

A ARBITRAGEM APLICADA AOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

Collin Peterson Mendes Chaves¹

Edinaldo Benício de Sá Júnior²

RESUMO

O presente trabalho visa apresentar uma solução às grandes pautas de audiências e prateleiras abarrotadas de processos na Justiça do Trabalho que trazem prejuízos à celeridade na resolução dos conflitos. O sistema de arbitragem é uma solução viável nas relações trabalhistas, muito embora existam correntes contrárias a sua utilização nos dissídios individuais, devido ao fato do tribunal arbitral ser utilizado em casos que tratem de direitos patrimoniais disponíveis, e o direito individual do trabalhador versar sobre direitos indisponíveis. Esse trabalho mostra a possibilidade de se aplicar à solução heterocompositiva extrajudicial para a resolução de dissídios individuais, indicando que, embora haja vedação no entendimento da doutrina majoritária bem como no Tribunal Superior do Trabalho, existem situações no ordenamento jurídico brasileiro em que a legislação permite expressamente a solução a que se propõe esse trabalho, e que os direitos do trabalhador que não versem sobre questões ligadas a sua saúde ou sua segurança podem ser passíveis de discussão em um Tribunal Arbitral, seguindo um rumo contrário ao entendimento dos tribunais no nosso ordenamento jurídico. A pesquisa empregou o método lógico dedutivo, com análises bibliográficas e doutrinárias especializadas, bem como a Lei de Arbitragem, Lei de greve, Lei da Participação dos trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa, nova lei que trata do Trabalhador Avulso portuário, a Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal vigente, além de decisões de Tribunal Superior.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Direitos patrimoniais Disponíveis. Arbitragem. Dissídios individuais.

1 Acadêmico do curso de Especialização em Direito do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNIRN). E-mail: collin_petersonm@hotmail.com.

2 Professor Mestre. Orientador do Curso de Especialização em Direito do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNIRN). E-mail: beniciodesa@outlook.com

THE ARBITRATION APPLIED TO INDIVIDUAL LABOR DISSIDENTS

ABSTRACT

This paper presents a solution to large audiences and racks shelves crammed with cases in labor courts that bring harm to expedite the resolution of conflicts. The arbitration system is a viable solution in labor relations, although there are contrary currents their use in individual bargaining, due to the fact that the tribunal be used in cases dealing with property rights available, and the right of the individual worker be about rights unavailable. This work shows the possibility of applying the solution to extrajudicial resolution of individual labor disputes, indicating that , although there are seals in understanding the majority doctrine as well as in the Superior Labor Court, there are situations in Brazilian law where the law expressly permits the solution it proposes that job, and that the rights of the employee who is not given over issues related to their health or their safety can be subject to discussion in an Arbitration Court, following a direction contrary to the understanding of the courts in our legal system. The research employed the logical deductive method, with bibliographical analysis and doctrinal expertise, as well as the Arbitration Law, Law of strike, Law of Workers' participation in profits or results of the Company's new law dealing Day Worker port, the Consolidated Labor Laws, Federal Constitution in force, as well as decisions of the Supreme Court.

Keywords: Labor law. Equity rights available. Arbitration. Individual bargaining.

1 INTRODUÇÃO

A arbitragem, com previsão na Lei n.º 9.307/96 (BRASIL, 1996), tem se mostrado, na área cível principalmente, como uma ferramenta imprescindível para dirimir conflitos entre particulares amplamente utilizada para ajudar no escoamento da jurisdição estatal.

O legislador ordinário quis que sua utilização viesse a ter efeitos em todo o território nacional, utilizando-se da cláusula compromissória ou do compromisso arbitral, como forma de as partes decidirem quem irá julgar a ação arbitral, que por sua vez, terá seu resultado um laudo arbitral com força de sentença e de natureza

de título executivo extrajudicial, sem cabimento de recurso.

A utilização dessa modalidade extrajudicial na Justiça do Trabalho tem tido evidência na resolução de dissídios coletivos. Esse tipo de litígio se refere a demandas ajuizadas por uma coletividade, categoria ou classe trabalhista com o intuito de sanar o conflito através de certo dispositivo legal. Entretanto o mesmo fato não ocorre nos individuais.

O presente trabalho visa apresentar uma solução as grandes pautas de audiências e prateleiras abarrotadas de processos na Justiça do Trabalho que trazem prejuízos à celeridade na resolução dos conflitos.

O sistema de arbitragem é uma solução viável nas relações trabalhistas, muito embora existam correntes contrárias a sua utilização nos dissídios individuais sob a justificativa do tribunal arbitral ser utilizado em casos que tratem de direitos patrimoniais disponíveis e o direito individual do trabalhador versar sobre direitos indisponíveis.

Esse trabalho mostra a possibilidade de se aplicar à solução heterocompositiva extrajudicial para a resolução de dissídios individuais, mostrando que, embora aja vedação no entendimento da doutrina majoritária bem como no Tribunal Superior do Trabalho, existem situações no ordenamento jurídico brasileiro em que a legislação permite expressamente a solução a que se propõe esse trabalho, e que nos demais casos em que não há vedação expressa, os direitos do trabalhador que não versem sobre questões ligadas a sua saúde ou sua segurança podem ser passíveis de discussão em um tribunal arbitral, seguindo um rumo contrário ao entendimento dos tribunais no nosso ordenamento jurídico.

A pesquisa emprega o método lógico dedutivo, com análises bibliográficas e doutrinárias especializadas, bem como a Lei de Arbitragem, Lei de greve, Lei da Participação dos trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa, nova lei que trata do Trabalhador Avulso portuário, a Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal vigente, bem como decisões de Tribunal Superior.

O presente trabalho começa no capítulo 2 com uma contextualização sobre a arbitragem no Brasil, onde foi mostrado primeiramente um relatório do ano de 2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que apresentou dados preocupantes sobre o número de casos novos levados à Justiça do Trabalho com os custos exorbitantes aos cofres públicos, além da queda da qualidade dos serviços prestados pela morosidade na tramitação dos processos, a precariedade no

atendimento às partes e seus advogados e sobrecarga no trabalho dos magistrados. Em seguida, é apresentado dados comparativos com a arbitragem no que concerne ao acesso à justiça.

