



BARBARA MENDES FERNANDES

A ARBITRAGEM NO ÂMBITO DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

**Brasília – DF
2016**

BARBARA MENDES FERNANDES

A ARBITRAGEM NO ÂMBITO DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

Monografia apresentada junto ao Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito Do Trabalho e Processo do Trabalho do Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista.

**Brasília – DF
2016**

BARBARA MENDES FERNANDES

A ARBITRAGEM NO ÂMBITO DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

Monografia apresentada junto ao Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito Processual Civil do Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista.

COMISSÃO EXAMINADORA

Professor Dr.

Professor Dr.

Professor Dr.

**Brasília – DF
2016**

Agradeço, primeiramente, ao meu Deus, pela possibilidade de poder desenvolver este trabalho e ser orientada e iluminada por Ele. Aos meus pais e minha irmã pelo grande apoio e incentivo nos estudos.

“Tudo o que fizerem, seja em palavra ou em ação, façam-no em nome do Senhor Jesus, dando por meio dele graças a Deus Pai.”

Colossenses 3:17.

RESUMO

O presente trabalho monográfico de conclusão de curso de Pós Graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho teve por objetivo analisar, através de entendimento doutrinário e jurisprudencial, a impossibilidade de se aplicar o instituto da arbitragem, previsto na Lei nº 9.307/96, aos dissídios individuais trabalhistas. Foram utilizados o método dedutivo e a pesquisa bibliográfica como meios de comprovação do posicionamento adotado no trabalho. Inicialmente o mecanismo da arbitragem foi conceituado e, em seguida, foi analisada a evolução histórica do instituto, bem como foi verificada a natureza jurídica da arbitragem. Ademais, demonstraram-se as diversas formas alternativas de solução de controvérsias no âmbito do Direito do Trabalho e a diferenciação entre os institutos dos meios alternativos de resolução de conflitos, bem como, pode ser demonstrado que a arbitragem se insere dentro do método heterocompositivo. Por conseguinte, foram destacados os argumentos que fundamentam a posição da corrente favorável à admissão da arbitragem às lides individuais trabalhistas. Por fim, através do posicionamento majoritário da doutrina e jurisprudência, constatou-se não ser possível a aplicação do mecanismo da arbitragem para a solução de dissídios individuais trabalhistas.

Palavras-chave: Lei nº 9.307/96. Arbitragem. Dissídio individual trabalhista. Mecanismo extrajudicial de solução de controvérsia.

ABSTRACT

This monographic work of completion of postgraduate coursework *Lato Sensu* in labor law and worker process, aimed to analyze, through doctrinal and jurisprudential understanding the impossibility of applying the institute of arbitration, prescribed by law nº 9.307/96, to the individual labor disputes. We used the deductive method and the bibliographical research as a means of proof of work adopted in. Initially, the arbitration mechanism was conceptualizing and then was analyzed the historical evolution of the Institute, as well as verified the legal nature of arbitration. Furthermore, the various alternative ways of resolving disputes under the labour law and the differentiation between the institutes of conflict resolution as well as if inferred that the arbitration is inserted inside the binding method. Therefore demonstrated the arguments underlying the position of the current favourable acceptance of arbitration to the individual labor frontbench. Finally, through the majority position of the doctrine and case law, it was not possible to apply the arbitration mechanism for individual labour disputes.

Keywords: Law nº. 9.307/96. Arbitration. Individual labor articles. Extrajudicial dispute settlement mechanism.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. ARBITRAGEM	10
1.1. CONCEITO.....	10
1.2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	13
1.3. NATUREZA JURÍDICA.....	17
1.4. FORMAS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS	21
1.4.1. Autodefesa.....	22
1.4.2. Autocomposição	22
1.4.3. Heterocomposição	23
1.4.3.1. Da conciliação	25
1.4.3.2. Da mediação	26
1.4.3.3. Da jurisdição	28
1.4.3.4. Da arbitragem.....	30
2. DA POSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS.....	31
3. DA IMPOSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS.....	48
CONCLUSÃO	62
REFERÊNCIAS	65

INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem por objetivo demonstrar a aplicação e a importância do instituto da arbitragem no campo do Direito do Trabalho. A arbitragem se mostra como um importante método extrajudicial de solução de controvérsias e, no Brasil, se encontra sedimentada pela Lei 9.307/96. Atualmente, o instituto ganhou mais evidência com o advento do novo Código de Processo Civil, que o elegeu como um dos principais instrumentos de pacificação.

No âmbito do Direito do Trabalho coletivo a admissibilidade da arbitragem não é questionada, vez que está consagrada de forma expressa na Constituição da República no art. 114, §§1º e 2º. Todavia, a aplicação do instituto no âmbito individual trabalhista é um assunto polêmico, pois a Lei 9.307/96 restringiu a utilização do instituto apenas a litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis e, como se sabe, tradicionalmente no âmbito dos dissídios individuais trabalhistas tem-se o entendimento de que os direitos trabalhistas são indisponíveis.

Assim, a problemática do presente trabalho tem por escopo abordar o posicionamento doutrinário e jurisprudencial sobre a possibilidade de aplicação da arbitragem no âmbito dos conflitos individuais trabalhistas.

Desse modo, no presente trabalho será analisada a controvérsia utilizando-se, para tanto, o método dedutivo, baseado eminentemente em pesquisa bibliográfica. Assim, dividido em três capítulos, o trabalho demonstrará entendimentos doutrinários, assim como entendimentos jurisprudências favoráveis e contrários acerca do tema central.

Dessa forma, no primeiro capítulo, o mecanismo da arbitragem será conceituado, assim como apresentados os instrumentos da arbitragem e o papel do árbitro. Ademais, no mesmo capítulo, será apresentado a natureza jurídica do instituto da arbitragem, as demais formas de resolução dos conflitos no âmbito trabalhista, bem como será traçado um paralelo estabelecendo a diferenciação do mecanismo da arbitragem com os demais instrumentos alternativos de solução de controvérsias.

Logo adiante, no segundo capítulo, será demonstrada a posição doutrinária e jurisprudencial favorável à aplicação da arbitragem no âmbito dos dissídios individuais trabalhistas. Assim, serão apresentados os argumentos principais pela corrente favorável, bem como os aspectos vantajosos que a defesa considera que o instituto possui.

Por fim, no último capítulo, apresentar-se-á o entendimento majoritário da doutrina e jurisprudência contrária à admissão do instituto da arbitragem aos conflitos individuais trabalhistas. Dessa forma, será feita uma análise crítica apresentando também os principais argumentos que embasam a tese contrária, bem como as desvantagens que tal instituto apresenta.

1. ARBITRAGEM

De forma inicial, é importante para o presente trabalho conceituar o mecanismo da arbitragem, apresentar o papel do árbitro, bem como os instrumentos utilizados para a realização da arbitragem.

Ademais, será demonstrada a evolução histórica do instituto e sua utilização no mundo e na legislação brasileira, bem como a natureza jurídica da arbitragem.

Por fim, verificar-se-á os tipos de solução de controvérsias no âmbito do trabalhista, as diversas classificações de tais institutos, bem como o comparativo entre a arbitragem e os demais institutos alternativos de solução de conflitos.

1.1. Conceito

A arbitragem pode ser conceituada como um meio alternativo de solução do conflito em que as partes elegem um árbitro, ou um órgão arbitral, o qual solucionará de forma impositiva o litígio, através da sentença arbitral.

Mais precisamente, Carlos Alberto Carmona define arbitragem como:

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 solução de conflitos relativos a direitos patrimoniais acerca dos quais os litigantes possam dispor. ¹

Desse modo, o instituto da arbitragem é um meio alternativo de solução de controvérsia desvinculado da jurisdição estatal. Pode-se dizer que tal instituto é uma forma de composição extrajudicial dos conflitos, o que é considerado por alguns doutrinadores como um equivalente jurisdicional. Dessa forma, a lide não é

¹ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei 9.307/96**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009. p. 31-32.

solucionada por um juiz, mas sim por um árbitro ou órgão, designado pelas partes, não investido de poderes jurisdicionais.²

A Lei 9.307/96 define a figura do árbitro e estabelece que o árbitro deverá ser pessoa capaz e de confiança das partes para julgar o litígio a ele submetido. Ademais, quanto ao papel do árbitro desempenhado no procedimento arbitral, a lei especifica no art. 13, §6º, que ele deverá proceder com imparcialidade, independência, competência, diligência e discricção.

Importante salientar que a Lei de Arbitragem menciona, nos art. 18 e 17 da referida lei, que o árbitro é juiz de direito e de fato e a um funcionário público, para os efeitos em relação às infrações penais praticadas por ele e contra ele.

Luiz Antonio Scavone Junior, ao conceituar a figura do , esclarece que:

(...) ao se afirmar que o árbitro é juiz de fato e de direito, significa apenas que o árbitro, no desempenho de sua função – e apenas enquanto está desempenhando a função de árbitro -, é equiparado ao magistrado e pode decidir de forma impositiva o caso que se lhe é submetido nos termos dos arts. 18 e 31 da Lei de Arbitragem. Não significa, como é óbvio, que o árbitro tenha as mesmas prerrogativas funcionais de um magistrado.³

No tocante à sentença arbitral, esta pode ser definida como a decisão final quanto ao mérito da questão submetida à apreciação do árbitro. Assim, a Lei de arbitragem, em seu art. 23, possibilita as partes estipularem um prazo razoável para a decisão ser proferida, porém se nada for convencionado, será de seis meses o prazo para a apresentação da sentença.

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, ao analisarem os aspectos da arbitragem, estabelecem uma diferenciação entre a decisão arbitral e a decisão judicial. Assim, destacam que na arbitragem:

Um terceiro suprapartes decide. Logo, a solução não é autocomposta. É imposta segundo a decisão do árbitro, que tem muito de uma sentença judicial embora não o seja. Difere da decisão judicial pelos

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva. 2015. p. 53

³ SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Manual de arbitragem: mediação e conciliação**. 6 ed. rev. e atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense. 2015. p. 117.

fundamentos do laudo arbitral que não são obrigatoriamente jurídicos e podem ser de outra natureza, como os fundamentos de bom-senso ou conveniência no caso concreto. O árbitro não é investido do poder jurisdicional porque a sua autoridade para decidir é atribuída pela vontade dos particulares cujos interesses são apreciados.⁴

Ademais, as partes interessadas que elegeram o juízo arbitral submetem a solução de seus litígios através da convenção de arbitragem que engloba a cláusula compromissória e o compromisso arbitral. Dessa forma, a arbitragem, dependendo da forma em que as partes convencionarem, poderá se dar por cláusula compromissória ou compromisso arbitral.

Entende-se por cláusula compromissória o acordo previamente estabelecido pelas partes, no qual pactuam que em eventual conflito se submeterão ao juízo arbitral. Assim, a cláusula compromissória pode ser definida mais precisamente como sendo uma cláusula prevista em um contrato, de forma prévia e abstrata, estipulando que o litígio futuro, relacionado com aquele contrato, será solucionado por meio da arbitragem, e não pela via jurisdicional estatal.

Por outro lado, o compromisso arbitral pode ser definido como uma convenção realizada pelas partes, após o surgimento da controvérsia, estabelecendo que a lide será resolvida pela arbitragem, o qual pode ser judicial ou extrajudicial.

Como ensina Vólia Bomfim Cassar:

A cláusula compromissória transfere a solução de futuros (e eventuais) conflitos para a arbitragem, logo, é feita antes da existência da lide, enquanto no compromisso arbitral as partes submetem a lide (o conflito) atual ao julgamento do árbitro, logo, o compromisso é ajustado durante a controvérsia⁵.

Compreende-se, portanto, com a conjugação dos arts. 1º, 13 e 18 da Lei 9.307/1996, que a arbitragem é uma modalidade de solução de conflitos relativos a direitos patrimoniais disponíveis, fixados por cláusula compromissória ou compromisso arbitral, no qual as partes submetem a qualquer pessoa capaz e que

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva. 2015. p. 53

⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, Out./2014. p. 1261.

tenham confiança, a prerrogativa de decidir a lide por sentença arbitral, o qual não se sujeita a recurso ou homologação do Poder Judiciário.⁶

1.2. Evolução histórica

A arbitragem é um instrumento de resolução de conflitos mais antigo da civilização e pode ser reconhecida como uma das primeiras modalidades heterônomas de solução de litígios entre os homens. Na antiguidade, época em que inexistia jurisdição estatal, a prerrogativa para solução dos litígios estava nas mãos da justiça privada, em razão da ausência de um Estado soberano que detivesse a prerrogativa para a solução dos litígios.

Como bem observa Isabele Jacob Morgado:

A arbitragem como meio de solução de conflitos é muito anterior à jurisdição estatal, figurando como a primeira forma heterônoma de solução de conflito entre os homens. Daí se poder falar que os primeiros juízes da história nada mais foram do que árbitros.⁷

Assim, antes da formação dos Estados, os homens faziam a justiça com as próprias mãos, ou seja, solucionavam seus conflitos através das suas próprias forças e, dessa forma, conseguiam a satisfação da sua pretensão. A esse método de solução de conflito foi dado o nome de autotutela, o qual prevalecia a lei do mais forte.⁸

Antonio Carlos de Araujo Cintra; Ada Pellegrini Grinover e Cândido Rangel Dinamarco prelecionam que:

Nas fases primitivas da civilização dos povos inexistia um Estado suficientemente forte para superar os ímpetos individualistas dos homens e impor o direito acima da vontade dos particulares; por isso, não só inexistia um órgão estatal que, com soberania e autoridade, garantisse o cumprimento do direito, como ainda não havia sequer as leis (normas gerais e abstratas impostas pelo Estado aos particulares). Quem pretendesse alguma coisa que outrem o impedisse de obter haveria de sua própria força e na medida dela, tratar de conseguir por si mesmo a satisfação da pretensão. A própria repressão aos atos criminosos se fazia em regime de vingança privada, e quando o Estado chamou a si o jus punitonis ele o exerceu inicialmente mediante seus próprios critérios e decisões, sem a interposição de

⁶ YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista**. São Paulo: LTr, 2006. p. 17

⁷ MORGADO, Isabele Jacob. **A arbitragem nos conflitos de trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. pg.24

⁸ Id. 1998. p.24

órgãos ou pessoas imparciais independentes e desinteressados. A esse regime chama-se autotutela (ou autodefesa), e hoje, encarando-a do ponto de vista da cultura da presente fase da civilização dos povos, é fácil ver como era precária e aleatória, pois não garantia a justiça, mas a vitória do mais forte, mais astuto ou mais ousado sobre o mais fraco ou mais tímido⁹.

Nesse contexto, essa fase ficou conhecida doutrinariamente como justiça privada ou autotutela, em que o indivíduo, através da violência e própria força, tentava com seus próprios meios a satisfação de seus direitos.

Sucessivamente, em razão da contínua organização do Estado, houve o surgimento de regras que disciplinavam de maneira justa e equilibrada a justiça privada. Assim, através da escolha de um terceiro imparcial, a controvérsia era solucionada. A essa fase a doutrina denominou de arbitramento facultativo.

Por conseguinte, a fase denominada de arbitramento obrigatório era utilizada diante da ausência de escolha de um terceiro pelas partes para dirimir o conflito. Assim, o Estado, de forma autoritária, obrigava os litigantes a escolherem a figura do árbitro, como também, assegurava a execução da sentença.

Por fim, a doutrina denominou a última fase como justiça pública, em que o Estado oferecia a solução dos conflitos através do poder estatal. Dessa forma, afastou-se a utilização da justiça privada e por meio dos funcionários do Estado passou-se, assim, a resolver os conflitos de interesses dos indivíduos.

