XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS I

ADRIANA SILVA MAILLART

CAIO AUGUSTO SOUZA LARA

JANETE ROSA MARTINS

Copyright © 2018 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho Unifor – Ceará
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta Fumec – Minas Gerais

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

F723

Formas consensuais de solução de conflitos I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS

Coordenadores: Adriana Silva Maillart; Caio Augusto Souza Lara; Janete Rosa Martins – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-742-7
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Porto Alegre – Rio Grande do Sul - Brasil
http://unisinos.br/novocampuspoa/

XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

FORMAS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS I

Apresentação

Os artigos contidos nesta publicação foram apresentados no Grupo de Trabalho Formas Consensuais de Solução de Conflitos I, durante o XXVII Congresso Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito - CONPEDI, realizado em Porto Alegre-RS, de 14 a 16 de novembro de 2018, sob o tema geral: "Tecnologia, Comunicação e Inovação em Direito", em parceria com o Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS.

A apresentação dos trabalhos abriu caminho para uma importante discussão, em que os pesquisadores do Direito puderam interagir em torno de questões teóricas e práticas, levando-se em consideração a temática central grupo. Essa temática traz consigo os desafios que as diversas linhas de pesquisa jurídica enfrentam no tocante ao estudo das mais diversas formas consensuais de solução de conflitos. As formas consensuais de conflitos é um grande desafio para os pesquisadores diante da necessidade de instrumentos de ação social participativa no resgate da concretização dos direitos da cidadania e mudança de mentalidade dos operadores na emergência desses novos direitos.

Na coletânea que agora vem a público, encontram-se os resultados de pesquisas desenvolvidas em diversos Programas de Pós-graduação em Direito, nos níveis de Mestrado e Doutorado, com artigos rigorosamente selecionados, por meio de dupla avaliação cega por pares. Dessa forma, os 15 (quinze) artigos, ora publicados, guardam sintonia direta com este Grupo de Trabalho.

A Professora Adriana Silva Maillart da Universidade Nove de Julho e a mestre Virginia Grace Martins de Oliveira, na pesquisa intitulada "MEDIAÇÃO COMO FORMA DE DESJUDICIALIZAÇÃO E ADEQUADA NA GESTÃO DE CONFLITOS", analisam como o fenômeno da judicialização de conflitos, fomentado pelo aumento de direitos civis concedidos pelo Estado providência e pelo constitucionalismo na América Latina, contribuíram para a instauração da crise do Poder Judiciário. Investigaram como a solução desta crise pode colocar, em caminho reverso, a mediação como meio adequado de gestão de conflitos e contribuir para a desjudicialização.

A Investigadora Alessandra Miranda de Andrade, Mediadora vinculada ao Conselho Nacional de Justiça em Brasília e também Advogada, na pesquisa "O MEDIADOR FAMILIAR FRENTE A ALIENAÇÃO PARENTAL AGRAVADA PELA SÍNDROME DE MUNCHAUSEN", originou-se das reflexões proporcionadas por um caso concreto de alienação parental agravado pela “Síndrome de Munchausen por procuração” de uma criança em tenra idade. O caso enfrentado, sendo de extrema delicadeza, precisou de várias tentativas de audiências de mediação para, finalmente, chegar à pacificação social necessária para equilíbrio da linha parental da criança envolvida. Neste contexto, o trabalho buscou demonstrar que a mediação familiar pode servir como instrumento de solução da alienação parental agravada pela Síndrome de Munchausen.

Já na pesquisa “A (IM)POSSIBILIDADE DE PARTICIPAÇÃO DO JUIZ NA MEDIAÇÃO”, o mestrando Diego José Baldissera da Universidade Paranaense de Umuarama e seu orientador Celso Hiroshi Iocohama estudam o CPC/2015, que instituiu uma nova ideia de processo, incentivando a solução consensual de conflitos. Segundo eles, tal diploma unificou o procedimento sumário e o ordinário no agora chamado procedimento comum, que tem como fase inicial a realização de audiência de mediação ou conciliação. Assim, a mediação tem lugar quando houver, entre as partes, relação contínua, que não se extinguirá juntamente com o processo. Tendo em conta o aprofundamento das discussões que ocorrerão, deve ser vedado, ao magistrado, participar das sessões de mediação. Concluíram que, inobstante a chance de formação de pré-julgamento, as informações trazidas são, em regra, confidenciais e o mediador deve ter independência para conduzir o procedimento.

O mestre Rodrigo Crepaldi Perez Capucelli e o grande Professor Rubens Beçak da Universidade de São Paulo/Ribeirão Preto, no artigo “A (IN)DISPONIBILIDADE DO INTERESSE PÚBLICO NA UTILIZAÇÃO DA ARBITRAGEM”, buscaram destacar os limitantes que baseiam o princípio da indisponibilidade do direito público como fator preponderante para a definição do campo de utilização da arbitragem para a resolução de conflitos surgidos no âmbito da administração pública. Para tanto, traçaram uma breve análise do próprio princípio da indisponibilidade aplicado ao direito público e de seus fundamentos, e a partir de então contextualizaram-no à luz da Constituição Federal de 1988, para que então fosse feita a análise das limitantes da aplicação do instituto da arbitragem, considerando especialmente suas recentes modificações dadas pela Lei 13.129/2015.

A Professora Fabiana Marion Spengler e o Procurador do Trabalho Márcio Dutra da Costa, ambos da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, argumentam que o art. 114, § 3º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 outorga ao Ministério Público do Trabalho a faculdade de, nos casos de greves em atividades essenciais com possibilidade de

lesão do interesse público, ajuizar dissídio coletivo, incumbindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. Considerando o crescente desenvolvimento dos métodos de tratamento de conflitos (dentre eles, a mediação), o objetivo deste artigo foi averiguar a possibilidade de o Ministério Público do Trabalho mediar situações de greve em atividades essenciais. O método de abordagem utilizado foi o dedutivo, e o método de procedimento adotado foi o monográfico na investigação intitulada "A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO COMO MEDIADOR NOS CASOS DE GREVES EM ATIVIDADES ESSENCIAIS".

O trabalho denominado "A INFLUÊNCIA DOS ESTIGMAS PERANTE A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA JUDICIALIZAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL", de Mauri Quiterio Rodrigues, Mestrando da Unilasalle de Canoas, apresenta um estudo sobre a influência dos estigmas sobre a dignidade da pessoa humana na apuração de crimes de discriminação racial. Considerando o tratamento recebido pelas partes durante a apuração do crime nas diversas instâncias, relacionou-se o conceito de estigma a conceitos como intolerância, pessoa desacreditada e identidade social virtual trabalhadas na linha interacionista simbólica por Erving Goffman. Desta forma, através de um estudo exploratório com método baseado em pesquisa bibliográfica, realizada em fontes como livros, artigos, teses e dissertações na área de interpretação jurídica sociológica publicados de 2000 a 2017, fez-se uma análise dos dados coletados.

O casal de pesquisadores Cleide Marcia da Silva Araujo Secca e Luiz Carlos dos Santos Secca, da Região dos Lagos do Estado do Rio de Janeiro, no trabalho "A INSTITUCIONALIZAÇÃO DA MEDIAÇÃO NO BRASIL", jogam luz no problema da institucionalização da mediação no Brasil através da construção do seu marco legal e o avanço de sua implementação enquanto política pública. O objetivo foi mostrar que as propostas legislativas ainda que regulem exaustivamente a matéria não são por si só suficientes para dar engrenagem à esta via consensual de solução de conflitos. Daí defenderam a importância da construção de parcerias e do impulso dado pelos órgãos públicos, sobretudo pelo Judiciário.

Estudando a institucionalização das ferramentas do mediador no manual da mediação judicial do Conselho Nacional de Justiça para formação dos profissionais que atuarão em juízo para solução adequada de conflitos, Vitalínio Lannes Guedes, Mediador Judicial e Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Santa Maria-RS, desenvolveu a pesquisa chamada "A INSTITUCIONALIZAÇÃO DAS FERRAMENTAS DO MEDIADOR: A SOLUÇÃO DE CONFLITOS E O (NÃO) ROMPIMENTO COM O POSITIVISMO JURÍDICO". Pretendeu o autor verificar se a Resolução nº 125/2010, que atribuiu "ferramentas" ao mediador

judicial, possui dificuldade de romper com o positivismo jurídico, limitando o uso desses mecanismos. Segundo ele, interpretar filosoficamente mostra-se importante para verificar a tentativa do rompimento com o positivismo jurídico no processo civil brasileiro, para se obter um uso das técnicas institucionalizadas do mediador não preso a esta escola, permitindo ir além, utilizando-se o método hermenêutico-fenomenológico.