No capítulo 3 a arbitragem é vista no âmbito do cenário internacional onde muitos países ao longo do século XX adotaram diversos tratados multilaterais como mecanismos de solução pacífica de conflitos. Além disso, tem-se a OIT (Organização Internacional do Trabalho) que, através de uma Recomendação e uma Convenção, permite a utilização da arbitragem em soluções de conflitos pela via extrajudicial no que concerne as relações empregatícias.

O capítulo 4 trata da inaplicabilidade da arbitragem aos dissídios individuais no Brasil, em razão da alegação de tal instituto versar sobre direitos patrimoniais disponíveis, o que é incompatível, segundo nosso ordenamento jurídico, com direitos trabalhistas individuais, que são indisponíveis. Nessa seção se demonstra tal posicionamento através da jurisprudência pátria apresentada em decisões do Tribunal Superior do Trabalho.

No capítulo 5 é demonstrado como o nosso ordenamento jurídico possibilita à aplicação do instituto da arbitragem aos dissídios individuais apresentando legislações esparsas, dispositivos da CLT, decisões do Tribunal Superior do Trabalho, além de posicionamento doutrinário favorável à possibilidade de transacionar parte dos direitos individuais do trabalhador em sede arbitral.

Por fim, nas considerações finais, conclui-se pela possibilidade de aplicação do instituto da arbitragem aos dissídios individuais pelos fatos e fundamentos que se apresentam no presente trabalho.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DA ARBITRAGEM NO BRASIL

Diante da grande quantidade demandada e da possibilidade de ela aumentar estrondosamente junto à Justiça do Trabalho, é necessário se ter alternativas que busquem a celeridade e economicidade na tramitação de processos com intuito de evitar superlotação de pautas de audiências e prateleiras abarrotadas de autos que se avolumam no Tribunal.

Segundo o Conselho Nacional de Justiça, em seu relatório de 2010 a justiça do trabalho recebeu o total de 2.608.870 casos novos, sendo uma média de 1350 casos para cada 100.000 habitantes. No mesmo relatório, pode-se verificar que a

justiça do trabalho tem custado aos cofres públicos à importância de pelo menos Dez Bilhões, Seiscentos e Setenta e Três Milhões, Cem mil e Oitocentos e Noventa e Três Reais, um número assustador que deve ser levado em consideração para análise da viabilidade da solução que será apresentada nesse trabalho (SILVA, 2013).

A queda da qualidade dos serviços prestados, quer pela morosidade na tramitação dos processos, quer pela precariedade do atendimento às partes litigantes e aos seus advogados, quer pela sobrecarga de trabalho para os juízes encarregados de julgar e instruir um excessivo número de processos, são os principais problemas enfrentados pelo nosso judiciário.

Dados comparativos da arbitragem em relação ao acesso à justiça como se pode apresentar, traz informações sobre velocidade, informalidade, sigilosidade, especialidade, flexibilidade e baixo custo conforme se observa nos seguintes quesitos: Prazo de marcação de audiência: na via arbitral, dez dias após apresentação da reclamação, já por via judicial, 6 meses após entrada da ação; no quesito tempo para resolver o caso, na via arbitral, um máximo de 30 dias em audiência única, já na via judicial, de 2 a 7 anos; No item custo do procedimento ou ação judicial, na via arbitral, R\$ 130 (média) gasto pela empresa (dados de 2000), já via judicial de R\$ 2 mil (s/recursos) a R\$ 25 mil (c/recursos) (média em 2000); no item gasto para o trabalhador, na via arbitral, não tem, na via judicial, 20% valor da causa em honorários advocatícios (média); no item prazos processuais, na via arbitral são flexíveis e remarcáveis, na via judicial são rígidos e sujeitos a perdas; no item decisão, na via arbitral, tem-se um laudo terminativo, já na via judicial, uma sentença sujeita a recursos; e finalmente no item acesso ao processo, na via arbitral é sigiloso, já na via judicial, é público (PASTORE, 2002).

No Brasil, a realidade quanto ao uso de solução arbitral ainda é embrionária, e toda a carga da busca pela solução dos conflitos se dá no poder judiciário. Apesar disso, as instituições arbitrais, entre 1998 e 2001, dentre as 14 mil lides recebidas, foram solucionados 11 mil casos em um prazo curto (PASTORE, 2002).

Após a homologação da Lei da Arbitragem em 1996, lutou-se para que além da legalidade deste instituto, fosse alcançada sua eficiência e legitimidade e juntamente com esses objetivos, a Lei da Arbitragem abriu as portas para que surgissem comitês, conselho e principalmente as câmaras arbitrais especializados em solução de conflitos extrajudiciais, tomando de certa forma a responsabilidade da

solução de conflitos particulares, que pela morosidade e ineficiência do Sistema Judiciário brasileiro, vem despontando como uma alternativa viável para os contratos particulares em geral.

Atualmente, no Brasil, a arbitragem vem conquistando o seu espaço, que pela sua praticidade e eficiência atrai principalmente as empresas, em meio a todo o seu complexo envolvimento jurídico de solução de conflitos.

Dados nos mostram que há um crescimento do uso desse instituto e que um dia pode se tornar, em certos casos, a principal forma de resolução de conflitos como já acontece em países como os Estados Unidos, Espanha, por exemplo, resultados como economia e eficácia nas soluções destes litígios já são percebidos, além do menor acúmulo de processos na justiça estatal (BASILIO, 2007).

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) estima que a cada ano surjam 20 milhões de novos processos na Justiça Brasileira e que a taxa de congestionamento da Justiça Federal em 2007 foi de 58%, sendo de 78% na primeira instância. Em muitos casos uma ação distribuída só consegue sentença definitiva no país após decorridas décadas.

A adoção de formas alternativas de solução de conflitos, promovendo maior pacificação e superando as barreiras típicas de ordem econômica, social e cultural representam uma necessidade central para um país que se pretende institucionalmente moderno e legalmente justo. O amadurecimento da economia brasileira, especialmente a partir da promulgação do Código do Consumidor e do Plano Cruzado nos anos noventa, vem impondo padrões de gestão às empresas, da mesma forma mais contemporâneos, mais céleres. O instituto da arbitragem se apresenta como alternativa fundamental neste processo, pois dá alternativa a resolução de conflitos e contribui tanto para a maior resolução dos processos judiciais quanto para as vantagens particulares de seus usuários.