Assim, a doutrina estabeleceu quatro fases na evolução na forma de solução dos conflitos, sendo que a primeira é chamada de autotutela, a segunda de arbitramento facultativo, por conseguinte, a terceira fase foi denominada de arbitramento obrigatório e a última fase, foi chamada de justiça pública.¹⁰

Observa-se que o instituto da arbitragem esteve presente na Grécia antiga, sobretudo na mitologia grega, onde ensinava-se que a solução dos conflitos entre os

⁹ CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 30 ed. rev. E ampl. São Paulo: Malheiros. 2014. p. 39

¹⁰ MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. **Arbitragem e convenção arbitral**. Belo Horizonte: Mandamentos. 2006. p. 30-31.

deuses era dirimida sempre por um terceiro. Posteriormente, esse método de solução de conflitos foi incorporado pela sociedade grega e inserido progressivamente nos seus costumes, leis e tratados estabelecidos na Grécia.¹¹

Para Márcio Yoshida “ o desenvolvimento de meios pacíficos e da arbitragem no seio da Grécia antiga foi propiciado pela grande homogeneidade de deuses e de tradições e pela necessidade de união contra os invasores bárbaros”.¹²

Percebe-se também no Direito Romano a presença das quatro fases evolutivas utilizadas para a resolução dos conflitos. Na primeira fase evidencia-se, a vingança privada (olho por olho, dente por dente) na pena de talião e, a Lei das XII Tábuas; na segunda fase, a escolha livre de árbitros sem a interferência do Estado perdurou durante a evolução do direito romano; na terceira fase presenciou-se nos dois primeiros sistemas de processo civil romano: o da *legis actiones* e o sistema *per formulas* e, por fim, na quarta fase era evidenciado, no terceiro sistema de processo civil romano, a *cognitio extraordinária*.¹³

Na Idade Média, inclusive na Europa Medieval, o juízo arbitral era uma prática bastante evidenciada visto que os bispos, por intermédio de decretos, dirimiam conflitos pertinentes a matérias de partilha ou tutela entre familiares. Assim, eram atribuídos a eles a competência arbitral obrigatória em relação a questões entre clérigos e leigos.¹⁴

Percebe-se assim, que o instituto da arbitragem era um método utilizado a milhares de anos e que fazia parte da cultura e da sociedade de vários povos e civilizações.

No tocante ao instituto arbitral no Brasil, é preciso destacar que antes da colonização do Brasil, o instituto da arbitragem foi utilizado pelo Papa Alexandre VI,

¹¹ Id., 2006. p. 32

¹² YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista**. São Paulo: LTr, 2006. p. 19

¹³ CARAJELESOV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá. 2010. p. 51

¹⁴ GUERRA, Luciene Cristina de Sene Bargas. A arbitragem nos conflitos individuais do trabalho. **Revista do direito do trabalho**. Ano 38, vol. 147, p. 163, jul/set 2012.

em 1494, através do Tratado de Tordesilhas. Dessa forma esse Tratado estabeleceu a divisão das terras “descobertas e a descobrir” entre portugueses e espanhóis.¹⁵

Todavia, a arbitragem é um método alternativo de resolução de disputa que se encontra presente desde os tempos da colonização portuguesa. Tal instituto foi normatizado pela primeira vez no ordenamento jurídico brasileiro, na Constituição Imperial de 1824 que previa o juízo arbitral e a nomeação de juízes-árbitros.¹⁶

Posteriormente, tal instituto foi inserido no Código Comercial brasileiro em 1850, o qual previa de forma obrigatória o juízo arbitral, para resolução de eventuais conflitos que poderiam existir durante a vigência da sociedade, liquidação ou partilha, nas causas entre sócios e sociedades comerciais.¹⁷

Com o advento da Constituição de 1891, não foi mencionado no texto constitucional o instituto da arbitragem. Apesar disso, a legislação ordinária na época, continuava a prever a arbitragem.

No Brasil, a Constituição que mencionou a arbitragem de forma expressa foi a Constituição de 1934, a qual fez referência à arbitragem comercial. Impende destacar, que no ordenamento jurídico brasileiro houve previsão do instituto no Código Civil de 1916 e 2002, bem como no Código de Processo Civil de 1939 e 1973, que foi garantida à arbitragem uma versão facultativa em vigor até o advento da Lei 9.307/96.¹⁸

É importante destacar que o novo Código de Processo Civil, que atualmente vigora em nosso ordenamento jurídico, previu de forma expressa, no art. 3º, a utilização da arbitragem para a solução de conflitos. Assim, o novo CPC evidenciou a intenção em solidificar e estimular a prática deste instituto bem como trouxe novidades no tocante a interação do processo arbitral com o Judiciário.

¹⁵ RICHA, Morgana de Almeida. Natureza da arbitragem como método alternativo de resolução de disputas e sua aplicabilidade na justiça do trabalho. **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo. Ed.LTr. 2014. p. 164

¹⁶ GUILHERME, Luiz Fernando do Vale de Almeida. **Manual de arbitragem**. 3 ed. São Paulo: Saraiva. 2012. p.32

¹⁷ Id. 2012. p.32

¹⁸ YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista**. São Paulo: LTr, 2006. p. 22

Atualmente, a Constituição de 1988 prevê expressamente, no art. 114, §§ 1º e 2º, a possibilidade da utilização da arbitragem no âmbito do Direito Coletivo Trabalhista. Assim, a Carta Magna, ao dispor sobre a Justiça do Trabalho, mencionou a possibilidade de se utilizar o juízo arbitral quando for frustrada a negociação coletiva.

Hoje em dia, esse mecanismo alternativo de solução de conflitos foi reforçado pela Lei nº 13.129/2015, que alterou e estabeleceu relevantes modificações em relação à Lei nº 9.307/96, Lei de Arbitragem, também conhecida como a Lei Marco Maciel.

Maria Cecília Weigert Lomelino de Freitas Ahrens, ao analisar a importância da elaboração da lei de arbitragem, leciona que “A mencionada Lei teve por objetivo acabar com o ineficiente modelo de ‘juízo arbitral’ até então instituído, bem como disciplinar a convenção de arbitragem”.¹⁹

Com a consagração da Lei 9.307/96, abriu-se caminho no Brasil para a aplicação da arbitragem nas legislações infraconstitucionais, as quais passaram a incluir tal instituto para a rápida resolução de conflitos. A exemplo podem ser citadas as seguintes leis, as quais contemplam a arbitragem em seus diplomas: Lei nº 10.101/2000 (Participação nos Lucros e Resultados das empresas); Lei nº 11.442/2007 (Lei do transporte rodoviário de cargas); Lei nº 12.815/2013 (a nova Lei dos Portos) e por último a Lei nº 9.615/2008 (Lei Pelé).

Assim, com base nessa análise histórica fica evidenciada a importância que o instituto da arbitragem teve ao longo da história da sociedade. A evolução da arbitragem remonta a tempos antigos sendo que os primeiros vestígios desse sistema arbitral foram conhecidos na Grécia antiga e em Roma. Portanto, a arbitragem por ser um dos métodos alternativos de resolução de conflitos mais antigo de que se tem conhecimento, se torna um dos mais importantes meios de solução extrajudicial dos conflitos.

1.3. Natureza jurídica

¹⁹ AHRENS, Maria Cecília Weigert Lomelino de Freitas. **Conflitos coletivos de trabalho: a arbitragem como método alternativo de resolução de lides**. Curitiba: Juruá. 2013. p. 152

Importante é o estudo da natureza jurídica da arbitragem, pois, como ensina Nilton César Antunes da Costa, “a natureza jurídica corresponde ao fenômeno de compreensão teórica dos institutos, que no dizer de Plácido e Silva, assinala, notadamente, a **essência**, a **substância** ou a **compleição** das coisas.” (grifo do autor)²⁰

No tocante à natureza jurídica do instituto da arbitragem, muito se tem discutido e doutrinadores tem se dividido em relação a esse assunto. Basicamente, três são as vertentes doutrinárias a respeito da natureza jurídica da arbitragem. Sendo assim, a doutrina aponta três teorias: Teoria contratual, Teoria jurisdicional e Teoria mista.

Para os defensores da Teoria contratualista, a arbitragem tem natureza contratual privada, que é caracterizada pela espontaneidade que as partes têm de livremente acordarem e se submeterem a decisão do árbitro.

Roberto Portugal Bacellar, ao defender a corrente contratualista, afirma que:

Ser privatista ou contratualista (nossa posição) significa reconhecer a força obrigatória da arbitragem como decorrência de uma convenção (contrato privado). Essa opção pela arbitragem afasta integralmente a possibilidade de que o juiz estatal, que não foi escolhido pelas partes, possa intervir no mérito da sentença arbitral.²¹

Dessa forma, ao analisar a natureza jurídica da arbitragem sob a visão da Teoria Contratual, Márcio Yoshida leciona que:

A prerrogativa de contratar a arbitragem resulta do Direito obrigacional, que assim como viabiliza às partes a livre formação do negócio jurídico, também lhes proporciona a possibilidade de eleger os mais adequados meios de solução de seus conflitos. As partes elegem o Direito aplicável e até a exclusão dele quando optam pelo julgamento *ex aequo et bono*, escolhem os árbitros e o procedimento a ser adotado, enfim, praticam todos os atos sob a égide da mais absoluta autonomia da vontade, da qual seria a expressão máxima.²²

Para sustentar a natureza contratual da arbitragem e afastar a natureza jurisdicionalista do instituto, a corrente contratualista elenca alguns argumentos para

²⁰ COSTA, Nilton César Antunes da. **Decisões e Sentenças Arbitrais: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Forense. 2012. p. 40 – 41.

²¹ BACELLAR, Roberto Portugal. **Mediação e arbitragem**. São Paulo:Saraiva. 2012. p. 99

²² YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista**. São Paulo: LTr, 2006. p. 69

reforçar a tese, quais sejam: a vinculação da arbitragem à autonomia das partes; a celebração da convenção de arbitragem como requisito essencial do instituto e a afirmação de que o árbitro não tem poder de império, ou seja, o poder *coertio* e a *executio*, sendo estas atribuições exclusivas da atividade jurisdicional do Estado.²³

Giuseppe Chiovenda, ao diferenciar a teoria contratualista da teoria jurisdicionalista, afirma que:

A opinião sustentada pela corrente que atribui à arbitragem caráter jurisdicional encontra-se profundamente errada. Para tanto, argumenta que basta observar que o caráter jurisdicional deveria apresentar-se *durante* a arbitragem, quando, todavia, é justamente no curso da arbitragem que a natureza meramente privada da atividade arbitral se manifesta na ausência de qualquer *poder* que autorize o árbitro a inquirir coativamente testemunhas, proceder coativamente a uma inspeção e assim por diante, pelo que essa absoluta carência de *poderes* é que exatamente impede equiparar a arbitragem a um desses casos em que ao particular se confiam funções públicas.²⁴

Em contraposição, os defensores da corrente jurisdicionalistas defendem a idéia de que a arbitragem seria um autêntico processo jurisdicional, com a diferença peculiar de que os juízes são escolhidos pelas partes, sob a autorização do Estado.

Assim, de acordo com Paula Corina Santone Carajelescov, ao explicar o ponto de vista dos defensores da corrente jurisdicionalista, afirma que “a função jurisdicional também pode ser exercida por agentes privados se a eles se reconhece a possibilidade de emanar atos capazes de fazer compor o litígio que existe entre duas partes conflitantes”²⁵.

A mesma autora ainda acrescenta que:

Charles Jarrosson, depois de afirmar que, no momento em que se admite a arbitragem, o árbitro deve comportar-se como um juiz, ressalta que é assim que o direito francês não hesita em reconhecer a natureza jurisdicional do poder do árbitro, sem, todavia, negligenciar as particularidades da arbitragem e o importante papel que deve ser

²³ Id. 2006. p.70

²⁴ CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituições de Direito Processual Civil**. 2 ed. São Paulo: Saraiva. 1965. P. 78-79. Apud CARAJELES COV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá. 2010. p. 61

²⁵ CARAJELES COV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá. 2010. p. 62

deixado à vontade das partes, asseverando, ainda, que reconhecer a natureza jurisdicional da missão do árbitro não implica que se deva aplicar, em sede arbitral todas as regras postas diante do juiz estatal, na medida em que o árbitro não é, em sentido orgânico, um jurisdicção, mas apenas o é em sentido material, ou seja, no que tange ao conteúdo de suas funções, nas quais o árbitro exerce uma missão jurisdicional.²⁶

A maioria da doutrina brasileira que se filiou à corrente jurisdicional, fundamenta sua posição no fato de que é desnecessário a homologação da sentença arbitral pelo Poder Judiciário, dessa forma, os doutrinadores equiparam a sentença arbitral à sentença estatal. Ressaltam ainda, a inegável força e autonomia que a convenção arbitral tem.

Os defensores da corrente jurisdicional também afirmam que a Lei 9.307/96 adotou tal teoria, pois, no art. 18 e 31 da referida lei, equiparou a sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário à sentença arbitral, no que diz respeito à produção dos efeitos. Além do mais, aduzem que a referida lei estabeleceu que o juiz arbitral é juiz de fato e de direito e a sua sentença não se subordina à homologação do Poder Judiciário.

Já para os adeptos da Teoria mista, a natureza jurídica da arbitragem é híbrida, ou seja, há a fusão da natureza contratual e jurisdicional. Assim, não se nega o caráter contratual da arbitragem quando as partes, ao firmarem a convenção arbitral fixam as regras a serem pactuadas e os limites de atuação do árbitro e, tampouco, se nega o caráter jurisdicional que a arbitragem possui, pois o Estado, através de disposições constitucionais e legais, outorga poder ao árbitro para resolver o litígio, por meio da sentença arbitral. Dessa forma, a sentença coercitiva, gerará o trânsito em julgado e colocará fim ao conflito da mesma forma que uma sentença judicial.

Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins que adere à Teoria Mista, leciona que:

Na verdade, a natureza jurídica da arbitragem é mista, compreendendo contrato e jurisdição, em que as partes contratam com um terceiro para dizer quem deles tem o direito. A primeira fase da arbitragem é contratual, tendo por base a cláusula compromissória,

²⁶ CARAJELES COV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá. 2010. p. 61

que decorre de acordo de vontade. A segunda fase é jurisdicional, em que o árbitro irá dizer o direito aplicável à espécie²⁷.

Impende destacar que a doutrina mais moderna, que tem Carnelutti como precursor de tal entendimento, defende a natureza híbrida do instituto da arbitragem argumentando que esta seria a melhor teoria que compreende o instituto da arbitragem.

Nesse sentido, Márcio Yoshida assevera que:

A teoria mista parece-me a que melhor compreende o instituto da arbitragem, impondo ressaltar que as premissas para o enquadramento jurídico no âmbito da dicotomia do direito público ou privado se revelam precárias e insuficientes, diante da complexidade, da dimensão e da diversidade dos fenômenos sociológicos e jurídicos hodiernos.²⁸

Conclui-se que a análise da natureza jurídica da arbitragem é de grande importância em nosso sistema jurídico, pois como leciona Nilton César Antunes da Costa, “é ela que vai definir o contorno da estabilização, efetivação e execução da sentença arbitral perante a jurisdição estatal e, ainda, delimitar o grau e a intensidade de intervenção desta naquela”.²⁹

1.4. Formas de solução dos conflitos trabalhistas

Os conflitos estão presente de forma inevitável na sociedade e podem ser gerados por diversas razões, sejam elas de ordem social, econômica ou política. No âmbito trabalhista, as controvérsias basicamente giram em torno dos seguintes sujeitos: empregado, empregador e sindicato. Sendo assim, além do método jurisdicional de resolução de conflitos realizado pelo Estado, existem outros meios alternativos utilizados para pôr fim às controvérsias trabalhistas.

Dessa forma, a doutrina elenca alguns meios alternativos para a resolução das controvérsias no âmbito do direito do trabalho, que são classificados das seguintes formas: autodefesa, autocomposição e heterocomposição.

²⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 38 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 115

²⁸ YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista**. São Paulo: LTr, 2006. p. 73.

²⁹ COSTA, Nilton César Antunes da. **Decisões e Sentenças Arbitrais: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Forense. 2012. p. 42

1.4.1. Autodefesa

A autodefesa ou autotutela é considerada pela doutrina como um dos meios mais antigos de resolução de conflitos no qual uma das partes conflitantes, através da força e violência para defender seus interesses, impõe a sua vontade sobre a outra parte mais fraca. Nota-se, nesta modalidade o exercício da justiça privada, na qual o indivíduo faz justiça com as próprias mãos.