Na pesquisa "A MEDIAÇÃO DE CONFLITOS O NOVO AMBIENTE PARA A JURISDIÇÃO: A ECO-JURISDIÇÃO COMPARTILHADA" Thaise Nara Graziottin Costa, Advogada, Mediadora Judicial e Doutora pela Universidade Estácio de Sá e sua colega Lídia Maria Ribas, Doutora pela PUC-SP, estudaram a mediação judicial e a nova jurisdição que se instauram após a implementação das Leis nº 13.105 e 13.140/2015. O objetivo da pesquisa foi direcionar o estudo ao novo modelo de jurisdição compartilhada, em um ambiente inovador da Eco-jurisdição. Nele, ultrapassa-se as barreiras da litigiosidade para assumir a jurisdição compartilhada, participativa e humanizada. Utilizou-se para tal trabalho a pesquisa bibliográfica, o método hipotético-dedutivo e as práticas metodológicas das autoras nos grupos de pesquisa que participam.

Por sua vez, os pesquisadores Sérgio Augusto da Costa Gillet e Letícia Marques Padilha, da PUC-RS, no artigo "A OBRIGATORIEDADE DA AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO E MEDIAÇÃO: UM AVANÇO?", criticam a obrigatoriedade da audiência de conciliação e de mediação no Código de Processo Civil de 2015. A partir de abordagem indutiva com técnica de revisão de literatura, tece-se um panorama doutrinário e jurisprudencial acerca da solução consensual de conflitos com base na dinâmica da audiência do art. 334. Concluíram que a obrigatoriedade da audiência de conciliação e de mediação reveste-se de avanço, mas traz mais problemas que soluções aos jurisdicionados.

Denominada "A UTILIZAÇÃO DE DISPUTE BOARDS EM CONTRATOS INTERNACIONAIS FIRMADOS COM FINANCIAMENTO PELO BANCO MUNDIAL", a investigação realizada pela mestranda Suzane De França Ribeiro e sua orientadora Tania Lobo Muniz, ambas de Londrina-PR, expõe, nos contratos internacionais, as formas consensuais de resolução de conflitos. Um propagador dessas formas é o Banco Mundial, que tem como mecanismo oficial o Dispute Board - junta de especialistas, indicados pelas partes, com o objetivo de se prevenir ou solucionar controvérsias durante a execução do contrato. Segundo elas, Grandes contratos internacionais financiados pelo Banco Mundial contêm a cláusula de Dispute Board, quer pela eficácia na prevenção dos conflitos, quer pela economicidade e celeridade no tratamento dos dissensos, tornando-a atrativa por melhorar as atitudes dos contratantes e permitir a redução da utilização do meio judicial para resolver as pendências.

A arbitragem trabalhista é tema de estudo dos pesquisadores Giovanni Bonato e Elenn Maína Pinheiro Félix, de São Luís-MA. Tal forma está pautada no ordenamento pátrio e é identificada como método de resolução de conflitos capaz de proporcionar parâmetros de entendimento de sua possível aplicação nos conflitos individuais oriundos do Direito do Trabalho. Foram realizadas pesquisas em doutrinas, legislações e interpretações judiciais. Com a reforma trabalhista, concluiu-se que há a necessidade de inserção da arbitragem na seara trabalhista, contudo quando são analisados contratos individuais de trabalho deve ser evidenciado o artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho em decorrência da situação de hipossuficiência do trabalhador. A pesquisa foi denominada "ARBITRAGEM NA SEARA TRABALHISTA: O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR E A INOVAÇÃO DO ARTIGO 507-A DA CLT BRASILEIRA".

Na pesquisa científica "CONFLITOS IDENTITÁRIOS E MEDIAÇÃO ESCOLAR: A EXPERIÊNCIA DO PROJETO DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA DA UNIJUI-RS", as professoras Fernanda Serrer e Francieli Formentini apresentam a mediação escolar como instrumento de encontro das diferenças por meio do estabelecimento do diálogo. Denunciam que a lutas pela afirmação das diferenças no meio escolar têm provocado a elaboração de processos educativos que permitam inaugurar ações de reconhecimento do outro em sua "outridade". O trabalho apresenta também a mediação escolar como um mecanismo de reconhecimento e convívio com as diferenças e como o Projeto de Extensão Universitária "Conflitos Sociais e Direitos Humanos" da Unijuí-RS. Tal iniciativa tem, mediante a valorização da alteridade e a formação de laços de pertencimento, buscado desvelar subjetividades mais aptas a lidar com os conflitos escolares.

As juristas Ana Laura Weber e Angelita Maria Maders, do Rio Grande do Sul, em "DA CULTURA DO LITÍGIO À CULTURA DO CONSENSO: A MEDIAÇÃO COMO MECANISMO DE PACIFICAÇÃO SOCIAL EM SOCIEDADES PLURAIS E COMPLEXAS COMO A BRASILEIRA", arguíram se a mediação tem o condão de viabilizar uma transição da cultura da litigiosidade para a do consenso, com a efetivação de uma cultura de pacificação social mesmo em sociedades complexas. Primeiramente, são estudadas a cultura do litígio e a busca de solução dos conflitos no Judiciário. Posteriormente, é analisada a mediação como meio consensual de resolução de conflitos e sua capacidade de ensejar uma nova cultura. Observou-se que as vantagens de sua utilização se sobrepõem às do método tradicional de acesso à justiça, com resultados mais eficazes.

Por fim, a Professora Doutora Tereza Cristina Sorice Baracho Thibau e sua orientanda Thaís Ferreira Dutra, ambas do Programa de Pós-graduação em Direito da vetusta casa de Afonso Pena (Faculdade de Direito da UFMG), apresentam a pesquisa "DA INVISIBILIDADE DO

CONFLITO À RENOVAÇÃO DO JUDICIÁRIO NO ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER", em que afirmam que desde a promulgação da Constituição da República de 1988, mudanças significativas têm marcado a atuação do Judiciário brasileiro no enfrentamento à violência doméstica e familiar contra a mulher. Da invisibilidade do problema à abordagem psicossocial dos litígios, hoje verificada em alguns tribunais do país, é possível traçar, para elas, uma linha de tempo com marcos relevantes, que demonstram uma clara renovação dos métodos de abordagem dos conflitos. O artigo analisa o período de omissão estatal, a aplicação da Lei 9.099/95, a edição da Lei Maria da Penha e o uso atual de práticas focadas nas necessidades psicológicas e emocionais dos envolvidos.

Agradecemos a todos os pesquisadores pela sua inestimável colaboração e desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Coordenadores:

Adriana Silva Maillart - Universidade Nove de Julho

Caio Augusto Souza Lara – Faculdade Arnaldo/Escola Superior Dom Helder Câmara

Janete Rosa Martins - Universidade Regional Integrado do Alto Uruguai e das Missões

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

ARBITRAGEM NA SEARA TRABALHISTA: O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR E A INOVAÇÃO DO ARTIGO 507-A DA CLT BRASILEIRA

ARBITRATION IN THE LABOR SEARA: THE PRINCIPLE OF THE PROTECTION OF THE WORKER AND THE INNOVATION OF ARTICLE 507-A OF THE BRAZILIAN CLT

Giovanni Bonato [1]
Elenn Maína Pinheiro Félix [2]

Resumo

O presente artigo tem como finalidade entender de que forma a arbitragem trabalhista está pautada no ordenamento pátrio, bem como identificá-la como método de resolução de conflitos e proporcionar parâmetros de entendimento de sua possível aplicação nos conflitos individuais oriundos do Direito do Trabalho. Foram realizadas pesquisas em doutrinas, legislações e interpretações judiciais. Com a Reforma Trabalhista há a necessidade de inserção da arbitragem na seara trabalhista, contudo quando são analisados contratos individuais de trabalho deve ser evidenciado o artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho em decorrência da situação de hipossuficiência do trabalhador.

Palavras-chave: Arbitragem, Direito do trabalho, Direitos indisponíveis, Conflitos, Reforma trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

The purpose of this article is to understand how labor arbitration is based on the country order, as well as to identify it as a method of conflict resolution and to provide parameters for understanding its possible application in individual conflicts arising from Labor Law. Research was done on doctrines, laws and judicial interpretations. With the Labor Reform there is a need for the insertion of arbitration in the labor court, however when analyzing individual labor contracts must be evidenced Article 507-A of the Consolidation of Labor Laws as a result of the employee's situation of hyposufficiency.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Arbitration, Labor law, Unavailable rights, Conflicts, Labor reform

---

[1] Doutor em Direito Processual Civil pela Universidade "La Sapienza" de Roma (Itália). Professor doutor na Universidade de Paris Ouest Nanterre La Défense (França). Professor Visitante na Universidade Federal do Maranhão.