No ano de 2015, a Presidência da República, com intuito de modernizar a solução heterocompositiva de resolução de conflitos, sanciona a lei 13.129/2015, que traz reformas à referida lei arbitral, incluindo, por exemplo, 2 parágrafos ao artigo 1º à previsão da utilização do instituto da arbitragem pela administração pública direta e indireta.

É bom frisar nesse ponto que o instituto da arbitragem já vinha sendo aplicado por parte da administração pública indireta, todavia, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) tem entendimento que a via arbitral só é possível em casos de

contratos celebrados com entes públicos que versarem sobre serviços públicos de natureza industrial ou atividade econômica de produção ou comercialização de bens suscetíveis de produzir renda e lucro, ou seja, atividade econômica em sentido estrito, onde os direitos e obrigações deles decorrentes sejam transacionáveis (STJ, 2006).

A Lei n.º 13.129/2015 também modificou a lei das Sociedades Anônimas (BRASIL, 1976) com a inserção do artigo 136-A, que regulamenta a disposição da convenção arbitral no Estatuto Social, obrigando todos os acionistas, quando observado o quórum qualificado do artigo 136³ da mesma lei.

Ainda antes da aprovação dessa lei que reformou a convenção arbitral, o parágrafo 3 do artigo 109 da lei das sociedades anônimas já dispunha sobre a inclusão da convenção arbitral ao Estatuto Social, todavia, a falta de uma disposição legal sobre a vinculação dos acionistas era utilizada como argumento por aqueles contrários à utilização da arbitragem nos casos em que o acionista não tivesse aprovado a respectiva cláusula compromissória.

Outro aspecto importante da reforma está na nova redação do artigo 35 e 39 da lei de arbitragem, que estabelece que é o Superior Tribunal de Justiça (STJ), e não mais o Supremo Tribunal Federal (STF), quem homologa ou denega sentença arbitral estrangeira.

Além disso, os artigos 22-A e 22-B foram também acrescentados, e com esses novos dispositivos, as partes poderão, antes de instituída a arbitragem, recorrer ao Poder Judiciário para a concessão de medida cautelar ou de urgência. Contudo, as partes, nesse caso, deverão instituir a arbitragem no prazo de 30 dias contados da data da efetivação da decisão que concedeu a medida cautelar ou de urgência, sob pena de cessar sua eficácia. Depois de instituída a arbitragem, caberão aos árbitros manter, modificar ou revogar a medida cautelar ou de urgência concedida pelo Poder Judiciário.

A lei reformadora também trouxe, através do artigo 22-C, a inovação da carta arbitral, onde por meio dela, os árbitros poderão requerer a colaboração do Poder Judiciário em medidas que demandem um ato estatal de força à distância para, por exemplo, o cumprimento de tutelas emergenciais.

Embora a Lei n. 13.129/2015 tenha sido sancionada, a mesma sofreu vetos

³ Art. 136. É necessária a aprovação de acionistas que representem metade, no mínimo, das ações com direito a voto, se maior quorum não for exigido pelo estatuto da companhia cujas ações não estejam admitidas à negociação em bolsa ou no mercado de balcão, para deliberação sobre:

pela Presidência da República nos parágrafos 3º e 4º do artigo 4º da lei de arbitragem que trata sobre o conceito de cláusula compromissória.

Em todo caso, ainda que os vetos tenham acontecidos, é inegável que houve um avanço significativo na lei de arbitragem que melhor se adequa ao panorama jurídico atual, solucionando lacunas que antes originavam amplos debates no meio jurídico.

3 PANORAMA DA ARBITRAGEM NO CENÁRIO INTERNACIONAL

A solução pacífica de conflitos entre os estados foi amadurecendo ao longo da história, ganhando força através de institutos que foram consagrados por usos e costumes internacionais, como a arbitragem. Inicialmente, a solução internacional de resolução de litígios se dá de modo pacífico ou não pacífico, onde esse está vinculado ao uso da força por um dos litigantes.

Ao longo do século XX, alguns tratados multilaterais foram adotados com a finalidade de adotar no âmbito regional e no internacional, mecanismos de solução pacífica de conflitos. Entre as convenções realizadas em nível global, pode-se observar a Convenção de Haia para uma solução pacífica de conflitos internacionais de 1899, a qual criou A Corte Permanente de Arbitragem (*The permanent Court of Arbitration-PCA*), que trata-se na verdade de um escritório com função de guardar uma lista de pessoas aptas a serem árbitras em caso de possível litígio entre estados. Logo em seguida, foi realizada a segunda Convenção de Haia para a solução pacífica de conflitos internacionais de 1907 e o Ato Geral para a solução pacífica de controvérsias internacionais de 1928, mais conhecido como Ato Geral de Arbitragem de Genebra, sob a égide da Liga das Nações.

Também no cenário Internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁴ incentiva a utilização da arbitragem em soluções de conflitos pela via extrajudicial no que concerne as relações empregatícias, como pode-se observar na Recomendação n.º 92 (OIT,1951) que trata de conciliação e arbitragem voluntária, além da Convenção n.º 154 (OIT,1981) que incentiva a negociação coletiva. Posto essa orientação por parte do órgão, vários países têm adotado o método da arbitragem na resolução de litígios trabalhistas.

4 No Brasil, a OIT tem mantido representação desde a década de 1950, com programas e atividades que refletem os objetivos da Organização ao longo de sua história.

Nos Estados Unidos, “é fenômeno raro o uso da arbitragem para a decisão de dissídios coletivos. Na maior parte dos casos, estão-se a dirimir conflitos individuais de trabalho” (DINIZ, 2004 apud LUCENA FILHO, 2010). Nesse caso a arbitragem é regulada pelo diploma US ARBITRATION ACT, de 1925, que confere às cláusulas compromissórias caráter de irrevogabilidade, executoriedade e validade, aplicados a todo tipo de contrato.

A *American Arbitration Association* (AAA), é uma das entidades mais respeitáveis nos EUA no campo da arbitragem, com sede em Nova York e ramificações em todo país e no exterior.

