

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

MYLLENA BOGUCHEVSKI NOGAS

**A APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS
TRABALHISTAS**

**CURITIBA
2018**

MYLLENA BOGUCHEVSKI NOGAS

**A APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS
TRABALHISTAS**

**Monografia apresentada como requisito parcial
para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, do
Centro Universitário Curitiba.**

Orientadora: Prof.^a. Ms. Ana Paula Pavelski.

**CURITIBA
2018**

MYLLENA BOGUCHEVSKI NOGAS

**A APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS
TRABALHISTAS**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, do Centro Universitário Curitiba, pela Banca Examinadora formada pelos professores

Prof. Ms. Ana Paula Pavelski
Orientadora

Prof. Membro da Banca

Curitiba, ____ de _____ de 2018.

Àqueles que jamais deixaram de me despertar a coragem para seguir em frente, Claudio, Maria Cristina e Gaby.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me concedido saúde e forças necessárias nesta longa trajetória.

Aos meus pais, pelo amor, carinho, confiança e dedicação em mim depositados, jamais deixando de me incentivar em busca dos objetivos profissionais e afins.

A minha irmã, Gabryella, tão pequena, mas tão compreensiva em todos os momentos de nossas vidas.

Aos meus avós, Marlene e Nicolau, pelos incentivos diários e apoio incondicional em todos os momentos da vida.

Ao meu namorado, Guilherme Hendrick, que em nenhum momento deixou de incentivar o alcance de nossos objetivos e proporcionar que eu conhecesse o verdadeiro significado de companheirismo, reciprocidade e confiança.

Aos colegas de faculdade e amigos, por todos os dias, noites e madrugadas de estudo, oportunidades e descontração proporcionados.

A esta Instituição, que através de seus agentes, possibilitou o alcance de resultados satisfatórios.

“A injustiça num lugar qualquer é uma ameaça à justiça em todo o lugar.”
(Martin Luther King)

SUMÁRIO

RESUMO	8
1INTRODUÇÃO	9
2 INSTITUTO DA ARBITRAGEM	11
2.1.CONCEITO DE ARBITRAGEM.....	11
2.1.1. Do caráter alternativo do Instituto.....	11
2.1.2 Da natureza jurídica do Instituto.....	14
2.2. BREVE HISTÓRICO DA ARBITRAGEM.....	16
2.2.1. Histórico da Arbitragem no Brasil.....	20
3A REFORMA TRABALHISTA	23
3.1.PRINCIPAIS ASPECTOS DA REFORMA.....	23
3.1.1. Da flexibilização da legislação trabalhista.....	25
3.1.2. Da desregulamentação da legislação trabalhista.....	26
3.1.3. Da contextualização da Reforma Trabalhista.....	28
3.2. A INSERÇÃO DO ART. 507- A NA CLT.....	31
4A APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO	36
4.1.DAS RAZÕES PARA A INAPLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS	36
4.2.DAS RAZÕES PARA A APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS	44
5CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS	55

RESUMO

O objetivo do presente trabalho visa analisar as razões para a aplicabilidade e inaplicabilidade do instituto da arbitragem na seara trabalhista, especificamente em relação à adoção deste método heterocompositivo milenar para a resolução de dissídios individuais do Direito do Trabalho, possibilitada por meio da inserção do artigo 507-A na Consolidação das Leis do Trabalho, conforme os termos da Lei nº 13.467/2017, também denominada: Lei da Reforma Trabalhista. Para tanto, a linha de pesquisa apresenta-se primeiramente por trazer as definições básicas do instituto da arbitragem, seu contexto histórico no Brasil, assim como os principais aspectos relacionados à utilização do procedimento. Adiante, busca-se explorar o panorama econômico-social brasileiro pelo qual se deu a Reforma Trabalhista, dando especial enfoque para a inserção do artigo 507-A pela Lei nº 13.467/2017 que, pela primeira vez após o veto presidencial no ano de 2015, vem autorizar expressamente a possibilidade de se optar pela via arbitral para a resolução de controvérsias relacionadas aos contratos individuais de trabalho. A dissertação fundamentar-se-á tanto na análise de dispositivos legais da Lei de Arbitragem, como também nas principais doutrinas de Direito do Trabalho, princípios basilares da seara trabalhista de modo a ressaltar a proteção concedida ao trabalhador. Ao final, apresenta-se as principais razões para a aplicabilidade, bem como a inaplicabilidade do instituto da arbitragem na resolução dos dissídios individuais trabalhistas no cenário jurídico brasileiro.

Palavras-chave: arbitragem, dissídios individuais trabalhistas, art. 507-A, Consolidação das Leis do Trabalho, Reforma Trabalhista.

1 INTRODUÇÃO

A aplicação da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas sempre foi tema instigante entre os operadores da esfera jurídica, especialmente para os estudiosos e pesquisadores do Direito do Trabalho. A relevância se dá em razão de que a instituição heterocompositiva da arbitragem visa dirimir controvérsias relacionadas a direitos patrimoniais disponíveis, já o Direito Individual do Trabalho, tradicionalmente é caracterizado pela proteção aos direitos individuais amparados pelo princípio da indisponibilidade. A discussão avulta-se ainda mais, quando, na atual conjuntura socioeconômica brasileira, a intensa alteração de normas promovida pela Lei nº 13.467/2017 na Consolidação das Leis do Trabalho, também conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, possibilita, dentre outras novidades, a expressa autorização ao empregado, 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, pactuar cláusula compromissória de arbitragem. Daí, portanto, a importância de se aprofundar quanto à novel redação legal. Afinal, estudos apontam que até mesmo antes da reforma da Lei nº 9.306/96 (Lei de Arbitragem), tal possibilidade já causava estranheza aos Tribunais.

Assim, para a correta abordagem do tema, o presente trabalho buscará percorrer brevemente sobre os principais aspectos do instituto da arbitragem, como o conceito geral do método, sua natureza jurídica, seus aspectos objetivos e subjetivos, assim como a sua aplicabilidade dentre os povos mais antigos da humanidade. Em um segundo momento, a pesquisa buscará apresentar a conjuntura social-econômica brasileira, bem como os principais motivos que incitaram a Reforma Trabalhista, inclinando-se a apontar os aspectos de flexibilização e desregulamentação trabalhistas, ocasionadas com a novel legislação, especialmente no tocante à inserção do artigo 507-A na Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do qual fica autorizado, pela primeira vez, pactuar cláusula compromissória de arbitragem como forma de solucionar litígios individuais trabalhistas, desde que o empregado venha a receber remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime da Previdência Social e mediante sua iniciativa ou concordância expressa.

Finalmente, na terceira parte do trabalho serão abordadas as razões para a aplicabilidade ou não do instituto da arbitragem em dissídios individuais trabalhistas,

posto que, constitucionalmente, a aplicação de tal método alternativo à via judicial só é autorizada à resolução de dissídios coletivos trabalhistas.

2 INSTITUTO DA ARBITRAGEM

2.1. CONCEITO DE ARBITRAGEM

Consoante o entendimento de Luiz Antonio Scavone Junior, a arbitragem nada mais é do que o:

[...] meio privado, jurisdicional e alternativo de solução de conflitos decorrentes de direitos patrimoniais e disponíveis por sentença arbitral, definida como título executivo judicial e prolatada por árbitro, juiz de fato e de direito, normalmente especialista da matéria controvertida.¹

Neste mesmo diapasão, Carmona descreve que, o instituto da arbitragem é o “meio do qual um terceiro, escolhido pelos litigantes, impõe sua decisão, que deverá ser cumprida pelas partes.”²

Como se denota, a arbitragem é um método alternativo à via judicial, utilizado para a resolução de controvérsias, como que um “equivalente jurisdicional”³ pela semelhança que guarda com a tutela prestada pelo Estado.

Contudo, como se exporá adiante, o instituto da arbitragem não possui o condão de substituir o sistema jurídico.

2.1.1. Do caráter alternativo do Instituto

No que se refere ao caráter alternativo do instituto, Cahali ensina que este apresenta-se:

¹ SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Manual de Arbitragem: Mediação e Conciliação**. 5. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p.2

² CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo: Um Comentário à Lei 9.307/96**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009, pg.31.

³ CARNELUTTI, Francesco. *Insituciones del processo civil*. vol.I, trad. Esp. de Santiago Santis Melendo, Buenos Aires: El Foro, 1997, p.115, apud CAMARA, Alexandre Fretas, p.10

[...] tendo parâmetro a jurisdição estatal, mas não como substituto de um sistema jurídico capaz de desvencilhar-se do ordenamento, pois na arbitragem aplica-se o direito material e processual, além dos princípios gerais e a Constituição Federal, ou seja, é uma alternativa à justiça estatal, mas seguindo regras jurídicas para o julgamento.⁴

O autor ainda explana que a arbitragem:

[...] ao lado da jurisdição estatal, representa uma forma heterocompositiva de solução de conflitos. As partes capazes, de comum acordo, diante de um litígio, ou por meio de uma convenção, estabelecem que um terceiro, ou colegiado, terá poderes para solucionar a controvérsia, sem a intervenção estatal, sendo que a decisão terá a mesma eficácia que uma sentença judicial.⁵

Portanto, clara é a conclusão de que o aspecto alternativo do instituto da arbitragem decorre da possibilidade de se solucionar controvérsias sem a tradicional intervenção estatal, afinal, assim como leciona Irineu Strenger:

[...] a arbitragem é instância jurisdicional prática em função de regime contratualmente estabelecido para dirimir controvérsias entre pessoas de direito privado ou público, com procedimentos próprios e força executória perante os tribunais estatais.⁶

Todavia, como ressaltado, a aplicação do instituto não deve ser interpretada de maneira dissociada do ordenamento jurídico como um todo. Acerca deste ponto, Scavone Junior defende a necessidade de compreensão da constitucionalidade da arbitragem, observando, dentre outros dispositivos, o que se dispõe nos termos do artigo 5º, XXXV da Constituição Federal. Segundo o autor:

[...] o princípio da inafastabilidade da tutela jurisdicional pelo Poder Judiciário [...] significa – o que parece óbvio a partir do dispositivo constitucional – que

⁴ CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem: Mediação Conciliação** Resolução CNJ 125/2010. 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p.119.

⁵ CAHALI, 2017. p.33.

⁶ STRENGER, Irineu. **Contratos Internacionais de Comércio**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997, p.196-197.

“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito.”⁷

Desta forma, o autor relaciona tal previsão com a aplicação do instituto da arbitragem, a qual não poderá se realizar de maneira compulsória, mas decorrerá da autonomia das partes litigantes.

Em razão disto, Scavone Junior ainda destaca que “[...] ao contratar, as partes já dispõem de ampla e constitucional possibilidade de acessar o Judiciário, o que está à disposição de qualquer cidadão.”⁸

Assim, note-se que as partes são livres para dispor seus direitos através da via arbitral, no entanto, vale lembrar que conforme previsto na própria Lei que rege o instituto da arbitragem (Lei nº 9.307/96), tais direitos devem ser disponíveis, bem como patrimoniais.

Da mesma sorte, como bem ilustra o autor supracitado, a decisão proferida “[...] decorre da autonomia da vontade das partes sobre os seus direitos patrimoniais disponíveis, passíveis, portanto, de transação [...]”⁹.

