioso. Quando aplicados de maneira adequada, não apenas protegem os direitos dos trabalhadores, mas também fortalecem a estabilidade nas relações de trabalho, favorecendo o desenvolvimento social e econômico. Além disso, serve como guia para a interpretação das leis trabalhistas, assegurando uma aplicação consistente e eficaz, indicando os princípios de justiça e dignidade no trabalho.

Vale destacar que alguns princípios possuem natureza supletiva, como no Art.8º, da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Desta forma, o intérprete poderá utilizar os princípios do Direito do Trabalho para orientar-se, caso não existam normas legais ou contratuais específicas.

Assim, os princípios do Direito do Trabalho não apenas sustentam o arcabouço jurídico dessa área, mas também refletem um compromisso contínuo com a promoção de condições laborais justas e equitativas para todos os indivíduos envolvidos na relação de trabalho.

Dentre os princípios do Direito do Trabalho podemos citar: Princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade de direitos, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade, princípio da inalterabilidade contratual lesiva, princípio da intangibilidade salarial e princípio da boa-fé.

1.1 Princípio da proteção

O princípio da proteção no Direito do Trabalho é um dos principais, já que orienta a legislação e a prática jurídica voltada para as relações de trabalho. Sua essência se justifica na necessidade de proteger os trabalhadores, que frequentemente ocupam uma posição de vulnerabilidade em relação aos empregadores, em razão da assimetria de poder econômico e da dependência do emprego para sua subsistência. O Estado estabelece normas específicas visando garantir ao trabalhador uma superioridade jurídica, numa tentativa de amenizar as diferenças entre os sujeitos dessa relação.

O princípio da proteção apresenta-se de três formas: a regra do in dubio pró-operário; a prevalência da regra trabalhista mais favorável ao empregado e a prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador.

Segundo Romar (2023), sobre o princípio protetor:

A concepção protecionista adotada pelo Direito do Trabalho remonta à própria formação histórica deste ramo do Direito e tem como fundamento a constatação de que a liberdade contratual assegurada aos particulares não poderia prevalecer em situações nas quais se revelasse uma desigualdade econômica entre as partes contratantes, pois isso significaria, sem dúvida nenhuma, a exploração do mais fraco pelo mais forte (ROMAR, 2023, p.33).

Contudo, com a reforma trabalhista introduzida pela lei 13.467/2017, o princípio protetivo que visa garantir equilíbrio à relação de trabalho entre empregado e empregador resultou-se modificado, com a introdução da figura do empregado hipersuficiente, o qual, possui uma maior autonomia para negociar. Nessa categoria encontram-se os empregos portadores de diploma em nível superior e com salários mensais igual ou duas vezes superior ao limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência, conforme descreve o parágrafo único do artigo 444, da CLT:

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 (Artigo 444, da CLT).

Outra grande mudança introduzida pela Lei 13.467/17 foi a prevalência do negociado sobre o legislado com a justificativa de que a lei não atenderia todas as categorias de particulares. Desta forma recorreria então ao instituto da negociação coletiva, tornando-a válida mesmo que contrarie alguns preceitos legais.

1.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Refere-se a imperatividade das regras trabalhistas, criando condições que inviabilizam o empregado, por sua livre manifestação de vontade despojar-se de regras, garantias e vantagens, criadas em seu proveito e previstas no Direito Trabalhista.

É considerado um dos princípios base do Direito trabalhista, pois busca estabelecer equilíbrio entre as partes na relação de trabalho, impedindo que direitos basilares do empregado sejam objeto de barganha.

Conforme Delgado (2019):

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponda, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial. (DELGADO, 2019, p. 238).

A justificativa da adoção do princípio da irrenunciabilidade como regra geral se dá, por a legislação trabalhista carecer de dispositivos com previsão explícita sobre permissão ou não renúncia, previsto apenas no art. 9º da 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”.

Todavia, com a reforma trabalhista houve uma ampliação da possibilidade de ajuste individual entre empregado e empregador, a figura do trabalhador diferenciado, portador de diploma superior e com salário igual ou superior duas vezes o limite máximo Regime Geral de Previdência Social, conhecido como hipersuficiente, garantindo a este a livre estipulação segundo o artigo 444, da CLT:

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

Dentre as mudanças trazidas pela Lei 13.467/17, destacamos a autonomia de negociação, onde o empregado hipersuficiente poderá decidir diretamente com seu

empregador, assuntos como: banco de horas semestral; alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho; jornada 12x36; fracionamento das férias; intervalo especial para amamentação; distrato, quitação anual das obrigações trabalhistas entre outras matérias presentes no art. 611- A, da CLT:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VI - Regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- X - Modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XV - Participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (CLT Artigo 611-A).

1.3 Princípio da continuidade da relação do emprego

O Princípio da continuidade da relação de emprego possui um viés de garantia da continuidade do emprego, garantindo assim ao empregado um contrato por tempo indeterminado e desta forma, garante também que nenhum dos requisitos em lei sejam violados, assegurando uma maior duração do emprego possível.