[2] Mestranda do Curso de Pós- Graduação CCSO- Direito e Instituições do Sistema de Justiça, da Universidade Federal do Maranhão, felixelenn@gmail.com

INTRODUÇÃO

Ao ser mencionada a arbitragem na seara trabalhista algumas peculiaridades devem ser observadas dentre elas a que as partes não se encontram em um mesmo patamar, assim o trabalhador é a parte mais vulnerável sendo que seus direitos (por vezes absolutos e em outros relativos) são garantidos por normas imperativas tendo como consequência a sua irrenunciabilidade.

Como veremos os dissídios coletivos do Direito do Trabalho têm um dispositivo na norma Constituição Federal que permite o uso da arbitragem, contudo no que tange aos dissídios individuais nada é mencionado. Poderia a arbitragem ser utilizada nesses casos?

Fabiane Verçosa[1] no livro coordenado por Leonardo Melo e Renato Resende (2016) traz à baila esse questionamento que implica na principal problemática que envolve a arbitragem na seara trabalhista:

> Corresponderia tal silêncio a uma proibição? Ou, dito em outras palavras, se a Constituição Federal permite a utilização do juízo arbitral para os litígios laborais coletivos e rigorosamente nada dispõe sobre os individuais, quer isso dizer que os litígios individuais não podem ser solucionados por arbitragem? (pg.487)

De pronto explica Carmona (2009) que as causas trabalhistas, em princípio, podem se utilizar da arbitragem:

> As causas trabalhistas também são, em princípio, arbitráveis, não havendo necessidade de procurar na Lei qualquer menção específica do Direito do Trabalho para que o mecanismo de solução de controvérsias seja aplicável também às questões laborais. (pg. 39)

Ora, sabemos que o trabalhador é a parte mais vulnerável da relação e que há um contrato de trabalho feito previamente, para que a arbitragem ocorra há a necessidade do compromisso arbitral e da cláusula compromissória, sendo que o momento oportuno se dá na fase contratual. Acontece que por vezes esse tipo de contrato contém o compromisso arbitral como condição de aceitação, parecendo ser um tipo Codificado no Código de Defesa do Consumidor, denominado de contrato de adesão, em que o empregado aceita o que é determinado pelo empregador decorrente de sua relação de suboordinação tomando atitudes temerárias e que suprimem direitos de natureza alimentar.

---

[1] VERÇOSA, Fabiane. **Arbitragem para a resolução de conflitos trabalhistas no Direito Brasileiro**. In: MELO, Leonardo De Campos; BENEDUZI, Renato Resende (Coord). A reforma da arbitragem. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

O empregado tem como garantia o livre acesso ao Poder Judiciário de forma gratuita, acontece que tal segmento encontra-se aborrotado de processos não garantido a satisfação pretendida pelo o Requerente, que na maioria das vezes aceita acordos pífios com medo de receber aquilo que lhe é devido em momento muito posterior, assim a arbitragem possui suas vantagens no momento em que é mais célere, apresenta profissionais bem instruídos e sentenças bem fundamentadas, não tendo meios protelatórios como as fases recursais costumeiras.

Portanto, diante dos conceitos apresentados torna-se mais fácil entender as bases da arbitragem e começar a traçar se esta é possível ou não no âmbito trabalhista, bem como suas vantagens nesse meio.

1- Direitos trabalhistas: Uma ótica voltada ao Princípio de Proteção do Trabalhador

Ao tratar da disciplina do Direito do Trabalho não só as leis que dispõe sobre sua normatividade devem ser analisadas, mas principalmente os princípios. Há de se mencionar que estes ao longo da história passaram por modificações quanto sua natureza, em uma primeira fase intitulada de jusnaturalista os princípios não possuíam nenhuma forma normativa, contudo na fase positivista e pós- positivista temos os princípios como meios de interpretação tentando por vezes suprimir lacunas em que há a falta de clareza pelo legislativo.

Nesta senda o artigo 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro e artigo 8º da Consolidação de Leis Trabalhistas devem ser observados além de meros dispositivos que preenchem lacunas, mas principalmente como normas jurídicas. Neste ponto um princípio de grande importância e que rege toda a sistemática trabalhista é o Princípio da Proteção.

Ora, ao ser analisadoo contrato individual de trabalho em que há a relação de subordinação entre empregador e empregado um princípio deve prevalecer: O da proteção do trabalhador. Isso se dá justamente pela condição de vulnerabilidade e hipossuficiência existente entre os polos, em que de uma banda há a detenção do poder econômico e disciplinar e da outra apenas a força de trabalho. Por vezes se questiona se esses contratos não seriam de adesão, vez que por uma condição de sobrevivência o empregado assume riscos que mitigam direitos.

Dessa forma, à proteção ao trabalhador versa sobre a igualdade material instrumentalizada em três desdobramentos deste princípio: a regra *in dubio pro operário*, a

norma mais favorável e a condição mais benéfica. Existem situações em que a norma mais favorável deve prevalecer principalmente naquelas em que há um conflito de normas quanto a sua hierarquia, como critério de interpretação esse princípio é usado para saber qual norma será utilizada.

Assim, nos casos de instrumentos normativos diversos aquele que tiver a norma mais favorável deve permanecer. Por tudo que já foi dito o Direito do Trabalho protege o empregado da melhor forma possível proporcionando a igualdade material. E quanto à natureza de suas normas?

Como já evidenciado o trabalhador não pode transigir seus direitos, já que se encontra em uma situação de hipossuficiência, portanto o caráter das normas não é de natureza dispositiva, mas sim de caráter imperativo, não basta a mera disposição das partes.

Nessa linha de raciocínio aduz o célebre doutrinado do Direito do Trabalho Deusmar José Rodrigues (2014):

> Se as normas desse ramo especial do Direito visam proteger o prestador de serviço hipossuficiente, não faria sentido que elas pudessem ser dispositivas, ou seja, pudessem ter sua aplicação obstada pela vontade das partes, principalmente pelo tomador de serviço. Daí que prevalecem as normas obrigatórias ou cogentes em detrimento das dispositivas. Estas, se beneficiarem o empregado, podem existir validamente, sendo exemplo o art. 472, § 2º, da CLT. (p.19)

Em decorrência dessa natureza imperativa, é necessário mencionar que os direitos inseridos em causas trabalhistas são indisponíveis de forma total em alguns casos e em outros de maneira parcial. Quando forem referentes a direitos constitucionais e legais, direitos oriundos de acordo ou convenção são considerados indisponíveis totais. Contudo, quando versam sobre direitos contratuais podem ser considerados relativos se não causarem prejuízos ao empregado, ou seja, é possível uma renúncia desde que não cause prejuízos.

Sobre a impossibilidade de renúncia e transação fomenta Carmona (2009) em relação a doutrina predominante sobre os direitos indisponíveis:

> Ainda parece predominar entre os juslaboralistas o entendimento de que os direitos trabalhistas não comportariam renúncia nem transação, sob pena de afronta ao disposto no art.44 da Consolidação das Leis do Trabalho, sustentando-se, então o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Em consequência, a doutrina ainda dominante acaba sustentando uma ordem protecionista das regras inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho, tudo de modo a fazer crer serem indisponíveis os direitos ali regulados (...).(pg 40)

1.2 Da impossibilidade de modificação do contrato por conter lesão ao empregado

Nesse tema específico pode-se vislumbrar que esse é o ponto primordial para arbitragem não acontecer em todos os campos do Direito do Trabalho, antecipando ao estudo

quando se trata do contrato individual do trabalho existem requisitos específicos para que a arbitragem ocorra, isso porque a chamada cláusula compromissória deve ocorrer no momento do contrato, assim por qual motivo o empregado deveria deixar de ir até à Justiça do Trabalho que permite o acesso gratuito para optar pela arbitragem estipulada no contrato no momento de sua admissão? Muitos doutrinadores acreditam que poderia gerar uma lesão ao empregado, vez que o empregador faria isso para se beneficiar e colocar como condição de contratação.

Ao adentramos no Código Civil existe um princípio que rege a relação contratual, o denominado "Pacta Sunt Servanda", em sua tradução significa "Os pactos devem ser respeitados", contudo por situações fáticas, internas ou externas por vezes o contrato precisa ser modificado em decorrência da situação de imprevisibilidade devendo ser aplicado o princípio "Rebus Sic Stantibus". Nessa modificação pode ocorrer de alguns prejuízos ocorrerem principalmente ao consumidor, vale recordar o Código de Defesa do Consumidor em que o "Pacta Sunt Servanda" deve ser mais contido, vez que o contratante por modificações contratuais acaba se onerando mais e abarcando situações abusivas.

