

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO

Thamires Arthur Assunção

**A ARBITRAGEM NA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS, COM O
ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA**

Juiz de Fora
2017

Thamires Arthur Assunção

**A ARBITRAGEM NA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS, COM O
ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade Federal de
Juiz de Fora – UFJF, como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em direito.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles

Juiz de Fora
2017

Thamires Arthur Assunção

**A ARBITRAGEM NA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS COM O
ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles – Orientador
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Me. Fernando Guilhon de Castro
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Me. Guilherme Rocha Lourenço
Faculdade Metodista Granbery

PARECER DA BANCA

- APROVADO
 REPROVADO

Juiz de Fora, 23 de novembro de 2017.

RESUMO

O artigo apresenta uma visão crítica acerca do instituto da arbitragem aplicado na esfera trabalhista. O objetivo é analisar se a arbitragem sob os novos moldes da reforma trabalhista é coerente com os entendimentos atuais na doutrina e nos Tribunais e se é capaz de trazer maiores vantagens ou desvantagens ao trabalhador. Antes das indagações propostas, o presente trabalho perpassa pela conceituação e natureza jurídica da arbitragem, o seu modelo nos EUA e o panorama histórico. Ademais, são realizados questionamentos com relação à aplicação indiscriminada do referido procedimento em todos os conflitos trabalhistas e a busca excessiva pela celeridade no Judiciário que não significa necessariamente decisões mais justas.

PALAVRAS-CHAVE: Arbitragem; Outros meios de solução de controvérsias; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The article presents a critical view about the institute of arbitration applied in the labor matters. The goal is to analyze if the arbitration in the new molds of the labor reform is consistent with the actual understandings in the doctrine and in the Courts and to see if it's capable of causing more advantages or disadvantages to the work class. Before the proposed inquiries, the present work goes through the conceptualization and arbitration's legal nature your model in the USA and your historical perspective. Beyond that, questions are raised regarding the indiscriminate application of this procedure in all labor disputes and the search for speed in the Judiciary, which does not necessarily mean fairer decisions.

KEY WORDS: Arbitration; Alternative mean of conflict solution; Social peace promotion.

SUMÁRIO

1 Introdução	5
2 Panorama histórico da arbitragem	7
3 Arbitragem no modelo norte-americano	8
4 Natureza jurídica da arbitragem	9
5 Aspectos positivos e negativos da arbitragem	10
6 Arbitragem antes da reforma trabalhista	12
7 Arbitragem com o advento da Reforma trabalhista	17
8 Inafastabilidade do Judiciário nos direitos trabalhistas	18
9 Considerações finais	21
10 Referências bibliográficas	22

1 Introdução

Desde os primórdios, a sociedade é marcada por situações de conflitos, crises sociais e econômicas. A Revolução Industrial foi responsável por acentuar ainda mais as desavenças entre trabalhador e empregador, o que provocou a necessidade de um aparato judicial para a resolução de litígios e para proteção do empregado.

No entanto, ao longo do tempo, o Judiciário mostrou-se insuficiente na resolução de todas as demandas judiciais. Diante de um contexto de morosidade e ineficiência judicial, surge a necessidade de buscar a solução de conflitos na esfera extrajudicial, através da arbitragem.

O presente trabalho é pautado no método dedutivo-descritivo, ou seja, através da descrição das características que envolvem as relações de trabalho se chega a determinadas conclusões. O marco teórico baseia-se na definição de arbitragem de José Cretella Júnior (1998):

[...] como o sistema especial de julgamento, com procedimento, técnica e princípios informativos especiais e com força executória reconhecida pelo direito comum, mas a este subtraído, mediante o qual duas ou mais pessoas físicas, ou jurídicas, de direito privado ou de direito público, em conflito de interesses, escolhem de comum acordo, contratualmente, uma terceira pessoa, o árbitro, a quem confiam o papel de resolver-lhes as pendências, anuindo os litigantes em aceitar a decisão proferida. (CRETELLA JR., 1998, p. 28).

Segundo o entendimento de Walter Mujalli (1997) arbitragem:

[...] é uma convenção privada, celebrada entre duas ou mais pessoas, para solução de suas controvérsias, através da intervenção de uma ou mais pessoas, que recebem os seus poderes dos seus convenentes, para com base nesta convenção, decidirem seus conflitos, sem a intervenção do estado, sendo que a decisão destinada às partes tem a eficácia da sentença judicial. (MUJALLI, 1997, p. 52).

Magano, por sua vez, vê a arbitragem:

[...] arbitragem como decisão de um conflito levada a efeito por pessoas ou pessoas escolhidas pelas partes nele envolvidas. Dois são os elementos nucleares dessa definição: o caráter privado do juízo arbitral e a natureza voluntária do instituto. Dando-se prevalência ao primeiro elemento, pode-se caracterizar a arbitragem como justiça privada em contraposição à justiça pública. Dando-se preeminência ao segundo, há de ser o procedimento de autodefesa e de tutela. (MANGANO, p. 1165)

O artigo 21, § 2º, da Lei de Arbitragem (BRASIL, 1996) determina que os

princípios do contraditório, igualdade das partes, imparcialidade do árbitro e de seu livre convencimento deverão sempre ser respeitados. O contraditório possibilita que os litigantes possam influenciar nas decisões a serem tomadas pelos árbitros. De acordo com esse princípio, as partes devem ter ciência de todos atos e, por conseguinte, o direito de contrapor-se a eles, além de serem oferecidas as mesmas oportunidades e garantias de manifestação.

A igualdade das partes pressupõe uma relação harmônica, visto que o procedimento é realizado a partir da voluntariedade dos indivíduos. Esse princípio é consagrado no artigo 5º, caput, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), não permitindo tratamento discriminatório com nenhum dos litigantes, sendo dadas a eles as mesmas oportunidades de participação.

A exigência de imparcialidade dos árbitros é de extrema importância para a validade das decisões, sendo indispensável um árbitro distante das partes e que não tenha interesse no litígio. O árbitro possui liberdade para apreciação das provas, a fim de formar seu livre convencimento e realizar o julgamento. Ademais, ele pode determinar a produção de determinadas provas que entender necessárias para sua convicção.

No ordenamento jurídico, existem duas espécies de arbitragem: o compromisso arbitral e a cláusula compromissória. A distinção entre elas consiste no fato de a cláusula compromissória ser acordada pelas partes previamente à existência de desavenças. Por outro lado, o compromisso arbitral é utilizado na solução de conflitos já instaurados e só é formalizado após o ajuizamento da demanda.