Além de todo o exposto, quanto à constitucionalidade da aplicação da arbitragem, mister se faz trazer a manifestação apresentada por Geraldo Brindeiro a respeito da discussão em comento:

[...] o que o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional estabelece é que a lei não exclui da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. Não estabelece que as partes interessadas não excluam da apreciação judicial suas questões ou conflitos. Não determina que os interessados devem sempre levar ao Judiciário suas demandas. Se se admite como lida, não se pode considerar violência à Constituição abdicar do direito instrumental de ação através de cláusula compromissória. E, em se tratando de direitos patrimoniais disponíveis, não somente é lícito e constitucional, mas é também recomendável aos interessados – diante do acúmulo de processos e do formalismo excessivo que têm gerado a lentidão das demandas judiciais – abdicarem do direito ou do poder de ação e buscarem a composição do conflito por meio da sentença arbitral cujos efeitos sejam idênticos àquele das decisões prolatadas pelo Poder Judiciário.¹⁰

⁷ SCAVONE JUNIOR, 2014, p.7.

⁸ SCAVONE JUNIOR, 2014, p.23.

⁹ SCAVONE JUNIOR, 2014, p.23

¹⁰ BRINDEIRO, 2004 citado por ALVES, André Camerlingo. Os percalços da arbitragem no Brasil. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 393, ago.2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/5537>>. Acesso em: 10 julho 2018.

Da exposição de Brindeiro, evidencia-se que a aplicação do instituto da arbitragem não deve ser realizada de forma apartada ao ordenamento jurídico, mas ao contrário, deve ser interpretada como uma das alternativas à via judicial, sendo que sua aplicação deverá seguir regularmente os princípios e regras jurídicas que regem o julgamento de controvérsias.

2.1.2. Da natureza jurídica do Instituto

No que se refere à natureza jurídica da arbitragem, imperioso destacar o entendimento de Nelson Nery Junior:

A natureza jurídica da arbitragem é de jurisdição. O árbitro exerce jurisdição porque aplica o direito ao caso concreto e coloca fim à lide que existe entre as partes. A arbitragem é meio de pacificação social. Sua decisão é exteriorizada por meio de sentença, que tem qualidade de título executivo judicial, não havendo necessidade de ser homologada pela jurisdição estatal. A execução da sentença arbitral é aparelhada por título judicial [...] ¹¹

Infere-se portanto, que a arbitragem é caracterizada, dentre outros pontos, pela autonomia de sua natureza jurídica, cabendo às partes litigantes, contemplar o princípio da autonomia da vontade, outorgando a solução das controvérsias a terceiro imparcial não-estatal, o árbitro.

No que se refere ao termo Jurisdição, assim preceitua Scavone Junior:

Jurisdição significa “dizer o direito”, ou seja, é o poder conferido a alguém, imparcial, para aplicar a norma e solucionar o conflito por meio do processo, prolatando sentença capaz de produzir coisa julgada material e, nessa medida, pode ser imposta aos litigantes ¹²

Ora, conforme defendido por muitos estudiosos do tema, dentre eles, Nelson Nery Junior, o instituto da arbitragem é revestido pelo caráter jurisdicional, uma vez que:

¹¹ NERY JUNIOR, Nelson. **Código de Processo Civil comentado**. 3.ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997. p.1.300.

¹² SCAVONE JUNIOR, 2014, p.4

[...] O árbitro exerce jurisdição porque aplica o direito ao caso concreto e coloca fim a lide que existe entre as partes. A arbitragem é instrumento de pacificação social. Sua decisão é exteriorizada por meio de sentença, que tem qualidade de título executivo judicial, não havendo necessidade de ser homologada pela jurisdição estatal. A execução da sentença arbitral é aparelhada por título judicial.¹³

Como resta esclarecido, a jurisdição nada mais é do que a aplicação do direito à realidade. Assim, conforme os termos do art. 515, VII, do Código de Processo Civil, as decisões proferidas por meio da arbitragem acabam sendo impostas da mesma maneira que as sentenças judiciais, haja vista que são consideradas títulos executivos judiciais.

Ainda com relação à sistemática adotada pelo Código de Processo Civil, infere-se que o mesmo adota a dualidade jurisdicional, por meio da qual estabelece-se de forma paralela tanto a jurisdição exercida por meio do Estado, como a jurisdição realizada através do instituto da arbitragem.

Nesta senda de raciocínio, mister se faz necessário citar o aresto do Superior Tribunal de Justiça:

[...] É cediço que o juízo arbitral não subtrai a garantia constitucional do juiz natural, ao contrário, implica realizá-la, porquanto somente cabível por mútua concessão entre as partes, inaplicável por isso, de forma coercitiva, tendo em vista que ambas as partes assumem o risco de serem derrotadas na arbitragem. [...] Destarte, uma vez convencionado pelas partes cláusula arbitral, o árbitro vira juiz de fato e de direito da causa, e a decisão que então proferir não ficará sujeita a recurso o à homologação judicial[...]¹⁴

Portanto, o que se depreende é que a arbitragem está sujeita à autonomia da vontade entre as partes, as quais estarão assumindo os riscos do pacto arbitral desde sua convenção, ou seja, havendo cláusula arbitral pressupõe-se que, de forma prévia, as partes litigantes firmaram o acordo de levar o conflito à figura de um terceiro imparcial (árbitro), ou até mesmo a um colegiado (tribunal arbitral). Por fim, tal conflito será solucionado de modo a resultar em uma decisão à título executivo judicial.

¹³ NERY JUNIOR, 1997, p.1.300.

¹⁴ DISTRITO FEDERAL. Superior Tribunal de Justiça. Terceira Turma. Recurso Especial nº 450.881. Recorrente: Americhel S/A. Recorrido: Compushopping Informatica Ltda – Microempresa e outros. Relator: Min. Castro Filho. 2003. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ATC&sequencial=666388&num_registro=200200793421&data=20030526&tipo=51&formato=PDF>. Acesso em: 20 jun. 2018.

2.2. BREVE HISTÓRICO DA ARBITRAGEM

Sabe-se que o instituto da arbitragem data de tempos muito remotos e destaca-se por seu caráter célere e alternativo à tutela estatal já conhecida no que se refere a resolução de conflitos. Portanto, o histórico da arbitragem estende-se desde os tempos antigos, com grande destaque para sua utilização na Grécia Antiga.

Tem-se que o estudo dos meios de solução de litígios vem se modificando e adaptando-se ao longo do tempo, como bem apontado por Cahali:

[...] conflitos, pois, sempre existiram e se projetam à eternidade; a seu turno, a maneira de se promover a solução das controvérsias, passa por diversas modificações ao longo da história, e certamente ainda muito pode ser inovada.¹⁵

Denota-se, portanto, que os meios encontrados para a solução de controvérsias sempre caminharam de acordo com a evolução da História da Humanidade. Sobre tal ponto, o autor destaca a solução primitiva de controvérsias, por meio da qual “os conflitos de interesse eram solucionados por autotutela ou autodefesa, que representava a definição da questão litigiosa pela imposição da vontade do mais forte.”¹⁶

Diante de tal fato, assim se posiciona Aureliano:

Se no início a solução passava obrigatoriamente pela imposição da força bruta na correta execução do ‘lei do mais forte’, na atualidade este tipo de solução de controvérsia é considerado exemplo de atraso, deficiência de caráter e até crime.¹⁷

De todo o exposto, pode-se extrair que, as maneiras encontradas para a resolução de controvérsias foram se renovando historicamente, entregando-se, por exemplo, a decisão de uma solução litigiosa à terceiro (árbitro), seja pela provocação dos interessados, pela harmonização das partes, etc.

¹⁵ CAHALI, 2017, p. 34.

¹⁶ CAHALI, 2017, p. 43.

¹⁷ AMORIM, Aureliano Albuquerque. **Arbitragem e Poder Judiciário: O sistema arbitral e o Judiciário Brasileiro**. 1. ed. Goiânia: UCG, 2009, p.19.

Ademais, sobre os meios primitivos para a solução de controvérsias, pelo homem, assim transcreve-se a lição de Ada Pellegrini Grinover, Antônio Carlos de Araújo Cintra e Cândido Rangel Dinamarco:

'Autotutela' significa a imposição de determinada resolução ao conflito por uma das partes, à outra, independentemente da anuência desta à solução escolhida. As formas pertencentes a essa categoria valem-se da força física para a sua realização, com no caso da *vendetta* (aplicação de uma sanção a um infrator por parte do ofendido ou de seus familiares). A 'autocomposição', por seu turno, diz respeito às formas de solução de conflitos obtidas a partir do consenso entre as partes. Pertencem a esse grupo a desistência, a submissão e a transação (respectivamente, a renúncia à pretensão, a conformação com a resistência oposta e a realização de concessões mútuas). Por fim, a 'heterocomposição' abrange os mecanismos de solução de conflitos de que participam terceiros, como a defesa de terceiro, conciliação, a mediação, o processo estatal (judicial) e a arbitragem.¹⁸

Assim, clara é a conclusão de que os meios de solução de controvérsias evoluíram com o passar dos tempos, como também de acordo com o momento histórico.

Considerando que o enfoque do presente trabalho é o instituto da arbitragem, segundo os ensinamentos de Francisco José Cahali "tem-se notícia da arbitragem até na Mitologia grega, quando Zeus nomeou um árbitro para decidir qual das Deusas mereceria o "pomo de ouro da mais bela" [...]"¹⁹. Segundo o autor, a passagem, mais conhecida como "o pomo da discórdia" apresenta-se no clássico poema épico da Grécia Antiga, "Ilíada":

[...]e deixou à mesa um pomo de ouro com a inscrição 'à mais bela'. As deusas Hera, Atena e Afrodite disputaram o pomo e o título de mais bela. Para não arranjar confusão entre os deuses, Zeus então ordenou que o príncipe troiano Páris, na época sendo criado como um pastor ali perto, resolvesse a disputa. Para ganhar o título de 'mais bela', Atenas ofereceu a Páris poder na batalha e sabedoria, Hera riqueza e poder e Afrodite o amor da mulher mais bela do mundo. Páris deu o pomo a Afrodite, ganhando assim sua proteção, porém atraindo o ódio das outras duas deusas contra si e contra Troia²⁰

¹⁸ CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 25.

¹⁹ CAHALI, 2017. p.30.

²⁰ HOMERO, ±700 a.C. citado por CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem: Mediação Conciliação Resolução CNJ 125/2010**. 6ª Edição. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 30.

Da análise da passagem transcrita, Cahali ensina que a aplicação da arbitragem já era insinuada entre os Deuses do Olimpo, sendo ainda citada no Direito Grego tanto para à resolução de controvérsias privadas, como entre cidades-Estado, as chamadas ligas enfitônicas.²¹

No tocante à utilização do instituto como meio de solução de conflitos de natureza pública, Antonio Sodré chama a atenção para o tratado firmado entre Atenas e Esparta, no ano de 445 a.C., o qual continha o que hoje denomina-se cláusula compromissória de arbitragem.²²

Já no que se refere à aplicação da arbitragem no campo dos conflitos privados, Antonio Sodré ensina que:

[...] na Atenas de Péricles existiam as cortes populares – heliaea – composta de milhares de cidadãos atenienses, que se subdividiam em 10 tribunais, com 600 cidadãos em cada. A partir de determinado momento, as cortes passaram a julgar casos de menor valor pecuniário, somente se antes houvesse uma tentativa de conciliação entre as partes por um árbitro, escolhido por sorteio, dentre os cidadãos maiores de 60 anos.²³

Nesse sentido, Guido Soares doutrina que, aqueles escolhidos como árbitros para o julgamento das controvérsias, na maioria das vezes, eram de confiança das partes litigantes.²⁴

Sobre a utilização da arbitragem entre povos da antiguidade, Jacob Dolinger leciona que o método heterocompositivo arbitral “já estava presente entre os hebreus na antiguidade, descrita no Pentateuco que relata conflitos decididos por árbitros, a exemplo daquele entre Jacó e Labão.”²⁵

Cabe ainda destacar a aplicabilidade do instituto em Roma, quando uma gama de cidadãos, considerados “cidadãos idôneos”, fazia parte de um *judicium privatum*, e recebiam a indicação para serem árbitros de determinado litígio, sendo vedada a recusa de tal convocação. Sobre os aspectos da arbitragem romana, Cahali explica que o uso deste método era tido como:

²¹ CAHALI, 2017. p. 35.