Desta forma, o princípio possui uma presunção mais favorável ao empregado, ou seja, entende-se que quem deu o fim a relação e trabalho é o empregador, assim, fica o empregador o ônus de apresentar um contrato no sentido amplo.

Neste mesmo sentido, a Súmula do TST expõe que a continuidade do vínculo empregatício é contínua, devendo o empregador comprovar o término do contrato de trabalho.

Súmula 212 do TST. DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (Res. 14/1985, DJ, 19-9-1985).

Desta forma pode se entender que a súmula impõe que o empregador terá o ônus de comprovar o fim da relação de emprego, de outra forma teria o empregado o dever de comprovar a relação de trabalho e só depois seria estabelecido o vínculo empregatício.

No que se refere ao término do contrato de trabalho, é dever legal do empregador a respectiva documentação, e, assim, a comprovação de que o empregado pediu demissão, sendo presumível o interesse do empregado na continuidade do emprego.

Portanto, este princípio torna-se mais favorável ao empregado pois fica a incumbência do empregador comprovar que o fim da relação de emprego se deu por iniciativa do empregado.

Conforme Delgado (2019), sobre o princípio em questão:

À medida que se sabe que a grande maioria da população economicamente ativa, na sociedade contemporânea ocidental (em particular em países como o Brasil), constitui-se de pessoas que vivem apenas de seu trabalho, percebe-se a relevância do presente princípio no Direito e sociedade atuais (DELGADO, 2019, p. 246).

Vale destacar, que segundo o art. 7º, III, da CF ao instituir a obrigatoriedade do FGTS e conseqüentemente criar a indenização por dispensa imotivada ou arbitrária, relativizou-se o princípio da continuidade da relação do emprego.

No entanto a CF conjecturou o aviso prévio para as dispensas imotivadas trazendo a obrigatoriedade de valor pecuniário pago ao empregado para casos de dispensa injusta, buscou também trazer estabilidade para casos de funcionários em condições específicas, como é o caso de dirigentes sindicais, gestantes e o cipeiros.

1.4 Princípio da primazia da realidade

O princípio da primazia da realidade trata-se da interpretação de forma ampla não se restringindo ao contrato de trabalho escrito, desta forma a realidade dos fatos sobressai sobre as cláusulas contratuais ou registro documentais.

Este princípio, no entanto, não se aplica somente em favor do empregado uma vez que este princípio possui uma aplicação ampla com uma análise da verdadeira realidade dos fatos.

Há, no entanto, que se ressaltar que o empregado é a parte vulnerável, pois há maus empregadores que se utilizam de documentos que não condizem com a realidade contratual com o intuito de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas.

Contudo, quando a realidade é realmente visualizada, tornam-se nulos de pleno direito, por força do art. 9º, da CLT, todos os atos transgressores da legislação trabalhista.

Dessa forma, o operador jurídico não se delimita ao conteúdo expresso no contrato de trabalho, mas sim de forma ampla observando todos os pontos do contrato de trabalho, podendo descaracterizar uma relação civil de prestação de serviço desde que apresentem todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

Os artigos 2º e 3º, da CLT, estabelece que os elementos para estabelecer um vínculo empregatício é a prestação de serviços por pessoa física, com personalidade, subordinação jurídica, não-eventualidade e onerosidade, para estabelecer um vínculo empregatício. Desta forma a relação de emprego é distorcida por falta de qualquer um desses componentes.

Neste mesmo sentido TST tem estabelecido os elementos fáticos-jurídicos para reconhecimento da relação de emprego, in verbis:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. MOTOBOY. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. Para a configuração do vínculo empregatício é necessária a prestação de serviços por pessoa física, com personalidade, subordinação jurídica, não-eventualidade e onerosidade, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT. Cediço que a ausência de qualquer desses elementos desvirtua a relação de emprego. Recurso conhecido e parcialmente provido. (TRT-7 - ROT: 00006417920215070018 CE, Relator: MARIA JOSE GIRAÓ, 1ª Turma, Data de Publicação: 08/04/2022)

O princípio de primazia da realidade é uma forte ferramenta para a pesquisa e a descoberta da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Ainda assim, não

deve ser usado unilateralmente pelo operador jurídico desde que a forma não seja a essência do ato (Por exemplo, um documento escrito para a quitação ou um instrumento escrito para um contrato temporário), o intérprete e aplicador do direito devem realizar uma investigação e verificar se o conteúdo da regra de proteção trabalhista foi cumprido na prática feita entre as partes, mas não segue estritamente a procedimento determinado pela lei.

1.5 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

O princípio da inalterabilidade contratual tem origem do Direito Civil com a interpretação de que o contrato pactuado entre as partes faz lei (pacta sunt servanda), dessa forma, as partes ficam obrigadas a cumprir o contrato.

Contudo, a manifestação da vontade entre os contratantes segue algumas normativas como a boa-fé objetiva, a ética e a função social do contrato.