Na Alemanha não há distinção entre cláusula compromissória e o compromisso arbitral. A arbitragem, conciliação e mediação serão amplamente utilizadas.

A Bélgica, em 1972, regulou o código de arbitragem no *code Judiciaire Belge* e acolheu o princípio universal, baseado na regra de que a nulidade do contrato não se estende a cláusula compromissória. Esse modelo confere ao árbitro amplos poderes, tendo o laudo arbitral os mesmos efeitos da sentença judicial, além de ordenar investigações, vistorias, inspeções, comparecimento pessoal das partes além de acolher o juramento a título decisório (SZKLAROWSKY, 2004).

Na Itália, o modelo utilizado é semelhante ao brasileiro, regido pela Lei n.º 28/93, que procurou adaptar-se à Convenção de Genebra de Arbitragem, de 1961, e à Convenção de Estrasburgo, de 1966. Também não sendo passível de recurso, cabendo somente a interposição de ação de nulidade da sentença arbitral nos casos expressamente previstos, como rege igualmente a Lei n.º 9.307/96.

Na França, desde os primórdios a arbitragem já era prevista pelo Código de Napoleão. A lei francesa é bastante parecida com a lei brasileira pois contém um dispositivo que lhe confere o caráter jurisdicional, criando autoridade de coisa julgada da sentença que é proferida. Assemelham-se também quanto à possibilidade de autorizar as partes a conferirem ao juiz arbitral a prerrogativa de julgar por equidade, quando estatuído na cláusula compromissória.

Em Portugal, o Direito português admite a arbitragem, nos litígios de consumo, com o entendimento que o acesso à justiça é fundamental, tanto para os consumidores, quanto para os empresários. Por ser sumamente difícil e custosa a justiça comum, torna-se indispensável a arbitragem institucional, quer a voluntária, quer a necessária. Porem incumbe aos órgãos e departamentos da Administração

Pública promover a criação e apoiar centros de arbitragem, visando resolver os conflitos de consumo.

Na Argentina, a arbitragem é utilizada principalmente nos litígios trabalhistas, buscando sempre que as controvérsias sejam dirimidas por técnicas de conciliação. O sistema argentino, tal qual o brasileiro, em caso de uma das partes se negar a submeter-se ao juízo arbitral, após assinar a cláusula arbitral, pode peticionar ao juiz para que supra a parte renunciante.

Por sua vez, na Grã-Bretanha, a arbitragem já vem sendo utilizada há décadas e em decorrência de ser uma atividade extremamente reconhecida, existe o *British Institute of Arbitrators* que exerce decisiva influência na capacitação e formação de árbitros.

Já na China, a arbitragem vem sendo utilizada antes do sistema comunista. Os chineses visualizam as leis como um mal que perderia o senso de honestidade e moral. Em decorrência da demora excessiva, acreditam que só se deve recorrer ao Judiciário após esgotarem-se todas as oportunidades de acordo, já que essas possibilidades são múltiplas. Pois por meio da transação e conciliação, os conflitos são resolvidos da melhor maneira, evitando todas as formas o uso do Poder Público. No sistema legal chinês o Estado é visto como uma função secundária e a Arbitragem como a primeira após esgotarem-se todas as oportunidades de acordo, já que essas possibilidades são múltiplas opções.

O Japão também procurou tornar mais ágil na solução de controvérsias, visando sempre à informalidade e a oralidade como a essência do procedimento. E priorizando a comunicação entre as partes com o intuito de que as mesmas cheguem a um consenso ou a um acordo.

Na Alemanha, existe um diferencial no que consiste a cláusula compromissória e ao compromisso arbitral, pois não é feita nenhuma distinção, diferente do sistema Brasileiro. Mas as técnicas de arbitragem, a conciliação e a mediação são amplamente utilizadas, idênticas ao nosso sistema. Sendo o oposto da Holanda, signatária da Convenção de Nova York, que faz nítida distinção entre a cláusula compromissória e o compromisso arbitral.

O sistema brasileiro também difere da União Soviética, pois aqui no Brasil está claro que a Arbitragem é a justiça privada, porém na União Soviética, os órgãos de arbitragem integram o Estado, nos limites de sua competência, regulada por legislação própria.

A União Europeia tem acolhido com entusiasmo a solução de conflitos, por meio da arbitragem, principalmente nos litígios que envolvem relações de consumo.

Também houve um enorme reconhecimento da Arbitragem também pela Organização das Nações Unidas (ONU) e, ao ter-se filiado à ONU, o Brasil aderiu integralmente ao seu Estatuto, que impõe confiar a resolução de conflitos à Corte de Haia ou a outras Cortes já existentes ou que vierem a existir.

A Organização dos Estados Americanos (OEA) tem sua regulamentação sobre a arbitragem em seus artigos 23 e 24, afirmando que as controvérsias internacionais entre os Estados-membros, deverão ser resolvidas pacificamente, de acordo com os processos previstos, nesse Documento. Distinguem-se a negociação direta, os bons ofícios, a mediação, a investigação e conciliação, o processo judicial e a arbitragem.

O Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) prevê também um Documento Internacional que determina que as controvérsias entre as partes, em virtude da aplicação desse tratado, resolvem-se, mediante negociação direta. Estipulando o comprometimento das partes em adotar um sistema de solução de controvérsias para vigorar no período de transição. O Protocolo de Brasília determinava que as controvérsias entre as partes pudessem ser resolvidas, por negociação direta ou por intervenção do Grupo Mercado Comum, se o dissídio não tivesse tido solução ou apenas parte dele se resolveu.

Caso, entretanto, ainda assim, as partes não conviessem, qualquer delas podia comunicar à Secretaria Administrativa seu desejo de recorrer à arbitragem, minuciosamente disciplinada, no Protocolo citado. Também houve a previsão do uso da arbitragem em outros protocolos que até hoje têm sido utilizados. Há também utilização da arbitragem no Direito do Trabalho em vários outros países como Austrália, México, Inglaterra, Canadá, Nova Zelândia, Bolívia, Colômbia e Chile.

Dessa forma, na ordem jurídica internacional existe já um nível de maturidade grande no que concerne à permissão e a confiança depositada entre os cidadãos na resolução de seus próprios conflitos.