²² SODRÉ, Antônio. **Curso de Direito Arbitral**. 2. ed. Leme: J. H. Mizuno, 2008, p.106-107.

²³ SODRÉ, 2008. p.106-107.

²⁴ SOARES, Guido Fernando da Silva. **Arbitragem Internacional**. Enciclopédia Saraiva de Direito. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 1978, p. 337.

²⁵ DOLINGER, 2005 citado por SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Manual de Arbitragem: Mediação e Conciliação**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p.01.

[...] um procedimento de base contratual e tratado como um ato de natureza pactícia, nas várias fases do direito romano; as partes tinham liberdade de assinar um compromisso em que estipulavam o respeito à decisão dos árbitros e, nos contratos, podiam instituir cláusulas compromissórias.²⁶

Daí, portanto é que Joel Dias Figueira Júnior ensina que “é no Direito Romano que se encontram as raízes mais profícuas do instituto da arbitragem e ou do compromisso arbitral.”²⁷

Estudos ainda apontam que durante a Idade Média a arbitragem perfazia-se relacionada inclusive, com as questões da Igreja Católica, pois, como ensina Soares:

[...] em várias partes da Europa Medieval, decretos locais atribuíam aos bispos o conhecimento de causas que versassem sobre conflitos entre parentes em matéria de partilha ou de tutela, alargando o âmbito do decreto justinianeu que lhes atribuíam competência arbitral obrigatória entre clérigos e leigos.²⁸

Para Carlos Alberto Carmona, são cinco as principais causas justificadoras para a utilização da arbitragem como meio de solucionar controvérsias em tal período: “i) ausência de leis, ou sua excessiva dureza e incivildade; ii) falta de garantias jurisdicionais; iii) variedade de ordenamentos; iv) fraqueza dos Estados; e v) conflitos entre Estado e Igreja.”²⁹

Em contrapartida, Guido Fernando Silva Soares expõe três razões para o sucesso do júízo arbitral, sendo elas: “i) a reiterada prática arbitral no seio da Igreja; ii) as arbitragens intermunicipais, como uma forma de escapar à jurisdição do Sacro Império Romano-germânico e iii) a estrutura social estanque e hierarquizada”³⁰.

Outrossim, a aplicação da arbitragem também se dá no contexto medieval pois, com a pluralidade de regulamentações jurídicas válidas em um mesmo espaço territorial, acaba por conviver com diversos centros de emanção normativa.

Assim, em tal contexto histórico, muito se influenciou para que a arbitragem fosse adotada, pois, de fato, os indivíduos buscavam a solução das controvérsias de

²⁶ CAHALI, 2017, p. 36.

²⁷ FIGUEIRA JÚNIOR, Joel Dias. **A arbitragem, jurisdição e execução**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999. p.25.

²⁸ SOARES, 1978, p. 332.

²⁹ CARMONA, 1998 citado por SODRÉ, Antônio. **Curso de Direito Arbitral**. 2. ed. Leme: J. H. Mizuno, 2008, p.111.

³⁰ SOARES, 1978 citado por SODRÉ, Antônio. **Curso de Direito Arbitral**. 2. ed. Leme: J. H. Mizuno, 2008, p.111.

maneira alternativa à via estatal, outorgando a responsabilidade de julgar a um terceiro ou colegiado, de confiança.

Em relação à sociedade moderna, Cahali aponta que, mesmo tendo ocorrido o fortalecimento, bem como a reorganização estatal com seus sistemas jurídicos, o instituto da arbitragem continua sendo fortemente prestigiado, “em função de inúmeras circunstâncias político-sociais.”³¹

Apresentadas as principais fases do contexto histórico da arbitragem, nas quais as partes litigantes faziam valer sua própria autonomia para firmar relações pactícias, em prol da liberdade de negociação sobre seus direitos, passa-se agora, especificamente, à origem da aplicação arbitral no Brasil.

2.2.1. Histórico da Arbitragem no Brasil

Segundo Fabio Rodrigo Milani, o instituto da arbitragem no Brasil:

[...] surgiu ainda enquanto colonização Portuguesa, onde o art. 8 do Decreto n.1307/1907 remonta seu embrião, mas o tratamento constitucional somente seria reconhecido na Constituição do Império de 22.03.1924, em seu art. 160, ao estabelecer que as partes pudessem nomear juízes árbitros para solucionar litígios cíveis e que suas decisões seriam executadas sem recurso, se as partes, no particular, assim convencionassem.³²

A respeito do momento em que a arbitragem teria sido levantada como forma alternativa para a resolução de conflitos, Delgado esclarece que:

[...]a Carta de 1988, no seu preâmbulo, faz, a nível de princípio fundamental, homenagem à solução dos conflitos por meio de arbitragem, no pregar a forma pacífica de serem resolvidos, quer na ordem interna, quer na ordem internacional.³³

³¹ CAHALI, 2017, p.36.

³² MILANI, Fabio Rodrigo. A inaplicabilidade da cláusula compromissória aos contratos individuais de trabalho. Em: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (Coord.). **Reforma Trabalhista Ponto a Ponto**. De acordo com a MP n. 808 (14.11.2017) – Estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. Editora: LTr, 2018.p.187.

³³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: LTr, 2018, p.71.

Para melhor elucidar o entendimento sobre o início da aplicação da arbitragem no Brasil, Pedro Antonio Batista Martins cita como exemplo a utilização do instituto para a definição de fronteiras entre Brasil, Argentina, Bolívia e Peru.

Neste mesmo sentido, Martins também aduz que “as questões de fronteiras com a Argentina e a Guiana Britânica foram solucionadas, respectivamente, por laudos datados de 1900 a 1904.”³⁴

Da mesma sorte, Scavone Junior esclarece que a arbitragem encontrava-se:

[...] prevista no Código Civil de 1916 entre os meios indiretos de pagamento, sob o título de compromisso' (arts. 1.037 a 1.048), mas não encontrou larga utilização como meio de solução de conflitos, tendo em vista que, nos arts. 1.085 a 1.102, o Código de Processo Civil de 1973 exigia a homologação do então denominado 'laudo arbitral' (hoje equivalente à sentença arbitral), por sentença judicial com todos os recursos inerentes.³⁵

O cenário, altera-se no século XX, de modo que, da análise realizada acerca do que dispõe o Código de Processo Civil, a decisão arbitral é reconhecida como sentença, além de estar elencada como um dos títulos executivos judiciais existentes, evidenciando-se sua atividade jurisdicional.

Diante disto, doutrina Cahali que “o próprio Estado passou a oferecer à sociedade ferramentas para encerramento amistoso da controvérsia, com a implantação do chamado ‘Tribunal Multiportas’, através da Res. CNJ 125/2010 [...]”³⁶

Portanto, conclui-se que, diante desta “cultura de pacificação social” o que se busca é a adoção de formas alternativas para a solução de conflitos, alternativamente à via judicial, pois, consoante os ensinamentos de Kazuo Watanabe³⁷, com a instituição de semelhante política pública, a solução que se busca para as controvérsias é aquela pela qual ambas as partes litigantes devem participar, ou seja, para o autor, é por meio desta participação mútua que se possibilita o alcance da justiça, sendo a redução de processos judiciais, apenas uma das consequências.

O que o autor inclina-se a defender é que:

³⁴ MARTINS, Pedro Antonio Batista. **Anotações sobre a arbitragem no Brasil e o projeto de lei do Senado 78/92**. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1995, p. 23.

³⁵ SCAVONE JUNIOR, 2018. p.1.

³⁶ CAHALI, 2017. p.44.

³⁷ WATANABE, Kazuo. Cultura da sentença e cultura da pacificação. Em: MORAES, Maurício Zanoide; YARSHELL, Flávio Luiz (Coords.). **Estudos em homenagem à professora Ada Pellegrini Grinover**. São Paulo: DPJ, 2005, p. 684-690.

O princípio do acesso à justiça inscrito no inciso XXXV do art. 5º da CF, não assegura apenas o acesso formal aos órgãos judiciários, e sim um acesso qualificado que propicie aos indivíduos o *acesso à ordem jurídica justa*, no sentido de que cabe a todos que tenham qualquer problema jurídico, não necessariamente um conflito de interesses, uma atenção por parte do Poder Público, em especial do Poder Judiciário.³⁸

Portanto, não cabe ao Poder Judiciário somente a garantia dos serviços prestados, mas, acima de tudo, a garantia ao acesso à ordem jurídica, desde os mais simples problemas até os mais complexos de se resolver.³⁹

De todo o exposto, destaca-se que, permitir a aplicação do instituto da arbitragem, também é uma das formas de se possibilitar o acesso à justiça, afinal, o princípio constitucional previsto no inciso XXXV, art. 5º, CF/88, não se restringe à tutela estatal, podendo abranger os métodos alternativos, como o método arbitral.

³⁸ WATANABE, 2005. p. 684-685.

³⁹ WATANABE, 2005. p. 684-685.

3 A REFORMA TRABALHISTA

A partir da Lei Federal nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que vigora desde o dia 11 de novembro do mesmo ano, a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, sofreu diversas alterações em suas normas.

Toda reforma vem consubstanciada ao momento político e econômico de um país, e a Reforma Trabalhista brasileira não fica fora desta situação, pois, vinculada ao panorama histórico político brasileiro, é marcada por intensas transformações. O cenário econômico financeiro por conta da crise financeira, foi afetado de sobremaneira levando as empresas brasileiras, e mesmos àquelas multinacionais que aqui tem suas filiais, a apresentarem resultados negativos, por conta da inflação com índices altos, bem como, alta taxa de juros, grande volume de estoques, queda no faturamento, inadimplência, desemprego, falta de investimentos, fuga de capital, desconfiança nas políticas governamentais, em especial as políticas fiscais.

Esse cenário negativo, começa a ocorrer a partir da crise desencadeada nos Estados Unidos, no ano de 2008. Todos os fatores expostos acima, vão levar ao empresariado a questionar as Leis de Trabalho em vigor, decorrendo também a necessidade do próprio Estado se adequar ao novo quadro que se apresenta. Daí percebe-se a urgência naquele momento de se discutir uma reforma trabalhista, que traga ganhos para todas as partes: Governo, Empresas e Empregados.

Dentre os principais aspectos da Reforma, cumpre destacar a flexibilização e desregulamentação trabalhista.⁴⁰

3.1. PRINCIPAIS ASPECTOS DA REFORMA

Para a compreensão das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, inviável seria a dissociação da compreensão normativa, com a análise do contexto socioeconômico brasileiro. Neste sentido, Leopoldo Rocha Soares assevera que uma “análise descontextualizada da produção legislativa [...] permite uma compreensão

⁴⁰ DELGADO, 2018, p.71.

apenas parcial da norma que surge, o que talvez interesse somente ao exercício técnico-profissional negligente.”⁴¹

A discussão se perfaz ainda mais relevante quando, conforme a acertada análise de Flavio Rodrigo Milani⁴², há muito tempo se falava da necessidade de atualização do texto trabalhista. Para Maurício Godinho Delgado⁴³ a Reforma carrega consigo dois temas de destaque, sendo eles: a flexibilização e a desregulamentação trabalhista, visando corresponder aos anseios de uma economia de mercado.