A aplicação deste princípio teve alguns ajustes limitando a manifestação da vontade aos limites da Lei, contudo, as partes podem pactuar cláusulas iguais ou melhores do que a descrita em Lei em favor do empregado. Portanto, as cláusulas não poderão ser desfavoráveis as previstas em lei ou contra normas coletivas vigentes (art. 444, da CLT), in verbis:

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 (CLT Artigo 444).

Desta forma a CLT proibiu a alteração contratual, mesmo que ambas as partes estejam de comum acordo, quando as cláusulas sejam prejudiciais ao empregado causando-lhe prejuízo, como por exemplo a redução salarial.

No que tange a alteração contratual em que beneficiam o empregado possui uma tendência naturalmente permissiva (art. 468, CLT), in verbis:

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 (CLT, Artigo 468).

Porém, a Lei 13.467/2017 permitiu várias alterações contratuais mesmo que prejudiciais ao empregado, assim, criando exceções à regra do Princípio da

Inalterabilidade Contratual in pejus, como podemos observar alguns desses dispositivos da CLT, in verbis:

1. art. 75-C, § 2º, CLT - Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual;
2. Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva;
3. Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre;
4. Art. 468, § 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;
5. Art. 444 - 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;
6. Art. 457, § 2º. As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Portanto, a reforma trabalhista trouxe dispositivos que autorizam a alteração contratual favorável in pejus, podendo assim criar ou alterar direitos em contratos vigentes, podendo desta forma trazer prejuízos ao empregado.

1.6 Princípio da intangibilidade salarial

O princípio da Intangibilidade salarial tem uma função de proteger o salário do empregado de descontos desproporcionais feitos pelo empregador, por consequência, entende-se que o princípio assegura a integralidade do salário, uma vez que este possui um caráter alimentar.

Vale lembrar que este princípio não pode ser confundido com o princípio da integralidade que por sua vez protege o salário de credores do empregador enquanto o princípio intangibilidade salarial protege o salário de descontos do próprio empregador.

Portanto, a princípio em sua essencialidade tem uma proteção de caráter alimentar, ou seja, para que o salário atenda às necessidades do empregado de forma mais ampla possível, como por exemplo: alimentação; moradia; educação, saúde; etc.

Deste modo, podemos dizer que este princípio possui uma grande importância na vida social do empregado, pois o salário faz parte da realização do ser humano, porém, é evidente que a realização social pelo trabalho não se resume somente ao salário, possui uma dimensão muito mais abrangente, como por exemplo a cultura e ética, contudo o princípio da intangibilidade salarial, aplicado no Direito do Trabalho, cuja a função é a proteção do salário contra outros interesses, podemos dizer que é exteriorização do princípio Constitucional, ou seja, Princípio da Dignidade humana.

Desse modo, o princípio da intangibilidade salarial pode encontrado em vários dispositivos da lei entre eles no art. 449 da CLT, in verbis:

Art. 449 - Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa.
§ 1º - Na falência constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito.
§ 2º - Havendo concordata na falência, será facultado aos contratantes tornar sem efeito a rescisão do contrato de trabalho e consequente indenização, desde que o empregador pague, no mínimo, a metade dos salários que seriam devidos ao empregado durante o interregno (Artigo 449, da CLT).

Por consequente, segundo o que mostra o artigo 449, da CLT, o credor do empregador mantém-se compromissado com os direitos oriundos do contrato de trabalho em caso de dissolução ou falência da empresa. A lei de Falências 11.101/2005 no seu art. 83, I, prevê que em caso de falência da empresa, considera-se como privilegiado, créditos oriundos da legislação de trabalho até o valor de cento e cinquenta salários mínimos.

Portanto, ao analisar o artigo acima citado, entendemos que o legislador privilegiou a proteção do salário de várias formas, possuindo uma amplitude até mesmo sobre créditos tributários.

Em regra, o trabalhador possui direito de receber seu salário sem descontos, contudo, alguns descontos estão previstos em lei: dedução do imposto de renda, a contribuição sindical, (não obrigatório), e pagamento de pensão alimentícia.

O princípio da Intangibilidade salarial justifica-se no art. 468, da CLT:

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 (Artigo 468, da CLT).

Do princípio da intangibilidade salarial nasceu o princípio da irredutibilidade salarial, conforme o artigo 7º, inciso VI, da CF, ao trazer a vedação a redução dos salários com exceção de matéria disposta em convenção ou acordo coletivo.

Em caso de ser pactuado norma coletiva com redução do salário, ao empregado deverá também ser oferecido uma garantia de que este não seja dispensado sem justa causa enquanto perdurar norma coletiva.

O princípio da intangibilidade salarial inspirou a criação de diversas normas, que buscam proteger o salário do empregado, segundo Renzetti e Saraiva (2023):

- A) das condutas abusivas do próprio empregador, por meio de regras jurídicas que previnam a retenção, o atraso a sonegação ou descontos indevidos de salário (exemplos; arts. 459, 462, 463, 464 e 465, todos da CLT);
- B) dos credores do empregado, estipulando, por exemplo, o art. 833, VI, do CPC, a impenhorabilidade dos salários. (...) (RENZETTI e SARAIVA, 2023, p. 40).