Segundo Mauricio Godinho Delgado:

A *autotutela* ocorre quando o próprio sujeito busca afirmar, unilateralmente, seu interesse, impondo-o (e impondo-se) à parte contestante e à própria comunidade que o cerca. Como se vê, a autotutela permite, de certo modo, o exercício de coerção por um particular, em defesa de seus interesses. Não é por outra razão que a antiga fórmula da *justiça privada* correspondia à mais tradicional modalidade de autotutela.³⁰

Atualmente, encontram-se resquícios da autotutela no ordenamento jurídico brasileiro. Assim, no Código Penal a legítima defesa e o estado de necessidade são considerados como vestígios de autotutela. Já na esfera civil, a legítima defesa da posse pode ser verificada como resquício desse método alternativo de resolução de conflitos.³¹

No âmbito coletivo do trabalho, evidencia-se como exemplo do método de autotutela a greve e o lockout, todavia, este último é vedado no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 7.783/89, em seu art. 17. Ressalte-se ainda, que na esfera individual trabalhista são resquícios de manifestação de autotutela: o direito de resistência do empregado às alterações contratuais lesivas, presente nos arts. 468 e 483 da CLT e, o poder disciplinar do empregador.³²

1.4.2. Autocomposição

³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1504.

³¹ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2014. p.44

³² SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2014. p.46

A autocomposição pode ser conceituada como uma modalidade de solução de conflitos realizada pelas próprias partes litigiosas sem a intervenção de um terceiro para auxiliá-las ou propor a solução da controvérsia.

Mauricio Godinho Delgado ensina que:

A autocomposição ocorre quando o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem a intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia. A autocomposição verifica-se seja pelo despojamento unilateral em favor de outrem da vantagem por este almejada, seja pela aceitação ou resignação de uma das partes ao interesse da outra, seja, finalmente, pela concessão recíproca por elas efetuada. Na autocomposição não há, em tese, exercício de coerção pelos sujeitos envolvidos.³³

Ressalte-se ainda, que o autor aponta as seguintes espécies da autocomposição: a renúncia, quando o titular de um direito abdica desse direito de forma unilateral e definitivo; a aceitação, que pode ser entendido como uma modalidade em que uma das partes de forma voluntária reconhece o direito da outra e passa a conduzir em conformidade com esse reconhecimento; e, por fim, a transação, que por sua vez, é verificado quando as partes resolvem o conflito através de concessões recíprocas.³⁴

No âmbito do Direito do Trabalho têm-se como exemplos de autocomposição extraprocessual trabalhista: a convenção coletiva, o acordo coletivo e a Comissão de Conciliação Prévia.³⁵

Para alguns doutrinadores, a autocomposição é o melhor método alternativo de solução de controvérsias trabalhistas, pois como leciona Sérgio Pinto Martins “ninguém melhor do que as próprias partes para solucionar suas pendências, porque conhecem os problemas existentes em suas categorias.³⁶”

1.4.3. Heterocomposição

³³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1505

³⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015. p.1505

³⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr. 2014. p.117

³⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 865

A heterocomposição pode ser conceituada como o método de solução de controvérsia em que há o ingresso de um terceiro ao litígio para solucionar e direcionar a controvérsia. Assim, a doutrina cita como exemplos de heterocomposição a conciliação, a mediação, a jurisdição e a arbitragem.

Ademais, é divergente o entendimento entre os doutrinadores sobre as espécies dos métodos heterocompositivos, pois, para alguns doutrinadores, a mediação, a conciliação e a arbitragem são formas de autocomposição e justificam tal afirmativa sob o argumento de que as próprias partes é quem escolhem o terceiro para dirimir o conflito³⁷.

Assim, apesar da controvérsia doutrinária, a maioria da doutrina entende que que a mediação, conciliação e arbitragem são meios heterocompositivos de solução de conflitos. Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado esclarece que:

A diferenciação essencial entre tais grupos encontra-se no *sujeitos envolvidos* e na *sistemática operacional* do processo de solução do conflito. É que, nas duas primeiras modalidades (autotutela e autocomposição), apenas os sujeitos originais em confronto é que tendem a se relacionar na busca da extinção do conflito, o que dá origem a uma *sistemática de análise e solução da controvérsia autogerida pelas próprias partes* (na autotutela, na verdade, gerida por uma única das partes).

Na última modalidade (heterocomposição), ao revés, verifica-se a intervenção de um *agente exterior* aos sujeitos originais na dinâmica de solução do conflito, o que acaba por transferir, em maior ou menor grau, para este agente exterior a direção dessa própria dinâmica. Ou seja, a sistemática de análise e solução da controvérsia não é mais exclusivamente gerida pelas partes; porém transferida para a entidade interveniente (transferência de gestão que se dá em graus variados, é claro, segundo a modalidade heterocompositiva).³⁸

Parte da doutrina considera como métodos heterocompositivos os institutos da mediação e da conciliação e, para tanto, afirmam que “são modalidades de heterocomposição, pois, ainda que não possam impor a solução conflito, inegavelmente, o conciliador e o mediador contribuem para a solução do conflito.”³⁹

³⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 865

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1503

³⁹ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2014. p.48

Assim, para muitos doutrinadores a diferença entre a autocomposição e a heterocomposição se encontra no fato de que na heterocomposição há a intervenção de um sujeito na lide, o qual irá direcionar, auxiliar ou resolver a lide. Além do mais, na heterocomposição o processo de solução do conflito adotado, para pôr fim à controvérsia, se dá com interação do terceiro e a participação das partes.

1.4.3.1. Da conciliação

A conciliação é um método de solução de conflitos em que um terceiro imparcial, auxilia e orienta as partes litigiosas a colocarem um fim na controvérsia. Assim, o conciliador é aquele que estimula a negociação e o diálogo entre as partes, para que encontrem uma solução, utilizando, para tanto, técnicas de persuasão e argumentação, sem contudo, apresentar um forma determinada para solucionar litígio.⁴⁰

Como bem explica Maurício Godinho Delgado:

A conciliação, por sua vez, é o método de solução de conflitos em que as partes agem na composição, mas dirigidas por um terceiro, destituído do poder decisório final, que se mantém com os próprios sujeitos originais da relação jurídica conflituosa. Contudo, a força condutora da dinâmica conciliatória por esse terceiro é real, muitas vezes conseguindo implementar resultado não imaginado ou querido, primitivamente, pelas partes.⁴¹

A conciliação é um método muito prestigiado e utilizado no âmbito da Justiça do Trabalho. A CLT prevê e estimula a prática desse método em diversos estágios do processo, o qual obriga o magistrado a propor a conciliação quando aberta a audiência, antes da contestação e após as razões finais das partes.

A conciliação pode ser judicial e evidencia-se quando esta é firmada em juízo logo após o ingresso da ação, podendo ocorrer tanto nos dissídios individuais quanto nos dissídios coletivos. Já a conciliação extrajudicial ocorre quando a conciliação se

⁴⁰ SOUZA, Zoraide Amaral de. **Arbitragem: conciliação: mediação nos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr. 2004. p.59

⁴¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1503

dá de maneira prévia ao ingresso da ação no Judiciário o qual é firmada através da Comissão de Conciliação Prévia.⁴²

Assim, fica evidenciado que a conciliação somente é possível através de um terceiro que irá convencer as partes a chegarem a um consenso sem, contudo, impor qualquer tipo de solução do conflito às partes.

Sintetiza Mauro Schiavi que:

Sem dúvida, a conciliação é a melhor forma de resolução do conflito trabalhista, pois é solução oriunda das próprias partes que sabem a real dimensão do conflito, suas necessidades e possibilidades para melhor solução.⁴³

1.4.3.2. Da mediação

A mediação consiste em uma técnica não conflituosa, na qual um terceiro imparcial e especializado, utiliza técnicas de comunicação e negociação para que as partes encontrem uma solução consensual e satisfatória à ambos.

Maurício Godinho Delgado define que a técnica da mediação “é a conduta pela qual um terceiro aproxima as partes conflituosas, auxiliando e, até mesmo, instigando sua composição, que há de ser decidida, porém, pelas próprias partes.”⁴⁴

O mesmo autor acrescenta ainda que o mediador “apenas contribui para o diálogo entre as partes, fornecendo-lhes subsídios e argumentos convergentes, aparando divergências, instigando à resolução pacífica da controvérsia.”⁴⁵

Paula Corina Santone Carajelescov, ao analisar a figura do mediador, esclarece que “o mediador não intervém no mérito do litígio, na medida em que a decisão cabe às partes envolvidas, competindo-lhe apenas emanar sugestões.”⁴⁶

⁴² NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva. 2015. p.27

⁴³ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016. p.50

⁴⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1508

⁴⁵ Id. 2014. p. 1516

⁴⁶ CARAJELES COV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá. 2010. p. 45

No âmbito da Justiça do Trabalho, a CLT prevê a figura do mediador no art. 616 no qual dispõe que o Delegado Regional do Trabalho, através do Ministério do Trabalho e Emprego, poderá mediar conflitos coletivos do trabalho, convocando as partes a fim de realizarem uma tentativa de negociação e acordo. Contudo, essa modalidade não é obrigatória, ou seja, não é pressuposto para proposição do dissídio coletivo.⁴⁷

Para muitos, os institutos da conciliação e mediação na área justrabalhista, são similares, todavia, Amauri Mascaro Nascimento diferencia os institutos esclarecendo que:

A conciliação é judicial e em alguns casos extrajudicial, enquanto a mediação é extrajudicial. Logo, se o acordo é em juízo, o nome é conciliação. Se é em dissídio coletivo, denomina-se acordo em dissídio coletivo. Se é fora dos tribunais e há um terceiro que o intermediou, é mediação.

O Ministério do Trabalho e Emprego faz mediações, e a Justiça do Trabalho conciliações. Mas é possível a distinção, que, como se vê, é perfunctória, segundo a maior ou menor iniciativa que pode haver em cada caso, na mediação e na conciliação, quanto à formulação de propostas. É uma diferença sem maior importância teórica ou prática. Na mediação, o mediador é via de regra escolhido pelas partes, embora em alguns casos isso possa não ocorrer, como na mediação da Delegacia Regional do Trabalho, no Brasil; na conciliação nem sempre é assim, pois o conciliador pode ser até mesmo o juiz. Na conciliação geralmente atua um órgão permanente destinado a esse fim, enquanto na mediação pode surgir a figura do mediador para cada caso concreto.⁴⁸

Por sua vez, Mauro Schiavi, ao diferenciar o instituto da mediação com os demais métodos de soluções alternativas de conflitos, afirma que a mediação:

“Originariamente, é uma técnica intermediária entre a conciliação e a arbitragem. É mais do que a conciliação, na opinião predominante, porque permite uma perspectiva maior de iniciativas. É menos do que a arbitragem, porque não autoriza atos decisórios.”⁴⁹

Alguns autores, como por exemplo Adriana Goulart de Sena Orsini, defendem que as técnicas de mediação não poderiam ser totalmente aplicadas no conflito

⁴⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 866

⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva. 2015. p.29

⁴⁹ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016. p.40

trabalhista, pois, na visão deles, o “mediador é aquele que não tem poder em relação aos mediados” e, sendo assim, o juiz ou até mesmo o Procurador do Trabalho ao exercerem o papel de mediador, têm uma certa influência decisória nas questões conflituosas. Todavia, esses autores admitem que poderiam ser aplicadas algumas técnicas usadas na mediação pelos juízes e membros do Ministério Público do Trabalho em suas atuações de apaziguamento nos conflitos trabalhistas⁵⁰.

Por fim, Maurício Godinho, ao analisar a técnica da mediação e a sua prática, afirma que a técnica tem sido incentivada pela ordem jurídica e que “sempre foi prestigiada no país, inclusive no Direito Coletivo do Trabalho.”⁵¹

1.4.3.3. Da jurisdição

A jurisdição, método heterocompositivo de solução de controvérsias, é uma função desempenhada pelo Estado que por meio dos Juízes e tribunais, aplica-se o direito ao caso concreto de forma imperativa e definitiva, para pôr fim ao litígio entre as partes.

Maurício Godinho Delgado afirma que a jurisdição é:

o poder-dever conferido ao Estado de revelar o Direito incidente sobre determinada situação concreta trazida a seu exame, efetivando a solução jurídica encontrada a respeito. Pela jurisdição, o Estado declara o Direito aplicável e o concretiza, dando solução ao conflito posto a seu exame. Sendo manifestação do *imperium* inerente ao Estado, que se funda diretamente na soberania, outro atributo estatal, a jurisdição tem como instrumento próprio de agir a coerção, utilizável frente a resistências descabidas a seu exercício regular.⁵²

A jurisdição não se confunde com a arbitragem e a distinção entre os dois institutos, como explica Sergio Pinto Martins, reside no fato de que:

Na jurisdição, o juiz diz o direito no caso concreto a ele submetido, pois está investido dessa função como órgão do Estado. O juiz não é um particular, mas um funcionário do Estado. Na arbitragem, o árbitro é geralmente um particular, não sendo um órgão do Estado. O juiz pode determinar às partes o cumprimento forçado da sua sentença, mediante a penhora de bens. O árbitro não tem essa capacidade.⁵³

⁵⁰ORSINI, Adriana Goulart de Sena *ali*. **Soluções de conflitos trabalhistas**. São Paulo:LTr. 2012. p.45

⁵¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1503

⁵² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1507

⁵³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 127

Assim, a diferença essencial entre a jurisdição e o instituto da arbitragem está relacionada com o fato de que a solução do conflito na decisão daquela será realizada por um juiz estatal, ou seja, um agente especializado e investido de jurisdição, enquanto que nesta a decisão será proferida por um terceiro escolhido pelas partes, não investido de poderes jurisdicionais.

No âmbito justralhista, a competência para solucionar conflitos trabalhistas, é da Justiça do Trabalho. Dessa forma, os dissídios individuais são processados inicialmente nas Varas do Trabalho e os dissídios coletivos são ajuizados nos Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho.

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento esclarecem que:

A jurisdição trabalhista é exercida pela Justiça do Trabalho (CF, art.111), ramo especial do Poder Judiciário com atribuições constitucionais para decidir *as ações oriundas da relação de trabalho* por meio de órgãos integrados por juízes togados especialistas em direito do trabalho. Nas comarcas onde não há a jurisdição especial as questões trabalhistas são decididas pelo juiz de direito.⁵⁴

Apesar da morosidade para ser resolvida a controvérsia na via judicial e a possibilidade alternativa de resolução das controvérsias trabalhistas pela arbitragem e demais métodos extrajudiciais, a solução da lide trabalhista pelo Poder Judiciário ainda é a mais requisitada pelo trabalhador.

Nesse sentido, Mauro Schiavi assevera que:

A heterocomposição, sob a modalidade da decisão judicial (Poder Judiciário), tem sido o meio, por excelência, de solução do conflito trabalhista, pois o Brasil, de cultura romano-germânica, não tem tradição de resolução dos conflitos pela via da negociação nem da arbitragem.⁵⁵

Todavia, para Paula Corina Santone Carajescov, o constante aumento da população e o crescimento elevado das demandas judiciais traz o debate sobre a impossibilidade do Poder Judiciário de prestar um serviço de forma adequada, célere e eficaz. Dessa forma, a autora afirma que cada vez mais tornam-se aceitáveis outras

⁵⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva. 2015. p.59

⁵⁵ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016. p.39

formas não-judiciais e privadas para a solução de conflitos, especialmente a arbitragem.⁵⁶

1.4.3.4. Da arbitragem

A maioria dos doutrinadores consideram que a arbitragem é um método heterocompositivo. Assim, através deste mecanismo a lide é resolvida, por um árbitro escolhido pelas partes conflituosas, de forma impositiva e por meio da sentença arbitral.