4 INAPLICABILIDADE DO INSTITUTO DA ARBITRAGEM AOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS NO BRASIL

Os dissídios coletivos referem-se àquelas demandas ajuizadas no tribunal por uma coletividade, categoria ou classe trabalhista com a finalidade de resolver os litígios em uma relação de trabalho. Essas ações trabalhistas são movidas normalmente por entidades sindicais representativas de determinada classe de trabalhadores, pretendendo a busca de direito de seus filiados. Nessa situação, os direitos discutidos são disponíveis e passíveis de negociação, em sua maior parte, como casos de redução ou não de jornada de trabalho e de salário, comumente discutidos em transações entre sindicatos patronais e de empregados.

No ordenamento jurídico brasileiro a posição majoritária é de favorecer à aplicação do uso do sistema de arbitragem, com previsão na Lei n.º 9.307/96 (BRASIL, 1996), aos dissídios coletivos por esses poderem tratar de direitos patrimoniais disponíveis e por expressa previsão nos art. 7º, inciso XXVI e art. 114, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal (BRASIL, 1988)⁵.

Baseado nesse entendimento, a 8ª turma do Tribunal Superior do Trabalho, com base em entendimento sumulado⁶, súmula 126 (TST, 2003), por esse Colendo Tribunal, reforçou a posição da SDI-1 na análise de um caso em que um trabalhador da Brazil Properties S/C, através de ação judicial, buscou em juízo o reconhecimento da relação de trabalho, porém o processo foi extinto sem resolução de mérito porque no contrato de prestação de serviço assinado pelo reclamante havia uma cláusula compromissória de submissão à arbitragem para resolver possíveis querelas oriundas dos serviços prestados.

Conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, é através desses direitos indisponíveis e irrenunciáveis dos trabalhadores que se considera o estabelecimento de um equilíbrio na relação de empregado e empregador. Desse modo, a turma manteve uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª região

5 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; 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.

6 Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas (TST, 2003).

e determinou o retorno dos autos à vara do trabalho de origem para a análise da prestação jurisdicional (TST, 2012).

Em outras decisões observa-se que a jurisprudência pátria firmou-se no sentido de privilegiar a solução de conflitos aos dissídios coletivos, conforme pode ser visto no Recurso de Revista RR 30934/2002-900-02-00.9 (TST, 2009a), não conhecido pelo Tribunal Superior do Trabalho, alegando que o Direito do Trabalho não cogita dá quitação em caráter irrevogável em relação aos direitos do empregado, irrenunciáveis ou de disponibilidade relativa, consoante o previsto no artigo 9º consolidado, porquanto, ao admitir tal hipótese, importaria em obstar ou impedir a aplicação das normas imperativas de proteção ao trabalhador.

Aduziu ainda que a transação firmada em juízo arbitral não opera efeitos jurídicos na esfera trabalhista, porque a transgressão da norma cogente importa não apenas a incidência de sanção respetiva, mas a nulidade *ipso jure*, que se faz substituir automaticamente pela norma heterônoma de natureza imperativa, visando a tutela da parte economicamente mais debilitada, num contexto obrigacional de desequilíbrio de forças.

Asseverou ainda que em sede de Direito do Trabalho a transação tem pressuposto de validade na assistência sindical, do Ministério do Trabalho ou do próprio órgão jurisdicional, por expressa determinação legal, além da necessidade de determinação das parcelas porventura pagas nos exatos limites do artigo 477, parágrafos 1º e 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Já no caso do Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo de n.º 709468 (TST, 2001) o Tribunal Superior do Trabalho decidiu, dando provimento parcial ao sindicato impetrante, que à luz da norma constitucional prevista no artigo 114, o ajuizamento do dissídio coletivo tem pressuposto no esgotamento das tentativas de negociação entre as partes e, nesse contexto, constata-se que o legislador constituinte de 1988 sinalizou no sentido de prestigiar autocomposição dos conflitos trabalhistas, estimulando sempre que possível, a sua solução pela via negocial, sendo obrigatória a participação sindical nas negociações coletivas de trabalho.

E por fim exarou que ao fixar essas premissas, não há como atribuir à sentença normativa uma prevalência sobre os acordos coletivos, extrajudicial celebrados com entidades sindicais representativas de parte da categoria profissional, sob pena de se está decidindo na contramão dos princípios agasalhados pelo ordenamento constitucional em vigor.

E nessa outra decisão onde mostra uma clara resistência por parte da jurisprudência em aceitar o uso da arbitragem aos direitos individuais do trabalhador com o TST reconhecendo sua inaplicabilidade.

Esse é o caso do Recurso de Revista RR - 1599/2005-022-02-00.8 (TST, 2009b) em que a Corte Superior alega não haver dúvidas quanto a expressa dicção constitucional (CF/88, art. 114, parágrafos 1º e 2º), de que a arbitragem é aplicável na esfera do Direito Coletivo do Trabalho. Dizendo ainda que o instituto encontra, nesse universo, a atuação das partes em conflito valorizada pelo agregamento sindical, mas acrescenta que “na esfera do Direito Individual do Trabalho, contudo, outro será o ambiente: aqui, os partícipes da relação de emprego, empregados e empregadores, em regra, não dispõem de igual poder para a manifestação da própria vontade, exsurgindo a hipossuficiência do trabalhador”.

Quanto ao posicionamento da doutrina majoritária, entende-se não haver compatibilização entre as regras arbitrais e os princípios que amparam os direitos trabalhistas. Além disso, mesmo que haja uma superação entre essas incompatibilidades, não há possibilidade de invocar o princípio da autonomia da vontade das relações privadas com intuito de validar a arbitragem ao direito individual, pois tal princípio é diametralmente oposto àqueles que vigoram na égide trabalhista. Os direitos inerentes ao trabalhador são de natureza alimentar, o que impossibilita de serem transacionados (DELGADO, 2008).

No que concerne ao uso da arbitragem ao dissídio coletivo não resta dúvidas da legalidade do emprego de soluções ajuizadas em prol de uma coletividade, por se ter amparo no nosso ordenamento jurídico conforme já citados artigos da Constituição Federal.