No caso do Direito do Trabalho um princípio decorre do "Pacta Sunt Servanda" e está disposto no artigo 468 da Consolidação de Leis Trabalhistas:

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

Esse princípio é o que versa sobre a impossibilidade de alteração nas cláusulas do trabalho. Até pode haver essa modificação se existir o consentimento mútuo das partes e caso não ocorra prejuízo ao empregado tanto de forma direta ou indireta.

1.3 Trajetória de inserção da arbitragem no âmbito trabalhista brasileiro

De início cabe ressaltar a Resolução de 26 de julho de 1831 que possibilitou a arbitragem em causas de seguro e a Lei nº 108, de 11 de outubro de 1837 que permitia também o instituto nos casos de locações e serviços.

Nesta senda, cabe frisar o Código Comercial brasileiro de 1850 que inovou e trouxe severas dúvidas ao mencionar a arbitragem obrigatória, que até então só existia a arbitragem facultativa na Constituição Imperial. E assim para diferenciar tanto a arbitragem

obrigatória quanto a facultativa foi feito o Registro do Regulamento 737. Portanto, para que não houvesse mais dúvidas houve a revogação da lei anterior que tratava da arbitragem obrigatória pela Lei 1.350, de 14 de setembro de 1866 regulada pelo Decreto nº 3.900, de 26 de junho de 1867 que perfazia apenas a arbitragem facultativa por julgamento por equidade.

As posteriores constituições preocuparam-se em tratar do tema. Inclusive o Código Civil de 1916 também contemplou a arbitragem com a redação de que o litígio poderia ser decidido por um terceiro através dos artigos 1.037 ao art. 1.048, contudo tal codificação foi revogada e encontra amparo na Lei de Arbitragem. Interessante frisar que o Código de Defesa do Consumidor de 11 de setembro de 1990 traz no seu inciso VII, artigo 51 (8.078) estabelece a nulidade de cláusula que determine a utilização compulsória de arbitragem. Ainda assim, como será mencionado a própria Constituição Federal traz a previsão da dimensão do mecanismo da arbitragem no seu artigo 144 parágrafos 1º e 2º

E quanto a esfera internacional não há regulamentação? Pelo contrário, o claro exemplo é a Convenção de Montevidéu, de 1979 que trata inclusive sobre o cumprimento de sentenças arbitrais cujo conteúdo sejam de matéria civil, comercial ou trabalhista, é o que menciona Brum (2012):

> (...)poder-se-ia citar alguns regramentos que foram ratificados pelo Brasil como o Protocolo de Genebra de 1923, que foi assimilado pelo país através do Decreto n. 21.187, de 22 de março de 1932 e a Convenção de Nova Iorque, de 1958, que, através do Projeto de Decreto Legislativo n. 397, de 2000, acabou sendo ratificada no país pelo Decreto n. 4.311 de 23 de julho de 2002. Outro exemplo foi a Convenção de Montevidéu, de 1979, que só veio a ser ratificada pelo Brasil em dezembro de 1997, através do Decreto-Executivo n. 2.411. Destaque pertinente dessa convenção é que a mesma prevê o cumprimento de sentenças arbitrais que versem sobre matéria civil, comercial ou trabalhista, desde que o Estado-Parte não tenha feito reserva expressa de limitar o seu campo de aplicação. Diz-se isso em face de que não se tem notícias de expressa proibição da utilização da arbitragem na seara trabalhista. Ao contrário, pelo que se percebe nessas investigações, a tendência é de fomento de sua aplicação(...)Ainda na órbita internacional, em Viena77, 21 de junho de 1985, surge a Lei-Modelo da UNICITRAL78 79 (Comissão das Nações Unidas para a Lei do Comércio Internacional), que visa precipuamente a regular a arbitragem na esfera comercial. Em verdade, esse texto-modelo não constitui um tratado internacional e não tem força obrigatória em nenhum Estado, mas é citado porque orientou muitos espíritos para a criação de novos regramentos sobre a arbitragem, como é o caso, inclusive, da atual Lei 9.307, surgida onze anos e três meses mais tarde (23.09.1996).(p.41)

Não sendo diferente das abordagens anteriores, a arbitragem no Direito do Trabalho passou por longas etapas e disposições legais, contudo nunca teve grande abrangência sendo o mais utilizado neste âmbito a conciliação/mediação entre as partes. Onde é praxe a todo o momento na audiência trabalhista a pergunta se "há acordo".

Desse modo, a primeira forma de regulamentação foi o Decreto 1.037 de 05 de janeiro de 1907 em que a arbitragem era feita pelos próprios sindicatos e tratava de causas de disputas trabalhistas. Posteriormente, temos o Decreto 22.132 de 25 de novembro de 1932 que tratava das questões individuais e da arbitragem facultativa, sendo que em certos casos deveria ser compulsória.

Logo em seguida temos o Decreto 88.984 datado de 10 de novembro de 1983 em que há a criação dos Conselhos Federal e Regionais de Relações de Trabalho e o Serviço Nacional de Mediação e Arbitragem em que favoreciam a arbitragem pública facultativa nos casos de conflitos coletivos.

Salienta Brum citando Almir Pazzianotto(Ministro do Trabalho), que este teria encaminhado três projetos entre 1985 e 1986 para a implementação da arbitragem nas relações de trabalho, principalmente asseverando que a arbitragem voluntária era a alternativa mais rápida para à composição de conflitos na seara trabalhista. Outra tentativa de regulamentação foi através do próprio Tribunal Superior do Trabalho no início de 1991, conforme fomenta Brum(2012):

> Outra tentativa de regulamentar a arbitragem nas relações de trabalho foi originada do próprio Tribunal Superior do Trabalho, nos primórdios de 1991, que encomendou um projeto de alteração da legislação processual do trabalho, cujos autores foram Carlos Alberto Barata Silva e José Luiz Vasconcelos, ambos Ministros do referido Tribunal. O projeto, que também previa a criação de Comissões de Conciliação Prévia nos arts. 60 ao 67, contemplava a arbitragem para os dissídios coletivos, o que era previsto entre os arts. 317 a 323 92 93. Ainda sobre o referido projeto de Barata e Vasconcelos, registra-se que havia previsão da arbitragem como meio "não jurisdicional" de solução de conflitos coletivos de trabalho (art. 318), com o que não se concorda, haja vista que, como se verá no capítulo seguinte, está a arbitragem em consonância e caracterizada como um meio jurisdicional, sendo que a modernidade exige essa condição.(p.46)

A Lei 13.129 de 26 de maio de 2015 introduziu modificações sobre a Lei da arbitragem (9.307/1996). A lei tinha um dispositivo que o empregado que viesse a ocupar cargo ou função de administrador ou diretor estatuário, nos casos de contratos individuais de trabalho poderia ser feita cláusula compromissória cuja eficácia dependeria se fosse o empregado que tomasse a iniciativa da escolher a arbitragem ou concordasse expressamente com a sua instituição. Contudo, tal dispositivo foi vetado pelo Vice- Presidente da República com recomendações do Ministério do Trabalho e Emprego. Dentre as principais razões estava a de que o dispositivo tratava os empregados de forma discriminatória a depender do cargo que era ocupado

Cabe ainda mencionar a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/17) que trouxe uma importante inovação ao mencionar a possibilidade da utilização da arbitragem nos

contratos individuais de trabalho que possuem remuneração superior a duas vezes o limite que é estabelecido nos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, sendo que sua cláusula compromissória será de iniciativa do empregado, tal enunciado foi inserido na Consolidação das Leis Trabalhista no seu artigo 507-A. Assim, a lei não trouxe uma discriminação entre os emprgados, mas uma possibilidade de resolução de conflitos àqueles trabalhadores com um nível salarial maior.

2- Métodos de solução de conflito: Um foco específico na esfera trabalhista

Segundo o nobre autor Maurício Godinho Delgado[2] antes de adentar no posicionamento da arbitragem propriamente dita no campo do Direito Trabalhista é mister esclarecer os distintos métodos de solução de conflitos interindividuais e sociais que se dividem em: autotutela, autocomposição e heterocomposição. Em linhas gerais o princípio diferenciador diz respeito aos sujeitos envolvidos e a sistemática operacional do processo no modo de resolução do conflito, que por sua vez se perfazem na autocomposição e autotutela com os sujeitos sendo os protagonistas da extinção do conflito e " sistemática de análise e solução da controvérsia autogerida pelas próprias partes(..)" pg 1588. A Heterocomposição é composta pela presença de um agente que é o responsável por analisar toda a sistemática da composição do conflito, não sendo mais as partes protagonistas de suas soluções.