Assim sendo, o presente capítulo discorre sobre o conturbado contexto histórico-político em que o Brasil encontra-se inserido quando da vinda da Reforma Trabalhista, afinal, “faz parte do processo de compreensão da norma, consistindo num método clássico da hermenêutica jurídica: a chamada interpretação histórica.”⁴⁴

Com isso, atenta-se para a importância do momento histórico brasileiro em que, a partir da deflagração de diversas operações onde trouxe a tona o desvio e o mal uso do dinheiro público, sendo a operação Lava Jato uma das mais importantes, servidores públicos das três esferas (federal, estadual e municipal), políticos como vereadores até o mais alto cargo de um país, ou seja, a Presidência, tiveram seus nomes expostos negativamente e por conseguinte, praticamente todos os partidos políticos.

Essa situação, vem a levar o país a uma séria crise política onde a população além de ficar desconfiada com os seus representantes, também os levará a ficar desacreditados perante a opinião pública mundial.

Verificado um contexto político como este, percebem-se as razões de desconfiança do empresariado brasileiro em restringir seus investimentos, reduzir sua produção, bem como a demissão em massa de colaboradores e a fuga de capital das empresas multinacionais, gerando ao país imensas perdas que irão impactar na geração de emprego, renda e recolhimento de impostos.

⁴¹ SOARES, Leopoldo Rocha. A Reforma Trabalhista e o Contexto Socioeconômico Brasileiro: O Estado Permanente de Crise e a Conjuntura Econômica Global. Em: FERREIRA, Olavo Augusto Vianna Alves; MENDES, Márcia Cristina Sampaio (Coords.). **Reforma Trabalhista**. Editora: Migalhas, 2017, p. 20.

⁴² MILANI, 2018, p. 186.

⁴³ DELGADO, 2018, p.71.

⁴⁴ SOARES, 2017, p. 19.

O nascimento deste “binômio” (políticos expostos negativamente e empresários desconfiados com a manutenção ou crescimento da economia brasileira, contribuiu para a necessidade da Reforma Trabalhista.

E por mais que se tente demonstrar que a Reforma Trabalhista trouxe ganhos para ambos os lados, o que se denota na prática é que os direitos e garantias do trabalhador restaram diminutos, sendo que o contrário não é verdadeiro quando se trata dos poderes do empregador, levando-se diretamente à redução dos custos na contratação do empregado pela empresa. Do exposto, assim verbera Delgado:

[...] isso envolve por exemplo: a) exclusão do conceito de “tempo à disposição” no tocante a vários lapsos temporais em que o trabalhador já se encontra dentro dos limites físicos do estabelecimento físico empresarial (novo texto do art. 4º §§1º e 2º da CLT); b) a eliminação das horas in itinere da CLT (novo texto do §2º do art. 58 da CLT, com a revogação do §3º desse mesmo preceito legal); c) a desregulamentação e/ou flexibilização das regras concernentes à jornada de trabalho, em sentido menos favorável do que o anteriormente dominante; d) o incentivo legal à contratação autônoma, em contraponto à contratação empregatícia (novo art. 442 – B da CLT); e) a criação do “contrato de trabalho intermitente” pelo qual se imagina a viabilidade formal e concreta da existência de um contrato empregatício até mesmo praticamente sem jornada e sem salário (novos arts. 442-A e art.452-A até 452-H da CLT)⁴⁵

Pelo que se expõe, nítida é a percepção de que as alterações promovidas pela novel legislação trabalhista acaba por atingir o aspecto de flexibilização e desregulamentação das normas de Direito do Trabalho.

3.1.1. Da flexibilização da legislação trabalhista

Em que pese a necessidade da reestruturação produtiva imposta pela conjuntura socioeconômica brasileira, Marcia Cristina Sampaio Mendes alerta que:

Impossível, todavia, se pensar em modificação dos marcos regulatórios da comercialização do trabalho sem observar os princípios essenciais inseridos na Constituição da República. A ideia de flexibilização esbarra no patamar

⁴⁵ DELGADO, 2018, p.120.

mínimo dos direitos públicos assegurados pela Constituição Federal de 1988 [...] ⁴⁶

Do entendimento exposto, infere-se portanto que, acima de qualquer norma integradora do ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1988, é Lei Maior, à qual toda norma deverá se submeter, sob pena de se violar inclusive princípios fundamentais.

No tocante à flexibilização das leis trabalhistas ocasionada pela atual conjuntura socioeconômica brasileira, resta claro que, assim como cita Ricardo Antunes:

[...] a flexibilização que tem preenchido o mundo do trabalho pode ser entendida como um conjunto de flexibilizações, que envolve não só alterações do sistema produtivo das empresas capitalistas, as também novas dinâmicas nos processos e relações de trabalho, no mercado e até nos produtos e padrões de consumo. ⁴⁷

Portanto, como já aduzido anteriormente, interpretar historicamente o contexto em que se dá a Reforma Trabalhista, é essencial para a compreensão dos aspectos de flexibilização e desregulamentação.

3.1.2. Da desregulamentação da legislação trabalhista

Outrossim, mais do que a flexibilização dos direitos laborais, ocasionada pela Reforma Trabalhista, cumpre ainda ressaltar a desregulamentação ocasionada, sendo esta, tratada como assunto mais delicado, tendo em vista que refere-se à retirada da proteção normativa clássica do Direito do Trabalho, por lei, sobre determinada relação socioeconômica ou segmento permitindo assim que outro tipo de regência normativa venha sobre estes. ⁴⁸

⁴⁶ MENDES, Marcia Cristina Sampaio. Os Efeitos Deletérios da Reforma Trabalhista no Patrimônio de Direitos dos Trabalhadores – Um retrocesso na histórica conquista dos trabalhadores. Em: FERREIRA, Olavo Augusto Vianna Alves; MENDES, Márcia Cristina Sampaio (Coords.). **Reforma Trabalhista**. Editora: Migalhas, 2017, p. 108.

⁴⁷ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do Mundo do Trabalho. 7. ed São Paulo: Cortez, 2000, p. 34.

⁴⁸ DELGADO, 2018, p. 120.

A situação agrava-se ainda mais quando se verifica o Direito Processual do Trabalho, pois, percebe-se que dispositivos trazem perdas ao trabalhador no que se refere as relações trabalhistas levando inclusive à diminuição do direito do cidadão, pois, este, fica basicamente desprotegido em relação aos questionamentos. Dentre as principais restrições processuais inseridas pela novel legislação encontram-se:

Algumas das restrições processuais inseridas na CLT pela Lei da Reforma Trabalhista: a) preceitos que limitam, drasticamente, o acesso a justiça por parte do trabalhador brasileiro (em afronta ao princípio constitucional do amplo acesso à justiça, art. 5º, XXXV, CF); b) regras que diminuem e descaracterizam, manifestamente, o instituto constitucional da justiça gratuita (em afronta ao instituto firmemente assegurado pelo art. 5º, LXXIV, CF); c) preceitos que instigam o magistrado do trabalho a desempenhar papel severíssimo na condução do processo judicial; d) dispositivos que inserem a prescrição intercorrente na fase executória do processo judicial trabalhista.⁴⁹

Por fim, para melhor elucidar a distinção entre a flexibilização e a desregulamentação trabalhistas, proporcionadas através da Lei nº 13.467/2017, Márcia Cristina Sampaio Mendes expõe que:

A flexibilização (e não a desregulamentação) sob a óptica do Direito do Trabalho, traduz-se numa atenuação do nível de proteção emprestado aos trabalhadores e impõe uma adaptação de preceitos reguladores das relações laborais, sem, contudo, implicar em desproteção por completo ao trabalhador, o que, por certo, resultaria em expressa violação à Constituição Federal [...]⁵⁰

De acordo com a acertada análise acima, nota-se que a flexibilização nada mais é do que diminuição da amplitude dos efeitos das normas justralhistas, sem, contudo, implicar na violação dos princípios constitucionais.

Em que pese o início da Reforma Trabalhista tenha se dado de maneira tímida, para Vólia Bonfim, diferentemente do que na maioria das vezes a imprensa afirma, o conteúdo do Projeto da Lei nº 13.467/2017 encaminhado:

[...] desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos, inverte seus princípios, suprime regras favoráveis ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, a livre autonomia da vontade, o negociado sobre o

⁴⁹ DELGADO, 2018, p.120.

⁵⁰MENDES, 2017, p.108.

legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho, a liberdade de ajuste, exclui regras protetoras de direito civil e de processo civil ao direito e processo do trabalho.⁵¹

Assim sendo, mais uma destaca-se que para a compreensão das alterações provocadas na Consolidação das Leis do Trabalho, não se vê adequado a dissociação da análise legislativa coma a realização de uma interpretação histórica. Daí, portanto, que se passará a expor fatos históricos relevantes para se chegar a atual conjuntura socioeconômica brasileira.

3.1.3. Da contextualização da Reforma Trabalhista

Para Leopoldo Rocha Soares, a Reforma Trabalhista pode ser contextualizada em dois cenários. No primeiro momento, Soares chama a atenção para

[...] o movimento dialético de conformação do Estado desde a falência do modelo liberal, percebendo a reforma como resultado de sucessivas sínteses econômico-políticas, feitas a partir das revoluções socialistas do início do Século XX.⁵²

Segundo o autor, é através das revoluções liberais do século XVIII, que se inaugurava no mundo um novo modelo político, representado pelo binômio: capital x força de trabalho.

Tudo caminhava bem, até o momento em que se percebeu que, para a efetiva igualdade de condições entre os indivíduos, não bastava meramente a declaração formal. Ademais, como expõe o autor, a intervenção mínima estatal, valorizador da autonomia da vontade, apenas veio a agravar “a assimetria das relações sociais e a má distribuição dos bens e da riqueza.”⁵³

Com a defasagem do modelo liberal e as constantes disputas por melhores trabalhos, raras não eram as vezes em que diversos operários se reuniam, utilizando do emprego da violência para se manifestar. Sobre tal momento da História,

⁵¹ BONFIM, Vólia. Comentários à Reforma Trabalhista. **GENJURÍDICO**, São Paulo, set.2017. Disponível em:<<http://genjuridico.com.br/2017/09/26/comentarios-reforma-trabalhista/>>. Acesso em 07 jul 2018.

⁵² SOARES, 2017, p. 21.

⁵³ SOARES, 2017, p. 22.

Hobsbawn narra que, aos operários, cabiam três escolhas: “eles poderiam lutar para se tornar burgueses, poderiam permitir que fossem oprimidos ou então podiam se rebelar.”⁵⁴

O caos e a miséria tomavam conta, e assim como expõe Soares: a:

[...] conclamação dos proletários à união e o horizonte da estatização dos meios de produção, que prometia acabar com a assimetria caracterizadora das relações sociais do liberalismo, fez com que aqueles que exigiram dos monarcas os anéis agora se vissem diante do dilema entre entregá-los sob pena de perder os dedos.⁵⁵

Deste modo, no princípio do século XX nasce então o denominado Estado de bem-estar, sendo representado pela mescla de idéias socialistas com o antigo modelo liberal da época, o qual ainda tem como destaques principais: a Primeira Guerra Mundial e a Revolução Russa de 1917. Com a suposta influência causada pela “crise de 29” e a Segunda Guerra Mundial, o cenário político econômico manteve-se conturbado.