Maurício Godinho Delgado, afirma que a arbitragem:

(...) ocorre quando a fixação da solução de certo conflito entre as partes é entregue a um terceiro, denominado árbitro, em geral por elas próprias escolhido (tratando-se de arbitragem obrigatória – que não é o caso brasileiro – essa livre escolha pode ser restringida pela lei reguladora do sistema)⁵⁷

Por sua vez, o mecanismo da arbitragem se difere do instituto da mediação, em relação a forma em que o conflito é solucionado. Assim, pode-se afirmar que enquanto o mediador apenas sugere a solução do conflito, o árbitro estabelece de forma impositiva a solução da controvérsia por meio da sentença arbitral.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a arbitragem é expressamente prevista no art. 114, §§ 1º e 2º da CF, a qual é permitida para a solução de conflitos coletivos. Assim, na frustração da negociação coletiva, as partes têm a faculdade de elegerem árbitros para dirimirem o conflito. Todavia, a Constituição não fez referência à aplicação da arbitragem para a solução de dissídios individuais trabalhistas.

A arbitragem, embora plenamente permitida e incentivada pela ordem jurídica, não tem sido um método frequentemente adotado, principalmente no âmbito justralhista.

Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento ressaltam que:

A arbitragem não faz parte dos costumes das partes do sistema de relações de trabalho no Brasil, uma vez que a forma tradicional e

⁵⁶ CARAJELES COV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá. 2010. p. 49

⁵⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1539

preferida é a jurisdição, o que fica claro quando se compara o número de processos submetidos à Justiça do Trabalho e o número de arbitragens, tão insignificante que nem há estatística.⁵⁸

Contudo, apesar da prática não habitual desse instituto no âmbito trabalhista, especialmente nos dissídios coletivos, Zoraide Amaral de Souza, ao fazer uma análise acerca da utilização de tal instituto no Brasil, afirma que para se ter uma tutela jurisdicional na justiça especializada com maior eficácia e qualidade, há de se ter em mente a necessidade de métodos alternativos para desafogar o judiciário. Dessa forma, a autora cita como exemplo, o uso do instituto da arbitragem, principalmente no que se refere à negociação coletiva.⁵⁹

⁵⁸NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva. 2015. p.56

⁵⁹ SOUZA, Zoraide Amaral de. **Arbitragem: conciliação: mediação nos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr. 2004. p.181

2. DA POSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

O debate acerca da aplicabilidade do instituto da arbitragem no âmbito dos dissídios coletivos tornou-se uma questão já superada, em razão da Carta Magna (art.114, §1º) prever expressamente a possibilidade da arbitragem como solução preferencial sempre que a negociação coletiva for frustrada.

Mauricio Godinho Delgado ao lecionar sobre o instituto da arbitragem no âmbito do direito coletivo, esclareceu que:

Há também dispositivos na ordem jurídica do país que se referem à presença da arbitragem no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. Porém, aqui, não há dúvida consistente acerca da efetiva validade do mecanismo arbitral na busca de solução de conflitos coletivos trabalhistas.

Isso porque a própria Constituição faz expressa referência à arbitragem facultativa como veículo para a resolução de disputas coletivas no mercado de trabalho. De fato, dispõe o Texto Máximo que, após *frustrada a negociação coletiva*, as partes juscoletivas *poderão* passar ao caminho da arbitragem (art. 114, CF/88).

Neste quadro, a arbitragem, no Direito Coletivo brasileiro, é de caráter facultativo, submetendo-se à escolha dos sujeitos coletivos trabalhistas⁶⁰.

Desta forma, um dos motivos que torna plausível a eleição da via arbitral e, portanto, indiscutível a escolha da arbitragem no âmbito coletivo, é que no conflito coletivo há a inexistência de hipossuficiência do trabalhador, visto que este é representado pelo sindicato na negociação coletiva.

Assim os empregados, representados pelo sindicato, frente ao empregador estariam em patamar de igualdade na negociação e, dessa forma, levariam a compor a essência do princípio da proteção, princípio este, basilar e que orienta o Direito do Trabalho. Importante resalte-se ainda, o fato de que nos dissídios coletivos os direitos discutidos são geralmente disponíveis e, portanto, passíveis de negociação.

Nesse sentido, Carlos Alberto Carmona explica que:

Reconheceu o constituinte de 1988 que, pelo menos nas convenções coletivas, onde o âmbito de disponibilidade de direitos é extenso e patente, não haveria impedimento para a solução arbitral do litígio (antes, tudo recomendaria a solução pela via arbitral de um conflito de

⁶⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1514

interesses que muitas vezes tem caráter exclusivamente econômico).⁶¹

Sérgio Pinto Martins ainda esclarece que:

No que diz respeito ao conflito coletivo, é a Constituição que determina uma forma alternativa para a solução da citada divergência por meio da arbitragem. Lembre-se até mesmo que a Lei Maior também permite a flexibilização de direitos trabalhistas, com a assistência do sindicato dos trabalhadores, o que ocorre para a redução de salários (art. 7º, VI), para compensação e redução da jornada de trabalho (art. 7º, XIII) e para o aumento da jornada de trabalho nos turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XVI), sempre mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XXVI).⁶²

Não obstante, no âmbito do direito individual, a questão não se encontra superada e gera polêmicas, sobretudo, por não haver tratamento legislativo ou expressa previsão constitucional sobre a aplicação da convenção arbitral aos conflitos individuais.

Desse modo, o silêncio da lei em relação ao contrato individual do trabalho e a ausência de tratamento legislativo da matéria, gerou insegurança jurídica e demandou da doutrina e jurisprudência um caloroso debate acerca da interpretação das normas trabalhistas e os princípios gerais de proteção do trabalhador, na análise da validade da convenção arbitral nos contratos individuais trabalhistas.

O ponto central da controvérsia sobre o tema se dá em razão de que a Lei nº 9.307/96, em seu art. 1º, estabeleceu que a arbitragem só é admitida em relação à direitos patrimoniais disponíveis.

Todavia, no Direito do Trabalho vigora o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas e em razão disso, para alguns, se torna impossível a aplicação desse instituto nos contratos individuais trabalhistas, pois a Lei de arbitragem, segundo eles, veda a utilização desse método alternativo para a resolução de conflitos relativos a direitos patrimoniais indisponíveis.

Maurício Godinho Delgado pondera que o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas “traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado

⁶¹ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei 9.307/96**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009. p.40

⁶² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 870.

despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”.⁶³

É importante para o estudo conceituar a figura da indisponibilidade dos direitos trabalhistas para se analisar a possibilidade da aplicação do juízo arbitral aos dissídios individuais. Assim, a professora Vólia Bomfim Cassar, ao definir os direitos indisponíveis explica que:

são os direitos que são controlados pelo Estado com maior ou menor intensidade, por protegerem interesses públicos. Não derivam da autonomia da vontade da parte e sim de imposição legal feita através de normas cogentes, impostas pelo Estado para tutelar algum interesse social.⁶⁴

A par disso, a problemática, ora enfrentada, acerca da plausibilidade da aplicação da arbitragem nos dissídios individuais, tem surgido, e há aqueles que defendem a viabilidade da aplicação da arbitragem no âmbito dos dissídios individuais trabalhistas. Para os defensores dessa corrente, um dos argumentos utilizados é que nem todos os direitos trabalhistas seriam indisponíveis.

Assim, em relação à indisponibilidade dos direitos justralhistas, a doutrina destaca que a indisponibilidade pode ser classificada como absoluta ou relativa, de acordo com a natureza dos interesses tutelados. Assim, Maurício Godinho Delgado distingue a indisponibilidade absoluta da relativa e leciona que:

Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que ocorre, como já apontado, ilustrativamente, com direito à assinatura de CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Relativa será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que se passa, ilustrativamente, com a modalidade de salário pago ao empregado ao longo da relação de emprego (salário fixo *versus* salário variável, por exemplo): essa modalidade salarial pode se alterar, licitamente, desde que a alteração não produza prejuízo efetivo ao trabalhador.

⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 199.

⁶⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, Out./2014. p. 247

Sendo assim, os defensores da utilização da via arbitral aos contratos individuais consideram que alguns direitos trabalhistas seriam disponíveis em razão dos efeitos da norma serem de natureza privada e patrimonial. Assim, fundamentam seu entendimento baseado na classificação acima explanada, ou seja, na indisponibilidade relativa. Asseveram ainda que nem todos os direitos trabalhistas poderiam ser caracterizados como direitos indisponíveis, pois nem todas as normas trabalhistas seriam de ordem pública e imperativas.⁶⁵

Ives Gandra da Silva Martins Filho se opõe ao entendimento de que os direitos trabalhistas seriam indisponíveis e nesse sentido, afirma que:

A mesma preocupação quanto ao desprestígio das comissões de conciliação prévia, contempladas pela CLT, pelo STF nos assalta em relação à vedação à arbitragem em dissídios individuais formuladas pelo TST, quando a lei da arbitragem estabelece, logo em seu art. 1º, que *“as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”* (Lei n. 9.307/96). Ora, afastar, de plano, a arbitragem em dissídios laborais individuais seria afirmar que todo o universo de direitos laborais tenha natureza indisponível, o que não condiz com a realidade.⁶⁶ (grifo nosso)

Maurício Godinho Delgado, endossando tal entendimento, afirma que “as parcelas de indisponibilidade relativa podem ser objeto de transação (não renúncia, obviamente), *desde que a transação não resulte em efetivo prejuízo ao empregado* (art. 468, CLT)” (grifo do autor).⁶⁷

Carlos Alberto Carmona, ao defender a disponibilidade de alguns direitos trabalhistas, assevera que:

Quanto aos conflitos individuais, embora não se deixe de reconhecer o caráter protetivo do direito laboral, é fato incontestável que nem todos os direitos inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho assumiriam a feição irrenunciável pregada pela doutrina especializada mais conservadora: se assim não fosse, não se entenderia o estímulo sempre crescente à conciliação (e à consequente transação), de sorte que parece perfeitamente viável solucionar questões trabalhistas que envolvam direitos disponíveis através da instituição do juízo arbitral.⁶⁸

⁶⁵ CARAJELES COV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá. 2010. p. 108

⁶⁶ Martins Filho, Ives Gandra da Silva. Métodos de solução de conflitos laborais: viabilizar a jurisdição pelo prestígio à negociação coletiva. Revista LTr : legislação do trabalho, v. 79, n. 7, jul. 2015, p. 793

⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 199

⁶⁸ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei 9.307/96**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009. p.41-42

Nesse sentido, André Vasconcelos Roque afirma que:

é preciso ter em mente que os direitos trabalhistas, em geral, não são absolutamente indisponíveis. Embora a CLT estabeleça a sua irrenunciabilidade pelo empregado, seus efeitos ou consequências de ordem patrimonial são suscetíveis de apreciação econômica e plenamente disponíveis. Quando um empregado postula, por exemplo, o recebimento de determinada verba que não lhe foi paga ou indenização pelo descumprimento de norma da CLT, não se está decidindo o direito trabalhista em si, mas sua repercussão patrimonial e a quantificação do valor efetivamente devido ao trabalhador, sendo este interesse francamente disponível.⁶⁹

Da mesma forma, acompanhando o posicionamento, Arion Sayão Romita pontua que:

Não é correta, contudo, a assertiva de que os direitos trabalhistas – do trabalhador individualmente considerado - sejam indisponíveis. (...) Nenhum preceito legal estabelece, de antemão, a indisponibilidade dos direitos do trabalhador. Caso contrário, seriam automaticamente fulminados de nulidade todos os acordos celebrados perante a Justiça do Trabalho nas reclamações trabalhistas. É fato notório – e amplamente celebrado pelos relatórios oficiais – que mais da metade das ações individuais findam mediante conciliação celebrada pelas Varas do Trabalho. É que os direitos do trabalhador admitem uma divisão: direitos absolutamente indisponíveis e direitos relativamente disponíveis. O art. 9º da CLT não declara indisponíveis os direitos do trabalhador: apenas priva de eficácia o ato do empregador tendente a inviabilizar o gozo dos direitos assegurados por lei ao trabalhador. Se o empregado decide dispor de um direito não coberto pela proteção da indisponibilidade absoluta, a lei não veda o acesso à via arbitral.⁷⁰

O mesmo autor esclarece ainda que:

Só são absolutamente indisponíveis os direitos de personalidade do trabalhador: honra, intimidade, segurança, vida privada, imagem. Os direitos patrimoniais são plenamente disponíveis, após o término da relação de emprego e apenas *relativamente* indisponíveis durante a vigência do contrato de trabalho.⁷¹

⁶⁹ ROQUE, Andre Vasconcelos. A arbitragem de dissídios individuais no Direito do Trabalho – uma proposta de sistematização. **Revista Fórum Trabalhista**. Belo Horizonte, Ano 1, nº 1, p. 20, set/out 2012.

⁷⁰ ROMITA, Arion Sayão. Prefácio contido no livro de SOUZA, Zoraide Amaral. **Arbitragem. Conciliação. Mediação nos conflitos trabalhistas**. São Pulo: LTr, 2004. p. 11

⁷¹ ROMITA, Arion Sayão. Prefácio contido no livro de SOUZA, Zoraide Amaral. **Arbitragem. Conciliação. Mediação nos conflitos trabalhistas**. São Pulo: LTr, 2004. p. 11

Percebe-se, portanto, que a corrente favorável, ao defender a aplicação do juízo arbitral às lides individuais trabalhistas, entende que os direitos trabalhistas, após o fim do contrato de trabalho, se transformam em parcelas indenizatórias e, dessa forma, adquirem natureza patrimonial, o qual permite ao empregado transacioná-los e negociá-los livremente.

É importante esclarecer que direitos patrimoniais disponíveis são aqueles direitos em que se atribui um valor econômico, isto é, aqueles que são suscetíveis de avaliação em dinheiro, cujo os interesses são particulares e passíveis de circulação.⁷²

Ademais, Carlos Alberto Carmona, ao lecionar sobre o direito disponível, afirma que:

(...) são disponíveis (do latim *disponere*, dispor, pôr em vários lugares, regular) aqueles bens que podem ser livremente alienados ou negociados, por encontrarem-se desembaraçados, tendo o alienante plena capacidade jurídica para tanto.⁷³

O fato da própria Justiça do Trabalho realizar diariamente conciliações que resultam em transações é um importante ponto debatido pelos adeptos da corrente favorável à arbitragem no âmbito individual trabalhista, pois, segundo eles, se tal prática é realizada na justiça trabalhista não restariam dúvidas, então, de que tais direitos trabalhistas transacionados seriam disponíveis.

Dessa forma, tendo em vista esse comportamento conciliatório adotado no âmbito da justiça trabalhista, a corrente favorável afirma que não haveria empecilhos para que o mesmo procedimento fosse adotado em âmbito do juízo arbitral.