A autotutela é um interesse de imposição, é quando o sujeito se utiliza de práticas de coerção para que sua opinião seja aceita pelo o particular em prol daquilo que acredita, em tempos anteriores na justiça privada foi extremamente utilizada.

Assim aduz o nobre autor sobre a redução da autotutela em tempos modernos:

> Contemporaneamente, a cultura ocidental tem restringido, ao máximo, as formas de exercício da autotutela, transferindo ao aparelho de Estado as diversas e principais modalidades de exercício de coerção. Conforme argutamente exposto pela doutrina, "o extraordinário fortalecimento do Estado, ao qual se aliou a consciência da sua essencial função pacificadora, conduziu, a partir da já mencionada evolução do direito romano e ao longo dos séculos, à afirmação da quase absoluta exclusividade estatal no exercício dela. A autotutela é definida como crime, seja quando praticada pelo particular ("exercício arbitrário das próprias razões", art. 345, CP), seja pelo próprio Estado ("exercício arbitrário ou abuso de poder", art. 350) (pg 1589).

E na esfera trabalhista temos alguma forma de autotutela? A greve é um claro exemplo de utilização da autotutela no que tange aos conflitos coletivos trabalhistas, na

[2] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2016

verdade muitas vezes age como meio de pressão e não completa todo o ciclo que deveria ser feito da autotutela, mas acaba alcançando resultados na base negocial coletiva.

Na autocomposição as partes decidem o conflito sem que haja a intervenção de agentes no processo, assim não há nenhum tipo de coerção. No Direito do Trabalho o que mais vemos é a autocomposição através dos acordos trabalhistas, mas também temos no âmbito do Direito Coletivo a negociação coletiva. Assim, a autocomposição apresenta-se em algumas vertentes: A renúncia (quando há por ato unilateral a disposição de um direito em favor de outro), aceitação ou composição (reconhecimento ou aceitação do direito da outra parte)e transação (ambas são titulares de direito e solucionam o conflito por meios de várias concessões.

Por sua vez a heterocomposição é enquadrada como um meio em que há a intervenção de um terceiro na resolução de conflitos, e aqui vamos adentrar especificamente na arbitragem. Em que o árbitro é um terceiro escolhido pelas partes, em que essa escolha é livre e válida quando tratar de direitos patrimoniais disponíveis segundo a Lei nº 9.307/96.

Segundo Maurício Delgado (2016) existem tipos de arbitragem a serem determinados como: arbitragem nacional e internacional, arbitragem obrigatória e voluntária (ou facultativa); arbitragem legal ou convencional; arbitragem de direito e de equidade. A equidade nacional é aquela que diz respeito aos litígios que envolvem os mesmos sujeitos de um Estado, assim podemos usar o pensamento do autor:

> A arbitragem nacional ocorre envolvendo sujeitos de um mesmo Estado e sociedade, em torno de interesses essencialmente ali localizados, ou cuja resolução não exija a participação de entes ou poderes estrangeiros, consumando-se por meio de árbitro cujos poderes circunscrevem-se, basicamente, às fronteiras do respectivo Estado. (pg 1595)

Já a arbitragem internacional é aquela que envolve sujeitos de distintos Estados, na linha do mesmo autor podemos definir:

> Internacional é a arbitragem que envolve sujeitos de distintos Estados e sociedades, em torno de interesses que escapam às fronteiras de um delimitado país, consumando-se por meio de árbitro cujos poderes abrangem os diferentes territórios de aplicação do laudo arbitral. Este tipo de arbitragem ocorre, regra geral, quanto a conflitos entre Estados, em que um terceiro Estado ou um organismo internacional passam a atuar como árbitros. Ocorre também no tocante a conflitos entre grupos econômicos ou outros sujeitos de direito que tenham presença significativa no mercado supranacional, solucionando disputas de interesses comerciais, tecnológicos, etc. (pg 1595)

Ainda há de ser mencionada outro tipo de arbitragem que este autor não menciona, que é a chamada arbitragm estrangeira que possui pontos diferentes da internacional. A arbitragem estrangeira é aquela que resolve um litígio subordinado a uma ordem jurídica, em que todos os sujeitos e elementos estão ligados a este ordenamento jurídico. Já a arbitragem internacional é caracterizada pela presença de elementos e partes de

diversos elementos, um bom exemplo seria uma situação em que as partes morassem em países diferentes (portanto ordenamentos jurídicos distintos) e o objeto da lide fosse um imóvel situado também em outro país. Ou seja, neste ultimo caso há a presença de vários ordernamentos jurídicos.

Outra diferenciação que o nobre autor faz e que é necessária para entender todo o processo da arbitragem é a conceituação de arbitragem legal, ao mencionar que esta deriva de previsão de norma heterônoma estatal, assim pode ser prevista nos diplomas legais regulatórios do trabalho portuários como também de Direito coletivo conforme artigo 114 §1º.

A arbitragem convencional como o próprio nome sugere advém de uma convenção das partes, ou seja, deliberação de vontades, como já foi dito através da cláusula compromissória (momento anterior) ou do compromisso arbitral (quando o litígio surge) .

E como se julga a arbitragem? Através do direito ou da equidade. A arbitragem de direito usa a interpretação de regras ou princípios jurídicos, já na por equidade que tem em suas causas questões de cunho econômico tem-se a resolução por analogia.

3- Como é vista a arbitragem no direito individual e coletivo do trabalho

3.1 Direito indivdual do Trabalho

Discutir sobre a arbitragem no direito individual do trabalho não é matéria fácil, até porque o tema da arbitragem não é tão difundido e é de conhecimento de poucos. Contudo a ordem jurídica do país traz alguns enunciados que tratam sobre a disposição da presença da arbitragem no Direito Individual do Trabalho. Assim temos o Estatuto do Ministério Público instituído pela Lei Complementar nº 75 de 1993 que legitima os membro do Ministério Público do Trabalho para atuarem como árbitros nas causas trabalhistas de cunho individual, nesse caso há a evidência do que falamos anteriormente da arbitragem facultativa referente a possibilidade de escolher através do contrato trabalhista.

Nesse sentido fomenta Francisco Cahali (2017):

> A doutrina discute por sua vez, se a omissão legislativa quanto à possibilidade de arbitragem no direito individual do trabalho foi proposital ou não. Os que defendem que a lei não contém palavras inúteis acreditam que não é possível a arbitragem nesta matéria, pois inexiste previsão expressa a respeito, como estabelecido nos dissídios coletivos (...) (pg.415)

Outra lei que tratou sobre a arbitragem foi a Lei nº 12.395 de 2011 que modificou a Lei Pelé (n.9615/98) que estabelece normais gerais inclusive trabalhistas sobre o desporto no Brasil. Assim fomentou Delgado (2016) ao mencionar sobre a Lei:

> O diploma legal desportivo, após alterado, estipula que as "... partes interessadas poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, vedada a apreciação de matéria referente à disciplina e à competição desportiva" (art. 90-C, Lei n. 9.615/98, conforme texto inserido pela Lei n. 12.395/11). O parágrafo único do art. 90-C esclarece que a "...arbitragem deverá estar prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho e só poderá ser instituída após a concordância expressa de ambas as partes, mediante cláusula compromissória ou compromisso arbitral".(pg 1598)

Contudo a Lei de Arbitragem traz expressa estipulação que seu instituto só iria se aplicar aos direitos patrimoniais disponíveis conforme vigente artigo 1º da Lei 9.307/1996 o que criou dificuldades na forma da arbitragem na esfera trabalhista que regulava os direitos juslaborativos que eram de relações bilaterais do contra empregatício.

De forma sintética Fabiane Verçosa (2016) expõe a divergência doutrinária existente sobre a possibilidade ou não do uso da arbitragem, tendo em vista a natureza dos direitos indisponíveis.

> Resumidamente, podem-se vislumbrar, de um lado os autores que defendem a impossibilidade de a imensa maioria dos direitos trabalhistas ser submetida à análise do árbitro, porque consistem em direitos indisponíveis e têm natureza alimentar, tanto do empregado, quanto de sua família. E, de outro lado, os autores que propugnam o emprego da arbitragem para os dissídios trabalhistas individuais, por entenderem que diversos direitos trabalhistas inserem-se na categoria da indisponibilidade relativa. (pg.492)

Na questão individual dos contratos de trabalho há a regulamentação pelo artigo 507-A da CLT, a saber:

> 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.