Tais fatos são relevantes, pois, da acertada análise de Leopoldo Rocha Soares, percebe-se que o Brasil:

[...] se aproxima do modelo social defendido por Heller no contexto alemão de Weimar, inflando-se a estrutura e as atribuições públicas e avolumando-se a regulamentação jurídica em prol dos direitos fundamentais. Em outros momentos, atendendo-se à demanda de representantes do capital e de organismos internacionais, promove-se a redução do Estado e os ajustes que clamam, dentre outras coisas pela desregulamentação ou flexibilização dos direitos.⁵⁶

E é exatamente este o segundo cenário que, na percepção do autor, percebe-se que a Reforma Trabalhista teria relação com o empreendimento de certas políticas, ainda advindas do Consenso de Washington de 1989, considerando a dependência do Brasil em relação aos organismos internacionais.⁵⁷

⁵⁴ HOBBSAWN, Eric John Ernerst. **A Era das revoluções: 1789-1848**. 32. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2013, p.314.

⁵⁵ SOARES, 2017, p. 23-24.

⁵⁶ SOARES, 2017, p. 25.

⁵⁷ SOARES, 2017, p. 28.

Apenas a título exemplificativo, o Conselho de Washington foi o encontro realizado no ano de 1989, para fins da reunião de teses e políticas baseadas no neoliberalismo.

Em suma, instaurada a “crise do paradigma fordista-desenvolvimentista”, provocou-se então a chamada Reforma Gerencial Brasileira, perfazendo-se nada mais do que uma forma de se reconstruir o Estado, em resposta ao processo de globalização que se perfaz ameaça à autonomia estatal.⁵⁸

Daí porque, conforme Soares afirma:

[...] o consenso de Washington e suas propostas influenciaram a reforma gerencial do Estado brasileiro, e nesse sentido, a reforma trabalhista e seu teor restritivo de direitos do trabalhador não pode ser visto como uma grande surpresa.⁵⁹

Da acertada análise do autor, ressalta, que, as medidas adotadas neste momento histórico, caracteriza-se pela supervalorização da autonomia da vontade, assim como pelo distanciamento da intervenção estatal em relação à vulnerabilidade dos indivíduos.

Sendo assim, não é difícil chegar à conclusão de que tais características da Reforma, caminham opostamente à luta histórica pelos direitos fundamentais, pois, dentre os diversos apontamentos feitos à Reforma Trabalhista, as vertentes relativas à desregulamentação e flexibilização dos direitos trabalhistas, são as que mais merecem destaque.

De todo o exposto, pode-se extrair o entendimento de que, assim como verbera Soares:

[...] é preciso conjugar, na análise material da reforma, a vontade da Constituição, cuja força normativa já se anunciou a algum tempo, e a historicidade dos direitos fundamentais, de modo que a alternância ideológica no exercício da atividade de governo não pode sobrepor às decisões políticas fundamentais calcadas em um processo histórico-cultural de formação, o que certamente será objeto de análise pelos próximos anos.⁶⁰

⁵⁸ SOARES, 2017, p. 28.

⁵⁹ SOARES, 2017, p. 28.

⁶⁰ SOARES, 2017, p. 30.

Da mesma sorte, Delaíde Alves Miranda Arantes, Ministra do Tribunal Superior do Trabalho, aponta que:

Somente o trabalho decente traz dignidade e para assegurá-lo, a Lei 13.467/2017 deve ser interpretada de forma sistemática e à luz da legislação trabalhista e social constitucionalizada na Carta Magna de 1988, das garantias fundamentais pilares da Constituição Federal de 1988 e das Normas Internacionais de Proteção da pessoa humana e do trabalhador.⁶¹

No entendimento da magnânime Ministra, a interpretação das alterações promovidas pela Lei 13.467/2017, devem levar em consideração todo o sistema apanhado pela Constituição Federal do Brasil.

3.2. A INSERÇÃO DO ART. 507- A NA CLT

São diversas as alterações realizadas na CLT, por meio da Reforma Trabalhista, instrumentalizada pela Lei nº 13.467/2017. Desde a criação e a regulamentação do trabalho intermitente, a criação de um título que rege os danos extra patrimoniais, a autorização para o fracionamento das férias em até três períodos, a adição de novo motivo para a justa causa empresarial, dentre tantas outras ocasionadas, destaca-se a expressa autorização contida no art. 507-A da CLT, pelo qual se permite, pela primeira vez no campo do Direito Individual do Trabalho, a opção de se eleger o instituto da arbitragem como meio de solução dos dissídios individuais trabalhistas, alternativamente à via judicial.

Consoante a redação do novel artigo 507-A, incluído na CLT pela Lei nº 13.467/2017, expõe-se de forma clara os requisitos exigidos para que a arbitragem seja considerada válida na resolução dos conflitos individuais trabalhistas:

⁶¹ ARANTES, Delaíde Alves. Prefácio. Em: FERREIRA, Olavo Augusto Vianna Alves; MENDES, Márcia Cristina Sampaio (Coords.). **Reforma Trabalhista**. Editora: Migalhas, 2017.

Art. 507-A Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017) – destacou-se.⁶²

Em que pese se trate da primeira vez em que, expressamente, se prevê a possibilidade da aplicação do instituto aos dissídios individuais, cumpre ressaltar que a intenção de se autorizar, não é novidade, já que havia sido manifestamente prevista no ano de 2015, quando a Lei nº 13.129 do mês de julho daquele ano, determinava, além de outras alterações na Lei de Arbitragem, a possibilidade de se optar pelo meio heterocompositivo nas relações de trabalho em que o empregado ocupasse cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário, sendo que esta estipulação, só teria validade caso o trabalhador intentasse por meio de sua própria iniciativa a instituição da arbitragem ou ainda, se concordasse de maneira expressa com a instituição do método em seu contrato.

Assim era a redação do dispositivo:

§ 4º Desde que o empregado ocupe ou venha a ocupar" cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário, nos contratos individuais de trabalho poderá ser pactuada cláusula compromissória, que só terá eficácia se o empregado tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordar expressamente com sua instituição.⁶³

O veto ao dispositivo, realizado pela presidência da República, na época ocupada pela ex-presidente Dilma Rousseff, continha as seguintes razões:

O dispositivo autorizaria a previsão de cláusula de compromisso em contrato individual de trabalho. Para tal, realizaria, ainda, restrições de sua eficácia nas relações envolvendo determinados empregados, a depender de sua ocupação. **Dessa forma, acabaria por realizar uma distinção indesejada entre empregados**, além de recorrer a termo não definido tecnicamente na legislação trabalhista. Com isso, colocaria em risco a generalidade de

⁶² BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º 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: 25.mar.2018.

⁶³ BRASIL. **Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm>. Acesso em: 25 mar. 2018.

trabalhadores que poderiam se ver submetidos ao processo arbitral.⁶⁴ – destacou-se

Com isso, pautando-se na interpretação de Mauricio Godinho Delgado, caso não se determinasse o veto à tal iniciativa, facilmente se constataria a abertura de suposta “cunha flexibilizadora e precarizadora inaceitável na regência normativa de dois dos mais importantes contratos de adesão instituídos na economia e sociedade capitalistas – o contrato de trabalho e o contrato consumerista.”⁶⁵

O que se busca afirmar é que, caso não houvesse o veto à possibilidade de se utilizar a arbitragem como meio de solucionar os dissídios trabalhistas, poderia claramente se estar diante da violação ao próprio conjunto sistêmico do Direito do Trabalho.

Ademais, como explana o professor e advogado Paulo Sérgio João:

Antes desta proposta de reforma a jurisprudência trabalhista andou muito tímida e raros foram os casos em que se admitiu a arbitragem em dissídios individuais porque a maioria dos casos não refletia efetivamente um processo de arbitragem. Antes desta proposta de reforma a jurisprudência trabalhista andou muito tímida e raros foram os casos em que se admitiu a arbitragem em dissídios individuais porque a maioria dos casos não refletia efetivamente um processo de arbitragem [...]⁶⁶

Daí, portanto, mais uma vez a relevância de se analisar o novel art. 507-A, inserido pela Reforma Trabalhista, pois, consoante o entendimento de Joaquim de Paiva Muniz a razão para que o art. 507-A não fosse vetado de igual maneira ao ano de 2015, justifica-se em razão de que se encontraria “em linha com o espírito da Reforma Trabalhista, de conceder maior peso à vontade das partes e suavizar o peso da intervenção estatal”.⁶⁷

⁶⁴BRASIL. **Mensagem nº 162, de 26 de maio de 2015.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Msg/VEP-162.htm>. Acesso em: 25 mar. 2018.

⁶⁵ DELGADO, 2018, p.1731.

⁶⁶ JOÃO, Paulo Sérgio. Veto a arbitragem para conflitos trabalhistas é desprestígio à boa-fé. **Consultor Jurídico.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-out-02/reflexoes-trabalhistas-veto-arbitragem-conflitos-trabalhistas-ignora-boa-fe>>. Acesso em: 22 jul.2018.

⁶⁷ MUNIZ, Joaquim de Paiva. Arbitragem no Direito do Trabalho. Em: FERREIRA, Olavo Augusto Vianna Alves; MENDES, Márcia Cristina Sampaio (Coords.). **Reforma Trabalhista.** Editora: Migalhas, 2017, p. 34.

Da mesma sorte, Asdrúbal Junior⁶⁸ ressalta que a opção pela via arbitral nos contratos individuais do trabalho não deve ser interpretada de forma superficial, pois, de acordo com a redação art. 507-A da CLT, a possibilidade de se aplicar cláusula compromissória de arbitragem não é autorizada para qualquer contrato individual de trabalho, isto porque, na própria redação do novel artigo, observa-se a necessidade de preenchimento dos seguintes requisitos: (i) a remuneração do empregado seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime da Previdência Social, e (ii) a realização do pacto da cláusula compromissória da arbitragem, por iniciativa do trabalhador ou por meio de sua concordância, de forma expressa, consoante os termos previstos em lei.

Ademais, a redação do art. 507-A CLT determina expressamente a observação dos termos previstos na Lei nº 9.307/96, ou seja, o artigo é referencial à Lei de Arbitragem.

Acerca desta discussão, assim discorre Muniz:

Em contratos de trabalho que não sejam padronizados e que forem livremente pactados entre patrão e empregado, a própria existência da cláusula arbitral gerará presunção relativa de concordância expressa. Qualquer outra interpretação implicaria na suposição de que o empregado não entendeu os termos e condições do contrato de trabalho por ele livremente negociado, o que seria absurdo.⁶⁹

Pelo que se expõe, não há óbice para a autorização da utilização do método arbitral como meio de se solucionar dissídios individuais trabalhistas, uma vez que a própria cláusula arbitral pactuada, gera a presunção de que o empregado veio a concordar expressamente com sua instituição.

No que se refere à natureza das normas previstas na Lei de Arbitragem, após diversas discussões se chegou a conclusão de que as mesmas se perfazem normas processuais, assim, conforme a Súmula 485 do STJ “a Lei de Arbitragem aplica-se

⁶⁸ A REFORMA Trabalhista e a Arbitragem no Contrato de Trabalho. Aula de Asdrúbal Junior. Brasília: Momento Arbitragem, 2017. 1 vídeo-aula (20min37seg). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=NicriUP6LGs&t=325s>>. Acesso em: 21 jul 2018.