Enoque Ribeiro dos Santos filia-se à essa posição e afirma que nem todos os direitos trabalhistas podem ser considerados indisponíveis pois, se tal afirmativa fosse indubitável, não poderia existir no âmbito da justiça trabalhista transações ou negociações coletivas de trabalho.⁷⁴

⁷² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, Out./2014. p. 247

⁷³ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei 9.307/96**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009. p.38

⁷⁴ SANTOS, Enoque Ribeiro. Aplicabilidade da arbitragem nas lides individuais de trabalho. **Revista LTr**. São Paulo, vol.80, nº 1, jan. 2016. p.60

Ainda, discorrendo sobre este tema, Márcio Yoshida, adepto da corrente favorável, argumenta que se existe, ainda que de forma excepcional, situações em que o direito trabalhista é capaz de ser renunciado, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas não seria então presumidamente absoluta. Asseveram que o estímulo pela Justiça do Trabalho às conciliações e o aparecimento da figura da renúncia e transação, nos processos trabalhistas, de certa forma, desconsidera a proposição de indisponibilidade absoluta dos direitos trabalhistas.⁷⁵

Nesse sentido, endossando tal entendimento, Luciene Cristina de Sene Bargas Guerra esclarece:

Não se pode afirmar, todavia, que os direitos são indisponíveis e, por isso, impassíveis de submissão à arbitragem. É que essa indisponibilidade, que se apresenta como uma proteção contra renúncias forçadas e descabidas, a fim de assegurar a dignidade da pessoa humana, depende de circunstâncias como a natureza do direito em disputa, e do grau de independência do trabalhador em relação ao empregador. A transação de direitos trabalhistas é algo, aliás, que ocorre diariamente nas centenas de Varas da Justiça do Trabalho espalhadas pelo Brasil afora.⁷⁶

Aduz ainda André Chateaubriand Martins que:

A ampla aceitação da transação na justiça do trabalho, seja através da Câmara de Conciliação Prévia, seja em Juízo, permite afirmar que os direitos não são indisponíveis. Fossem os direitos indisponíveis, a transação, como ocorre na maioria dos litígios levados à justiça do trabalho, não seria a forma preferencial de solução de controvérsias, nem a Constituição Federal teria admitido a arbitragem nos dissídios coletivos, na medida em que, para serem arbitráveis, devem os direitos ser disponíveis..⁷⁷

Nesse mesmo diapasão, para Sandra Sinatora:

O fato de existirem normas de ordem pública no Direito do Trabalho não significa dizer que os direitos trabalhistas são indisponíveis. E, na prática, é o que vemos. Nas audiências, os juízes tendem a forçar uma conciliação e, muitas vezes, os empregados recebem menos de 50% do crédito que têm e em muitas parcelas. Nos acordos trabalhistas,

⁷⁵ YOSHIDA, Marcio. A arbitragem e o Judiciário Trabalhista. **Revista Brasileira de Arbitragem**. Porto Alegre, v.1,n.1, p.07, abr/jun 2005

⁷⁶ GUERRA, Luciene Cristina de Sene Bargas. A arbitragem nos conflitos individuais do trabalho. **Revista do Direito do Trabalho**. Ano 38, vol.147, p.184, jul-set, 2012.

⁷⁷ MARTINS, André Chateaubriand. A arbitragem nas relações de trabalho: proposta de tratamento legislativo. **Arbitragem e mediação: a reforma da legislação brasileira**. São Paulo: Atlas, 2015, p. 32.

vemos diariamente os obreiros abrirem mão, renunciarem a direitos, e tudo com anuência do Poder Judiciário.⁷⁸

Outro ponto também debatido pelos adeptos da corrente favorável da arbitragem aos dissídios individuais é a questão da análise da indisponibilidade dos direitos trabalhistas a partir de momentos temporais distintos.

Assim, a corrente favorável defende que, para ser possível a aplicação do juízo arbitral aos dissídios individuais, a indisponibilidade deve ser examinada de acordo com as fases contratuais, quais sejam: a fase pré-contratual, a fase de vigência contratual e a fase pós contratual.

Diante disso, os que se posicionam de acordo com esse entendimento, argumentam que seria plenamente possível a escolha da via arbitral após a extinção do contrato, pois, após a rescisão contratual, os direitos passariam a ser disponíveis, visto que versariam sobre créditos trabalhistas de natureza indenizatória.⁷⁹

Nesse sentido, Márcio Yoshida sustenta que:

Não se quer apregoar, irresponsavelmente, seja ilimitada a possibilidade de transacionar direitos trabalhistas, na sua grande maioria de ordem absoluta. Não se pode olvidar, todavia, que grande parcela deles, depois de rescindido o contrato de trabalho, assume a natureza de créditos, vale dizer, direitos patrimoniais disponíveis.⁸⁰

Ainda endossando tal entendimento, Rodrigo Bernardes Braga assim se posicionou:

A previsão de arbitragem se torna mais cristalina na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, quando os direitos, mesmo os indisponíveis, transmudam-se em patrimoniais disponíveis, porque a obrigação do empregador, a partir de então, se reduz à eventual indenização ao empregado, provado o descumprimento da obrigação no curso da execução contratual. Tanto é verdade que não se veda a conciliação perante o Judiciário Trabalhista. Muito pelo contrário, ela é incentivada em todas as fases do processo.⁸¹

⁷⁸ SINATORA, Sandra. A arbitragem e sua utilização para resolução de conflitos individuais trabalhistas. **Jornal Trabalhista Consulex**, Brasília, Ano XXIX, nº1437, p.5, jul. 2012.

⁷⁹ SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Manual de arbitragem: mediação e conciliação**. 6 ed. rev. e atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense. 2015. p. 38

⁸⁰ YOSHIDA, Marcio. A arbitragem e o Jurdiciário Trabalhista. **Revista Brasileira de Arbitragem**. Porto Alegre, v.1,n.1, p.07, abr/jun 2005.

⁸¹ BRAGA, Rodrigo Bernardes. **Teoria e prática da arbitragem**. Belo Horizonte: Del Rey. 2009. p. 256

A doutrina também entende que, em razão da ausência da vulnerabilidade do trabalhador, após a extinção do contrato, é plenamente possível a aplicação da arbitragem nos conflitos individuais.

Dessa forma, a partir da rescisão contratual a relação de subordinação e submissão do empregado frente ao empregador estaria extinta e, no entanto, seria viável a aplicação do juízo arbitral devido à ausência, do vínculo de dependência econômica e, da desigualdade entre os sujeitos da relação empregatícia.

Diante disso, para os defensores dessa posição, no momento pré-contratual e contratual não caberia a instituição da cláusula compromissória, em razão da situação da hipossuficiência do empregado, pois para os doutrinadores, o vício estaria presumido, visto que a eleição pela via arbitral depende de manifestação de vontade, e como se sabe, o empregador possui uma enorme força de barganha diante do empregado.

Como bem observa Francisco José Cahali:

Convém esclarecer, todavia, que em nosso sentir a arbitragem trabalhista só pode ser buscada após a rescisão do contrato de trabalho. Vale dizer, então, que sua origem será sempre o compromisso arbitral, não a cláusula compromissória. Realmente, a disponibilidade dos direitos em discussão após o encerramento do vínculo é evidente: trata-se de mera repercussão patrimonial decorrente da relação de emprego. A seu turno, diante da fragilidade em função da posição de um dos personagens da relação, diante de hipossuficiência em tese, e até da indisponibilidade de direitos durante o contrato, deve ser negada a eficácia da cláusula arbitral estabelecida no contrato de trabalho.⁸²

Importante destacar que a posição dominante da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho rejeita completamente a inclusão da cláusula compromissória ao contrato de trabalho, sob o fundamento de se assemelhar a um contrato de adesão, o qual não permite ao trabalhador a negociação das disposições.

Nesse sentido, é o seguinte precedente específico sobre a matéria, a qual o TST nega a validade da cláusula compromissória em contrato de trabalho alegando

⁸² CAHALI, Francisco José. **Curso de arbitragem: resolução CNJ 125/2010: mediação e conciliação**. 2ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 2012. p. 346.

que o desequilíbrio da relação impede a manifestação de vontade do empregado pela arbitragem. Veja:

RECURSO DE REVISTA - PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL Preliminar não apreciada, nos termos do artigo 249, § 2º, do CPC. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA ARBITRAL - INAPLICABILIDADE AOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS 1. O artigo 1º da Lei nº 9.307/96 limita o uso da arbitragem para "dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis". Não é o caso dos direitos sociais do trabalho, que são direitos indisponíveis e, em sua maioria, de sede constitucional. 2. A cláusula compromissória (artigo 4º Lei nº 9.307/96) é anterior ao litígio e acarreta renúncia prévia a direitos indisponíveis. Tal renúncia, na hipótese dos autos, ocorreu na contratação, momento de clara desproporção de forças entre empregador e trabalhador. 3. Não produz efeitos a cláusula compromissória arbitral inserida no contrato de trabalho do Reclamante. Recurso de Revista conhecido parcialmente e provido.⁸³ (grifo nosso)

Todavia, a jurisprudência já se pronunciou pela validade do compromisso arbitral após o encerramento do vínculo de trabalho. Nesse sentido, é o precedente da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho:

DISSÍDIO INDIVIDUAL - SENTENÇA ARBITRAL - VALIDADE - EFEITOS - EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO - ART. 267, VII, DO CPC. IV -Isso porque o contrato de emprego identifica-se com os contratos de adesão, atraindo a nulidade das chamadas cláusulas leoninas, a teor do 424 do Código Civil de 2002, com as quais guarda íntima correlação eventual cláusula compromissória de eleição da via arbitral, para solução de possíveis conflitos trabalhistas, no ato da admissão do trabalhador ou na constância do pacto, a qual por isso mesmo se afigura jurídica e legalmente inválida. V - Diferentemente dessas situações contemporâneas à contratação do empregado e à vigência da pactuação, cabe destacar que, após a dissolução do contrato de trabalho, acha-se minimizada a sua vulnerabilidade oriunda da sua hipossuficiência econômico-financeira, na medida em que se esgarçam significativamente os laços de dependência e subordinação do trabalhador face àquele que o pretenda admitir ou que já o tenha admitido, cujos direitos trabalhistas, por conta da sua patrimonialidade, passam a ostentar relativa disponibilidade. VI - Desse modo, não se depara, previamente, com nenhum óbice

⁸³ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: RR - 51085-09.2005.5.10.0014 , Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 24/03/2010, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/03/2010 Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2051085-09.2005.5.10.0014&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAA2buAAB&dataPublicacao=30/03/2010&localPublicacao=DEJT&query=CL%C1USULA%20and%20COMPROMISS%D3RIA>. Acesso em: 19.08.2016.

intransponível para que ex-empregado e ex-empregador possam eleger a via arbitral para solucionar conflitos trabalhistas, provenientes do extinto contrato de trabalho, desde que essa opção seja manifestada em clima de ampla liberdade, reservado o acesso ao Judiciário para dirimir possível controvérsia sobre a higidez da manifestação volitiva do ex-trabalhador, na esteira do artigo 5º, inciso XXXV da Constituição.⁸⁴ (grifo nosso)

Nessa esteira, destaca-se também a decisão da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, prolatada em dissídio individual, o qual considerou válida a arbitragem, como se observa a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUÍZO ARBITRAL. COISA JULGADA. LEI Nº 9.307/96. CONSTITUCIONALIDADE. O art. 5º, XXXV, da Constituição Federal dispõe sobre a garantia constitucional da universalidade da jurisdição, a qual, por definir que nenhuma lesão ou ameaça a direito pode ser excluída da apreciação do Poder Judiciário, não se incompatibiliza com o compromisso arbitral e os efeitos de coisa julgada de que trata a Lei nº 9.307/96. É que a arbitragem se caracteriza como forma alternativa de prevenção ou solução de conflitos à qual as partes aderem, por força de suas próprias vontades, e o inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal não impõe o direito à ação como um dever, no sentido de que todo e qualquer litígio deve ser submetido ao Poder Judiciário. Dessa forma, as partes, ao adotarem a arbitragem, tão-só por isso, não praticam ato de lesão ou ameaça à direito. Assim, reconhecido pela Corte Regional que a sentença arbitral foi proferida nos termos da lei e que não há vício na decisão proferida pelo juízo arbitral, não se há de falar em afronta ao mencionado dispositivo constitucional ou em inconstitucionalidade da Lei nº 9.307/96.⁸⁵ (grifo nosso)

⁸⁴ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. DISSÍDIO INDIVIDUAL - SENTENÇA ARBITRAL - VALIDADE - EFEITOS - EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO - ART. 267, VII, DO CPC. Processo: RR-144300-8-2005.5.02.0040. Data de julgamento: 15/12/2010. Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, 4ª Turma, Data de publicação: DEJT 04/02/2011 Disponível em:

<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20144300-80.2005.5.02.0040&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAALsnAAD&dataPublicacao=04/02/2011&localPublicacao=DEJT&query=arbitragem>. Acesso em: 18 jul. 2016.

⁸⁵ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUÍZO ARBITRAL. COISA JULGADA. LEI Nº 9.307/96. CONSTITUCIONALIDADE. Processo: AIRR 147500-16.2000.5.05.0193. Data de julgamento: 15/10/2008, Relator Ministro: Oedro Paulo Manus, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT: 17/10/2008. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20147500-16.2000.5.05.0193&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAoPpAAP&dataPublicacao=17/10/2008&localPublicacao=DEJT&query=juizo%20and%20arbitral>. Acesso em: 25 jul. 2016.

Neste mesmo sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, em recente precedente, já se manifestou pela aplicabilidade da arbitragem às relações individuais trabalhistas, veja:

ARBITRAGEM. LEI 9.307/96. APLICÁVEL ÀS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DO TRABALHO. VALIDADE DA SENTENÇA ARBITRAL QUANDO INEXISTENTE VÍCIO DE CONSENTIMENTO OU COAÇÃO. As regras contidas na Lei 9.307/96 são aplicáveis às relações individuais de trabalho e a sentença arbitral deve ser declarada válida nas demandas trabalhistas quando não demonstrado nenhum vício de consentimento, coação ou irregularidade capaz de torná-la nula.⁸⁶

Em outro precedente, o TRT da 5ª Região também já se manifestou pela admissibilidade do compromisso arbitral após o encerramento do vínculo empregatício, veja:

ARBITRAGEM. TRANSAÇÃO ENVOLVENDO DIREITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS. POSSIBILIDADE. A indisponibilidade dos direitos do empregado existe somente durante a vigência do contrato de trabalho, quando se presume encontrar-se o obreiro em uma situação de subordinação e dependência econômica que o impede de manifestar a sua vontade sem vícios. Findo o contrato de trabalho, esta indisponibilidade não mais existe, uma vez que o empregado já não se encontra subordinado ao empregador, nem também depende deste para a sua sobrevivência, estando, deste modo, em condições de livremente manifestar a sua vontade, o que inclusive possibilita a celebração de conciliação na Justiça do Trabalho, conforme dispõe o parágrafo único do art. 831 da CLT.⁸⁷

Seguindo o entendimento da jurisprudência, a doutrina tem se manifestado pela admissão da arbitragem mesmo após a extinção do contrato de trabalho. Nesse sentido, Tiago Fantini Magalhães assevera que:

(...)após o rompimento da relação empregatícia não estaria mais o empregado numa posição hierárquica inferior. É bem verdade que, dentro ou fora da relação empregatícia estará, em regra, numa posição economicamente frágil, mas não haverá mais a subordinação

⁸⁶ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: 0001066-95.2014.5.05.0022, Origem PJE, Relator Desembargador HUMBERTO JORGE LIMA MACHADO, 3ª. TURMA, DJ 25/02/2016. Disponível em: http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=721834&texto=arbitragem. Acesso em: 19.08.2016.

⁸⁷ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: Processo nº 0001482-62.2013.5.05.0551, RecOrd, Origem SAMP, ac. nº 206848/2014 Relator Desembargador PAULINO COUTO, 5ª. TURMA, DJ 15/09/2014. Disponível em: http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=617295&texto=arbitragem. Acesso em: 19.08.2016.

jurídica e a pessoalidade ou o temor de uma represália do empregador, que possa comprometer a sua autonomia e liberdade de se expressar validamente.⁸⁸

Outrossim, Mauro Schiavi, esclarece que:

A arbitragem, embora deva ser vista com cuidados e reservas na esfera do conflito individual do trabalho, não é proibida pela Lei, tampouco é contrária aos princípios que regem o Processo do Trabalho, entretanto, pensamos que o trabalhador somente possa aceitar uma convenção arbitral quando já cessada a relação de emprego, pois o estado de subordinação impede a manifestação livre de sua vontade.⁸⁹

Percebe-se, portanto, que a corrente favorável entende ser perfeitamente válida a eleição da via arbitral, após a extinção do contrato de trabalho para dirimir conflitos trabalhistas individuais, eis que inexistentes a dependência econômica e a subordinação do empregado.

Todavia, ressalva-se que o entendimento da 4ª e 7ª Turma do TST se encontra superado, pois o TST já tem posicionamento pacificado no sentido da incompatibilidade da arbitragem mesmo após a rescisão do contrato de trabalho devidamente homologada.

Além dos argumentos acima explanados, alguns doutrinadores, ao defenderem a aplicabilidade da arbitragem às lides individuais, colocam também em questão a discussão da previsão legal do instituto aos dissídios individuais. Assim, asseveram que se a lei não restringiu, ou seja, se não vedou a aplicação da arbitragem aos conflitos trabalhistas individuais, não caberia ao intérprete fazê-lo.