O compromisso arbitral está previsto no artigo 3º da Lei de Arbitragem (BRASIL, 1996) e no artigo 811 do Código Civil (BRASIL, 2002). Ele pode ser judicial – realizado perante o juízo ou tribunal – ou extrajudicial – celebrado por instrumento público ou por escrito particular com a assinatura de duas testemunhas. Ambos os casos estão associados a uma controvérsia específica e atual.

A cláusula compromissória é uma medida preventiva prevista no artigo 4º da Lei 9.307/1996: “A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter a arbitragem os litígios que possam a vir a surgir, relativamente a tal contrato” (BRASIL, 1996). Ela pode ser cheia – quando possui todos os pontos essenciais para a instauração do processo arbitral – ou vazia – quando não apresenta os elementos mínimos para instituir a arbitragem, somente retira o Poder Judiciário da solução dos conflitos.

A sentença arbitral possui os mesmos efeitos de uma decisão judicial, sendo irrecurável e não havendo a necessidade de homologação pelo Judiciário.

A aplicação ou não da arbitragem nos dissídios coletivos e individuais trabalhistas

foi, durante muito tempo, objeto de amplo debate, não sendo tema pacífico na doutrina. Nessa toada, o objeto deste estudo visa esclarecer como é a aplicação da arbitragem na solução dos dissídios trabalhistas, sobretudo com as mudanças trazidas pelo advento da Reforma Trabalhista.

2 Panorama histórico da arbitragem

A arbitragem é um dos institutos utilizados para resolver conflitos mais antigos. A humanidade já procurava trajetos menos rebuscados e morosos para solucionar litígios. Não bastavam leis justas, era necessária uma Justiça célere e sem formalismos exacerbados. Os babilônicos e os hebreus já usavam para dirimir certos litígios privados.

Na Antiguidade e na Idade Média, esse mecanismo tinha grande respaldo, pois era uma maneira de se evitar uma confrontação direta, sobretudo bélica. No período feudal, a Igreja Católica teve relevante função na pacificação dos conflitos nas fronteiras e também nas situações privadas. O instituto da arbitragem também era utilizado para sanar divergências entre comerciantes, nobres e proprietários feudais.

Na Grécia, a relação entre os gregos e os estrangeiros implicou na criação de um Direito Internacional Privado, sendo que a arbitragem foi utilizada para solucionar conflitos também nas questões públicas, não somente nas privadas.

Em Roma, o referido procedimento era a principal forma de resolução de litígios, pois os indivíduos apenas valiam-se da Justiça togada quando as partes tinham convencimento do êxito na demanda. O Código Canônico, promulgado em Roma, em 1917, estabelecia o compromisso arbitral a fim de que se escapasse da jurisdição contenciosa.

No Direito Muçulmano, mais precisamente no Alcorão, existem traços que evidenciam a arbitragem, como nos casos de conflitos entre marido e mulher, relativamente aos quais o casal pode utilizar um árbitro da família de um deles para colocar fim às discussões.

A partir de 1850, o instituto passou a ser legislado no Brasil através da Lei nº 556. O Código Comercial Brasileiro (BRASIL, 1850) tornava obrigatória a aplicação da justiça arbitral nos contratos de locação mercantil. A Lei nº 1350 de 1866 (BRASIL, 1866) foi responsável por revogar o juízo arbitral e, somente em 1867, retornou-se à justiça arbitral (BRASIL, 1867), com a influência das relações marítimas.

Com o advento da globalização, responsável por modificações socioeconômicas no mundo, assim como crises financeiras e sociais, acentuaram-se os desentendimentos entre empregado e empregador, com o que a demanda por decisões judiciais sobrecarregou o Judiciário. Nesse contexto de dificuldade de acesso à Justiça e no esforço de equilibrar a relação

entre trabalho e capital, a aplicação da arbitragem nos dissídios trabalhistas surgiu para minimizar a ineficiência do Judiciário.

O Código Civil de 1916 (BRASIL, 1916) permitia a arbitragem, todavia era fundamental a homologação do Poder Judiciário para conceder à sentença arbitral poder imperativo. Portanto, não retirava completamente a jurisdição estatal.

Com a Lei de Arbitragem nº 9307/96 (BRASIL, 1996), esse instituto ganhou um novo cenário: uma vez fixado o compromisso arbitral, a sentença possui força de título executivo e realiza coisa julgada. A força cogente da convenção arbitral foi uma das importantes novidades da Lei de Arbitragem.

3 Arbitragem no modelo norte-americano

O instituto da arbitragem nos Estados Unidos da América é regulado pelo Ato Uniforme de Arbitragem, promulgado em 1925. Em 1970, no texto da citada legislação federal foi inserido as disposições da Convenção de Nova York, promulgada em 1958 pela ONU, no que se refere a aplicação e execução de sentença arbitral estrangeira.

Nos EUA, assim como no Brasil, o aumento do número de processos e complexidade dos casos gerou o problema da morosidade na solução dos conflitos no Judiciário, impulsionando as formas alternativas de solução dos litígios, dentre elas, a arbitragem. Destaca-se que o instituto da arbitragem tem força vinculante, diferente das outras formas de solução alternativa de conflitos, como a mediação, conciliação e negociação.

É relevante ressaltar determinadas modalidades de arbitragem existentes no modelo norte-americano. Na arbitragem voluntária, quem define o árbitro para solucionar a controvérsia são as próprias partes. Já na arbitragem de oferta final, cada litigante fornece uma proposta ao árbitro e este deve escolher uma delas. Existe outro tipo de arbitragem em que cada parte apresenta sua proposta ao árbitro, das quais este não toma conhecimento num primeiro momento, oferecendo também uma proposta, sendo que a proposta que for mais parecida com esta última obriga as partes.

No Direito norte-americano, os conflitos solucionados pela arbitragem denotam menor tempo do que os processos judiciais, além do menor custo, haja vista que há uma economia com custas processuais, honorários judiciais, perícias.

Outros benefícios da arbitragem nos EUA são o sigilo dos conflitos, a durabilidade dos acordos celebrados, o menor rigor formal e a agilidade em adaptar a arbitragem nos casos com

grande demanda. A arbitragem é responsável também por permitir a resolução dos litígios das classes menos favorecidas economicamente, as quais não conseguem arcar com as custas dos processos judiciais.

Esse instrumento é muito utilizado nos EUA, principalmente no direito de família- exceto nas causas que incluam filhos menores-, nas relações de consumo, nas desavenças entre empregado e empregador.

4 Natureza jurídica da arbitragem

Existe grande debate acerca da natureza jurídica da arbitragem, sendo importante destacar três posições doutrinárias: a privatista ou contratual, a publicista ou jurisdicional e a mista. De acordo com a primeira teoria, a arbitragem é um negócio jurídico, pois a decisão do árbitro é um prolongamento do acordo realizado pelos litigantes. Assim, o árbitro tem o escopo de dirimir o conflito, todavia não possui o poder de imposição da sentença às partes, já que é característica exclusiva do Estado. A natureza privatista do instituto da arbitragem advém do acordo celebrado pelos litigantes.