Contudo, não basta apenas isso, para Manoel Teixeira Filho[3] a arbitragem para ser implantada necessita de uma série de requisitos desde a capacidade para contratar e que os litígios sejam referentes a direitos disponíveis, ademais devem estar presentes a "nocio (cognição), "vocacio" (chamamento), "coercio" (coerção), "iudicium" (julgamento), "executio"(execução).Segundo o nosso Código de Processo Civil no seu artigo 515 a

[3] FILHO, Manoel Antonio Teixeira**. O processo do trabalho e a reforma trabalhista**:São Paulo: LTR, 2017

sentença arbitral constitui título executivo, portanto não pode ser executado perante o árbitro que a emitiu, a não ser que seja na esfera do Poder Judiciário, e assim vale para a sentença arbitral trabalhista.

3.2 Cláusula Compromossória: Iniciativa do Trablhador

É necessário estabelecer que a cláusula compromissória deve ser um acordo escrito entre empregado e empregador em que caso exista qualquer conflito existe deva ser levado à arbitragem, deve ser inserida no contrato de trabalho ou pode ainda ser evidenciada em um contrato separado. Uma característica importante deve ser mencionada que a cláusula compromissória uma vez eivada de vícios não acarreta a nulidade da relação de contrato ou do que ensejou sua feitura, assim é autônoma.

Contudo segundo o Artigo 507-A, da CLT há expressa menção em que somente em determinadas situações cabe a cláusula de arbitragem, conforme fomenta Teixeira (2017) :

> Nos termos do art. 507-A, da CLT, a cláusula compromissória de arbitragem:
> a. só cabe nos contratos individuais de trabalho;
> b. pode ser instituída por iniciativa do empregado ou mediante sua expressa concordância – a saber: adesão;
> c. a remuneração do trabalhador deve ser superior a duas vezes o limite máximo previsto para os benefícios do Regime Geral da Previdência Social. Esta particularidade vem motivando a doutrina a classificar esses trabalhadores como hipersuficientes, neologismo que se opõe ao tradicional hipossuficiente. O correto seria: autossuficiente, adjetivo que se encontra dicionarizado.(pg. 43)

Ademais, a cláusula compromissória sofreu críticas ao mencionar se esta seria inconstitucional vez que poderia impedir o direito de ação. Tal tema chegou até o STF que entendeu tratar de um direito e não de uma obrigação, Só que o posicionamento de Sepúvlveda Pertence através do SE 5.206 AgR, julgamento em 12.12.2001, Plenário, DJ de 30.4.2004 foi contrário. Conforme relata Teixeira (2017) ao transcrever os votos da Relatora e do Ministro Velloso , divergentes entre si:

> Sr. Presidente, dou pela constitucionalidade dos preceitos impugnados na Lei n. 9.307/96. Com efeito, a Constituição estabelece o princípio da inafastabilidade do controle judicial de lesão ou ameaça a direito (art. 5º, inciso XXXV). Dirige-se o ordenamento constitucional ao legislador. É dizer: este não pode excluir da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. Entretanto, a Constituição não estabelece que as pessoas não poderão excluir os seus litígios da apreciação do Judiciário. Ora, se a parte pode transacionar em torno de seus direitos substanciais, podendo, inclusive, desistir da ação que está promovendo, não me parece razoável, data vênia, a afirmativa de ser atentatório à Constituição art. 5º, XXXV, desistir a pessoa, física ou jurídica, do direito instrumental, mediante cláusula compromissória, tratando-se de direitos patrimoniais disponíveis. Posta assim a questão, parece-me correta a afirmativa, contida no parecer do Procurador-Geral da República, no sentido de que 'direito de ação' não quer dizer 'dever de ação judicial'. Nada impede exercer a pessoa, física ou jurídica o direito de transigir a

respeito de direitos disponíveis. Não trata mal o princípio da inafastabilidade do controle judicial a pessoa que, capaz de contratar, submete à arbitragem os litígios seus, ainda mais se, ocorrendo causa de nulidade, pode ela pedir a tutela jurisdicional. O art. 33 assegura aos interessados o acesso ao Judiciário, no caso de alegação de nulidade da sentença arbitral e também prevê a possibilidade de ser arguida a nulidade em embargos do devedor (art. 33, § 3º, da Lei n. 9.307/96, c/c o art. 741 do Código de Processo Civil), conforme registra, aliás, o Ministro Sálvio de Figueiredo Teixeira, em trabalho de doutrina, 'A Arbitragem no Sistema Jurídico Brasileiro'. Em suma, Sr. Presidente, a lei não institui a arbitragem em termos obrigatórios, caso em que ocorreria ofensa ao inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal, mas, simplesmente, faculta às partes prevenirem ou terminarem o litígio mediante à arbitragem. Com essas breves considerações, peço vênia ao eminente Ministro Relator, e aos que o seguiram, para acompanhar o voto do eminente Ministro Nelson Jobim, que inaugurou a divergência".
Ministro Sepúlveda Pertence: "A constitucionalidade do juízo arbitral - perdoe-se a insistência - deriva da renunciabilidade, no caso, do exercício do direito de ação - que é o reflexo subjetivo da garantia da prestação jurisdicional, insculpida hoje no art. 5º, XXXV da Lei Fundamental - relativamente a uma pretensão material disponível. Mas, a renunciabilidade da ação porque direito de caráter instrumental - não existe in abstracto: só se pode aferi-la em concreto, pois tem por pressuposto e é coextensiva, em cada caso, da disponibilidade do direito questionado, ou melhor, das pretensões materiais contrapostas, que substantivam a lide confiada pelas partes à decisão arbitral. Segue-se que a manifestação de vontade da qual decorra a instituição do juízo arbitral - onde exista a garantia constitucional da universalidade da jurisdição judicial e, pois, do direito de ação não pode anteceder a efetiva atualidade da controvérsia a cujo deslinde pelo Poder Judiciário o acordo implica renunciar. Vale dizer, que não prescinde da concreta determinação de um litígio atual. A esse pressuposto de constitucionalidade do juízo arbitral, atende o compromisso, mas não a cláusula arbitral (...) Na cláusula compromissória, entretanto, o objeto dessa opção, posto que consensual, não são lides já determinadas e concretizadas, como se dá no compromisso: serão lides futuras e eventuais, de contornos indefinidos; quando muito, na expressão de Carnelutti (...), lides determináveis pela referência ao contrato de cuja execução possam vir a surgir. A renúncia, com força de definitiva, que aí se divisasse à via judicial já não se legitimaria por derivação da disponibilidade do objeto do litígio, que pressupõe a sua determinação, mas, ao contrário, consubstanciaria renúncia genérica, de objeto indefinido, à garantia constitucional de acesso à jurisdição, cuja validade os princípios repelem. Sendo a vontade da parte, manifestada na cláusula compromissória, insuficiente - dada a indeterminação de seu objeto - e, pois, diversa da necessária a compor o consenso exigido à formação do compromisso, permitir o suprimento judicial seria admitir a instituição de um juízo arbitral com dispensa da vontade bilateral dos litigantes, que, só ela, lhe pode emprestar legitimidade constitucional: entendo nesse sentido a lição de Pontes (...) de que fere o princípio constitucional invocado, hoje art. 5º XXXV, da Constituição - atribuir, ao compromisso, que assim se formasse por provimento judicial substitutivo do assentimento de uma das partes, 'eficácia fora do que é a vontade dos figurantes em se submeterem'. Não posso fugir, desse modo, à declaração da inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 6º e do art. 7º da Lei da Arbitragem, e em consequência dos outros dispositivos que delas derivam (...) (pg 45)

3.3 Posições favóraveis à Arbitragem nos dissídios individuais

Diante da sobrecarga existe no Poder Judiciário de demandas a Lei n. 9.307/1996 surgiu como uma forma de trazer mecanismos de justiça e paz social, no sentindo de que iria desafogar e tirar do monopólio do poder Judiciário tantas demandas. Ora, por vezes o empregado necessita receber suas verbas trabalhistas e que seus direitos sejam observados,

contudo se depara com uma justiça lenta e que por ter um acúmulo de processos pensa apenas em fazer acordos de maneira superficial sem adentrar na particularidade de cada situação. Assim, as causas que seriam levadas ao poder Estatal seriam aquelas que diriam respeito ao Direito Público, cabendo a arbitragem tratar de questões trabalhistas passíveis de transação, perfazendo o princípio da economia processual e primando pela liberdade de escolha da arbitragem.