Nesse sentido, assim leciona Sérgio Pinto Martins:

A Lei nº 9.307/96 não proibiu a arbitragem como forma de solucionar conflitos individuais do trabalho. A Constituição não veda a arbitragem nos dissídios individuais. O que não é vedado é permitido.⁹⁰

⁸⁸ MAGALHÃES, Tiago Fantini. A arbitragem nos conflitos individuais do trabalho. **Mecanismos de solução de controvérsias trabalhistas nas dimensões nacional e internacional**. São Paulo: LTr, 2015, p. 129

⁸⁹ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016. p.66.

⁹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. Cabimento da arbitragem para solucionar conflitos trabalhistas. **Revista do advogado**. São Paulo, ano XXVI, nº 86, p. 78, jul/2006

Ainda endossando tal entendimento, Isabele Jacob Morgado, ao fazer um comparativo entre a previsão constitucional da arbitragem aos dissídios coletivos e a ausência de previsão constitucional de tal instituto aos dissídios individuais, leciona que:

Em relação à questão da previsão legal e constitucional, o que se pode dizer é que o art. 114 visou tão-somente estabelecer a competência material da Justiça do Trabalho, sem, todavia, excluir outras formas de solução de conflitos, até mesmo porque tal norma não possui caráter restritivo, mas apenas uma condição de admissibilidade de ação coletiva.

Ademais, a simples omissão da lei não afasta o uso da arbitragem, visto que o art. 769 da CLT autoriza a utilização do processo comum subsidiariamente ao processo trabalhista, quando as normas deste forem omissas.⁹¹

Como bem sintetiza Márcio Yoshida:

Sustentam alguns juristas que a omissão constitucional quanto à possibilidade de se arbitrar conflitos individuais de trabalho equivaleria à sua proibição. Ledo engano, pois, a Constituição tampouco contém dispositivo autorizando a arbitragem de litígios cíveis e comerciais, e, é curial, nem precisa porquanto o princípio da legalidade prevê que as proibições não se presumem da omissão da lei.⁹²

Por fim, é importante salientar que, tendo em vista que o Direito do Trabalho possui peculiaridades em relação às complexas relações obrigacionais que envolvem sujeitos economicamente desiguais, a doutrina entende que a possibilidade jurídica da arbitragem aos dissídios individuais não é argumento suficiente para justificar o emprego desse método no âmbito do direito trabalhista individual.⁹³

Sendo assim, a doutrina aponta alguns principais pontos favoráveis que corroboram ainda mais o entendimento favorável à utilização da arbitragem aos dissídios individuais. Dessa forma, ao elencar tais pontos, analisam as principais qualidades e vantagens da arbitragem, com o intuito de desmistificar a tese contrária da rejeição absoluta desse mecanismo para julgar questões trabalhistas individuais.

Nessa esteira, a corrente elenca os seguintes pontos vantajosos na adoção da arbitragem: a) maior celeridade e objetividade na resolução do conflito; b) autonomia

⁹¹ MORGADO, Isabele Jacob. **A arbitragem nos conflitos de trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. pg. 46

⁹² YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista**. São Paulo: LTr, 2006. p. 69

⁹³ YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista**. São Paulo: LTr, 2006. p. 69

da vontade na escolha do árbitro pelas partes; c) diminuição de processos nas instâncias trabalhistas; d) confidencialidade; e) incentivo da boa-fé nas relações de trabalho por meio da conscientização e do esclarecimento; f) eleição pelas partes de um árbitro especialista na matéria do litígio e g) maior segurança das partes que escolhem seus árbitros.

Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins, ao analisar as vantagens da aplicação da arbitragem ao dissídio individual, aponta que:

As vantagens da arbitragem podem ser indicadas como rapidez e sigilo. Os conflitos normalmente são solucionados com certa demora pelo Poder Judiciário. Um processo pode levar de um a dois anos para ser dirimido na Primeira Instância, dois anos na Segunda e mais dois anos na Terceira. A arbitragem normalmente é feita no máximo em seis meses (art. 23 da Lei nº9.307/96). Não implica nenhum ônus para o Estado. A confidencialidade da arbitragem importa em dizer que o conflito não terá publicidade, evitando a divulgação de documentos e fatos que são de interesse apenas das partes, o que importaria até mesmo em divulgação de situações ao Fisco, que não interessam às partes. Na arbitragem, não incide a publicidade de seus atos, como no processo civil, sendo que na arbitragem comercial muitas vezes são discutidas pendências decorrentes de inventos, que não podem cair no domínio público. Terá a arbitragem um número menor de formalismos, daí por que é mais rápida e menos burocrática.⁹⁴

Márcio Yoshida, ao enfatizar os aspectos positivos na adoção da arbitragem, afirma que:

A doutrina tem adjetivado positivamente a via arbitral por sua celeridade, confidencialidade, possibilidade de escolha do julgador e de eleição do Direito material aplicável à controvérsia, maior informalidade, melhor se harmoniza com a paz industrial e propicia a conciliação.⁹⁵

Oriana Piske, ainda esclarece que:

A Lei nº 9.307/96 constitui-se, na verdade, uma legislação avançada sobre arbitragem e estribada no que há de mais moderno a respeito de princípios e garantias dos litigantes. Trouxe sensível benefício à sociedade brasileira, pois colocou à sua disposição um meio ágil de resolver controvérsias, com árbitros pelas próprias partes escolhidos, imparciais e independentes, especialmente em matéria técnica, em procedimento balizado pelo sigilo, brevidade e informalidade. A sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os

⁹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 38. ed. São Paulo: Atlas. 2016. p.68.

⁹⁵ YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista**. São Paulo: LTr, 2006. p. 133.

mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo.

A arbitragem tem pontos fortes em fatores como rapidez e informalidade no julgamento; possibilidade de contar com árbitros especializados em matérias pouco conhecidas; e garantia de imparcialidade, uma vez que cada parte indica um árbitro e estes é que indicam um terceiro.⁹⁶

Por sua vez, a doutrina ainda critica duramente as decisões proferidas na Justiça do Trabalho, pois muitas vezes ficam comprometidas e são impedidas de serem proferidas com qualidade e celeridade devidas, em razão da quantidade excessiva de processos e da jornada elevada de trabalho dos juízes.

Dessa forma, a arbitragem, segundo a doutrina favorável, se torna um instituto vantajoso e relevante nesse cenário, pois com a rapidez e qualidade das sentenças arbitrais, proferidas por árbitros especializados, supre as deficiências da justiça trabalhista.

A doutrina destaca também que a arbitragem, como um importante instrumento de solução alternativa de controvérsia, se torna cada vez mais necessária e imperativa em razão do crescimento das demandas trabalhistas, da cultura da informação, do nível de instrução que os empregados adquiriram em relação a seus direitos trabalhistas e da mudança da relação entre empregado e empregador.⁹⁷

Ademais, alerta ainda que, para construção de uma justiça mais célere, eficaz e que atenda aos anseios da efetivação dos direitos sociais dos trabalhadores é necessário a fixação de padrões jurídicos sólidos capazes de sedimentarem e estimularem as técnicas de solução alternativas de controvérsias, como por exemplo a arbitragem.⁹⁸

Por fim, a corrente favorável salienta que o novo Código de Processo Civil, evidenciou a intenção de solidificação e disseminação do uso da arbitragem ao tratar especificamente do processo arbitral em seu diploma.

⁹⁶ PISKE, Oriana. Considerações sobre arbitragem no Brasil. **Revista Jurídica Consulex**. Ano XVI, nº 381, p. 28, dez. /2012.

⁹⁷ SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 10 Ed. São Paulo: LTr. 2016. p. 64.

⁹⁸ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **A nova lei de arbitragem e as relações de trabalho**. São Paulo.: LTr. 1997. p.71

Assim, o art. 3º do CPC, ao prever o processo arbitral como um meio alternativo de solução de controvérsias estabeleceu que:

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

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

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

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

Dessa forma, para os defensores da arbitragem, o referido diploma legal, de aplicação supletiva e subsidiária ao processo do trabalho (arts. 15 do CPC e 769 da CLT), surge como um importante dispositivo legal que corrobora ainda mais para estímulo da prática da arbitragem na solução de conflitos, inclusive trabalhistas.

A doutrina favorável ainda afirma que a arbitragem é um instituto já inserido e praticado no Direito brasileiro, inclusive em matéria trabalhista. Sendo assim, para eles, esse meio extrajudicial de solução de controvérsia evidencia-se como um importante instrumento de pacificação e se revela um mecanismo seguro, eficaz e compatível com a matéria trabalhista.

Conclui-se, portanto, que a doutrina e a jurisprudência, ainda que minoritárias, apresentam fundamentos e argumentos contundentes que sustentam a compatibilidade e a viabilidade imediata da admissão da arbitragem no âmbito do direito individual do Trabalho.

3. DA IMPOSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

Apesar de existirem argumentos favoráveis à aplicação da arbitragem no âmbito do conflito individual trabalhista, a doutrina e a jurisprudência majoritária no Brasil são firmes no posicionamento pela total incompatibilidade deste meio extrajudicial de solução de controvérsia com o Direito Individual Trabalhista.

Assim, o acesso amplo e irrestrito do trabalhador ao Judiciário Trabalhista; a indisponibilidade do crédito trabalhista; a hipossuficiência do trabalhador; bem como o fato de que o estado de subordinação, inerente ao contrato de trabalho, impedir a manifestação de vontade do trabalhador em aderir a uma cláusula compromissória são os principais argumentos que fundamentam o posicionamento da corrente contrária em relação à aplicação da arbitragem aos litígios individuais trabalhistas.⁹⁹

Dessa forma, conforme os argumentos apontados acima, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas surge como um dos principais pontos debatido e defendido pela corrente contrária.

Diante disso, a doutrina contrária afirma que o Direito Individual do Trabalho, em razão de suas normas serem de ordem pública e pautadas pela indisponibilidade, se fundamenta no princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

Dessa maneira, entende-se que a via arbitral é inaplicável aos dissídios individuais visto que a Lei nº 9.307, em seu art. 1º, somente autoriza a arbitragem quando o litígio versar sobre direitos patrimoniais disponíveis.

Maurício Godinho Delgado, ao analisar a incompatibilidade do instituto da arbitragem no âmbito do Direito Individual trabalhista, afirma que:

A Lei de Arbitragem dispõe que o instituto se aplica à regulação de direitos *patrimoniais disponíveis* (art. 1º, Lei n. 9.307, de 1996) – o que cria óbvia dificuldade de inserção, neste restrito grupo, dos direitos juslaborativos, principalmente quando considerados no plano das relações bilaterais do contrato empregatício. É que vigora, no Direito do Trabalho, especialmente em seu segmento jusindividual, o *princípio da indisponibilidade de direitos*, que imanta

⁹⁹ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016. p.64

de invalidade qualquer renúncia ou mesmo transação lesiva operada pelo empregado ao longo do contrato.¹⁰⁰

Observa-se que a parcela da doutrina que entende pela inviabilidade da arbitragem aos litígios individuais trabalhistas argumenta ainda que o Direito do Trabalho se pauta, não só pelo Princípio da Indisponibilidade, o qual impede que o empregado disponha de seus direitos por livre e espontânea vontade, coação ou induzimento, mas também pelo Princípio da Proteção, o qual confere ao empregado, o polo mais frágil na relação, superioridade jurídica e proteção através da normas imperativas de observância obrigatória.

Nesse sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia, ao lecionar sobre o Princípio da Proteção, analisa a condição do empregado na relação de emprego e afirma que:

O polo mais fraco da relação jurídica de emprego merece um tratamento jurídico superior, por meio de medidas protetoras, para que se alcance a efetiva igualdade substancial, ou seja, promovendo-se o equilíbrio que falta na relação de trabalho, pois, na origem, os seus titulares normalmente se apresentam em posições socioeconômicas desiguais.¹⁰¹

Assim, um dos motivos que impedem a aplicação da arbitragem às relações individuais trabalhistas seria a falta de paridade, de “igualdade de fato” entre as partes da relação empregatícia. Nesse sentido, Lutiana Nacur Lorentz, ao citar a doutrina contrária à arbitragem nas relações individuais afirma que:

(...) um dos pressupostos da arbitragem é que as partes estejam em igualdade, tanto de direito quanto de fato, para que possam discutir livremente as cláusulas de seu acordo de vontades, porém nenhum destes fatores está presente nas lides entre empregador e empregados, já que não há correlação de forças entre eles, estando, atualmente, o trabalho em posição de fragilidade.¹⁰²

Diante disso, não é razoável que as normas trabalhistas de tutela do trabalhador as quais garantem direitos mínimos, permitam que tais direitos possam ser livremente despojados pelo empregado por induzimento, coação ou temor reverencial do empregador.

¹⁰⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1544

¹⁰¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense. 2015. p.94.

¹⁰² LORENTZ, Lutiana Nacur. **Métodos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas: comissões de conciliação prévia, termos de ajuste de conduta, mediação e arbitragem**. São Paulo: LTr. 2002. p. 48

Permitir a disponibilidade dos direitos trabalhistas pela arbitragem seria ir contra toda a história do sistema intervencionista estatal de proteção das normas do trabalhador que surgiu, inicialmente, como forma de impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano e, em seguida, para melhorar a condição de vida do trabalhador e possibilitar ao empregado adquirir *status* social, que é a noção máxima de cidadania.¹⁰³

A regra da disponibilidade de direitos deve ser pela melhoria da condição social do trabalhador e não o contrário. Desta maneira, permitir a disponibilidade negocial dos direitos trabalhistas em juízo arbitral seria prejudicial ao trabalhador visto sua condição de hipossuficiência e vulnerabilidade na relação jurídica de emprego.

Como bem denota Alice Monteiro de Barros:

As normas de Direito do Trabalho são, em sua maioria, imperativas, cogentes, limitando o Estado deliberadamente a autonomia da vontade em face da necessidade de proteger o economicamente fraco. Logo, a disponibilidade de direitos sofre limitações, quer no tocante à renúncia, quer no tocante à transação, pois não seria coerente que o ordenamento jurídico assegurasse ao empregado garantias mínimas e depois deixasse esses direitos subordinados à sua vontade ou à vontade do empregador. O limite à autonomia da vontade torna o Direito do Trabalho mais social e mais humano.¹⁰⁴

Assim, nessa mesma toada de entendimento, a 6ª Turma Egrégio do Tribunal Superior do Trabalho se posicionou da seguinte forma:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ARBITRAGEM. INAPLICABILIDADE DA LEI 9.307/96 NOS CONFLITOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO. Embora o artigo 31 da Lei nº 9307/96 disponha que "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", entendo-a inaplicável ao contrato individual de trabalho. Com efeito, o instituto da arbitragem, em princípio, não se coaduna com as normas imperativas do Direito Individual do Trabalho, pois parte da premissa, quase nunca identificada nas relações laborais, de que empregado e empregador negociam livremente as cláusulas que regem o contrato individual de trabalho. Nesse sentido, a posição de desigualdade (jurídica e econômica) existente entre empregado e empregador no contrato de trabalho dificulta sobremaneira que o princípio da livre manifestação da vontade das partes se faça

¹⁰³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense. 2015. p.94.