Já a teoria publicista ou jurisdicional afirma que a arbitragem é atividade jurisdicional, pois a lei conferiu poderes ao árbitro para solucionar os conflitos das partes. Os árbitros são como juízes e, portanto, a arbitragem é uma jurisdição, porém de caráter privado. Desse modo, a sentença arbitral tem força de título executivo judicial. Segue a decisão judicial que reconhece a natureza jurisdicional da arbitragem:

DIREITO CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. ARBITRAGEM. ACORDO OPTANDO PELA ARBITRAGEM HOMOLOGADO EM JUÍZO. PRETENSÃO ANULATÓRIA. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ARBITRAL. INADMISSIBILIDADE DA JUDICIALIZAÇÃO PREMATURA.

1.- Nos termos do artigo 8º, parágrafo único, da Lei de Arbitragem a alegação de nulidade da cláusula arbitral instituída em Acordo Judicial homologado e, bem assim, do contrato que a contém, deve ser submetida, em primeiro lugar, à decisão do próprio árbitro, inadmissível a judicialização prematura pela via oblíqua do retorno ao Juízo.

2.- Mesmo no caso de o acordo de vontades no qual estabelecida a cláusula arbitral no caso de haver sido homologado judicialmente, não se admite prematura ação anulatória diretamente perante o Poder Judiciário, devendo ser preservada a solução arbitral, sob pena de se abrir caminho para a frustração do instrumento alternativo de solução da controvérsia.

3.- Extingue-se, sem julgamento do mérito (CPC, art. 267, VII), ação que visa anular acordo de solução de controvérsias via arbitragem, preservando-se a jurisdição arbitral consensual para o julgamento das controvérsias entre as

partes, ante a opção das partes pela forma alternativa de jurisdição. 4.- Recurso Especial a que se nega provimento.¹ (STJ-MG, 2011).

Por fim, a corrente mista sustenta que, inicialmente, a arbitragem apresenta natureza contratual, pois é fruto da autonomia da vontade privada das partes. Entretanto, posteriormente, possui essência jurisdicional e pública, visto que existe uma sentença arbitral. José Cretella Neto defende a teoria mista de arbitragem: “a arbitragem tem natureza jurídica mista, *sui generis*, contratual em seu fundamento, e jurisdicional na forma da solução de litígios e nas consequências que provoca no mundo de Direito” (NETO, 2004, p. 15).

No mesmo sentido, José Carlos de Magalhães entende que “se a arbitragem é contratual em seu fundamento [o compromisso] é, também jurisdicional, ante a natureza pública do laudo arbitral, como forma privada de solução de litígios” (MAGALHÃES, 1988, p. 99).

Com posicionamento diverso, Francisco José Cahali sustenta que “a arbitragem é como um sistema de solução de conflitos totalmente desvinculado de qualquer sistema jurídico existente” (CAHALI, 2012, p. 88).

A natureza híbrida da arbitragem parece ser a mais apropriada. Essa classificação é adotada de modo mais amplo pelos tribunais brasileiros na atualidade.

5 Aspectos positivos e negativos da arbitragem

Diante do descrédito da efetividade do judiciário, a arbitragem é uma modalidade alternativa de solução de conflitos que ganha destaque. Entre os benefícios desse instituto, sobressai a celeridade, pois as partes possuem o prazo máximo de seis meses para encerrar o litígio, salvo se dispuserem de maneira contrária, conforme o artigo 23 da Lei 9307/1996. Assim, as desavenças são resolvidas em menor tempo na arbitragem do que nos processos judiciais.

Ao contrário do processo judicial que é, em regra, público, a arbitragem é um procedimento sigiloso. Não há disposição na Lei de Arbitragem determinando que o processo seja confidencial, porém, na maioria dos casos, as partes e seus dados ficam protegidos. Com isso, há maior preservação das relações pessoais. Mesmo que não sejam divulgados os nomes na Justiça do Trabalho, eles são de fácil acesso, publicizando, assim, os dados do processo. Já na arbitragem, as partes podem pactuar entre elas que terceiros não terão acesso a informações do litígio, dessa forma, preserva os nomes dos litigantes.

¹ STJ - RECURSO ESPECIAL: REsp 1288251 MG 2011/0250287-8

Outra vantagem é a liberdade das partes na escolha do responsável pelo julgamento do conflito, prevalecendo a autonomia da vontade. Essa possibilidade de as partes escolherem o árbitro é de notória importância, permitindo a designação de um especialista na área em litígio.

Nesse sentido, sendo cada árbitro especializado em determinado tema, as decisões acabam por ser mais eficazes. Diferentemente, portanto, do que se passa no Poder Judiciário, em que, na maioria das vezes, o mesmo juiz julga casos relativos a assuntos distintos, o que prejudica decisões mais eficientes, ressalvadas as Varas Especializadas.

Manuel Pereira Barrocas sustenta que:

O quadro mental do juiz não é igual ao do árbitro no arquétipo ideal. O juiz tem um dever legal, não um encargo assumido com as partes, de procurar fatos para aplicar a lei. Essa é sua tarefa inalienável e pela qual é avaliado e é responsável. É dentro desse quarto que julga a causa. O árbitro não está, obviamente dispensado de aplicar a lei, mas a sua motivação principal e o seu encargo é resolver o litígio e resolvê-lo bem. (BARROCAS, 2007, p. 10).

Essa forma alternativa de solução de conflitos gera maior envolvimento das partes, que podem expressar suas opiniões com mais naturalidade e clareza do que os procedimentos judiciais. Desse modo, gera uma melhor satisfação dos litigantes, pois as discussões se dão de maneira mais consensual, menos hostil e com maior entrosamento das partes.

Os custos no instituto arbitral também são bem reduzidos se comparados aos processos judiciais, visto que há uma economia com pagamento de perícias, honorários advocatícios, custas processuais.

Além disso, a arbitragem é marcada pela informalidade, não necessitando de formas solenes; com isso, o processo torna-se mais dinâmico e as partes possuem uma participação mais direta na solução do litígio. Dessa forma, é um procedimento menos complexo e mais flexível, reduzindo a conflituosidade entre as partes.

A própria relação entre advogado e cliente é favorecida, já que os conflitos são resolvidos mais rapidamente e com a atuação decisiva dos advogados.

Outra vantagem da arbitragem é a irrecorribilidade das decisões, portanto, não é cabível recurso, favorecendo também a celeridade do procedimento.