Sobre a possibilidade de aplicação da arbitragem nos dissídios individuais posiciona-se Carmona (2009):

> 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. (pg.42)

Nesse ponto decisão importante foi a proferida pelo ex presidente do TST Antonio José de Barros Levenhagen no processo TST-RR n. 144300-80.2005.5.02.0040, julgado no âmbito da 4ª Turma da Corte, em 15 de dezembro de 2010. É o que dispõe em seu artigo Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira - Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (2014)[4]

> Pois bem, o art. 1º da Lei n. 9.307/96, ao estabelecer ser a arbitragem meio adequado para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, não se constitui em óbice absoluto à sua aplicação nos dissídios individuais decorrentes da relação de emprego. Isso porque o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas deve ser examinado a partir de momentos temporais distintos, relacionados, respectivamente, com o ato da admissão do empregado, com a vigência da pactuação e a sua posterior dissolução. Nesse sentido, sobressai o relevo institucional do ato de contratação do empregado e da vigência do contrato de trabalho, em função do qual impõe-se realçar a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, visto que, numa e noutra situação, é nítida a posição de inferioridade econômica do empregado, circunstância que dilucida a evidência de seu eventual consentimento achar-se intrinsecamente maculado por essa difusa e incontornável superioridade de quem está em vias de o contratar ou já o tenha contratado. Isso porque o contrato de emprego identifica-se com os contratos de adesão, atraindo a nulidade das chamadas cláusulas leoninas, a teor do art. 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. (pg.99)

[4] Artigo disposto em uma coletânea- PIMENTA, Adriana Campos De Souza Freire; LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina. Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas.Edição. Santa Cecília/ São Paulo: LTR, 2014, p 99

Na sua decisão o ex Presidente do TST também trata da condição de hipossuficiência do empregado, mencionando que uma vez extinto o contrato não há que se falar em vulnerabilidade ou hipossuficiências, vez que a situação de risco de ser contrato ou não já se passou, ademais não existe a situação de dependência e subordinação, sendo plenamente possível o uso da arbitragem.

Convém destacarmos de pronto que Cahali (2017) faz a ressalva que a arbitragem poderia ser utilizada nos dissídios individuais após a rescisão contratual sendo que sua natureza é sempre o compromisso arbitral e 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. Assim, algumas câmaras de arbitragem somente possibilitam o uso da arbitragem para dissídios individuais, após a assinatura de compromisso arbitral, onde o Requerente tenha ciência do quanto discutido e das características deste método de solução adequada de conflitos. (pg. 417)

3.4 Posicões Contrárias à Arbitragem nos dissídios individuais

A doutrina que não admite a arbitragem nos conflitos individuais de trabalho apresenta um esboço lógico de que o Direito do Trabalho prima pela proteção do trabalhador, apresentando vários princípios para que os direitos sejam preservados. Assim, a cláusula compromissória estabelecida no início da contratação macula toda pragmática de liberdade da via da arbitragem e do consentimento das partes, vez que o empregado se sente obrigado a aceitar a cláusula tendo em vista sua posição de subordinação.

Como já mencionado no tópico anterior o Direito do Trabalho apresenta o princípio da irrenunciabilidade justamente por ter direitos considerados indisponíveis, bem como normas de natureza imperativa, assim limitando o trabalhador de certa forma para que não venha a dispor de seus direitos pelo o medo de perder o seu emprego.

Tendo essa natureza de ordem pública o contrato tem que atender os moldes estipulados por lei, sendo que a autonomia das partes neste caso fica um pouco comprometida frente a essa irrenunciabilidade. Contudo, existem diferentes tipos de empregados, aqueles que realmente se encontram em uma situação de vulnerabilidade e outros que ganham relativamente bem, nesse aspecto não deve haver uma uniformidade da aplicação do Direito Trabalho.

É o que menciona Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira (2014):

> É bem verdade que a indiscriminada aplicação do Direito do Trabalho, de maneira uniforme, a trabalhadores modestos e economicamente frágeis, assim como a altos empregados, parece não ser a melhor política, exatamente pelo desaparecimento do estado de submissão antes referido. Conquanto, a exemplo do modelo italiano, preveja, o direito comparado, situação diversa (com normas peculiares para cada uma daquelas classes), o Direito brasileiro não permite distinções onde a lei ainda não as tenha estabelecido (Constituição Federal, art. 5º, caput) e a análise do tema proposto não poderá perder de vista, a princípio, esta peculiaridade. Nesta quadra, em regra, somente direitos assim declarados pela norma instituidora e que não reduzam o patrimônio jurídico do trabalhador seriam passíveis de transação ou renúncia. (pg. 100)

Portanto, o cerne encontra-se em saber de que maneira a arbitragem seria benéfica, uma vez que não teria o princípio da proteção do trabalhador e iria suprimir diversos direitos e garantias basilares. Ademais cabe mencionar que a Lei de Arbitragem não permite que haja sua aplicação em demandas de direitos indisponíveis, sendo que seria um dissenso o empregador abrir mão de um acesso gratuito para adentrar em um meio de resolução que iria lhe onerar mais ainda, a situação de hipossuficiência ia aumentar e a solução pareceria a ser um problema.

Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira (2014) traz o julgado do TST sobre a incompatibilidade da arbitragem e dos conflitos individuais do trabalho:

> 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. Ainda que se recepcione, em diversos ramos do direito, a arbitragem como solução de conflitos que acaba por desafogar o Judiciário, é preciso enfrentar que o ato de vontade do empregado não é concreto na sua plenitude, no momento da admissão na empresa, em face da subordinação ínsita ao contrato de trabalho e à hipossuficiência do empregado, a inviabilizar que se reconheça validade à sentença arbitral como óbice ao ajuizamento de ação trabalhista, porque incompatível com os princípios que regem o direito do trabalho. Isso porque à irrenunciabilidade e à indisponibilidade está adstrita ao conteúdo do contrato de trabalho em razão do princípio fundamental a ser protegido, o trabalho, e as parcelas de natureza alimentar dele decorrentes, por consequência. Para submeter o conflito trabalhista ao juízo arbitral necessário seria relevar todos os princípios que regem esse ramo do direito, em especial a hipossuficiência, presumida em face da relação contratual em que se coloca o empregado, como a parte mais fraca, a indisponibilidade das verbas decorrentes do trabalho, a sua natureza alimentar e, em especial, a impossibilidade da manifestação volitiva plena, própria do processo arbitral. Nesse sentido, já me manifestei no julgamento do Processo TST-RR n. 104100 20.2007.5.02.0021, DJ 24.2.2012. Recurso de revista não conhecido." (Processo RR n. 34800- 79.2007.5.02.0082, Data de Julgamento: 10.4.2013, Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19.4.2013)

A principal crítica feita é que o Poder Judiciário não se preocupou em tratar da arbitragem no âmbito individual do trabalho, só que antes que essa seja a preocupação deve

ser reanalisada a questão do dissídio coletivo com o fortalecimento dos das estruturas sindicais e integração do Poder Judiciário e Ministério Público.

4. Manifestação do Poder Judiciário no juízo arbitral trabalhista

Utilizamo-nos do Código de Processo Civil e da Própria Lei de Arbitragem para mencionar que existem situações que embora instituído o juízo arbitral o Poder Judiciário deverá se manifestar.

Um nítido exemplo é quando existe a ineficácia ou invalidade da convenção de arbitragem ou quando é reconhecida a incompetência do árbitro, nesses casos deverá ser aplicado o que é disposto na Lei nº 9.307/96 no seu art.20§ 1 (" Art. 20. A parte que pretender arguir questões relativas à competência, suspeição ou impedimento do árbitro ou dos árbitros, bem como nulidade, invalidade ou ineficácia da convenção de arbitragem, deverá fazê-lo na primeira oportunidade que tiver de se manifestar, após a instituição da arbitragem.§ 1º Acolhida a arguição de suspeição ou impedimento, será o árbitro substituído nos termos do art. 16 desta Lei, reconhecida a incompetência do árbitro ou do tribunal arbitral, bem como a nulidade, invalidade ou ineficácia da convenção de arbitragem, serão as partes remetidas ao órgão do Poder Judiciário competente para julgar a causa.

Outras questões em que há a necessidade da interferência do Poder Judiciária na esfera trabalhista será quando uma testemunha recuse-se a comparecer à audiência, ou quando há a necessidade de adoção de medidas coercitivas ou cautelares, o que é disposto no art.22§2 3§4 da Lei de Arbitragem.

O tema da arbitragem é muito complexo e ainda mais quando tratamos de assuntos relacionados aos direitos trabalhistas, ora a arbitragem destina-se a solucionar conflitos de direitos patrimoniais disponíveis, segundo o nosso Código Civil o que seriam esses bens disponíveis?

Seriam aqueles aptos a transacionar que constam no artigo 840 do Código Civil, ou seja, aqueles de caráter particular: " art.840 Código Civil: É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas". E o nosso Artigo 841 "Art.841. Só quanto a direitos patrimoniais de caráter privado se permite a transação". Assim a nossa CLT não traz diferença entre transação, conciliação e acordo, podendo estes serem alvo de arbitragem devendo ser observados os limites entre contratos individuais de trabalho e os coletivos.