¹⁰⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr. 2016. p. 132.

observado. Como reforço de tese, vale destacar que o artigo 114 da Constituição Federal, em seus parágrafos 1º e 2º, alude à possibilidade da arbitragem na esfera do Direito Coletivo do Trabalho, nada mencionando acerca do Direito Individual do Trabalho. Agravo de instrumento a que se nega provimento.¹⁰⁵ (grifo nosso)

Nesse diapasão, o Tribunal Superior do Trabalho, em recente julgado, manifestou-se, conforme a seguinte ementa:

SENTENÇA ARBITRAL. APLICABILIDADE NO DIREITO DO TRABALHO. 1. A Lei Nº 9.307/96, ao fixar o juízo arbitral como medida extrajudicial de solução de conflitos, restringiu, no artigo 1º, o campo de atuação do instituto apenas aos litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. 2. Por outro lado, quis o legislador constituinte possibilitar a adoção da arbitragem apenas para os conflitos coletivos, consoante se observa do artigo 114, §§ 1º e 2º, da Constituição da República. 3. Com efeito, em razão do princípio protetivo que informa o direito individual do trabalho, bem como da falta de equilíbrio entre as partes, são os direitos trabalhistas indisponíveis e irrenunciáveis. 4. Portanto, a arbitragem não é compatível com o direito individual do trabalho e não há dedução dos valores pagos. Julgados. 5. Recurso de revista de que não se conhece.¹⁰⁶ (grifo nosso)

Muitos autores, como por exemplo Fábio Túlio Barroso, entendem também que a Lei de arbitragem é um instrumento que preza pela disponibilidade de direitos de normas de ordem privada e, em razão disso, não se compatibiliza com a solução de conflitos que são regidos por normas de ordem pública, como é o caso do Direito do Trabalho.¹⁰⁷

¹⁰⁵ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: AIRR - 41540-56.2005.5.02.0039 , Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 17/06/2009, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2009. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2041540-56.2005.5.02.0039&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAArthAAJ&dataPublicacao=26/06/2009&localPublicacao=DEJT&query=arbitragem>. Acesso em: 03.08.2016.

¹⁰⁶ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: ARR - 635-91.2012.5.09.0322 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 01/06/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/06/2016. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ARR%20-%20635-91.2012.5.09.0322&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAP23AAQ&dataPublicacao=10/06/2016&localPublicacao=DEJT&query=arbitragem%20and%20inaplicabilidade%20and%20conflitos%20and%20individuais%20and%20trabalhistas>. Acesso em: 03.08.2016.

¹⁰⁷ BARROSO, Fábio Túlio. **Extrajudicialização dos conflitos de trabalho**. São Paulo: LTr. 2010. p. 80

O mesmo autor assevera ainda que:

A lei de arbitragem foi pensada para os conflitos de Direito Comercial, em que os sujeitos possuem plena disponibilidade de utilização dos seus direitos, diferentemente do Direito do Trabalho, em que a teleologia de uma negociação coletiva está no constante diálogo social, tendo como base o marco regulador, uma legislação do trabalho que determina o mínimo existente de equiparação entre patrões e empregados mediante suas entidades de classe.¹⁰⁸

Nesse sentido, discorrendo sobre a impossibilidade dos conflitos individuais serem solucionados pela arbitragem, Gustavo Filipe Barbosa Garcia esclarece que:

A Lei 9.307/96, em seu art. 1º, restringe a possibilidade de arbitragem “a direitos patrimoniais disponíveis”. O direito do Trabalho tem como um dos seus princípios fundamentais o da irrenunciabilidade, obstando condutas que procurem afastar a aplicação dos direitos trabalhistas, previstos em normas que são, em regra, de ordem pública e dotadas de certo grau de indisponibilidade.¹⁰⁹

Acompanhando o entendimento, Maurício Godinho assevera que:

Ainda que se considere superável tal dificuldade de compatibilização no âmbito do Direito Civil, Direito Comercial/Empresarial, Direito Internacional e outros segmentos jurídicos – onde vigora, como critério geral, o princípio da autonomia da vontade -, ela não parece passível de arrendamento no campo justralhista, em que os princípios nucleares são de natureza e direção sumamente distintas. Registre-se, a propósito, ser comum na cultura jurídica a existência de institutos modelares para certos campos normativos, embora incompatíveis com relação a outros. Nesta medida de incompatibilidade com o Direito Individual do Trabalho encontra-se a arbitragem.¹¹⁰

É importante ainda destacar que a corrente contrária ressalta que a arbitragem encontra óbice em ser implementada no campo do Direito do Trabalho em razão de tal instituto se pautar pelo princípio da autonomia da vontade, em que as partes têm o poder de estipular livremente o procedimento, o direito material e a forma pelo qual o litígio será resolvido.

Assim, a Lei nº 9.307/96 foi criada para solucionar conflitos do ramo do Direito privado, na qual os sujeitos possuem total liberdade para dispor, negociar, transacionar e renunciar seus direitos. Sendo assim, a Lei de arbitragem não se aplica

¹⁰⁸ Id. p. 78

¹⁰⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito processual do trabalho**. 3ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense. 2014. p. 68

¹¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1545

no campo do Direito Individual Trabalhista em razão de suas normas terem natureza imperativa, cogente e de ordem pública, insuscetível, portanto, de renúncia ou transação.

Como bem denota, Maurício Godinho Delgado:

(...) o sucesso da arbitragem no plano de vários segmentos jurídicos caracterizados por forte império do princípio da *autonomia da vontade* apenas corrobora o enfático desajuste do mesmo mecanismo no interior de segmentos jurídicos que notoriamente repelem tal princípio civilista tradicional.¹¹¹

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, tem acompanhado o entendimento da doutrina majoritária, e tem se mostrado refratário à arbitragem em disputas decorrentes de contrato individual de trabalho.

Dessa forma, apesar de existirem alguns poucos precedentes no TST, admitindo a arbitragem após a ruptura do contrato de trabalho, o Egrégio Tribunal consolidou o entendimento da inaplicabilidade do compromisso arbitral após a rescisão contratual para a solução de lides individuais trabalhistas.

Nesse sentido, destaca-se os seguintes precedentes:

RECURSO DE REVISTA. ACORDO HOMOLOGADO PELO JUÍZO ARBITRAL. INCOMPATIBILIDADE COM O DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO. No direito do trabalho não há como se entender compatível a arbitragem, pela inserção no contrato de trabalho da cláusula compromissória, ou pelo compromisso arbitral posterior ao fim da relação contratual, com o fim de solucionar o conflito decorrente da relação de emprego, visto que a essência do instituto é a disponibilidade dos direitos que as partes pretendem submeter, conforme art. 1º da Lei da Arbitragem.¹¹²

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CÂMARA DE ARBITRAGEM. IMPOSIÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. ABSTENÇÃO DA PRÁTICA DE ARBITRAGEM NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO. Seja sob a ótica do artigo 114, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal, seja à luz do artigo 1º da Lei nº

¹¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1514

¹¹² BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: 34800-79.2007.5.02.0082 , Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 10/04/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/04/2013. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2034800-79.2007.5.02.0082&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAKggAAF&dataPublicacao=19/04/2013&localPublicacao=DEJT&query=>. Acesso em: 04.08.2016.

9.307/1996, o instituto da arbitragem não se aplica como forma de solução de conflitos individuais trabalhistas. Mesmo no tocante às prestações decorrentes do contrato de trabalho passíveis de transação ou renúncia, a manifestação de vontade do empregado, individualmente considerado, há que ser apreciada com naturais reservas, e deve necessariamente submeter-se ao crivo da Justiça do Trabalho ou à tutela sindical, mediante a celebração de válida negociação coletiva. (...)4. Em regra, a hipossuficiência econômica ínsita à condição de empregado interfere no livre arbítrio individual. Daí a necessidade de intervenção estatal ou, por expressa autorização constitucional, da entidade de classe representativa da categoria profissional, como meio de evitar o desvirtuamento dos preceitos legais e constitucionais que regem o Direito Individual do Trabalho. Artigo 9º da CLT. 5. O princípio tuitivo do empregado, um dos pilares do Direito do Trabalho, inviabiliza qualquer tentativa de promover-se a arbitragem, nos moldes em que estatuído pela Lei nº 9.307/1996, no âmbito do Direito Individual do Trabalho. Proteção que se estende, inclusive, ao período pós-contratual, abrangidas a homologação da rescisão, a percepção de verbas daí decorrentes e até eventual celebração de acordo com vistas à quitação do extinto contrato de trabalho. A premência da percepção das verbas rescisórias, de natureza alimentar, em momento de particular fragilidade do ex-empregado, frequentemente sujeito à insegurança do desemprego, com maior razão afasta a possibilidade de adoção da via arbitral como meio de solução de conflitos individuais trabalhistas, ante o maior comprometimento da vontade do trabalhador diante de tal panorama.¹¹³ (grifos nossos)

Em recente julgado, a 8ª Turma do TST confirmou o entendimento consolidado do Tribunal acerca da incompatibilidade da arbitragem no âmbito de dissídios individuais. Nesse sentido:

COISA JULGADA - ARBITRAGEM A jurisprudência pacífica deste Tribunal Superior é no sentido de que a utilização de arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas é incompatível com os princípios que regem o Direito do Trabalho.¹¹⁴

¹¹³ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: E-ED-RR - 25900-67.2008.5.03.0075, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 16/04/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 22/05/2015. Disponível em: [http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-ED-RR%20-%2025900-](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-ED-RR%20-%2025900-67.2008.5.03.0075&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAGgTAAD&dataPublicacao=22/05/2015&localPublicacao=DEJT&query=arbitragem%20and%20incompatibilidade)

67.2008.5.03.0075&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAGgTAAD&dataPublicacao=22/05/2015&localPublicacao=DEJT&query=arbitragem%20and%20incompatibilidade. Acesso em: 03.08.2016

¹¹⁴ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: RR 651-79.2013.5.04.0021, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 29/06/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2016 disponível em:

[http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20651-](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20651-79.2013.5.04.0021&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAPJ4AAD&dataPublicacao=01/07/2016&localPublicacao=DEJT&query=arbitragem%20and%20incompatibilidade%20and%20diss%EDdios%20and%20individuais)

79.2013.5.04.0021&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAPJ4AAD&dataPublicacao=01/07/2016&localPublicacao=DEJT&query=arbitragem%20and%20incompatibilidade%20and%20diss%EDdios%20and%20individuais. Acesso em: 02.08.2016

Assim, verifica-se que o TST consolidou o entendimento de que seria inaplicável o instituto arbitral nas lides individuais trabalhistas, ainda que firmada após a rescisão contratual. Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros ao se posicionar contrária ao entendimento da aplicação do juízo arbitral após o fim da relação contratual, argumenta que:

Mesmo após a ruptura do contrato, filiamo-nos aos que sustentam que a renúncia do empregado deve ser vista com desconfiança, pelas seguintes razões: em primeiro lugar, pela condição de desempregado, que necessita de recursos imediatos para continuar se mantendo até que obtenha novo emprego; em segundo lugar, pelo temor de enfrentar a demora de uma decisão judicial, e por fim, dada a necessidade de obtenção da carta de referência do antigo empregador para candidatar-se a um novo emprego.¹¹⁵

Por esses motivos, a autora se mostra refratária à renúncia dos direitos trabalhistas feita pelo empregado e, à eleição da via arbitral, após a rescisão do contrato de trabalho, pois a vulnerabilidade proveniente da hipossuficiência econômica não desaparece por completo, ainda que não mais exista a subordinação oriunda da relação de emprego.

Ademais, percebe-se que a jurisprudência mais recente do TST, ao proferir relevantes decisões acerca da inadmissibilidade da arbitragem às lides individuais, fundamenta suas decisões alegando que o legislador constituinte, ao delimitar o campo de abrangência da arbitragem, previu o instituto apenas para os conflitos coletivos. Além disso, afirma que a razão da arbitragem não se compatibilizar com o direito Individual Trabalhista se dá também em razão da essência do instituto ser pautada pela a disponibilidade de direitos.

Assim, endossando tal entendimento, destaca-se os seguintes precedentes do TST:

RECURSO DE REVISTA. COISA JULGADA. INCOMPATIBILIDADE DO INSTITUTO DA ARBITRAGEM COM O DIREITO DO TRABALHO. INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS E PRINCÍPIO DA HIPOSSUFICIÊNCIA. No direito do trabalho não há como se entender compatível a arbitragem, pela inserção no contrato de trabalho da cláusula compromissória, ou pelo compromisso arbitral posterior ao

¹¹⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr. 2016. p. 135.

fim da relação contratual, com o fim de solucionar o conflito decorrente da relação de emprego, visto que a essência do instituto é a disponibilidade dos direitos que as partes pretendem submeter, conforme art. 1º da Lei da Arbitragem.¹¹⁶ (grifos nossos)

TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. ARBITRAGEM. RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO. REDUÇÃO OU SUPRESSÃO DE DIREITOS DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. IMPOSSIBILIDADE. JORNADA DE SEIS HORAS. DOBRA DE TURNOS. DUPLA PEGADA. EXTRAPOLAÇÃO DA JORNADA. HORAS EXTRAS DEVIDAS. A jurisprudência trabalhista consolidou o entendimento acerca da incompatibilidade da arbitragem no campo do Direito Individual do Trabalho, no qual vigora o princípio da indisponibilidade de direitos, que imanta de invalidade qualquer renúncia ou mesmo transação lesiva operada pelo empregado ao longo do contrato. No campo do Direito Coletivo do Trabalho, por outro lado, a arbitragem é admitida, na medida em que há significativo equilíbrio de poder entre os agentes participantes, envolvendo, ademais, direitos efetivamente disponíveis. A própria Constituição faz expressa referência à arbitragem facultativa como veículo para a resolução de disputas coletivas no mercado de trabalho. De fato, dispõe a Carta Magna que, após frustrada a negociação coletiva, as partes juscoletivas poderão passar ao caminho da arbitragem (art. 114, § 1º).¹¹⁷ (grifos nossos)

No tocante aos aspectos negativos da arbitragem, a doutrina majoritária aponta algumas desvantagens que esse método possui. Sendo assim, o alto custo da arbitragem seria um dos maiores problemas quando se discute a viabilidade do instituto na esfera trabalhista.

¹¹⁶ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: RR - 225300-85.2003.5.05.0009 , Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 13/05/2009, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/05/2009. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20225300-85.2003.5.05.0009&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAqXyAAC&dataPublicacao=15/05/2009&localPublicacao=DEJT&query=incompatibilidade%20and%20do%20and%20instituto%20and%20da%20and%20Direito%20|%20do%20and%20Trabalho>. Acesso em: 11.08.2016.

¹¹⁷ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: RR - 614-45.2012.5.09.0022 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 29/06/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/07/2015. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20614-45.2012.5.09.0022&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAMvrAAT&dataPublicacao=02/07/2015&localPublicacao=DEJT&query=Trabalhador%20and%20portu%E1rio%20and%20indisponibilidade%20and%20absoluta>. Acesso em: 08.08.2016.

Dessa forma, é preferível a escolha da via judicial trabalhista em razão do baixo custo, pois, além do trabalhador ser dispensado do pagamento de custas no ajuizamento da ação trabalhista, as custas do processo judicial são pequenas e pagas pelo vencido ao final da lide.

Nesse sentido, Augusto César Leite de Carvalho esclarece que:

Sobre ser menos custosa a solução arbitral, caberia ponderar que se está tratando do custo operacional, que onera o particular em detrimento do erário. É que, na perspectiva do trabalhador, a solução judicial não lhe acarreta maior despesa: o dispêndio menor de recurso financeiro ocorre nos países em que o interessado pode optar por certa corte jurisdicional desde que pague custas elevadas, a exemplo do que sucede na Inglaterra - no Brasil, as custas judiciais são módicas e não raro o empregado é exonerado da obrigação.¹¹⁸

Nesse mesmo diapasão, Sérgio Pinto Martins, enfatiza que:

Não se pode dizer, porém, que a arbitragem tem um custo acessível a qualquer pessoa. Ao contrário, seu custo é extremamente alto, sendo desaconselhável para solucionar conflitos de valores de pouca monta, como ocorre com a grande maioria dos processos trabalhistas.¹¹⁹ O trabalhador não precisa, porém, pagar custas para ajuizar a ação trabalhista. Elas são pagas apenas pelo vencido e ao final. O empregado pode gozar de isenção das custas.

Percebe-se, portanto, uma das principais desvantagens do instituto arbitral é onerosidade excessiva do processo arbitral. Dessa forma, o alto custo na contratação de árbitros especializados gera um dispêndio alto de gasto pelas partes, motivo pelo qual impede que a via arbitral seja um instituto plenamente acessível a todos.