Portanto, o Princípio da intangibilidade salarial reza em uma proteção além das verbas de natureza salarial, mas de forma que abrange todos os valores pagos ao empregado referente ao contrato de trabalho, estendendo-se em demais garantias quando compatíveis.

1.7 Princípio da boa-fé

O princípio da boa-fé está presente em todos os ramos do Direito está relacionado à consciência ética da sociedade que se apresenta de forma implícita, pode-se dizer que é a manifestação de comportamento positivo, uma ausência de conduta maldosa, interpretada como condição acessória na elaboração do contrato de trabalho, já que as partes buscam elaborar um contrato que seja razoável para ambas, sem abusivos, sem trapanças e sem desvirtuamentos. Dessa forma, as partes devem fornecer todas as informações possíveis de forma mais ampla e irrestrita. Ou seja, em virtude do princípio da boa-fé as partes devem atuar com lealdade, mútua cooperação e respeito.

Assim, podemos entender que este princípio está relacionado a confiança e proteção de forma em que nenhuma das partes seja surpreendidas e com isso sofrer prejuízos.

Desta forma, a boa-fé aplicada no Direito do Trabalho entende-se que o empregado não vai sofrer nenhum prejuízo no contrato proposto pelo empregador, protegendo-o de propostas que causem danos.

Cabe destacar, que a boa-fé presente no princípio em questão se divide em duas: boa-fé subjetiva e boa-fé objetiva conforme Venosa (2024):

Na boa-fé subjetiva, o manifestante de vontade crê que sua conduta é correta, tendo em vista o grau de conhecimento que possui de um negócio. Para ele há um estado de consciência ou aspecto psicológico que deve ser considerado.

A boa-fé objetiva, por outro lado, tem compreensão diversa. O intérprete parte de um padrão de conduta comum, do homem médio, naquele caso concreto, levando em consideração os aspectos sociais envolvidos. Desse modo, a boa-fé objetiva se traduz de forma mais perceptível como uma regra de conduta, um dever de agir de acordo com determinados padrões sociais estabelecidos e reconhecidos. (VENOSA, 2024, p. 30).

2. A ARBITRAGEM NO BRASIL COMO MEIO ALTERNATIVO DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES.

2.1 Conceito

A arbitragem tem origem do latim, onde se tem a palavra *arbiter* que significa juiz. Neste sentido, Ferreira (2018) melhor conceitua a Arbitragem:

A arbitragem é um método milenar heterocompositivo de solução de conflitos, presente no contexto mundial e, inclusive, no ordenamento brasileiro, através do qual os conflitantes elegem, de comum acordo, uma terceira pessoa para a solução amigável e imparcial da controvérsia, sem a intervenção estatal (FERREIRA, 2018 p. 14)

No que tange a arbitragem é um dos meios de soluções de litígios mais antigos, utilizados por civilizações como Roma e Grécia antiga onde elegiam um árbitro para resolver disputas em relações comerciais.

Portanto, a arbitragem é um meio de solução de conflitos onde as partes de mútuo acordo elegem um ou mais árbitros para decidir um conflito, estas decisões tomadas pelo árbitro possuem força vinculativa. O compromisso arbitral pode ser firmado previamente por meio de cláusula arbitral ou após o litígio, por meio de compromisso arbitral e as partes poderão escolher se o procedimento arbitral se dará por equidade ou por regras ordinárias do direito.

Este método de solução de conflito tem sido aplicado cada vez mais, principalmente nas áreas comerciais, internacionais e nacionais por ser uma alternativa extrajudicial mais rápida do que quando acionado a tutela jurisdicional, pois o ente estatal abarrotado de processos que causam morosidade nas soluções dos conflitos.

Mazolla e Pinho (2022) dizem:

A tônica da arbitragem está na busca de um mecanismo mais ágil e adequado para solução de conflitos, deixando-se de lado o formalismo exagerado do processo tradicional. Além disso, o árbitro, ao contrário do juiz – que nem sempre tem a experiência e o conhecimento exigidos para resolver certos assuntos que lhe são submetidos -, pode ser especialista na área do litígio apresentado. (MAZOLLA e PINHO, 2022 p. 279)

É importante destacar que a arbitragem está prevista pela Lei 9.307/96, limitando quem poderá fazer uso da arbitragem, bem como qual assunto poderá ser objeto dessa modalidade de heterocomposição. O art. 1º, da Lei de Arbitragem, dispõe

que: “as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis” (Lei 9.039/96, art.1º)

Dessa forma, a primeira condição que a lei traz é capacidade de contratar; a segunda diz respeito aos assuntos que serão objeto de arbitragem, ou seja, apenas os direitos passíveis de valor monetário, e que se encontram à disposição do seu titular, poderão ser resolvidos por meio de Arbitragem, ficando excluídos os direitos não patrimoniais e os indisponíveis.