Em contraposição, o Judiciário é marcado por formalidades, publicidade e recorribilidade das decisões. O juiz tem foro, analisa qualquer matéria e as partes não o escolhem.

Por outro lado, há também que demonstrar as desvantagens do sistema arbitral. A própria celeridade trazida pelo instituto – que é vista de maneira positiva – traz problemas na

fase probatória, tornando insuficiente a preparação e a produção de provas, o que limita os documentos a serem apresentados e pode prejudicar o contraditório e a ampla defesa. Diante da dificuldade de organização probatória, a arbitragem pode dar margem ao proferimento de decisões injustas.

Outro aspecto negativo é a ausência de procedimentos rígidos, o que pode gerar atos imorais e aumentar as desavenças entre as partes. Isso também é capaz de afetar a neutralidade do árbitro, pois ele pode possuir relação com um dos litigantes e causar receio entre as partes. Logo, a flexibilidade e informalidade da arbitragem é apta a criar inseguranças.

O laudo arbitral pode apresentar vícios e aquele que se sentir prejudicado tem o direito de requerer a sua nulidade perante o Judiciário o que poderá resultar em perda de dinheiro e de tempo com o instituto arbitral.

Além disso, o árbitro não tem poder de *imperium*, ou seja, não apresenta poder de coerção, motivo pelo qual a parte terá que ingressar no Judiciário para executar o título executivo. Apesar de, em regra, os custos da arbitragem serem menos dispendiosos, há casos em que os custos ficam mais elevados do que o processo judicial.

Por fim, ainda que os litigantes possam escolher árbitros especializados no tema para resolver o impasse, nem sempre fazem essa escolha. Muitas vezes, optam por árbitros desqualificados, que não compreendem as leis, não têm experiência e conhecimento sobre o assunto discutido.

6 Arbitragem antes da reforma trabalhista

O Judiciário trabalhista é norteado pelo princípio da celeridade e, nesse contexto, a busca por soluções fora da justiça do trabalho surge como uma maneira de tornar mais ágil o atendimento aos anseios das partes nos litígios trabalhistas. A doutrina e a jurisprudência são pacíficas com relação à aplicação da arbitragem no tocante aos litígios coletivos. Maurício Godinho Delgado (2006) define dissídios coletivos do seguinte modo:

São conflitos coletivos trabalhistas aqueles que atingem comunidades específicas de trabalhadores e empregadores ou tomadores de serviços, quer no âmbito restrito do estabelecimento ou empresa, quer em âmbito mais largo, envolvendo categoria ou, até mesmo, comunidade obreira mais ampla.

(DELGADO, 2006, p. 1291).

Dessa forma, os dissídios coletivos são demandas ajuizadas por uma coletividade, normalmente pessoas jurídicas, como Sindicatos, Federações de trabalhadores, que têm por escopo solucionar assuntos que não puderam ser resolvidos por negociação direta entre empregados e empregadores.

Conforme, denota o entendimento jurisprudencial é perfeitamente admissível o instituto da arbitragem nos conflitos trabalhistas coletivos:

DISSÍDIO COLETIVO - PREVALÊNCIA DOS ACORDOS COLETIVOS CELEBRADOS COM PARTE DA CATEGORIA PROFISSIONAL SOBRE A SENTENÇA NORMATIVA. Dispõe o artigo 114 da Constituição Federal, em seu § 2º, que, “recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho”. À luz da norma constitucional em exame, o ajuizamento de dissídio coletivo tem por pressuposto o exaurimento das tentativas de negociação entre as partes. Nesse contexto, constata-se que o legislador constituinte de 1988 sinalizou no sentido de prestigiar a autocomposição dos conflitos trabalhistas, estimulando, sempre que possível, a sua solução pela via negocial. Por essa razão, aliás, a Constituição Federal é expressa ao dispor, em seu artigo 8º, III e VI, que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, sendo obrigatória a sua participação nas negociações coletivas de trabalho. Fixadas essas premissas, não há como se atribuir à sentença normativa prevalência sobre acordos coletivos, extrajudicialmente celebrados com entidades sindicais representativas de parte da categoria profissional, sob pena de se estar decidindo na contramão dos princípios agasalhados pelo ordenamento constitucional em vigor. Recurso ordinário do sindicato parcialmente provido.²

No mesmo sentido:

Ementa: ARBITRAGEM. CONFLITOS TRABALHISTAS – É inadmissível a instauração da **arbitragem** para dirimir questões **trabalhistas**, salvo aquelas gizadas em **conflitos** coletivos.³

Ementa: ARBITRAGEM. LEI Nº 9.307/96. INAPLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO - O instituto da **arbitragem**, regido pela Lei 9.307/96, não se aplica aos direitos individuais **trabalhistas**, pois indisponíveis, mas apenas aos **conflitos** coletivos, nos termos dos §§ 1º e 2º, do art.114, da Constituição Federal.⁴

² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processual Trabalhista. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. RODC – 709468. Órgão Julgador - Seção Especializada Em Dissídios Coletivos Data de Julgamento: 11/10/2001.

³ Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. RECORD 38002020085050025. Data de publicação: 23/09/2009

⁴ Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Recurso Ordinário em dissídio coletivo. RECORD 00011001720125050612. Data de publicação: 29/01/2014

O emprego da arbitragem nos dissídios coletivos também possui previsão no texto da Constituição Federal (1988), mais precisamente no artigo 114, §§ 1º e 2º:

§ 1º “Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”;
§ 2º “recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”. (BRASIL, 1988).

Nos dissídios coletivos, a admissão da arbitragem se justifica pelo fato de não existir parte hipossuficiente compondo o litígio. De um lado está a entidade patronal e, do outro, o sindicato da categoria econômica, havendo, assim, um equilíbrio na relação processual. Além disso, o prejuízo causado pela morosidade do Judiciário não atinge apenas uma pessoa: pelo contrário, incide sobre uma massa de trabalhadores, integrantes da entidade sindical envolvida no dissídio.

Já com relação aos dissídios individuais, a doutrina e a jurisprudência são controvertidas sobre a possibilidade ou não da utilização da arbitragem. Parte da doutrina sustentava ser viável o instituto nos dissídios individuais, como o entendimento de Georgenor de Souza Franco Filho, todavia prevalecia a tese dominante pela impossibilidade de sua aplicação nos conflitos individuais trabalhistas. Amauri Mascaro Nascimento (2006) conceitua dissídio individual nos seguintes termos:

Dissídio individual é o processo judicial por meio do qual o Estado concilia ou decide os litígios entre empregados e empregadores, singularmente considerados, decorrente da relação de emprego e, mediante lei, outras controvérsias decorrentes de relação de trabalho. (NASCIMENTO, 2006, p. 357).