É uma arraigada tradição cultural, além disso, Teixeira (2017) assevera que o próprio Conselho Superior da Justiça do Trabalho deixou de fora a arbitragem no tratamento adequado de disputas de interesses:

> Provavelmente, com o objetivo de romper essa tradição de judicialização dos conflitos, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho editou a Resolução n. 174, de 30.9.2016, dispondo "sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista (...)", estimulando, em nome da "pacificação social", a conciliação e a mediação, ambas a serem realizadas por magistrado ou por servidor público. A Resolução não se ocupa, portanto, da arbitragem."(pg 4)

5. Direito Coletivo do Trabalho

Quanto à arbitragem no Direito Coletivo de Trabalho a própria Constituição faz menção à arbitragem facultativa como meio de resolução de conflitos no mercado de trabalho. Assim, no seu artigo 114 da Constituição Federal de 1988 assevera que após frustradas as tentativas de negociação coletiva as partes juscoletivas poderão se utilizar da arbitragem. Assim a Lei de Greve que nada mais é que um instrumento de pressão que validou o instituto paredista e inviabilização de recurso à via arbitral conforme artº 3º, caput da Lei 7.783 de 1989, também estipulou que durante o período de greve as relações obrigacionais seriam regidas por decisão judicial trabalhista ou por instrumento normativo coletivo, e aqui pode ser mencionado o laudo arbitral disposto no artigo 7º, caput, da Lei nº 7.783.

Carmona (2009) versa sobre a possibilidade da arbitragem nos dissídios coletivos introduzida pela Constituição Federal:

> 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 interesses que muitas vezes tem caráter exclusivamente econômico). (pg 41)

Outra lei importa é a Lei de Participação nos Lucros que traz menção à arbitragem, sendo a Lei nº 10.101, de dezembro de 2000, que resultou da conversão da medida provisória da MP n. 794 de dezembro de 1994, que assevera que o laudo arbitral terá força normativa, quando havendo o impasse decorrente de negociação coletiva sobre a regulamentação na participação de lucros, as partes podem utilizar a mediação ou arbitragem de ofertas finais. Outra Lei importante, mas que hoje se encontra revogada é a Lei nº 8.542 de 1992 que tratava do laudo arbitral referente ao diplomas coletivos e normativos, aqui entravam as convenções, acordos e contratos coletivos de trabalhos.

Aduz Delgado (2016) sobre a importância trazida ao Direito Coletivo no âmbito dos dissídios coletivos na Reforma do Judiciário:

> Curiosa modificação surgiu, por fim, com a "reforma do Judiciário", de 2004. Incorporando, parcialmente, as críticas feitas ao instituto do dissídio coletivo, por traduzir fórmula de intervenção desmesurada do Estado na gestão dos conflitos coletivos trabalhistas, a EC n. 45/2004 inseriu no art. 114, § 2º, da Constituição nova exigência para o ajuizamento desta ação singular: caso qualquer das partes se recuse "... à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica..."Com isso fez-se aparente aproximação (embora não identificação, enfatizasse) deste singular instituto processual à ideia de arbitragem.(pg. 1601).

Assim, pode-se sintetizar que na temática que envolve direitos coletivos existe a previsão normativa constitucional bem detalhada quanto à faculdade do uso da arbitragem dispondo que quando é frustrada a negociação coletiva as partes podem eleger árbitros. Isso acontece porque nos dissídios coletivos existe uma certa equivalência entre o polo do trabalhador que será assistido por um sindicato profissional e o polo do empregador representado por uma entidade sindical.

Nesse aspecto é o que dispõe a Constituição Federal, no art. 114, §§ 1º e 2º,

> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
> (...)
> § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.
> § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Nota-se uma certa dificuldade quando falamos da arbitragem na seara trabalhista e até mesmo em questões práticas e durante todo o seu percurso histórico. Tendencioso relatar que esta justiça se tornou uma bancada de negócios, a arbitragem da forma que é colocada nunca será vista com bons olhos. Ademais a cultura que é tratada é de que o bom direito é aquele levado à ação, ainda mais aquele da Justiça do Trabalho que demora, mas o acordo é quase certo. É uma arraigada tradição cultural, além disso, Teixeira (2017) assevera que o próprio Conselho Superior da Justiça do Trabalho deixou de fora a arbitragem no tratamento adequado de disputas de interesses:

> Provavelmente, com o objetivo de romper essa tradição de judicialização dos conflitos, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho editou a Resolução n. 174, de 30.9.2016, dispondo "sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista (...)", estimulando, em nome da "pacificação social", a conciliação e a mediação, ambas a serem realizadas por magistrado ou por servidor público. A Resolução não se ocupa, portanto, da arbitragem."(pg 4)

6- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tudo que foi mencionado, pode-se concluir que a arbitragem na seara trabalhista apresenta duas vertentes. A primeira que consiste nos dissídios trabalhistas coletivos sendo plenamente possível, vez que encontra respaldo na Constituição Federal. Ademais, a situação de vulnerabilidade do empregado é superada em decorrência de sua representação pelo sindicato profissional ficando em condições igualitárias com o empregador representado pela entidade sindical.

A segunda vertente diz respeito aos conflitos laborais individuais, em que não há a presença do sindicato e que o empregado se vê obrigado a assinar os termos contratuais com o compromisso arbitral diante sua situação de vulnerabilidade e hipossuficiência decorrente da relação de trabalho. Tal situação macula o princípio básico da arbitragem da autonomia das partes na escolha desta via.

Por mais que haja a previsão normativa no artigo 507-A da Consolidação das Leis Trabalhistas, o que seria de grande valor era o que seria introduzido no § 4º ao artigo 4º da Lei 9.307/1996 pela Lei 13.129/2015, que como foi visto, sofreu um veto do Vice-Presidente. Um verdadeiro retrocesso naquilo que seria uma forma da aplicação da arbitragem àqueles que exercem função nos altos cargos. Não há que ser dito que existe caráter discriminatório, vez que cada situação deve ser analisada de acordo o contexto referido. Assim, os empregados que se enquadram nos resquisitos da Lei poderiam se utilizar de um meio mais célere, que tem o sigilo como característica, além de decisões bem fundamentadas e árbitros com alto conhecimento de causa. Ressalta-se que mesmo assim a arbitragem só seria instaurada se partisse do empregado ou caso fosse de iniciativa do empregador deveria haver sua anuência expressa em relação à cláusula compromissória.

Tal dispositivo traria mais ainda força ao artigo 507-A da CLT, vez que aumentaria o campo de abrangência e possibilitaria que outros empregados utilizassem sem ferir todos os princípios e condições próprias das Leis do Trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n. 13.105, de 16 de mar. de 2015. **Código de Processo Civil**. Brasília, março. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 21 jun. 2018.

BRASIL. Lei n. 9307, de 23 de jul. de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem**. Brasília, set. 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9307.htm>. Acesso em: 21 jun. 2018.

BRASIL. Lei n. 10406, de 10 de jan. de 2002. **Institui o Código Civil.** Brasília, jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 21 jun. 2018.

BRASIL. Lei n. 5452, de 01 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, maio. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 jun. 2018.

BRUM, Alfredo Bochi. **A arbitragem na seara dos conflitos coletivos e individuais do trabalho**. São Paulo: Nelpa, 2012.

CACHAPUZ, Rozane Da Rosa; CONDADO, Elaine C. Gomes. **Arbitragem: instrumento efetivo de acesso à justiça**. Revista scientia iuris, Paraná, v. 12, n. ISSN: 1415-6490, p. 95-116, nov./11. 2008.

CAHALI, Francisco José. **Curso de arbitragem** 6 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: Um Comentário à Lei nº 9307/96**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2009

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTR, 2016

FILHO, Manoel Antonio Teixeira. **O processo do trabalho e a reforma trabalhista:**São Paulo: LTR, 2017

PIMENTA, Adriana Campos De Souza Freire; LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina. **Conciliação judicial individual e coletiva e formas extrajudiciais de solução dos conflitos trabalhistas**.Edição. Santa Cecília/ São Paulo: LTR, 2014.

RODRIGUES, Deusmar José. **Manual temático de direito trabalhista**.Edição. Jardim Leme/ São Paulo: JH Mizuno, 2014**.**

VERÇOSA, Fabiane. **Arbitragem para a resolução de conflitos trabalhistas no Direito Brasileiro**. In: MELO, Leonardo De Campos; BENEDUZI, Renato Resende (Coord). A reforma da arbitragem. Rio de Janeiro: Forense, 2016.