Todavia, devemos observar alguns pontos que são necessários para que as partes elejam o árbitro, tais como a voluntariedade, neutralidade dos árbitros, confidencialidade e a decisão vinculativa fazendo lei entre as partes.

2.2 Princípios fundamentais da arbitragem

2.2.1 Princípio da autonomia da vontade

O princípio da autonomia da vontade é um dos fundamentos do direito contratual e dos meios alternativos de resolução de litígios, como a arbitragem, partindo de uma premissa que as partes convencionam os termos e as regras do contrato em que se vincularão, sendo observado que as cláusulas não infrinjam a lei ou a ordem pública.

Este princípio exterioriza a vontade própria de cada um criando regras, ou até mesmo extingue direitos, tudo sob a ótica da autonomia da vontade.

2.2.2 Princípio do contraditório e da igualdade das partes

Estes princípios são fundamentais ao direito processual, e tem própria fundamentação na Constituição Federal, no artigo 5º, LIV e LV, *in verbis*:

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:

[...]

LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e

recursos a ela inerentes; (Brasil, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, artigo 5º, inciso LV)

Assim o contraditório pressupõe o direito de se defender do alegado, desta forma igualando as partes em um eventual litígio, oportunizando as partes apresentarem todos os meios de provas em um procedimento arbitral.

Neste sentido, Santos (2010) preceitua:

Portanto, assim também é o procedimento arbitral, pautado de igualdade de armas, pois, ainda que a parte contrária não se defenda de um ataque ou contra-ataque, seu direito fora garantido pela oportunidade que lhe fora dada, já que, se inativa permanecer ante a abertura à defesa, não restará ferido o direito ou o princípio em tela. (SANTOS, 2010, p. 31)

2.2.3 Princípio do livre convencimento do julgador

O princípio do livre convencimento do julgador é fundamental nos procedimentos arbitrais como no sistema judicial, pois este princípio nada mais é que a liberdade do julgador em decidir uma determinada lide, utilizando-se de seus conhecimentos na área em disputada, o que lhes permite uma avaliação mais técnica das provas e dos argumentos apresentados pelas partes.

Para que o livre convencimento seja exercido de maneira justa, os árbitros devem agir com total independência e imparcialidade considerando o princípio da justiça e equidade para tomar suas decisões, sem qualquer tipo de influência externa, vale ressaltar os árbitros poderem determinar os procedimentos e métodos de análise das provas que considera mais adequado no caso.

Portanto, o princípio do livre convencimento do julgador na arbitragem garante que os árbitros possam tomar decisões justas, respeitando sempre os direitos das partes e os princípios fundamentais do devido processo legal e da ampla defesa.

2.2.4 Princípio da imparcialidade do julgador

O princípio da imparcialidade é um dos mais importantes princípios pois é fundamental do sistema de justiça da mesma forma na arbitragem. O princípio garante que o julgador ou julgadores, sejam eles juízes ou árbitros, julguem de maneira neutra e justa, sem favoritismo ou preconceito em relação às partes envolvidas na lide.

Portanto, podemos dizer que a imparcialidade no meio jurídico é a garantida que as partes terão um julgamento por um juiz imparcial, ou seja, que os juízes possam tomar decisões com base na lei e nos fatos apresentados, sem sofrer qualquer tipo de influência externa.

A Constituição Federal assegura o direito ao juiz natural, ou seja, ninguém será processado ou sentenciado senão pela autoridade judiciária, tal fundamento está disposto no art. 5º da Constituição Federal, *in verbis*:

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:

[...]

XXXVII - não haverá juízo ou tribunal de exceção;

LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente (CF, art. 5º);

A imparcialidade do juiz arbitral é essencial, devendo este, manter-se equidistante das partes, atentando-se aos fatos e fundamentos apresentados, garantindo assim a equidade na decisão arbitral.

2.2.5 Princípio da obrigatoriedade da sentença

O princípio da obrigatoriedade da sentença é um princípio fundamental do direito processual que estabelece que uma vez que o juiz profere uma sentença, ela é obrigatória para as partes envolvidas no processo e deve ser cumprida.

Esse princípio garante a legitimidade e a eficácia das sentenças judiciais, assegurando que as lides sejam solucionadas de maneira definitiva e que os envolvidos possam confiar no sistema jurídico para alcançar uma resolução definitiva para seus conflitos.

Para garantia da eficácia no sistema judiciário é traçado uma característica de imutabilidade das sentenças hora prolatadas fazendo desta forma coisa julgada, ou seja, que a sentença não poderá ser rediscutida.

A imutabilidade da sentença está disposta na Lei 13.105, de 16 de março de 2015, em seu art.502: “. Denomina-se coisa julgada material a autoridade que torna imutável e indiscutível a decisão de mérito não mais sujeita a recurso.” (art. 502, da Lei 13105/2015).

A imutabilidade da sentença nos procedimentos arbitrais está disposta na Lei 9.307/96, no artigo 31: “A sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo (Lei nº 9.307/96, art. 31).