Logo, os dissídios individuais, em síntese, são conflitos existentes entre trabalhador e empregador, em que prevalecem interesses pessoais.

Doutrinadores contrários ao emprego da arbitragem nos dissídios individuais, como por exemplo, Maurício Godinho Delgado e Jorge Luiz Souto Maior, sustentavam que a Constituição Brasileira de 1988, em seu artigo 114, §§ 1º e 2º, somente previa a aplicação desse instituto aos conflitos coletivos, não abarcando os conflitos individuais. Além disso, a

arbitragem nem poderia ser aplicada, pois os direitos trabalhistas tratados nos dissídios individuais são indisponíveis. Afirmava-se, ainda, que o procedimento arbitral impedia o direito de acesso à Justiça.

Decisões reiteradas denotam o entendimento majoritário pela não admissão do instituto da arbitragem nos dissídios individuais:

Ementa: TRT-PR-07-11-2008 **ARBITRAGEM. DISSÍDIO INDIVIDUAL TRABALHISTA. INAPLICABILIDADE.** De acordo com o art. 1º da Lei n.º 9.307 /96, as pessoas capazes de contratar podem se valer da **arbitragem** apenas para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, o que afasta a sua incidência na seara juslaboral para a solução de lides **individuais**, diante do princípio da indisponibilidade dos direitos **trabalhistas**. São inaplicáveis os preceitos da Lei n.º 9.307 /96 para a solução de conflitos **individuais trabalhistas**, pois o ramo juslaboral não comporta a faculdade da disponibilidade de direitos por ato voluntário e isolado do empregado.⁵

Ementa: **ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS.** A doutrina e a jurisprudência predominantes não a admitem com apoio no teor do artigo 1º da lei n.º 9.307 /96, que limita o seu cabimento aos litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Os direitos **trabalhistas**, ante a sua natureza alimentar, não podem ser livremente transacionados conforme preconiza o art. 449 , § 1º , da CLT.⁶

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. **ARBITRAGEM. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA. DISSÍDIO INDIVIDUAL TRABALHISTA. RESTRIÇÃO DURANTE A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA ARBITRAL. INAPLICABILIDADE AOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS.** Diante da violação do art. 1.º da Lei n.º 9.307 /96, determina-se o processamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. **ARBITRAGEM. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA. DISSÍDIO INDIVIDUAL TRABALHISTA. RESTRIÇÃO DURANTE A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA ARBITRAL. INAPLICABILIDADE AOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS.** O artigo 1.º da Lei n.º 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. A cláusula compromissória (artigo 4.º Lei n.º 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. Não produz efeitos a cláusula compromissória arbitral inserida no contrato de trabalho do Reclamante. Recurso de Revista conhecido e provido ⁷

Ementa: **ARBITRAGEM. INAPLICABILIDADE NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS.** Não é aplicável aos **dissídios individuais**

⁵ Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região. Processo nº 99682007513904. Data de publicação 07/11/2008

⁶ Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Recurso Ordinário 1978004720045050611. Data de publicação 19/12/2006

⁷ Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 1704000620085150008. Data de publicação 19/12/2011.

trabalhistas o instituto da **arbitragem**, em vista da desigualdade entre as partes, da irrenunciabilidade dos direitos **trabalhistas**, bem como em face da inafastabilidade do acesso ao Judiciário.⁸

Ementa: ARBITRAGEM E O DISSÍDIO INDIVIDUAL TRABALHISTA.

A **arbitragem** é uma decisão proferida por um terceiro que é aceito pelas partes como árbitro e que tem como escopo a composição de uma controvérsia. A **arbitragem** poderá ser de direito ou de equidade, a critério das partes (art. 2º, Lei n. 9.307 /96). No direito brasileiro, a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito (art. 5º, XXXV, CF). No direito civil, a **arbitragem** é admitida para solução de litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis (art. 1º, Lei n. 9.307 /96). É bem verdade que se costuma fazer algumas distinções, na doutrina **trabalhista**, acerca do assunto. Em primeiro lugar, quanto à fonte do direito pronunciado. Tratando-se de norma legal, entende-se a irrenunciável (ex. aviso prévio), exceto por autorização expressa de lei. Tratando-se de norma oriunda de trato consensual pode haver a renúncia, desde que não haja proibição legal para tal, vício de consentimento, ou prejuízo para o empregado (art. 468, CLT). Em segundo plano, costuma diferenciar-se a renúncia pelo momento de sua realização: antes da formalização do contrato de trabalho; durante o transcurso desse contrato e após a sua cessação. Não se admite a renúncia prévia; admite-se a, como exceção -para as regras contratuais e legais, quando expressamente autorizadas -, durante a relação; e admite-se, com bem menos restrições, após a cessação do vínculo. De qualquer modo, parece não restar dúvidas de que se está - quando se analisa o direito do trabalho - diante de um direito que não comporta, em princípio, a faculdade da disponibilidade de direitos por ato voluntário e isolado do empregado. Assim, o direito do trabalho não se coaduna com a Lei n. 9.307 /96, não se admitindo a **arbitragem** como mecanismo de solução dos conflitos **individuais** do trabalho.⁹

Todavia, a corrente doutrinária que acompanha a linha de pensamento de Georgenor de Souza Franco Filho defende o uso da arbitragem nos dissídios individuais, afirmando que existem direitos disponíveis na esfera trabalhista, sendo, portanto, perfeitamente possível a aplicação do instituto. Ademais, os próprios direitos indisponíveis na esfera trabalhista já foram relativizados inúmeras vezes, até mesmo pela Constituição Federal, podendo-se citar, a título de exemplo, o artigo 7º, inciso, VI: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo” (BRASIL, 1988). Por fim, o acesso à Justiça não é infringido, visto que a Constituição Federal não impõe que todo litígio deve ser resolvido por meio do Judiciário.

Segue abaixo um dos julgados que admitem o instituto da arbitragem nos conflitos individuais trabalhistas:

⁸ Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Recurso Ordinário 1203003620075050016. Data de publicação 05/11/2008.

⁹ Tribunal Regional da 2ª Região. Recurso Ordinário 1126200237202009.