Por causa desse amparo constitucional e da capacidade dos sindicatos em representar e ajuizar ações coletivas de trabalho como forma de eliminar a condição de hipossuficiência do trabalhador é que torna uma discussão pacificada à respeito dessa solução privada de resolução de conflitos.

5 INSTITUTO DA ARBITRAGEM APLICADA AOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

A lei conhecida como “Lei Marco Maciel”, Lei n.º 9.037/96, (BRASIL, 1996), que versa sobre o uso da arbitragem no Brasil, é o mecanismo utilizado para levantar discussão a respeito dos direitos patrimoniais disponíveis, já que os que são

indisponíveis apenas o judiciário é competente. É nessa discussão que está o cerne da questão na aplicabilidade desse instituto ao direito individual do trabalho (ALMEIDA, 2007).

Diante disso, cresceu o debate quanto à possibilidade de utilização da lei de arbitragem ao direito individual do trabalho diante de uma situação de irrenunciabilidade desses. É preciso compreender que direitos patrimoniais indisponíveis são distintos dos direitos irrenunciáveis, pois o trabalhador não renuncia direitos ao optar pela arbitragem, apenas escolhe o método de resolução de conflitos (MARTINS, 2004 apud ALMEIDA, 2007). A discussão à respeito do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas não levanta obstáculos à utilização da arbitragem (PAMPLONA FILHO, 2005 apud ALMEIDA, 2007)⁷.

Nos setores mais conservadores da doutrina e jurisprudência atual, ainda se entende que o uso da arbitragem aos dissídios individuais é inaplicável justamente devido à existência desse princípio. Isso nós podemos perceber em decisão apresentada anteriormente nessa obra.

No que concerne à Constituição de 1988, como já mencionado anteriormente, é bem verdade que a nossa carta maior prevê no seu artigo 114, §2º (BRASIL, 1988)⁸, uma autorização expressa do uso da solução heterocompositiva aos dissídios coletivos, porém podemos levar aquela máxima que diz que tudo é possível ao particular desde que a lei não apresente vedações, o que torna possível a utilização da arbitragem ao direito individual do trabalho.

No ordenamento jurídico nacional existem legislações que permitem o uso da arbitragem para os trabalhadores. Nesse caso se incluem os trabalhadores portuários avulsos que na lei 12.815/2013 (BRASIL, 2013), preservou-se a idéia de utilização da arbitragem aos dissídios individuais oriundos da relação de trabalho como se observa ao que descreve o artigo 37⁹ da referida legislação.

7 Rodolfo Pamplona filho discutindo o princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas diz: “Todavia, os tempos parecem estar mudando no horizonte, pois, pouco a pouco, a flexibilização dos direitos trabalhistas no plano individual, ainda que com a assistência das entidades sindicais, parece estar ganhando cada vez mais corpo. Além das previsões constitucionais do art. 7º, incisos VI, XIII e XIV (flexibilização de direitos trabalhistas com base na negociação coletiva), a política do atual Governo Federal, com envio de projetos de reestruturação da legislação laboral, também infere que grandes transformações estão por vir, com o incentivo, cada vez maior, de formas de solução extrajudicial de conflitos, entre as quais a arbitragem se destaca”.

8 Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: § 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. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

9 Art. 37. Deve ser constituída, no âmbito do órgão de gestão de mão de obra, comissão paritária

Nesse dispositivo fica claro que, para os trabalhadores avulsos, a solução para resolver os litígios ocorre no âmbito do órgão gestor de mão de obra, que é o responsável pela formação de uma comissão paritária para dirimir-se as questões, de forma que persistindo o impasse, ficam as partes livres para recorrerem ao sistema arbitral, onde os árbitros são escolhidos de comum acordo entre as partes, e o laudo arbitral proferido para a solução da pendência constitui título executivo extrajudicial.

Esses trabalhadores estão inseridos em uma forma atípica da relação de trabalho por estabelecer regras específicas no desenvolvimento da atividade portuária. Dentre essas regras específicas está no surgimento de um Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) responsável por remunerar o trabalhador e demais obrigações como recolhimentos fiscais, sociais e previdenciários .

No que concerne à resolução de litígios está a formação de uma comissão paritária com função de conciliar as partes envolvidas, onde não se resolvendo o impasse de forma satisfatória a solução a ser buscada se dá por meio da arbitragem (CARELLI, 2010). Ora, em face do princípio da inafastabilidade da jurisdição prevista na Constituição Federal, no artigo 5º, inciso XXXV (BRASIL, 1988)¹⁰, a solução arbitral surge de forma facultativa, não podendo ser imposta como alternativa obrigatória ao Poder Judiciário. Com isso, nenhum trabalhador poderá ser impedido de recorrer a Justiça do Trabalho ainda que tenha em seu contrato de trabalho uma cláusula compromissória de submissão de litígios ao sistema arbitral.

Além dela tem-se a lei que institui o direito de greve de número 7.783/89 (BRASIL, 1989), que estipula o uso da via arbitral na aplicação das relações obrigacionais durante o período, como podemos observar no seu artigo 7º¹¹, que prevê tal possibilidade de solução litigiosa no caso de suspensão do contrato de trabalho em razão de greve.

Observa-se também que na Lei n.º 10.101/2000 (BRASIL, 2000) que trata da

para solucionar litígios decorrentes da aplicação do disposto nos arts. 32, 33 e 35. § 1º Em caso de impasse, as partes devem recorrer à arbitragem de ofertas finais. § 2º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência de qualquer das partes. § 3º Os árbitros devem ser escolhidos de comum acordo entre as partes, e o laudo arbitral proferido para solução da pendência constitui título executivo extrajudicial. § 4º As ações relativas aos créditos decorrentes da relação de trabalho avulso prescrevem em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após o cancelamento do registro ou do cadastro no órgão gestor de mão de obra.

10 ART. 5º, inciso XXXV da Constituição Federal diz: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;”

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

participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, há expressamente a utilização da arbitragem como forma alternativa de solucionar conflitos relacionados aos resultados da empresa quanto à distribuição da renda, com podemos analisar o que aduz artigo 4º da referida lei¹².