Embora determinado no artigo acima, é possível interposição de recurso interno no próprio juízo arbitral, contudo, fica vedado ao judiciário a interposição de recurso, salvo nos casos de nulidades.

Portanto, esses princípios são primordiais para garantia de um processo justo e equilibrado entre as partes litigantes, pois asseguram que as partes poderão de forma iguais apresentarem provas de suas alegações promovendo a justiça e confiança no sistema jurisdicional.

2.3 Surgimento da arbitragem no Brasil

Há registros que a arbitragem existe no Brasil desde a colonização portuguesa, passando a ter previsão constitucional no artigo 160, na Constituição Imperial de 1824.

Os portugueses trouxeram a arbitragem para o Brasil cujas regulamentação possuíam características europeias de forma esparsa e limitadas a questões específicas.

Contudo, a arbitragem não era muito utilizada, pois neste período a invocação tutela jurisdicional do estado era amplamente utilizada, dificultando a divulgação da arbitragem como método alternativo.

Em 1850 ficou estabelecido que a arbitragem seria obrigatória nos litígios entre sócios de sociedade comercial pelo Código Comercial Brasileiro, ficando adstrito liquidação ou partilha da sociedade, tornando-se um marco para arbitragem no Brasil, pois a arbitragem podia escolher os árbitros para decidir em seus litígios, conferindo assim maior autonomia entre as partes. Posteriormente, o regulamento 737, de 1850, limitou a obrigatoriedade precisamente às causas comerciais (FERREIRA, 2018).

Mesmo após a vigência do regulamento houve diversas críticas significativas quanto a sua obrigatoriedade, persuadindo o Estado aprovar à Lei 1.350, de 1866 que revogou os dispositivos.

Em 1895 a Constituição Federal acolheu a arbitragem como meio de solução de conflito entre os Estados soberanos, deixando de vislumbrar a arbitragem como meio de solução de conflito entre particulares.

Posteriormente, o Código Civil de 1916, em seus artigos 1.037 e 1.048, juntamente com o Código de Processo Civil, nos artigos 39 e 73, discorria sobre a possibilidade de eleger um árbitro e sobre as soluções do conflito perante um árbitro eleito pelas partes, cuja decisão não era passível de recurso, salvo se firmado entre as partes, porém, este dispositivo foi reduzido há um simples compromisso, ficando desta forma meramente facultativo.

Em 1939 o Brasil teve um grande avanço na arbitragem devido a possibilidade de homologação judicial de sentenças arbitrais conferindo maior segurança jurídica as decisões arbitrais e com isso um maior incentivo de sua utilização (FERREIRA,2018).

As sentenças arbitrais poderiam versar sobre conflitos judiciais e extrajudiciais que referiam a direitos patrimoniais.

Contudo, a arbitragem no Brasil estava bem atrasada em comparação outros países, motivando a elaboração de vários anteprojetos que tratam ainda da arbitragem de forma sucinta.

Somente em 1996, com a promulgação da Lei 9.307/96, a Lei de Arbitragem, trouxe para mundo jurídico moderno e alinhado com as práticas internacionais e desta forma garantindo a maior eficiência o referido dispositivo.

Para isto a Lei de Arbitragem contou com importantes itens para garantia de sua eficiência como: a autonomia entre as partes; executividade das sentenças arbitrais; homologação de sentenças estrangeiras.

No que tange as sentenças estrangeiras, segundo Ferreira, sobre a Lei 9.307/96:

a Lei 9.307/96 concedeu força vinculante as cláusulas compromissórias e que as sentenças estrangeiras, bastaria apenas a homologação do laudo no Superior Tribunal de Justiça, dispensando o reconhecimento da homologação no judiciário de origem e afastando-se, por consequência, o sistema de dupla homologação". (FERREIRA, 2018, p. 36).

Com a maior aceitação e o crescimento significativo da utilização da arbitragem, foram criadas diversas instituições como a Câmara de Comércio Internacional (CCI) e a Câmara de Arbitragem Empresarial – Brasil (CAMARB), que passaram a oferecer serviços de administração de procedimentos arbitrais.

Portanto, podemos dizer que a arbitragem começou de forma tímida e limitada no Brasil traçando um caminho de adaptação até a sua modernização até que tivesse alcançado um nível de reconhecimento e um bom resultado tornando-se uma opção possível e eficiente para resolução de litígios, sendo quais forem, nacionais, internacionais ou domésticos.

A consolidação da arbitragem no Brasil contribuiu para um sistema de justiça mais ágil e eficaz, trazendo um maior benefício aos indivíduos e empresas na resolução de seus litígios.

Atualmente, a arbitragem é amplamente utilizada em uma variedade de setores, incluindo comércio, construção, investimentos. Com o avanço da tecnologia, a arbitragem online também está ganhando popularidade, permitindo a resolução de disputas de forma mais rápida e eficiente.