RECURSO DE REVISTA - **DISSÍDIO INDIVIDUAL - SENTENÇA ARBITRAL** - EFEITOS - EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO - ART. 267, VII, DO CPC. I - É certo que o art. 1º da Lei nº 9.307/96 estabelece ser a arbitragem meio adequado para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Sucede que a **irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas não é absoluta**. Possui relevo no ato da contratação do trabalhador e durante vigência do pacto laboral, momentos em que o empregado ostenta nítida posição de desvantagem, valendo salientar que o são normalmente os direitos relacionados à higiene, segurança e medicina do trabalho, não o sendo, em regra, os demais, por conta da sua expressão meramente patrimonial. Após a extinção do contrato de trabalho, a vulnerabilidade e hipossuficiência justificadora da proteção que a lei em princípio outorga ao trabalhador na vigência do contrato, implica, doravante, a sua disponibilidade, na medida em que a dependência e subordinação que singularizam a relação empregatícia deixam de existir. II - **O artigo 114, §1º, da Constituição não proíbe o Juízo de arbitragem fora do âmbito dos dissídios coletivos. Apenas incentiva a aplicação do instituto nesta modalidade de litígio, o que não significa que sua utilização seja infensa à composição das contendas individuais.** III - Para que seja consentida no âmbito das relações trabalhistas, a opção pela via arbitral deve ocorrer em clima de absoluta e ampla liberdade, ou seja, após a extinção do contrato de trabalho e à míngua de vício de consentimento. IV - Caso em que a opção pelo Juízo arbitral ocorreu de forma espontânea e após a dissolução do vínculo, à míngua de vício de consentimento ou irregularidade quanto à observância do rito da Lei nº 9.307/96. Irradiação dos efeitos da sentença arbitral. Extinção do processo sem resolução do mérito (artigo 267, VII, do CPC), em relação aos pleitos contemplados na sentença arbitral. [...]. II - Recurso conhecido e provido. ¹⁰

7 Arbitragem com o advento da Reforma trabalhista

Com o art. 507-A, introduzido na CLT com a Reforma Trabalhista, tornou-se possível a aplicação da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, permitindo às partes pactuarem cláusula compromissória de arbitragem em se tratando de remunerações superiores a duas vezes o limite máximo estabelecido para os Regimes Geral de Previdência Social, mediante iniciativa do empregado ou sua concordância expressa.

A jurisprudência e a doutrina pátrias, de forma amplamente majoritária, não reconhecem a convenção de arbitragem nos dissídios individuais de trabalho. Não restam dúvidas, portanto, de que a modificação proposta é polêmica.

A intenção do legislador, ao fixar o patamar de remuneração acima a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime de Previdência Social, foi de

¹⁰ Processo: RR - 1799/2004-024-05-00.6 Data de Julgamento: 03/06/2009, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, 4ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 19/06/2009.19

considerar esse trabalhador em posição de menor vulnerabilidade, visto que recebe uma maior remuneração e, conseqüentemente, possui um maior nível de escolaridade.

Realmente ele se encontra menos fragilizado, se comparado àqueles com remuneração inferior, mas subsiste a sua situação de desvantagem em relação ao empregador. Portanto, não é adequado demarcar a admissibilidade da arbitragem nos dissídios individuais pelo salário do empregado, pois isso não impreterivelmente condiz com o seu poder de negociação.

A melhor remuneração do trabalhador não afasta a sua hipossuficiência e a sua posição de desvantagem em relação ao patrão. O trabalhador continua necessitando da proteção do Estado, pois ele se mantém subordinado às vontades do empregador e depende financeiramente de seu emprego.

Além disso, o referido artigo utiliza a palavra “remuneração” e não “salário”, o que sujeita um número elevado de trabalhadores à arbitragem, acentuando ainda mais a fragilidade do empregado frente ao patrão.

O empregado continua sendo a posição mais fraca na relação de trabalho e a confiança no instituto da arbitragem por ser mais célere que o Judiciário pode provocar conseqüências desastrosas ao trabalhador que celebrar cláusulas compromissórias sem ter conhecimento preciso dos resultados.

O emprego da arbitragem nos litígios individuais configura um erro, pois não leva em consideração as dificuldades que o trabalhador enfrentará sozinho. No instituto da arbitragem, prevalecem regras livremente determinadas pelos litigantes, sendo lastimáveis as prováveis perdas do empregado com a flexibilização das normas trabalhistas.

A necessidade de consentimento expresso do empregado para a fixação da arbitragem é passível de críticas, pois se sabe que o trabalhador é constantemente coagido e amedrontado pela hipótese de perda do emprego ou dificuldade de conseguir outro trabalho, sobretudo no momento de crise como este que afeta o país.

Ademais, o trabalhador, em diversos casos, não tem consciência dos direitos que possui e a solução mais rápida do litígio poderá configurar lesão a esses mesmos direitos.

O principal receio está no perigo de a cláusula arbitral ser imposta ao trabalhador e impedir, assim, seu acesso à Justiça. A concordância expressa do empregado não é garantia de uma escolha consciente e livre de sua parte, pois, muitas das vezes, o poder de negociar com o patrão, principalmente no começo da relação de trabalho, é mínimo.

8 Inafastabilidade do Judiciário nos direitos trabalhistas

O artigo 507-A, introduzido na CLT pela Reforma Trabalhista, preceitua que:

Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996. (BRASIL, 2017).

Sabe-se que a arbitragem é a forma de resolução dos conflitos através de um terceiro imparcial, o árbitro, previamente escolhido pelas partes, que solucionará o litígio de maneira definitiva. Nesse sentido, a arbitragem é o meio alternativo de resolver os conflitos, uma vez que o árbitro não pertence ao Estado.

Conforme os artigos 1º, 3º, 13º e 18º da lei 9.307/96, a arbitragem é uma modalidade de solução de litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, fixada através de cláusula compromissória e/ou compromisso arbitral, que confere a qualquer pessoa capaz e que tenha a confiança das partes, a prerrogativa de proferir decisão não sujeita a recurso ou homologação pelo Poder Judiciário.

O artigo 1º da Lei 9.307/96 afirma que: “As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis” (BRASIL, 1996). Ainda segundo o artigo 13 da Lei de Arbitragem: “Pode ser árbitro qualquer pessoa capaz e que tenha a confiança das partes” (BRASIL, 1996).

De acordo com o artigo 267, VII do Código de Processo Civil (BRASIL, 2015), a convenção de arbitragem é motivo para a extinção de um eventual processo posto à análise do Poder Judiciário, sem resolução de mérito. Portanto, a estipulação de cláusula compromissória ou de compromisso arbitral configura impedimento da apreciação do litígio pela via jurisdicional.

Diante disso, discute-se se é constitucional a afastabilidade do Judiciário. Sabe-se que o Direito brasileiro é regido pelo princípio da inafastabilidade da jurisdição, previsto no artigo 5º, XXXV, da CRFB/88 (BRASIL, 1988). O direito de ação é um direito público e subjetivo do cidadão. Sendo o Judiciário o único com poder de jurisdição, somente ele é capaz de dizer o direito com força de coisa julgada.