Nesse artigo há uma previsão expressa, quanto ao caso de ocorrência de impasse nas negociações sobre a participação nos lucros ou resultados da empresa, em possibilitar as partes a utilizarem a arbitragem como mecanismo legítimo para a solução do litígio, onde o árbitro deverá ser escolhido de comum acordo entre as partes litigantes, culminando com a expedição de um laudo arbitral com força normativa, independente de homologação judicial.

A utilização da solução de arbitragem traz inúmeras vantagens tanto para o empregador como para o empregado, já que nesse método de solução de conflito tem-se uma lide resolvida com mais rapidez, menos burocracia e com garantia de sigilosidade. Além disso, o laudo obtido não se sujeita a gama infundável de recursos cabíveis, sendo considerado como título executivo extrajudicial, podendo ser levado ao judiciário apenas para execução.

A má utilização do instituto deve ser combatida, para que o sistema arbitral não possa ser olhado como ferramenta de redução de direitos trabalhistas, e sim como instrumento utilizado para uma maior efetividade no cumprimento da legislação com celeridade.

Não existe norma no ordenamento jurídico brasileiro que impeça a utilização da solução de resolução de conflitos em questão aplicada no dissídio individual de uma relação trabalhista, pelo contrário, na própria Consolidação das Leis Trabalhistas, no artigo 764 (BRASIL,1943), há a sujeição desses litígios a uma conciliação, onde não havendo acordo algum, o juízo conciliatório converte-se obrigatoriamente em arbitral proferindo decisão, e em seu §3º há a previsão de as partes, trabalhador e empregador, celebrar acordo, mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório¹³.

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

I - mediação; II - arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.

§ 1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes. § 2º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes. § 3º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes. § 4º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

13 Art. 764 – Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho

Também pode-se citar as Comissões de Conciliação Prévia¹⁴ instituídas na Justiça do Trabalho através da Lei n.º 9.958/2000 (BRASIL, 2000), que também eram órgãos tão privados quanto às câmaras e tribunais arbitrais que visavam à conciliação extrajudicial dos dissídios trabalhistas que versem sobre direitos individuais. Essa lei incluiu os artigos 625-D e 625-E da CLT¹⁵, que prevê a submissão à Comissão de Conciliação Prévia a qualquer demanda de natureza trabalhista, em casos onde houver instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria, na localidade de prestação de serviços.

Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador uma declaração de tentativa frustrada de negociação com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

Já em caso de aceitação na conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão fornecendo cópia às partes.

O referido termo de Conciliação é o título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Diante disso, se a legislação permite que uma Comissão de Conciliação Prévia possa realizar acordos cujos termos têm força de título executivo extrajudicial, nada obsta que a solução arbitral possa ser empregada através de um ente privado com a produção de um laudo arbitral com força de título executivo extrajudicial também.

Além disso, um dos principais argumentos contra o uso da solução, que está

serão sempre sujeitos à conciliação. § 1º – Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos. § 2º – Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título. § 3º – É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

14 As Comissões de Conciliação Prévia eram compostas por empregados e empregadores com atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho.

15 Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria. § 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a tempo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados. § 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista. [...]

Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes. Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

na questão da indisponibilidade dos direitos individuais do trabalhador, é de que no artigo 1º da lei de arbitragem diz claramente que é permitido o uso do instituto apenas nos direitos patrimoniais disponíveis. A grande questão está em saber se todos os direitos sociais são indisponíveis, ou só parte dele, dependendo de como está disposto no contrato de trabalho (LUCENA FILHO, 2010).

A indisponibilidade dos direitos trabalhistas pode ser definida como a “inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato” (DELGADO, 2008 apud LUCENA FILHO, 2010).

O importante nessa questão está em aumentar a margem de direitos transacionáveis do trabalhador, passíveis de discussão em câmaras arbitrais, viabilizando o uso delas ao direito individual e ainda assim conseguir garantir minimamente direitos relacionados à saúde e a segurança do trabalhador.

Em uma decisão da 7ª turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em outubro de 2008, dada a favor da decisão da manutenção da solução arbitral em uma situação em que um trabalhador fora demitido por motivo de fechamento da empresa. Na lide em questão, o trabalhador teve sua rescisão de contrato de trabalho declarada por juízo arbitral, em que outorgou “ampla e irrevogável quitação” ao extinto contrato de trabalho.

Na situação em questão, o trabalhador acionou a empresa na justiça. Porém o relator do processo, ministro Pedro Paulo Manus (TST, 2008), alegou que a arbitragem é mais uma forma de acesso à justiça e que os juízes não podem ser refratários a ela quando na observância dos critérios legais.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme já visto anteriormente, é posição majoritária e favorável ao uso da arbitragem aos dissídios coletivos nas relações de trabalho, inclusive com previsão constitucional. Porém, a própria carta magna silencia no que concerne ao uso dessa solução alternativa aplicada aos dissídios individuais, o que nos leva a concluir que não se pode interpretar em favor da vedação, já que nas relações privadas, aquilo que não está expresso em lei, é permitido.

Algumas decisões importantes do Tribunal Superior do Trabalho mostram posicionamentos favoráveis e contrários à aplicação da arbitragem aos dissídios

individuais, o que mostra o tema ser polêmico, e embora o posicionamento majoritário seja em sentido de vedar o cabimento, o assunto merece ter uma discussão mais aprofundada.

No âmbito internacional também foram explanados os vários países em que se usa a solução Extra Judicial em questão, de forma amadurecida, com destaque para os Estados Unidos, que usa na grande maioria das vezes a arbitragem aos dissídios individuais e muito raramente nos dissídios coletivos.

Diante do exposto nesse trabalho, a conclusão dada é em favor da utilização da solução arbitral ao direito individual do trabalho na solução de litígios, respeitando a vontade entre as partes, observado a não violação a preceitos constitucionais, e a constatação de ser a arbitragem nas relações trabalhistas, como uma forma alternativa de solução de conflitos que garante a mesma segurança jurídica oriunda do poder judiciário.