Em resumo, a arbitragem é uma prática antiga que evoluiu para se tornar um método sofisticado e amplamente utilizado de resolução de disputas, com raízes históricas profundas e uma relevância crescente no contexto global moderno.

3. APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO

A arbitragem é uma prática antiga que evoluiu para se tornar um método sofisticado e amplamente utilizado na resolução de disputas, com raízes históricas profundas e de uma relevância crescente no contexto global moderno.

Atualmente, a arbitragem é utilizada em uma variedade de setores, incluindo comércio, construção, investimentos. Com o avanço da tecnologia, a arbitragem online também está ganhando popularidade, permitindo a resolução de disputas de forma mais rápida e eficiente.

A arbitragem no Direito do Trabalho teve seu reconhecimento constitucional no artigo 114, § 1º e 2º, da CF, como meio alternativo de resolução de conflitos, porém, facultativo, podendo ser utilizado nos casos de dissídios coletivos, conforme disposto na CF/1988:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

[...]

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (CF/ 1988, art. 114, § 1º e 2º).

Desta forma, a arbitragem no direito do trabalho pode ser um meio alternativo de resolução de conflitos que permite que os litígios trabalhistas sejam resolvidos fora do âmbito judicial, através de árbitros escolhidos pelas partes envolvidas.

Apesar da arbitragem ser uma prática comum em diversos ramos do direito, a aplicação no direito do trabalho apresenta características específicas e limitações, principalmente devido à natureza dos direitos trabalhistas, que são considerados indisponíveis em muitos aspectos.

É importante ressaltar, que no direito do trabalho as normas se dividem em: Direito individual do trabalho e Direito Coletivo do Trabalho. O Direito Individual do Trabalho diz respeito a relação entre empregado e empregador, regidos pelo contrato de trabalho, já o Direito Coletivo corresponde a um grupo de empregados e um ou mais empregadores, sendo conhecido por alguns doutrinadores como Direito sindical.

Com a constitucionalização do meio alternativo de resolução de conflito, porém de forma facultativa, ficando obrigatório a negociação coletiva sempre que houver um conflito, e quando frustrada a negociação coletiva coloca-se a arbitragem como meio

facultativo, como pode ser observada no artigo 114, §1º, da CF, dessa forma, estando as partes em comum acordo, a arbitragem será uma das opções para buscar a resolução de conflitos na categoria dos dissídios coletivos.

É importante ressaltar que segundo a Lei da Arbitragem, os conflitos devem versar somente sobre direitos patrimoniais disponíveis, portanto em casos de dissídios individuais, onde o empregado, possuidor de garantias protetivas e irrenunciáveis, nesse cenário a arbitragem é inadmissível, visto que os direitos do trabalhador individual não estão disponíveis para serem julgados por um terceiro (árbitro), segundo os artigos 9º, 444 e 468, da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 9º - 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. 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.

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. (CLT, artigos 9º, 444 e 468).

Nessa linha, o Tribunal Regional de Trabalho (TRT) se declarou contrário à arbitragem em dissídios individuais:

ARBITRAGEM. DISSÍDIO INDIVIDUAL TRABALHISTA. VERBAS TRABALHISTAS. DIREITOS INDISPONÍVEIS. INAPLICABILIDADE. Conforme disposto no art. 1º da Lei nº 9.307/96, a possibilidade de estipulação entre as partes de que os dissídios decorrentes do contrato sejam dirimidos por um juízo arbitral ocorre apenas em relação a direitos de natureza disponível. No caso de direitos individuais indisponíveis, não há falar em aplicação da referida lei, sendo ineficaz o estabelecimento contratual da cláusula arbitral (TRT-12 - RO: 00030684020135120002 SC 0003068-40.2013.5.12.0002, Relator: JOSE ERNESTO MANZI, SECRETARIA DA 3ª TURMA, Data de Publicação: 06/11/2014).

Entretanto, com a reforma trabalhista que ocorreu em 2017, mediante a lei 13.467, com a criação da figura do empregado hipersuficiente, sendo entendido como aquele que faz parte dos dissídios individuais, mas com rendimentos superiores a duas vezes o limite máximo estabelecido para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Como referência, no ano de 2023 esse valor correspondia a R\$15.014,98, sendo que o teto do RGPS equivalia a R\$7.507,49. Nessa condição, o empregado hipersuficiente estaria autorizado pela lei a resolver seus conflitos por meio da arbitragem, e para fazê-lo, bastava sua iniciativa ou autorização expressa.

Dessa forma, o conforme dispõe o art. 507-A, da CLT:

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 2017).

Observa-se que que a lei traz uma exceção ao dispor arbitragem como meio de resolução de conflito em direitos individuais, oferecendo a esse trabalhador a possibilidade de convencionar cláusula ou compromisso arbitral, podendo fazê-lo conforme sua escolha ou manifestação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho demonstra que o uso da arbitragem, prevista na Lei 9.307/96, tem-se mostrado um importante meio extrajudicial para solução de conflitos contribuindo para desafogar os órgãos jurisdicionais, sobrecarregados com os excessos de processos.