⁶⁹ MUNIZ, 2017, p. 41.

aos contratos que contenham cláusula arbitral, ainda que celebrados antes da sua edição.”⁷⁰

Ademais, pela redação do art. 507-A, observa-se que o legislador buscou limitar o alcance dos empregados contemplados pelo dispositivo, pois, assim como dispõe Olavo Augusto Vianna Alves Ferreira, o artigo faz referência ao perfil de empregado que:

[...]detém condição financeira privilegiada perante a maioria da população brasileira, representando, conforme dissemos anteriormente, tão-somente, a um universo de aproximadamente dois por cento dos empregados, possuindo maior condição de acesso a conhecimento para não ser prejudicado pelos eventuais desvios na arbitragem, que merecem, sempre reparo pelo Judiciário, tal como preceitua o art. 32 da Lei de Arbitragem.⁷¹

Da mesma sorte, José Affonso Dallegrave Neto, ainda aponta que

[...] o legislador elegeu o critério exclusivamente econômico para conferir a liberdade de escolha pela câmara de arbitragem. Logo, independentemente do cargo ocupado, a lei presume hipersuficiente todo empregado enquadrado nesta faixa salarial, a qual representa menos de 5% do total de trabalhadores com carteira assinada. Os demais deverão continuar acionando a Justiça do Trabalho em relação à solução de seus conflitos.⁷²

Portanto, nota-se que o art. 507-A CLT, possibilita a aplicação da arbitragem nos contratos individuais do trabalho, pautando-se na condição financeira do empregado, o qual, além de atender ao critério econômico para usufruir da via arbitral, terá de manifestar expressamente sua concordância com a cláusula compromissória.

⁷⁰ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Súmula nº 485. A Lei de Arbitragem aplica-se aos contratos que contenham cláusula arbitral, ainda que celebrados antes da sua edição.**Súmulas**. São Paulo: Saraiva, 2018.

⁷¹ ALVES FERREIRA, Olavo Augusto Vianna.O Artigo 507-A da CLT: Constitucionalidade e Aplicação. Em: FERREIRA, Olavo Augusto Vianna Alves; MENDES, Márcia Cristina Sampaio (Coords.). **Reforma Trabalhista**. Editora: Migalhas, 2017, p. 63.

⁷² DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Arbitragem trabalhista: uma opção interessante. **Gazeta do Povo**, Curitiba, abr.2018. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/opiniao/artigos/arbitragem-trabalhista-uma-opcao-interessante-eb0qy3k3krzkcacwb0z0qa4dr/>>. Acesso em: 22 maio 2018.

4 A APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO

Em que pese a vasta utilização da arbitragem, desde os povos mais antigos da humanidade, a inserção do art. 507-A na CLT representa grande evolução para o ramo do Direito do Trabalho. Isto porque, tanto a doutrina como a jurisprudência trabalhista, comumente se apresentaram contrárias à aplicação do instituto da arbitragem na resolução de controvérsias individuais do trabalho.

Como já aduzido anteriormente, “o caráter consensual do procedimento na arbitragem, construído pelos próprios litigantes, está em linha com o espírito da Reforma Trabalhista, de maior ênfase a acordo entre as partes”⁷³, conforme afirma Joaquim de Paiva Muniz.

Consoante apresentado no capítulo anterior, dentre as alterações provocadas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a inserção do artigo 507-A na Consolidação das Leis do Trabalho, suscitou e ainda provoca diversas discussões, sendo abordadas neste trabalho algumas delas, seja do ponto de vista contrário ou favorável à referida previsão legislativa.

4.1. DAS RAZÕES PARA A INAPLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

Verifica-se em que pese a apertada quantidade de doutrinas que concordem com a aplicação do instituto da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho, dentre os posicionamentos contrários ao uso do método, e portanto à inserção do novel art. 507-A - CLT, observa-se que, em sua grande maioria, utilizam-se do argumento da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas, assim como a falta de previsão constitucional que autorize a aplicação do procedimento arbitral nos dissídios individuais do trabalho.

Antes de aprofundar as razões críticas para a não aplicação da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho, cumpre discorrer brevemente sobre o conceito da arbitralidade.

⁷³ MUNIZ, 2017, p. 35

Sobre tal definição, Francisco José Cahali dispõe que:

A arbitralidade é a condição essencial para que um determinado conflito seja submetido à arbitragem, e vem previsto já no art. 1º da Lei Especial: 'As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.' Existe, pois, um filtro dos litígios que poderão ser encaminhados ao juízo arbitral.⁷⁴

Da análise de Cahali, portanto, conclui-se que a própria Lei de Arbitragem delimita quem poderá valer-se do procedimento, assim como o que poderá ser considerado objeto do mesmo (direitos patrimoniais e disponíveis).

E é neste ponto, que reside uma das maiores críticas negativas à aplicação do instituto da arbitragem como meio de solução de dissídios individuais trabalhistas, pois, para a grande parte da doutrina e jurisprudência trabalhista, sendo o princípio da indisponibilidade de direitos, componente do núcleo basilar de princípios especiais do Direito Individual do Trabalho, clara é a conclusão de que a instituição do procedimento arbitral seria inviável.

A título exemplificativo desta contraposição, Fernando Galvão e Nelma de Sousa Melo discorrem que:

Há o perigo sim, pelo menos por enquanto, de usarem o instituto da Arbitragem em dissídios individuais para inserir novas regras trabalhistas na relação de emprego (ou a vontade deles), desviando de certos entendimentos sedimentados na Justiça do Trabalho, se aproveitando do fato de que a sentença arbitral faz lei entre as partes e não pode ser modificada pela Justiça estatal, cabendo apenas a sua nulidade, se houver o recurso. Por isso, diante da nossa realidade cultural, social e econômica, concluímos que, pelo menos por enquanto, não deve ser aplicada a Arbitragem nos dissídios individuais, mesmo porque, como já dissemos, o instituto mais apropriado a esses dissídios é a Mediação [...]⁷⁵

No que se refere ao princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, Mauricio Godinho Delgado descreve que o mesmo, perfaz-se a projeção do princípio da imperatividade das normas trabalhistas, ou seja, representa tanto a inviabilidade técnica, quanto jurídica do empregado desvencilhar-se das proteções que lhes

⁷⁴ CAHALI, 2017. p.137.

⁷⁵ MELO, Nelma de Sousa; MOURA, Fernandes Galvão. Arbitragem no Direito do Trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 6, n. 51, out. 2001. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/2204>>. Acesso em: 28 julho 2018.

asseguradas por meio da ordem jurídica e do contrato laboral. Além disso, o autor ainda ressalta que o princípio da indisponibilidade dos direitos também é tratado pela doutrina como *irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas*, sendo esta denominação equivocada, pois o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas não refere-se somente aos atos unilaterais, como também aos atos bilaterais da disposição de direitos.⁷⁶

Para o autor, as soluções de conflitos no âmbito do Direito Individual do Trabalho, devem observar o núcleo deste segmento do Direito “sob pena de a própria ordem jurídica ter criado mecanismo de invalidação de todo um estuário jurídico-cultural tido como fundamental por ela mesma”.⁷⁷

Daí, portanto, a crítica que se faz ao novel art. 507-A CLT, pois, considerando a autorização da aplicação da arbitragem aos dissídios individuais trabalhistas, contrapõe-se ao núcleo basilar do Direito Individual do Trabalho, que dentre outros princípios abarcados, protege a indisponibilidade de direitos do trabalhador.

Sobre tal aspecto, Fabio Rodrigo Milani destaca que, em que pese a legislação trabalhista ter prescindido de reformas hábeis para se adaptar ao novo cenário socioeconômico do país, o empreendimento da Lei nº 13.467/2017 acabou por desconsiderar, a essencialidade do sistema jurídico brasileiro, o qual tem por base a Constituição da República.⁷⁸

Nesta mesma linha de raciocínio, entende-se que Marcelo Novelino assim discorre: “a interpretação da Constituição não decorre apenas de sua superioridade hierárquica, mas também de uma série de particularidades, como o fato de grande parte de suas normas, sobretudo de direitos fundamentais, ser principiológica.”⁷⁹

Milani então que critica o art. 507-A da CLT apontando para o fato de que, embora a aplicação do instituto da arbitragem, segundo o dispositivo, refira-se somente aos empregados altamente remunerados, o valor da remuneração não retira o reconhecimento do sistema, de que tais trabalhadores são tidos como parte hipossuficientes na relação laboral. Ou seja, não podem ser desprovidos de seus direitos de maneira imperativa.

Nesse mesmo sentido, ainda aduz que:

⁷⁶ DELGADO, 2017, p. 235.

⁷⁷ DELGADO, 2017, p. 1729.

⁷⁸ MILANI, 2018, p. 193.

⁷⁹ NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 3. ed. São Paulo: Método, 2012, p.151.

[...]a cláusula compromissória não encontra espaço nos contratos individuais do trabalho, justamente porque retira do trabalhador a irrenunciabilidade do direito que lhe é nato e mais, desconsidera sua hipossuficiência e não se atenta para o fato de que a própria Constituição Federal não chancelou tal possibilidade, uma vez que, diante da aplicação sistêmica e principiológica do ordenamento jurídico, verifica-se o ensurdecido silêncio eloqüente do art. 114, §2º que não estabeleceu aos trabalhadores individuais as mesmas prerrogativas conferidas à coletividade.⁸⁰

Do exposto, conclui-se que, frente à existência dos princípios especiais do Direito Individual, dentre os quais se destacam o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas e o princípio da proteção à parte hipossuficiente da relação laboral, a autorização para a aplicabilidade da arbitragem aos dissídios individuais trabalhistas desconsidera a observância cultural e normativa do núcleo basilar dos princípios especiais do Direito Individual do Trabalho, o que acaba comprometendo a própria noção de Direito do Trabalho em certa sociedade histórica⁸¹.

Consoante a previsão do artigo 1º da Lei de Arbitragem: “As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.”⁸²

Deste dispositivo, portanto, retira-se a conclusão então de que, assim como Joaquim de Paiva Muniz, “a arbitralidade objetiva mostra-se extremamente delicada, pois existe grande quantidade de direitos trabalhistas previstos na própria Constituição.”⁸³

E é neste ponto que deve-se atentar ao máximo, pois, como já aduzido anteriormente, o sistema jurídico brasileiro encontra-se embasado na Lei Maior. Muniz, inclusive atenta que:

[...] deve-se ir devagar com esse andar, sob o risco de se concluir que o art. 507-A da CLT seria uma ‘vitória de Pirro’ da arbitragem, uma vez que, no limite, poderia se concluir que quase nenhum direito trabalhista seria arbitrável.⁸⁴

⁸⁰MILANI, 2018, p. 193.

⁸¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2001, p. 39-40

⁸² BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm>. Acesso em: 22 jun. 2018.

⁸³ MUNIZ, 2017, p. 36.

⁸⁴ MUNIZ, 2017, p. 36.

Sobre tal discussão, o entendimento jurisprudencial majoritário do Direito do Trabalho, sempre encontrou-se inclinado à não autorização da utilização do instituto para a resolução de dissídios individuais. Sendo este o posicionamento adotado no julgamento do RR nº 79500-61.2006.5.05.0028, pela Subseção - I Dissídios Individuais (SDI-1) do TST. Veja-se a ementa:

ARBITRAGEM. APLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DE TRABALHO. QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO 1. A Lei 9.307/96, ao fixar o juízo arbitral como medida extrajudicial de solução de conflitos, restringiu, no art. 1º, o campo de atuação do instituto apenas para os litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. **Ocorre que, em razão do princípio protetivo que informa o direito individual do trabalho, bem como em razão da ausência de equilíbrio entre as partes, são os direitos trabalhistas indisponíveis e irrenunciáveis.** Por outro lado, quis o legislador constituinte possibilitar a adoção da arbitragem apenas para os conflitos coletivos, consoante se observa do art. 114, §§ 1º e 2º, da Constituição da República. **Portanto, não se compatibiliza com o direito individual do trabalho a arbitragem.** 2. Há que se ressaltar, no caso, que a arbitragem é questionada como meio de quitação geral do contrato de trabalho. Nesse aspecto, a jurisprudência desta Corte assenta ser inválida a utilização do instituto da arbitragem como supedâneo da homologação da rescisão do contrato de trabalho. Com efeito, a homologação da rescisão do contrato de trabalho somente pode ser feita pelo sindicato da categoria ou pelo órgão do Ministério do Trabalho, não havendo previsão legal de que seja feito por laudo arbitral. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se nega provimento.⁸⁵

Nesse contexto, como se denota no item 1 da referida ementa, o posicionamento era contrário à aplicação do instituto da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, pelo fato de que o mesmo violaria o princípio basilar da indisponibilidade de direitos trabalhistas, além de apresentar-se incompatível com a assimétrica relação entre as partes do contrato individual, diferentemente da previsão constitucional da eleição arbitral para a resolução dos dissídios coletivos do trabalho.