O artigo 5, XXXV, da Constituição Federal sustenta que: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” (BRASIL, 1988). Assim, em decorrência da supremacia da CF/88, nenhuma lei pode estabelecer a fixação obrigatória da

arbitragem.

Cândido Rangel Dinamarco define jurisdição como: “A atividade dos órgãos do Estado destinada a formular e atuar praticamente a regra jurídica concreta que, segundo o direito vigente, disciplina determinada situação jurídica”.

A Lei 9.307/96, que traça diretrizes para a arbitragem limita o seu campo de atuação aos direitos patrimoniais disponíveis, "que não abrangem os direitos personalíssimos", conforme o entendimento do Ministro José Roberto Freire Pimenta.

Portanto, são direitos trabalhistas previstos em lei, por sua característica pública, são intransacionáveis e irrenunciáveis são direitos INDISPONÍVEIS. Portanto, o valor do salário recebido pelo empregado não tem o condão de alterar a natureza jurídica do direito.

Nesse sentido, não pode o trabalhador renunciar, por simples manifestação de vontade, aos benefícios e às proteções asseguradas pela ordem jurídica. Os entendimentos de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2007) reforçam a tese de que não se deve utilizar a arbitragem para resolver os litígios trabalhistas de qualquer modo:

Parece não restar dúvidas de que se está – quando se analisa o Direito do Trabalho – diante de um direito que não comporta, em princípio, a faculdade da disponibilidade de direitos por ato voluntário e isolado do empregado. Assim, o Direito do Trabalho não se coaduna com a Lei n. 9.307/96, não admitindo a arbitragem como mecanismo de solução dos conflitos individuais de trabalho. (NETO e CAVALCANTE, 2007, p. 158).

No mesmo sentido é o entendimento jurisprudencial:

Ementa: RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. **ARBITRAGEM**. TRANSAÇÃO. ALCANCE NO **DIREITO** INDIVIDUAL DO TRABALHO. Esta Corte vem firmando posicionamento no sentido de que a solução de conflitos oriundos da relação de trabalho efetivada perante o juízo arbitral não é compatível com o **Direito** Individual do Trabalho, considerando-se a significativa gama de **direitos indisponíveis** e irrenunciáveis e o desequilíbrio entre as partes decorrente da hipossuficiência típica da relação de emprego. Recurso de revista conhecido e provido.²¹

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. **ARBITRAGEM**. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA. DISSÍDIO INDIVIDUAL TRABALHISTA. RESTRIÇÃO DURANTE A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA ARBITRAL. INAPLICABILIDADE AOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS. Diante da violação do art. 1.º da Lei n.º 9.307 /96, determina-se o processamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. **ARBITRAGEM**. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA. DISSÍDIO INDIVIDUAL TRABALHISTA.

²¹Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 1065005820085150005. Data de publicação 09/09/2011.

RESTRIÇÃO DURANTE A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA ARBITRAL. INAPLICABILIDADE AOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS. O artigo 1.º da Lei n.º 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. A cláusula compromissória (artigo 4.º Lei n.º 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. Não produz efeitos a cláusula compromissória arbitral inserida no contrato de trabalho do Reclamante. Recurso de Revista conhecido e provido.²²

Dessa forma, a arbitragem não deve ser aplicada aos dissídios individuais, já que somente pode ser utilizada para resolver conflitos de direitos patrimoniais considerados disponíveis.

9 Considerações finais

É evidente que o Judiciário está abarrotado de processos e não consegue dirimir os conflitos com celeridade. Com isso, meios alternativos de resolução de litígios surgem para tentar suprir essas deficiências. A Lei 9307/96 (BRASIL, 1996) foi criada com o objetivo de auxiliar o Judiciário.

Todavia, pela natureza peculiar do Direito do Trabalho, muito se discutiu doutrinária e jurisprudencialmente acerca da aplicação do instituto da arbitragem na seara trabalhista.

Portanto, os direitos trabalhistas previstos em lei, por sua característica pública, são intransacionáveis e irrenunciáveis são direitos INDISPONÍVEIS. Assim, o valor do salário recebido pelo empregado não tem o condão de alterar a natureza jurídica do direito.

Antes da Reforma Trabalhista, era permitida a arbitragem nos dissídios coletivos, sob o fundamento de não existir um polo hipossuficiente na relação jurídica, visto que, geralmente, os dissídios coletivos são ajuizados por pessoas jurídicas, como sindicatos e federações de trabalhadores. Presume-se, dessa forma, uma paridade de forças na relação processual.

Entretanto, com relação aos dissídios individuais a matéria não era pacífica, sendo objeto de controvérsias na doutrina e na jurisprudência. Mas o entendimento predominante era

²²Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 1704000620085150008. Data de publicação 19/12/2011.

no sentido de não admitir a arbitragem nos dissídios individuais diante do caráter indisponível dos direitos trabalhistas.

Com a Reforma Trabalhista e a introdução do artigo 507-A na CLT (BRASIL, 2017), o procedimento da arbitragem será permitido nos dissídios individuais, provocando enorme mudança e abalo nos Tribunais Trabalhistas. Trata-se de uma alteração de grande impacto na sociedade, não só por modificar completamente o posicionamento majoritário da jurisprudência e da doutrina, mas pelos prejuízos que daí poderão advir para os trabalhadores.

Muitos analisam somente os aspectos positivos da arbitragem, sobretudo, por ser um instrumento célere, no entanto, deve-se sempre buscar uma visão crítica e atentar para os malefícios e consequências trágicas que a sua utilização em sede de dissídios individuais poderá ocasionar aos trabalhadores. Cite-se como exemplo a restrição na preparação probatória, inerente à via arbitral, o que poderá limitar a defesa das partes no processo, dando margem a decisões injustas. Além disso, não raras vezes as partes optam por árbitros sem o conhecimento necessário sobre o tema.

Desse modo, uma enorme insegurança jurídica assola o país com a nova conjuntura trabalhista. É necessária uma discussão ainda mais ampla, pois a matéria é recente e não sedimentada. Apenas a prática no dia a dia revelará os reais resultados da Reforma Trabalhista neste particular. Todavia, já é possível antever prejuízos ao empregado e de antemão urge que sejam encontradas alternativas com vistas à sua proteção.

10 Referências bibliográficas

AZEVEDO, Thaisa Ragone. **A teoria da relativização da imunidade de jurisdição dos organismos internacionais aplicada à arbitragem no Direito do Trabalho brasileiro.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito). Faculdade de Direito, Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora. 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/3876/1/thaisaragoneazevedo.pdf>. Acesso em 27 de outubro de 2017.

BARROCAS, Manuel. A Reforma da Lei de Arbitragem Voluntária. In: **Boletim da Ordem dos Advogados**. 2007. n. 46.