No que concerne ao princípio da indisponibilidade, não se pode falar em inobservância dele, uma vez que em diversas situações já consolidadas no ordenamento jurídico, o empregado é levado a buscar a conciliação em juízo, o que mostra ser parte de seus direitos passíveis de transação, sem causar prejuízo ao reclamante e sem violar também um outro princípio, o da proteção. Isso sem falar nas antigas comissões de conciliação prévia, formadas por empregados e empregadores, designados por empresas e sindicatos, criado com tentativas de conciliar os litígios individuais de trabalhadores. Muito embora essas comissões não mais existam, ou seja, o papel hoje é cabível ao juiz do trabalho realizar, os artigos da CLT referente a elas não foram revogados. Portanto, esses direitos passíveis de disposição podem ser levados à discussão em um tribunal arbitral sem maiores problemas a depender do acordo *inter partes*.

É bom destacar que, qualquer direito que verse sobre dívida previdenciária, reconhecimento de vínculo empregatício, direitos vinculados à segurança do empregado (uso de equipamento de proteção individual (EPI), adicional de periculosidade, por exemplo) e direitos vinculados à saúde do trabalhador (adicional de insalubridade, por exemplo), exceto no que concerne à possibilidade de venda de até um terço das férias por previsão legal, são vedados de serem transacionados sob pena de afrontar o princípio da proteção. De forma residual, qualquer outros direitos do trabalhador são passíveis de solução alternativa.

Não se pode esquecer que ainda que exista a possibilidade de fraudes e

outras irregularidades, não se deve transformar a exceção em regra para impedir a utilização da solução arbitral ao direito individual do trabalhador e penalizar a sociedade em desfavor de um sistema benéfico apenas por conta de uma deturpação social. O que deve existir são mecanismos de combate a essas irregularidades a fim de garantir maior lisura e idoneidade no procedimento.

A arbitragem não se coaduna com a fraude, nem se quer se assemelha a ela, e ainda que existam procedimentos inidôneos, a generalização é perigosa. É imprescindível a boa-fé entre as partes ao escolherem o juízo arbitral como solução, a fim de garantir um resultado satisfatório do instituto.

REFERÊNCIA

ALMEIDA, Denise Coelho de. Arbitragem nos Dissídios Individuais Trabalhistas. **Revista Conhecimento Interativo**, São José dos Pinhais, v. 3, n. 2, p. 108 106-109, jul./dez. 2007.

BASILIO, Andréa Cristina Luz. **Arbitragem e organizações**: um método alternativo na solução de conflitos. Ribeirão Preto: [s.n.], 2007.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.> Acesso em: 23 jul. 2018.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**: aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.>. Acesso em: 29 ago. 2013.

BRASIL. Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000: dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Brasília, DF, 19 dez. 2000. **Diário Oficial da União**, 20 dez. 2000 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10101.htm.> Acesso em: 12 ago. 2013.

BRASIL. Lei n. 12.815, de 5 de junho de 2013: dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários; altera as Leis nos 5.025, de 10 de junho de 1966, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213, de 24 de julho de 1991; revoga as Leis nos 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis nos 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências., DF, 5 jun. 2013. **Diário Oficial da União**, do dia 5 jun. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm> Acesso em: 23 out. 2013.

BRASIL. **Lei n. 6.404, de 15 de dezembro de 1976**: dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: <http://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6404consol.htm>. Acesso em: 23 jul. 2018.

BRASIL. Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989: dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências, DF, 28 jun. 1989. **Diário Oficial da União**, 29 jun. 1989 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7783.htm.> Acesso em: 12 ago. 2013.

BRASIL. Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996: dispõe sobre a Arbitragem. Brasília, DF, 23 set. 2006. **Diário Oficial da União**, do dia 24 set. 2006 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/9307.htm> Acesso em: 8 ago. 2013.

BRASIL. Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000: altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 10 de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. Brasília, DF, 12 jan. 2000. **Diário Oficial da União**, 13 jan. 2000 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/9958.htm> Acesso em: 12 ago. 2013.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Formas atípicas de trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: LTR, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

LUCENA FILHO, Humberto Lima de. A Arbitragem aplicada aos contratos individuais de Trabalho na era da Globalização. **Revista Complejus**, Natal/RN, v. 1, n. 1, p.14-20, 2010.

MOURA, Fernando Galvão; MELO, Nelma de Sousa. Arbitragem no Direito do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 6, n. 51, 1 out.2001. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/2204>>. Acesso em: 10 out. 2013

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 154**: fomento à negociação coletiva. Genebra, 1981.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação 92**: conciliação e arbitragem voluntária. Genebra: 1951.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Atualizando uma visão didática da arbitragem na área trabalhista. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 700, 5 jun. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6831>>. Acesso em: 12 dez. 2006.

PASTORE, José. Arbitragem trabalhista. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, 4 jun. 2002. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_162.htm/> Acesso em: 23 jul. 2018.

SILVA, Luciana Pereira Elias da. Arbitragem no Direito do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3685, 3 ago. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/25084>>. Acesso em: 3 nov. 2013.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). 2. Turma. Recurso Especial: Resp 612.439/RS, Relator: Ministro João Otávio de Noronha. julgado em 25/10/2005, **DJ** 14/09/2006, p. 299.

SZKLAROWSKY, Leon Frejda. Uma nova visão da arbitragem. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 387, 29 jul. 2004 . Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/5468>>. Acesso em: 22 ago. 2013.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). 1. Turma. Processual Trabalhista. Recurso de Revista. RR 30934/2002-900-02-00.9. - Data de Julgamento: 27/05/2009, Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Divulgação: **DEJT** 05/06/2009a.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). 3. Turma. Processual Trabalhista. Recurso de Revista. RR - 1599/2005-022-02-00.8. - Data de Julgamento: 16/09/2009, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, **DEJT** 02/10/2009b.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). 7. Turma. Processual Trabalhista. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista:** AIRR - 147500-16.2000.5.05.0193. - Data de Julgamento: 15/10/2008, Relator: Ministro Pedro Paulo Manus, Data de Publicação: 17/10/2008.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). 8. Turma. Trabalhista. Recurso de Revista. RR-189600-42.2008.5.07.0001. - Data de Julgamento: 14/11/2012, Relator: Ministro Maria Laura Franco Lima de Faria, **DEJT** 16/11/2012.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Processual Trabalhista. **Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo:** RODC – 709468. Órgão Julgador - Seção Especializada Em Dissídios Coletivos Data de Julgamento: 11/10/2001.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula n. 126:** Incabível o recurso de Revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-333>. Acesso em: 30 nov. 2013.