No tocante ao entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), cita-se o recentíssimo julgado pelo qual restou determinada a abstenção por parte da Câmara

⁸⁵BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **ARBITRAGEM. APLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DE TRABALHO. QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.** Acórdão do processo Nº E-ED-RR - 79500-61.2006.5.05.0028. Embargante Xerox Comércio e Indústria Ltda. e Embargado Mário de Castro Guimarães Neto. Relator Min. João Batista Brito Pereira. Brasília, 18 de março de 2010. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=352919&ano_int=2008>. Acesso em 21/08/2018. (grifo nosso).

de Mediação e Arbitragem a utilização da via arbitral nos dissídios individuais trabalhistas, em razão de sua inaplicabilidade:

AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELO RÉU. **ARBITRAGEM EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS. INVALIDADE. QUITAÇÃO GERAL DO CONTRATO DE TRABALHO. 1. A jurisprudência desta Corte superior vem-se firmando no sentido de que é inválida a utilização de arbitragem, método de heterocomposição, nos dissídios individuais trabalhistas.** Tem-se consagrado, ainda, entendimento no sentido de que o acordo firmado perante o Juízo Arbitral não se reveste da eficácia de coisa julgada, nem acarreta a total e irrestrita quitação das parcelas oriundas do extinto contrato de emprego. Precedentes desta Corte superior. **2. Correta, portanto, a decisão do Tribunal Regional, no sentido de determinar ao réu - Instituto de Mediação e Arbitragem - que se abstenha de mediar conflitos e homologar acordos relativos a dissídios individuais de trabalho. 3. Agravo de Instrumento não provido.** AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. MINISTÉRIO PÚBLICO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. LEGITIMIDADE ATIVA. ARBITRAGEM. NULIDADE DAS SESSÕES, ATAS, TERMOS DE HOMOLOGAÇÃO E SENTENÇAS ARBITRAIS. AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO DO RECURSO DE REVISTA. SÚMULA Nº 422, I, DO TST . Os argumentos aduzidos nas razões do Recurso de Revista devem se contrapor aos fundamentos norteadores da decisão que se tenciona reformar. Do contrário, reputa-se carente de fundamentação o recurso. Agravo de Instrumento a que se nega provimento.⁸⁶

Da análise da fundamentação exposta no acórdão, vê-se que o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, mesmo com a vigência da novel legislação trabalhista, ainda inclina-se para o entendimento de que o instituto da arbitragem é procedimento incompatível com o direito individual do trabalho.

No que se refere à autorização, prevista constitucionalmente, que possibilita a aplicação do instituto na seara trabalhista em relação aos dissídios coletivos, Fábio Rodrigo Milani alerta de maneira assertiva que:

[...] a interpretação do direito não se dá de forma compartimentada, mas sim decorre de um sistema orientado por princípios que lhe dão o tom e, nesse

⁸⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELO RÉU. **ARBITRAGEM EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS. INVALIDADE. QUITAÇÃO GERAL DO CONTRATO DE TRABALHO.** Acórdão do processo AIRR: 1822001820095020021. Agravantes Ministério Público do Trabalho da 2ª Região e Instituto de Mediação e Arbitragem do Estado de São Paulo – IMAESP e Agravados Os Mesmos. Relator Min. Lelio Bentes Corrêa. Relator Min. João Batista Brito Pereira. Brasília, 13 de dezembro de 2017. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=182200&digitoTst=18&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0021&submit=Consultar>>. Acesso em: 03/03/2018. (grifo nosso)

sentido, pensamos que no caso da possibilidade da inclusão do compromisso arbitral aos contratos individuais, há sim vedação implícita decorrente da aplicação sistemática do direito. O direito não é uma ‘caixinha de Salmos’, ou um biscoito da sorte em que se retira uma frase dissociada do contexto.⁸⁷

Portanto, a simples inexistência de autorização para se utilizar a arbitragem nos dissídios individuais do trabalho, no texto Constitucional, não deve gerar a “racionalização lógica” de que, aquilo que não está proibido é permitido, afinal, como bem pontuado pelo autor ora citado, a interpretação do direito é sistemática, ou seja, está intimamente vinculada ao universo de princípios que o regem. Além disso, tratando-se, especificamente, do campo do Direito Individual do Trabalho, imperioso se faz destacar que este é composto de princípios basilares, tal como o princípio de proteção à parte hipossuficiente, qual seja, o empregado.

Milani ainda destaca que:

Pensar a Constituição possui força normativa unicamente pelo que nela está escrito é desconsiderar que nela há grande carga valorativa impondo ao intérprete que também lhe confira autoridade naquilo que resto dito através do silêncio, silêncio este adjetivado, silêncio eloqüente [...]⁸⁸

Com isso, mais uma vez, resta claro que o direito jamais poderá ser interpretado de maneira isolada, e sim, considerando o sistema, como um todo.⁸⁹

Fala-se, portanto, de suposto “silêncio eloqüente” por parte da redação constitucional, através do qual não se objetiva não constar expressamente a impossibilidade de aplicação da arbitragem às relações individuais, porque tal impossibilidade decorre, justamente, da aplicação sistêmica e principiológica da própria Constituição.⁹⁰

No que diz respeito à Lei da Reforma Trabalhista e a inclusão do artigo 507-A na CLT, Maurício Godinho Delgado expõe que a novel redação:

[...] sequer teve a prudência e o senso de proporcionalidade de estender a arbitragem estritamente para os altos executivos, dotados pelas empresas empregadoras, de exponenciais poderes de gestão e de enormes salários e

⁸⁷ MILANI, 2018, 190.

⁸⁸ MILANI, 2018, 190-191.

⁸⁹ GRAU, Eros Roberto. **Ensaio e discurso sobre interpretação/aplicação do direito**. 5.ed., rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2009, p.132.

⁹⁰ MILANI, 2018, 192.

vantagens contratuais trabalhistas – combinação de fatores que poderia, em determinada medida, atenuar ou elidir a situação do empregado no interior da relação de emprego (tal como havia sido imaginado, aliás, pela Lei n. 13.129/2015, em seu art. 4º, que foi parcialmente vetado pela Presidência da República na época)⁹¹

Com isso, clara é a compreensão de que, em relação à hipossuficiência do empregado e a utilização da via arbitral como meio de resolução dos dissídios individuais do trabalho, a situação agrava-se ainda mais se observado o alto custo deste método heterocompositivo.

Em contrapartida, por ser mais célere, contemplar a possibilidade de se chegar à uma solução mais especializada e técnica, e ainda pela maior discricção e sigilo das partes envolvidas, muitas empresas preferem investir no processo de arbitragem ao invés de recorrer ao Judiciário convencional, principalmente quando as causas envolvem altos valores. Acerca dos investimentos no procedimento arbitral, Marcelo Levitinas posiciona-se de forma favorável à utilização do instituto, expondo que:

Os "custos acessórios" do procedimento arbitral tendem a ser os mesmos que os do processo judicial: honorários de peritos, assistentes técnicos e advogados não variam em função do foro em que a disputa toma lugar. Ao contrário, a concentração de atos no procedimento arbitral, com duração substancialmente mais curta que o processo comum, pode reduzir as horas despendidas com a refamiliarização do caso por todos os envolvidos – o ritmo mais rápido da arbitragem faz com que o assunto esteja sempre presente.⁹²

Depreende-se, portanto que os custos elevados de um procedimento arbitral se devem ao fato que, dentre outros, o curto espaço de tempo para se chegar à resolução litigiosa se comparado com o trâmite de um processo judicial, no entanto, nem sempre devem ser interpretados de maneira pessimista, considerando as vantagens que o instituto arbitral apresenta, como a celeridade na decisão.

No tocante às questões de investimento do procedimento arbitral, Joaquim de Paiva Muniz explica que através do novel artigo 507-A da CLT, a Reforma Trabalhista encarregou-se de permitir de forma parcial a aplicação da arbitragem somente aos

⁹¹ DELGADO, 2017, p.1732.

⁹² LEVITINAS, Marcelo. Custo da arbitragem: o mito do procedimento caro e o financiamento por terceiros. **Migalhas**, São Paulo, ago.2013. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI184869,21048->>. Acesso em: 08 agosto 2018.

empregados que recebam maior remuneração (duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social).⁹³

Em que pese a redação do art. 507-A refira-se apenas aos empregados de alta remuneração, críticas surgem em relação à possível insegurança acerca da obrigação de pagar eventuais custas e despesas no procedimento arbitral.

Neste sentido, Olavo Augusto Vianna Alves Ferreira aduz que “inexiste norma legal identificando quem adiantará as despesas com a arbitragem trabalhista [...]”.⁹⁴

Além do risco que o empregado corre em ter de arcar com altos custos por haver optado pela via arbitral, estudiosos não partidários ao método heterocompositivo ainda ressaltam a possibilidade de eventual indução por parte do empregador, que poderá vir a escolher instituição arbitral ou árbitros que demandem o pagamento de custas e honorários além do valor adequado, seja este, para a causa ou até mesmo para as condições econômicas da parte hipossuficiente (empregado)⁹⁵.

Certo é que, como já aduzido anteriormente, a corrente majoritária do Direito do Trabalho ainda entende pela incompatibilidade da arbitragem em dissídios individuais.

4.2. DAS RAZÕES PARA A APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

De todo o exposto, grande parte da doutrina e da jurisprudência trabalhista inclinam-se para o entendimento de que não é possível a aplicação do instituto da arbitragem para a resolução dos dissídios individuais trabalhistas.

Todavia, em que pese a “balança” pesar mais para o lado conservador do Direito do Trabalho, há estudiosos partidários da inclusão do art. 507-A na CLT, por meio da Lei nº 13.467/2017, como Francisco José Cahali, para o qual o método arbitral apresenta-se como:

[...] modelo mais adequado para diversas situações, como em conflitos complexos, envolvendo aprofundamento em matérias específicas, e exigindo

⁹³ MUNIZ, 2017, p. 33-34.

⁹⁴ FERREIRA, 2017, p. 65.

⁹⁵ MUNIZ, 2017, p. 39.

estrutura e tratamento mais dedicado, difíceis de serem obtidos no Poder Judiciário pelas suas características e colossal volume de trabalho.⁹⁶

Da mesma sorte, Joaquim de Paiva Muniz⁹⁷, partidário da aplicação do instituto na seara dos contratos individuais trabalhistas, considera, dentre outras vantagens, a garantia de maior celeridade na obtenção de uma solução pelas partes. Sobre este ponto, enfatiza-se a redação trazida pelo art. 23 da Lei de Arbitragem:

[...] A sentença arbitral será proferida no prazo estipulado pelas partes. Nada tendo sido convencionado, o prazo para a apresentação da sentença é de seis meses, contado da instituição da arbitragem ou da substituição do árbitro.⁹⁸

Da análise do dispositivo, é claramente possível perceber que a própria legislação regente do instituto da arbitragem apresenta-se mais flexível a via estatal, importando em grandiosa vantagem para a seara trabalhista, se considerada a premissa de que o “tempo é da essência”.⁹⁹ Neste seguimento, a arbitragem apresenta-se como um dos métodos alternativos em face de um Judiciário abarrotado, na atual conjuntura brasileira.