BENTO, Vinícius Behrmann; SILVA, Aurelino Bento da; OLIVEIRA, Raphael Lima dos Santos. A arbitragem no dissídio individual trabalhista. **JurisWay**. 2008. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=973. Acesso em 27 de outubro de 2017.

BRASIL. Lei 9.307 de 23 de setembro de 1996. **Dispõe sobre a arbitragem**. Brasília, DF: 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm. Acesso em 27 de outubro de 2017.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 27 de outubro de 2017.

_____. Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Brasília, DF: 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em 27 de outubro de 2017.

_____. Lei 556 25 de junho de 1850. **Código Comercial do Império do Brasil**. Rio de Janeiro: 1850. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/leimp/1824-1899/lei-556-25-junho-1850-501245-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em 27 de outubro de 2017.

_____. Decreto 3.900 de 26 de junho de 1867. **Regula o juízo arbitral do comércio**. Rio de Janeiro: 1867. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dim/dim3900.htm. Acesso em 27 de outubro de 2017.

_____. Lei 1.350 de 13 de setembro de 1866. Rio de Janeiro: 1866.

_____. Lei 3.071 de 1º de janeiro de 1916. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: 1916. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm. Acesso em 27 de outubro de 2017.

_____. Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Brasília, DF: 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em 27 de outubro de 2017.

_____. Lei 13.105 de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Brasília, DF: 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em 27 de outubro de 2017.

BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho. **Mediação e Arbitragem de Conflitos Trabalhistas no Brasil e no Canadá**. São Paulo: LTr, 2010.

CABRAL, Bruno Fontenelle. **Alternative dispute resolution (ADR): as formas alternativas de solução de conflitos nos Estados Unidos**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19574/alternative-dispute-resolution-adr-as-formas-alternativas-de-solucao-de-conflitos-nos-estados-unidos>. Acesso em 27 de outubro de 2017.

CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. 2ª edição.

CARDOSO, Oscar Valente. Lei de Arbitragem: aspectos gerais. In: **Jus Navigandi**. Teresina, ano 15, n. 2452, 19 mar. 2010.

CARMONA, Carlos Alberto. **A Arbitragem e Processo: um comentário a Lei nº9.037/96**. São Paulo: Malheiros, 1998.

CAVALCANTE, Márcio André Lopes. Comentários à Lei 13.129/2015 (Reforma da Lei de Arbitragem) (atualizado). **Dizer o Direito**. 2015. Disponível em: <http://www.dizerodireito.com.br/2015/05/comentarios-lei-131292015-reforma-da.html>. Acesso em 27 de outubro de 2017.

CRETELLA JÚNIOR, José. Da arbitragem e seu conceito categorial. In: **Revista de Informação Legislativa**. v. 23, n. 98. 1988.
CONJUR. **Arbitragem não pode julgar conflitos trabalhistas individuais, diz TST**. 2015. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-mar-31/arbitragem-nao-julga-conflitos-trabalhistas-individuais-tst>. Acesso em 27 de outubro de 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Princípios do Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

FLENIK, Giordani. **Arbitragem nos Litígios Trabalhistas Individuais**. Florianópolis: Insular, 2009.

FUZETTI, Bianca Liz de Oliveira. Arbitragem: conceito, natureza jurídica, hipóteses de aplicação e modalidades. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 05 dez. 2014. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.51150&seo=1>. Acesso em 27 de outubro de 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma na Lei de Arbitragem e Contrato Individual de Trabalho. **GenJurídico**. 28 de maio de 2015. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2015/05/28/reforma-na-lei-de-arbitragem-e-contrato-individual-de-trabalho/>. Acesso em 27 de outubro de 2017.

GIGLIO, Vagner Drdla. **A conciliação nos dissídios individuais do trabalho**. São Paulo: LTr, 1982.

JUSBRASIL. **Arbitragem e o dissídio individual trabalhista**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=ARBITRAGEM+E+O+DISS%C3%8DIO+INDIVIDUAL+TRABALHISTA>. Acesso em 27 de outubro de 2017.

MAGALHÃES, José Carlos de. **Do Estado da Arbitragem Privada**. São Paulo: Ed. Max Limonad, 1988.

MUJALLI, Walter Brasil. **A Nova Lei de Arbitragem**. São Paulo: Editora de Direito, 1997.

MUNIZ, Joaquim de Paiva. Arbitragem na Reforma Trabalhista. **Migalhas**. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI258392,61044-Arbitragem+na+Reforma+Trabalhista>. Acesso em 27 de outubro de 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2006. 22ª edição.

NETO, José Cretella. **Curso de Arbitragem:** arbitragem comercial, arbitragem internacional, Lei brasileira de arbitragem, Instituições internacionais de arbitragem, Convenções internacionais sobre arbitragem. 1ª Edição. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2004.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito Processual do Trabalho.** Rio de Janeiro: Lúmen Júris Editora, 2007. Tomo I. 3ª Edição.

PACHECO, Iara Alves Cordeiro. **Os direitos trabalhistas e a arbitragem.** São Paulo: LTr, 2003.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho.** Tradução de: Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2000. 3ª ed.

ROQUE, André Vasconcelos. A reforma trabalhista e novo CPC: primeiras impressões. **Jota**, 2017. Disponível em: <https://jota.info/colunas/novo-cpc/a-reforma-trabalhista-e-o-novo-cpc-primeiras-impressoes-01052017>. Acesso em 27 de outubro d 2017.

SCHIAVI, Mauro. **A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho.** São Paulo: Ltr, 2017.

SCHAEFFER, Caroline; MARIMON, João Antônio. A arbitrabilidade de dissídios individuais e a reforma. **Jota**. 2017. Disponível em: <https://jota.info/artigos/a-arbitrabilidade-de-dissidios-individuais-e-a-reforma-28042017>. Acesso em 27 de outubro de 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários À Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo Por Artigo.** São Paulo: RT, 2017.

SILVA, André Filipe Loureiro e. Considerações sobre o direito do trabalho norte americano e a execução de sentenças. In: **Âmbito Jurídico**. Rio Grande, XVI n. 111, abr 2013. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12744&revista_caderno=25. Acesso em 27 de outubro de 2017.

VALÉRIO, Juliana Herek. Reforma trabalhista: retrocesso em 20 pontos. **FTIA-PR**. 2017. Disponível em: <http://www.ftiapr.org.br/noticias/noticias-da-imprensa/3155-reforma-trabalhista-retrocesso-em-20-pontos.html>. Acesso em 27 de outubro de 2017.

YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem Trabalhista: um novo horizonte para a solução de conflitos laborais.** São Paulo: LTr, 2006.