A arbitragem nos conflitos do Direito do Trabalho, encontra um espaço limitado, pois segundo a lei, pode atuar apenas em conflitos que versem sobre direitos patrimoniais disponíveis, isto é, aqueles passíveis de conversão monetária, ficando excluídos os direitos não patrimoniais e os indisponíveis. Dessa forma, está prevista apenas nos casos de dissídios coletivos. Nessa categoria, os trabalhadores têm seus direitos representados por entidade sindical, que busca tutelar direitos de uma classe de trabalhadores.

Nos casos de dissídios individuais é vedado o uso da arbitragem, pois o trabalhador é entendido como hipossuficiente, já que na relação de trabalho, é a parte mais vulnerável, com isso, o Estado tutela seus direitos garantindo a esse trabalhador condições menos desfavoráveis frente ao empregador. É importante destacar que os direitos do trabalhador individual são indisponíveis e irrenunciáveis.

Com a promulgação da Reforma Trabalhista, Lei 13.467/17 e introdução do artigo 507-A, na Consolidação das Leis do Trabalho, ocorre uma relativização da proteção do trabalhador individual, surge a figura do empregado hipersuficiente, o qual possui autonomia podendo fazer uso da arbitragem como forma de modalidade de solução de conflitos extrajudiciais.

Nessa opção encontram-se e os empregados com remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

A Consolidação das Leis do Trabalho traz no seu artigo 611-A, hipóteses em que o trabalhador hipersuficiente está autorizado a fazer uso da Arbitragem como opção de dirimir conflitos trabalhistas.

É importante destacar, que o entendimento majoritário entende que a arbitragem pode ser utilizada como meio extrajudicial para resolução de conflitos que

envolvam dissídios coletivos, já que nos casos de dissídios individuais entende-se a necessidade da tutela do Estado garantindo direitos básicos ao trabalhador, direitos indisponíveis, que não podem ser transacionados por meio de arbitragem. Dessa forma, a arbitragem tem sido ainda pouco utilizada para dirimir conflitos no Direito do trabalho, contudo, é importante destacar a importância desse meio heterocompositivo na resolução de conflitos.

A Arbitragem no Brasil tem se mostrado um meio vantajoso, se comparado aos meios jurisdicionais e vem se modernizando cada vez mais, trazendo importantes reflexos nas áreas sociais, econômicas e culturais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CALVO, A. Manual de Direito do Trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

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

CASSAR, V.B. Resumo de Direito de Trabalho. 6. ed. São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, M.G. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019.

DELGADO, M.G. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTR, 2017.

FERREIRA, A.F. Comentários à Lei da Arbitragem. 1. ed. São Paulo: Cia do Ebook, 2018.

LEITE, C. H. B. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAZOLLA, M.; PINHO, H.D.B. Manual de Mediação e Arbitragem. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MARTINEZ, L. Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

RENZETTI.R.; SARAIVA. R. Direito do Trabalho: Concursos Públicos. 24. ed. São Paulo: JusPodivm, 2024.

SANTOS, L.A.R. A arbitragem no ordenamento jurídico brasileiro. 1. ed. São Paulo: Biblioteca 24x7, 2010

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 04/07/2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 04/07/2024.

BRASIL. Lei nº 9.307, de setembro de 1996, Presidência da República, Secretária-geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos, disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm> Acesso em: 04/07/2024.

BRASIL. Lei nº 13.129, de 26 de maio de 2015. Presidência da República, Secretaria Geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 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: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13129.htm> Acesso em: 10/07/2024.

BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, Presidência da República, Secretaria Geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos, Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 10/07/2024.

BRASIL, Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015, Código de Processo Civil. Presidência da República, Secretaria Geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos, disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm> Acesso 11/07/2024.

FILHO, G.S.F. A Arbitragem no Moderno Direito do Trabalho, Revista do Direito do Trabalho. 08/2018. São Paulo: Revista dos Tribunais. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/secao/a-arbitragem-no-moderno-direitbrasileiro-do-trabalho-estudos-nacionais-revista-de-direito-do-trabalho-08-2018/1188258454> Acesso em 24/07/2024.

MARTINEZ, L. Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho. São Paulo: SRV Editora Ltda, 2023. E-book. Isbn 9786553625945. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553625945/>. Acesso em: 24/07/2024.

RENZETTI, R. Manual de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 10 jul. 2024.

ROMAR, C.T.M. Direito do trabalho. (Coleção esquematizada®). São Paulo: SRV Editora LTDA, 2023. E-book. ISBN 9786553624917. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624917/>. Acesso em: 10 jul. 2024.

SCHMIDT, Gustavo da R.; FERREIRA, Daniel B.; OLIVEIRA, Rafael Carvalho R. Comentários à Lei de Arbitragem. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641697. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641697/>. Acesso em: 12/08/ 2024.

VENOSA, S.S. Direito Civil: Contratos. v.3. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book.
ISBN 9786559775699. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559775699/>. Acesso em: 18 jul. 2024.