Ainda com relação às desvantagens que a arbitragem pode proporcionar, Wilson Marcelo Malchow Vedana afirma que o sigilo e o caráter privado do processo arbitral são um ponto negativo, visto que geram às partes uma insegurança em relação à sentença arbitral, pois devido o aceso a precedentes de casos anteriores ser restrito, cria para as partes uma dificuldade em vislumbrar as reais chances de uma decisão favorável.¹²⁰

¹¹⁸ CARVALHO, Augusto César de Leite. Direito fundamental da ação trabalhista. **Revista trabalhista: direito e processo**. Rio de Janeiro, Ano 1, v.10, n.39, p.59, jul./set. 2011.

¹¹⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 71

¹²⁰ VEDANA, Wilson Marcelo Malchow Vedana. Vantagens e desvantagens da arbitragem. **Estudos em arbitragem, mediação e negociação**. Brasília: Brasília Jurúdia, 2002, v.1, p. 163.

O referido autor também chama atenção para a questão da afirmação, pela corrente favorável à arbitragem, de que a celeridade seria um ponto vantajoso na adoção de tal instituto, assim, ao rebater tal argumento afirma que:

Alguns atributos do método arbitral, podem ser ineficientes para a resolução da disputa. Tomando como exemplo a celeridade com que se desenvolve o processo na arbitragem, é razoável argumentar que isto venha afetar a qualidade do julgamento prestado na resolução da disputa, quando, por exemplo, as partes tenham estipulado um prazo final muito curto para o proferimento da sentença arbitral. Isto pode fazer com que a análise das provas pelo árbitro seja feita de forma demasiadamente rápida e superficial.¹²¹

Por fim, cumpre destacar que no Brasil a prática da arbitragem é um instituto pouco difundido e praticado. Nesse sentido, Mauro Schiavi afirma que “ existe no Brasil falta de tradição em solução dos conflitos pela via arbitral, acreditando-se que os árbitros não estão preparados para resolver os litígios com imparcialidade e justiça”.¹²²

Compreende-se, portanto, com base nos argumentos sustentados pela doutrina e jurisprudência contrária que a arbitragem é um método extrajudicial de solução de conflitos que não atende aos princípios e às particularidades das normas do Direito do Trabalho.

Assim, entende-se que permitir aos trabalhadores a disposição indiscriminada de seus direitos não atende aos anseios constitucionais dos direitos sociais trabalhistas e da justiça.

¹²¹ VEDANA, Vilson Marcelo Malchow Vedana. Vantagens e desvantagens da arbitragem. **Estudos em arbitragem, mediação e negociação**. Brasília: Brasília Jurúdia, 2002, v.1, p. 163.

¹²² SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016. p.66

CONCLUSÃO

Por meio deste trabalho, foi possível, demonstrar a impossibilidade de se aplicar o instituto da arbitragem aos conflitos individuais trabalhistas, bem como também foi possível apresentar uma abordagem crítica da divergência doutrinária e jurisprudencial acerca do tema debatido.

No presente trabalho, constatou-se que a arbitragem é um importante e antigo método heterocompositivo de solução de controvérsias utilizado desde a antiguidade. Restou demonstrado também que atualmente o instituto da arbitragem se encontra normatizado pela Lei nº 9.307/96.

Verificou-se, no presente trabalho, que no ordenamento jurídico brasileiro a evolução da utilização da arbitragem se deu de forma gradativa, o qual teve início no período colonial e, ao longo da história, esteve presente nos Códigos e Constituições.

Ademais, foi possível verificar e analisar as diferentes vertentes doutrinárias a respeito da natureza jurídica da arbitragem. Assim, de acordo com a doutrina mais moderna, constatou-se que o instituto possui uma natureza mista, com características relativas a um contrato e também características de um processo jurisdicional.

Pode ser verificado também as diversas formas de resolução dos conflitos no âmbito trabalhista e a diferenciação entre os institutos dos métodos alternativos de resolução de controvérsia. Dessa forma, restou demonstrado que a arbitragem se insere dentro do método heterocompositivo de solução de controvérsia que tem como dirimidor do conflito o árbitro.

Quanto ao tema central, percebeu-se uma divergência quanto a possibilidade de se aplicar o instituto da arbitragem no âmbito dos conflitos trabalhistas, vez que somente aos dissídios coletivos, conforme o art. 114, §§ 1º e 2º da Constituição da República, foi dada a alternativa de se utilizar o instituto quando frustrada as negociações. Todavia, não houve nenhuma previsão legal ou constitucional que admitisse a arbitragem como meio de resolução do conflito no âmbito individual trabalhista.

Assim, no segundo capítulo deste trabalho monográfico, pode ser verificada a posição da corrente favorável à aplicação da arbitragem no âmbito individual trabalhista. Constatou-se, primeiramente que a corrente favorável, ao defender o cabimento do instituto arbitral às relações individuais, alegou que nem todos os direitos trabalhistas seriam indisponíveis, pois haveria direitos que poderiam ser de natureza relativa, ou seja, de ordem patrimonial e, portanto, disponíveis.

Foi também possível verificar que a corrente favorável defendeu o seu posicionamento argumentando que o fato da Justiça do Trabalho realizar diariamente transações de direitos em juízo, por si só, é motivo suficiente para se inferir que tais direitos são disponíveis. Além disso, defenderam ser cabível a arbitragem, após a rescisão contratual, em razão, da ausência da vulnerabilidade do empregado.

Ademais, a doutrina favorável alegou que o fato de não existir previsão legal sobre o tema debatido, não equivaleria a proibição de aplicação do instituto às lides individuais. Por fim, foi possível verificar que a doutrina, na defesa da tese favorável a arbitragem, elencou diversas vantagens do método arbitral.

Por conseguinte, no último capítulo, inferiu-se que a arbitragem é incompatível para a solução de controvérsias individuais trabalhistas. Dessa forma, a jurisprudência e a doutrina majoritária entendem que a indisponibilidade dos créditos trabalhistas, a hipossuficiência e subordinação do trabalhador, que o impede de aderir a uma cláusula compromissória e o histórico do sistema estatal de intervenção e proteção do empregado no ordenamento jurídico são argumentos suficientes que justificam a tese contrária.

Além do mais, pode ser verificado no último capítulo que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho atualmente já possui entendimento consolidado no sentido da inadmissibilidade do instituto arbitral às relações individuais trabalhistas. Por fim, pode ser demonstrado, pela corrente contrária, as desvantagens que o instituto arbitral apresenta.

Assim, o objetivo do trabalho foi alcançado, visto que pode ser feita uma análise da divergência sobre o tema central do trabalho e, assim, com os argumentos contrários da doutrina, foi possível demonstrar as razões para não se aplicar a

arbitragem às relações individuais trabalhistas. Dessa forma, pode ser concluído que apesar de existirem posições antagônicas, o entendimento que atualmente prevalece é o do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, ou seja, a inadmissibilidade do instituto às lides individuais.

REFERÊNCIAS

AHRENS, Maria Cecília Weigert Lomelino de Freitas. **Conflitos coletivos de trabalho: a arbitragem como método alternativo de resolução de lides**. Curitiba: Juruá. 2013.

BACELLAR, Roberto Portugal. **Mediação e arbitragem**. São Paulo: Saraiva. 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr. 2016.

BARROSO, Fábio Túlio. **Extrajudicialização dos conflitos de trabalho**. São Paulo:LTr. 2010.

BRAGA, Rodrigo Bernardes. **Teoria e prática da arbitragem**. Belo Horizonte: Del Rey. 2009.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUÍZO ARBITRAL. COISA JULGADA. LEI Nº 9.307/96. CONSTITUCIONALIDADE. Processo: AIRR 147500-16.2000.5.05.0193. Data de julgamento: 15/10/2008, Relator Ministro: Oedro Paulo Manus, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT: 17/10/2008. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20147500-16.2000.5.05.0193&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAoPpAAP&dataPublicacao=17/10/2008&localPublicacao=DEJT&query=juizo%20and%20arbitral>. Acesso em: 25 jul. 2016.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. DISSÍDIO INDIVIDUAL - SENTENÇA ARBITRAL - VALIDADE - EFEITOS - EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO - ART. 267, VII, DO CPC. Processo: RR-144300-8-.2005.5.02.0040. Data de julgamento: 15/12/2010. Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, 4ª Turma, Data de publicação: DEJT 04/02/2011 Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20144300-80.2005.5.02.0040&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAALsnAAD&dataPublicacao=04/02/2011&localPublicacao=DEJT&query=arbitragem>. Acesso em: 18 jul. 2016.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: 0001066-95.2014.5.05.0022, Origem PJE, Relator Desembargador HUMBERTO JORGE LIMA MACHADO , 3ª. TURMA, DJ 25/02/2016. Disponível em: http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=721834&texto=arbitragem. Acesso em: 19.08.2016.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: 34800-79.2007.5.02.0082 , Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento:

10/04/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/04/2013. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2034800-79.2007.5.02.0082&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAKggAAF&dataPublicacao=19/04/2013&localPublicacao=DEJT&query=>. Acesso em: 04.08.2016.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: AIRR - 41540-56.2005.5.02.0039 , Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 17/06/2009, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2009. Disponível em:

<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ARR%20-%2041540-56.2005.5.02.0039&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAArthAAJ&dataPublicacao=26/06/2009&localPublicacao=DEJT&query=arbitragem>. Acesso em: 03.08.2016.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: ARR - 635-91.2012.5.09.0322 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 01/06/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/06/2016. Disponível em:

<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ARR%20-%20635-91.2012.5.09.0322&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAP23AAQ&dataPublicacao=10/06/2016&localPublicacao=DEJT&query=arbitragem%20and%20inaplicabilidade%20and%20conflitos%20and%20individuais%20and%20trabalhistas>. Acesso em: 03.08.2016.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: E-ED-RR - 25900-67.2008.5.03.0075 , Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 16/04/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 22/05/2015. Disponível em:

<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-ED-RR%20-%2025900-67.2008.5.03.0075&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAGgTAAAD&dataPublicacao=22/05/2015&localPublicacao=DEJT&query=arbitragem%20and%20incompatibilidade>. Acesso em: 03.08.2016

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: Processo nº 0001482-62.2013.5.05.0551, RecOrd, Origem SAMP, ac. nº 206848/2014 Relator Desembargador PAULINO COUTO, 5ª. TURMA, DJ 15/09/2014. Disponível em: http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=617295&texto=arbitragem. Acesso em: 19.08.2016.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: RR - 225300-85.2003.5.05.0009 , Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 13/05/2009, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/05/2009. Disponível em:

<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20225300-85.2003.5.05.0009&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAqXyAAC&dataPublicacao=15/05/2009&localPublicacao=DEJT&query=incompatibilidade%20and%20do%20and%20instituto%20and%20da%20and%20Direito%20|%20do%20and%20Trabalho>. Acesso em: 11.08.2016

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: RR - 51085-09.2005.5.10.0014 , Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 24/03/2010, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/03/2010 . Disponível em:

<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2051085-09.2005.5.10.0014&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAA2buAAB&dataPublicacao=30/03/2010&localPublicacao=DEJT&query=CL%C1USULA%20and%20COMPROMISS%D3RIA>. Acesso em: 19.08.2016

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: RR - 614-45.2012.5.09.0022 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 29/06/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/07/2015. Disponível em:

<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20614-45.2012.5.09.0022&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAMvrAAT&dataPublicacao=02/07/2015&localPublicacao=DEJT&query=Trabalhador%20and%20portu%E1rio%20and%20indisponibilidade%20and%20absoluta>. Acesso em: 08.08.2016.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo: RR 651-79.2013.5.04.0021 , Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 29/06/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2016 disponível em:

<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20651-79.2013.5.04.0021&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAPJ4AAD&dataPublicacao=01/07/2016&localPublicacao=DEJT&query=arbitragem%20and%20incompatibilidade%20and%20diss%EDdios%20and%20individuais>. Acesso em: 02.08.2016

CAHALI, Francisco José. **Curso de arbitragem: resolução CNJ 125/2010: mediação e conciliação**. 2ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 2012.

CARAJELES COV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá. 2010.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei 9.307/96**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009.

CARVALHO, Augusto César de Leite. Direito fundamental da ação trabalhista. **Revista trabalhista: direito e processo**. Rio de Janeiro, Ano 1, v.10, n.39, jul./set. 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, Out./2014.

CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituições de Direito Processual Civil**. 2 ed. São Paulo: Saraiva. 1965. P. 78-79. Apud CARAJELES COV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá. 2010.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 30 ed. rev. E ampl. São Paulo: Malheiros. 2014.

COSTA, Nilton César Antunes da. **Decisões e Sentenças Arbitrais: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Forense. 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **A nova lei de arbitragem e as relações de trabalho**. São Paulo.: LTr. 1997.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense. 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito processual do trabalho**. 3ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense. 2014.

GUERRA, Luciene Cristina de Sene Bargas. A arbitragem nos conflitos individuais do trabalho. **Revista do direito do trabalho**. Ano 38, vol. 147, p. 163, jul/set 2012.

GUILHERME, Luiz Fernando do Vale de Almeida. **Manual de arbitragem**. 3 ed. São Paulo: Saraiva. 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr. 2014.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **Métodos extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas: comissões de conciliação prévia, termos de ajuste de conduta, mediação e arbitragem**. São Paulo: LTr. 2002.

MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. **Arbitragem e convenção arbitral**. Belo Horizonte: Mandamentos. 2006.

MAGALHÃES, Tiago Fantini. A arbitragem nos conflitos individuais do trabalho. **Mecanismos de solução de controvérsias trabalhistas nas dimensões nacional e internacional**. São Paulo: LTr, 2015.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Métodos de solução de conflitos laborais: viabilizar a jurisdição pelo prestígio à negociação coletiva. **Revista LTr : legislação do trabalho**, v. 79, n. 7, jul. 2015,

MARTINS, André Chateaubriand. A arbitragem nas relações de trabalho: proposta de tratamento legislativo. **Arbitragem e mediação: a reforma da legislação brasileira**. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. Cabimento da arbitragem para solucionar conflitos trabalhistas. **Revista do advogado**. São Paulo, ano XXVI, nº 86, jul/2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MORGADO, Isabelle Jacob. **A arbitragem nos conflitos de trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva. 2015.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena *ali*. **Soluções de conflitos trabalhistas**. São Paulo:LTr. 2012.

PISKE, Oriana. Considerações sobre arbitragem no Brasil. **Revista Jurídica Consulex**. Ano XVI, nº 381, , dez. /2012.

RICHA, Morgana de Almeida. Natureza da arbitragem como método alternativo de resolução de disputas e sua aplicabilidade na justiça do trabalho. **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo. Ed. LTr. 2014.

ROMITA, Arion Sayão. Prefácio contido no livro de SOUZA, Zoraide Amaral. **Arbitragem. Conciliação. Mediação nos conflitos trabalhistas**. São Pulo: LTr, 2004.

ROQUE, Andre Vasconcelos. A arbitragem de dissídios individuais no Direito do Trabalho – uma proposta de sistematização. **Revista Fórum Trabalhista**. Belo Horizonte, Ano 1, nº 1, set/out 2012.

SANTOS, Enoque Ribeiro. Aplicabilidade da arbitragem nas lides individuais de trabalho. **Revista LTr**. São Paulo, vol.80, nº 1, jan. 2016.

SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Manual de arbitragem: mediação e conciliação**. 6 ed. rev. e atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense. 2015.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

SINATORA, Sandra. A arbitragem e sua utilização para resolução de conflitos individuais trabalhistas. **Jornal Trabalhista Consulex**, Brasília, Ano XXIX, nº1437, jul. 2012.

SOUZA, Zoraide Amaral de. **Arbitragem: conciliação: mediação nos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr. 2004.

VEDANA, Vilson Marcelo Malchow Vedana. Vantagens e desvantagens da arbitragem. **Estudos em arbitragem, mediação e negociação**. Brasília: Brasília Jurídica, 2002, v.1.

YOSHIDA, Marcio. A arbitragem e o Jurdiciário Trabalhista. **Revista Brasileira de Arbitragem**. Porto Alegre, v.1,n.1, abr/jun 2005

YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista**. São Paulo: LTr, 2006.