Dentre outros aspectos vantajosos da aplicação da arbitragem, Georgenor de Sousa Franco Filho compartilha que:

Através da solução arbitral dos conflitos trabalhistas poderá se ter condições de encontrar almejada convivência pacífica entre os fatores de produção, a partir de que o capital e trabalho em comum acordo, atribua a um terceiro, privado, independente e isento, a busca dos remédios para sarar seus desentendimentos. **É forma válida para se obter a composição das divergências entre categorias econômica e profissional**, e aperfeiçoar a distribuição da riqueza. Não é mecanismo utópico. Ao contrário, com a sua boa implementação e o conhecimento acurado de suas técnicas, poderá ser a fórmula que se busca para o perfeito entendimento entre os parceiros sociais.¹⁰⁰

⁹⁶ CAHALI, 2017, p. 119.

⁹⁷ MUNIZ, 2017, p. 35.

⁹⁸ BRASIL. **Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm>. Acesso em: 25 mar. 2018.

⁹⁹ MUNIZ, 2017, p. 35.

¹⁰⁰ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **A nova lei de arbitragem e as relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 1997, p. 74.

Portanto, de acordo com a acertada análise acima, seguramente se conclui que a arbitragem apresenta-se vantajosa em diversos aspectos quando da sua aplicação no campo do Direito do Trabalho. Afinal, como aduzido na referida citação, o instituto, devidamente implementado, é capaz de gerar bons resultados.

No que se refere à autorização da eleição da via arbitral para a solução de dissídios individuais, pela primeira vez sancionada por meio da Reforma Trabalhista, Fabio Rodrigo Milani aponta que: “[...] este sistema de resolução extrajudicial vem ganhando força, também em face de um abarrotamento do Poder Judiciário e à inerente demora que isto implica na resolução do litígio.”¹⁰¹ Ademais como bem explicita Joaquim de Paiva Muniz, a celeridade proporcionada pelo instituto, guarda relação com o “espírito” da Reforma Trabalhista de 2017, pois, com a aprovação da Lei nº 13.467/2017, objetiva-se a concessão de maior poder à autonomia das vontades das partes litigantes, assim como a diminuição da intervenção estatal.¹⁰²

Outra vantagem relevante, propiciada pelo método arbitral, diz respeito à possibilidade das partes litigantes elegerem um julgador de acordo com os indivíduos que lhes passem maior confiança, podendo este, inclusive, dotar de conhecimento específico sobre a matéria.¹⁰³

Esta vantagem, também é evidenciada por José Affonso Dallegrave Neto, que neste sentido, aponta:

[...] dependendo da natureza da causa, o árbitro poderá ser qualquer profissional que tenha a expertise exigida, a exemplo de um médico para demandas de doenças ocupacionais ou de acidentes do trabalho. Essa amplitude e facilidade de escolha confere maior precisão no julgamento arbitral, além de eliminar o elemento surpresa relativo à distribuição das demandas.¹⁰⁴

Denota-se assim que diferentemente da via judicial, o instituto da arbitragem destaca-se pelo seu caráter alternativo, proporcionando às partes litigantes maior confiabilidade no julgamento da demanda, seja pela liberdade conferida às partes, de

¹⁰¹ MILANI, 2018, p. 187.

¹⁰² MUNIZ, 2017, p.34 - 35.

¹⁰³ CAHALI, 2017, p. 120.

¹⁰⁴ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Arbitragem trabalhista: uma opção interessante. **Gazeta do Povo**, Curitiba, abr.2018. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/opiniao/artigos/arbitragem-trabalhista-uma-opcao-interessante-eboqy3k3krzkcacwb0z0qa4dr/>>. Acesso em: 22 junho 2018.

elegerem o(s) árbitro(s), seja pela possibilidade de se promover o julgamento de causas mais complexas.

Em adição ao exposto, outra vantagem proporcionada pela eleição da via arbitral relaciona-se à flexibilidade do instituto pois, para Cahali:

[...] com efeito, pela sua abrangência a toda e qualquer situação, as regras estabelecidas no Código de Processo Civil, e procedimentos cartorários no Judiciário, geram a necessidade da prática de uma série de atos, protocolos, providências, cumprindo inúmeras formalidades até para segurança d jurisdicionado. Já na arbitragem, o foco maior é a solução da matéria de fundo, e assim, há maior informalidade nas providências para se alcançar o objetivo: solucionar a controvérsia¹⁰⁵

Daí porque o reconhecimento do caráter pragmático do procedimento arbitral, restando mais do que comprovada a reduzida existência de rigor, se comparado com a via judicial.

Acerca da necessidade de se adequar o judiciário as transformações sociais, Guilherme Rizzo Amaral assim denota: “O Judiciário trabalhista, por sua vez, precisa acompanhar essas transformações, capacitando-se para bem compreender o novo contexto no qual se inserem os conflitos entre empregados e empregadores.”¹⁰⁶

Vinculado ao aspecto flexível do procedimento arbitral, cumpre ressaltar que o cumprimento das decisões é espontâneo, ou seja, considerando que as partes litigantes são livres para elegerem o julgador da demanda, acaba naturalmente respeitando a sentença prolatada, além de se submeterem de forma voluntária à mesma.¹⁰⁷

Outrossim, estudiosos simpatizantes com a aplicação do procedimento arbitral, defendem que este perfaz-se excelente método para solução de dissídios individuais no tocante à confidencialidade do procedimento, pois, assim como verbera Cahali:

Embora não se tenha na Lei de Arbitragem a exigência de procedimento arbitral confidencial ou sigiloso, geralmente não só a convenção arbitral dispõe sobre esta reserva de publicidade, como também os regulamentos

¹⁰⁵ CAHALI, 2017, p.121.

¹⁰⁶ AMARAL, Guilherme Rizzo. Arbitragem nos conflitos trabalhistas individuais. **Revista Consultor Jurídico**, Porto Alegre, jan.2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jan-23/guilherme-amaral-arbitragem-conflitos-trabalhistas-individuais>>. Acesso em: 23 julho 2018.

¹⁰⁷ CAHALI, 2017, p. 121.

das principais câmaras de arbitragem (arbitragem institucional) estabelece esta regra, salvo se o procedimento envolver a administração pública.¹⁰⁸

Neste caso, a vantagem refere-se aos empregados que estão abrangidos pelo artigo 507-A, posto que, pelo fato de receberem maior remuneração, muitas vezes preferem que determinadas informações não sejam divulgadas, como: seus nomes, as partes da lide, etc.

Ademais, com a confidencialidade do procedimento arbitral, convencionada pelas partes, evita-se a exposição de determinadas informações referentes às pessoas jurídicas, como: segredos industriais, o valor da causa, etc.

Nesta senda, José Affonso Dallegrave Netto enxerga na arbitragem uma opção interessante, pois por meio do método, "[...] as partes podem convencionar total sigilo acerca de suas pretensões, evitando qualquer exposição pública, tanto da empresa devedora quanto do empregado litigante."¹⁰⁹

Em contraposição às críticas apresentadas à arbitragem, a eleição da via arbitral para a resolução de controvérsias também representa-se vantajosa no que se refere ao caráter econômico financeiro do método, uma vez que, em que pese o alto valor para a instauração do procedimento, a espera na tramitação processual é comprovadamente mais célere.

Acerca deste ponto, Cahali defende que:

[...] só em pensar no julgamento em instância única, sem os ônus decorrentes da demora e das despesas para se sustentar o processo com diversos recursos, já se pode reconhecer a vantagem aqui referida.¹¹⁰

Assim, notória é a vantagem proporcionada pelo instituto da arbitragem na resolução de controvérsias, pois, em que pese as críticas recebidas pelo fato de significar alto investimento econômico, este método heterocompositivo proporcionar maior autonomia à vontade das partes, assim como celeridade aos atos processuais.

¹⁰⁸ CAHALI, 2017, p.121.

¹⁰⁹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Arbitragem trabalhista: uma opção interessante. **Gazeta do Povo**, Curitiba, abr.2018. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/opiniao/artigos/arbitragem-trabalhista-uma-opcao-interessante-eboqy3k3krzkcacwb0z0qa4dr/>>. Acesso em: 22 maio 2018.

¹¹⁰ CAHALI, 2017, p. 122.

Entretanto, no tocante à autonomia das partes, especialmente em relação à vontade dos empregados, Dallegrave Neto explana que:

[...]o legislador elegeu o critério exclusivamente econômico para conferir a liberdade de escolha pela câmara de arbitragem. Logo, independentemente do cargo ocupado, a lei presume hipersuficiente todo empregado enquadrado nesta faixa salarial, a qual representa menos de 5% do total de trabalhadores com carteira assinada. Os demais deverão continuar acionando a Justiça do Trabalho em relação à solução de seus conflitos.¹¹¹

O que o autor busca discorrer é que, a lei passa a considerar os empregados remunerados de acordo com o patamar salarial exigido no art. 507-A, como “hipersuficientes” e não como parte hipossuficiente da relação, como tradicionalmente se conhece. Daí, uma das razões para a aplicação da arbitragem sem encontrar controvérsias.

No refere ao entendimento crítico de que a eleição da via arbitral pudesse ofender o princípio constitucional da inafastabilidade da tutela jurisdicional pelo Poder Judiciário (previsto no art. 5º, inciso XXXV da CF/88), Cahali explana que logo no início de vigência da Lei de Arbitragem no Brasil, o STF teria sido provocado a se manifestar acerca da questão, em incidente do processo de homologação de sentença arbitral estrangeira proferida na Espanha de n. SE 5.206.

O autor, então constata que:

[...] em extenso e substancioso acórdão, por maioria de votos (7 a 4), prevaleceu o entendimento de que a opção voluntária das partes ao procedimento arbitral não ofende o princípio constitucional da inafastabilidade da tutela jurisdicional[...]¹¹²

Para elucidar, expõe que a lei não teria imposto nenhum óbice à aplicação da arbitragem, mantendo íntegro o acesso ao judiciário, mas permitindo a eleição da via arbitral na solução de controvérsias.¹¹³

Em relação à irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, Muniz expressa que

¹¹¹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Arbitragem trabalhista: uma opção interessante. **Gazeta do Povo**, Curitiba, abr.2018. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/opiniaio/artigos/arbitragem-trabalhista-uma-opcao-interessante-eboqy3k3krzkcacwb0z0qa4dr/>>. Acesso em: 22 maio 2018.

¹¹² CAHALI, 2017, p.125-126.

¹¹³ CAHALI, 2017, p. 126.

“[...] podem haver direitos trabalhistas irrenunciáveis, mas as suas consequências patrimoniais são, a princípio, transigíveis e, portanto passíveis de solução por arbitragem.”¹¹⁴

Pelo exposto, resta claro perceber que a pretensão não é desconsiderar a indisponibilidade de direitos trabalhistas, mas demonstrar que, devido ao caráter patrimonial de suas consequências, deve-se admitir que a solução da lide seja objeto do instituto da arbitragem.

Além dos autores até aqui citados, Sérgio Pinto Martins, também defende a aplicação do instituto da arbitragem aos dissídios individuais do trabalho, explicando que:

A Lei 9.307 não proibiu a arbitragem como forma de solucionar litígios individuais do trabalho. A Constituição não veda a arbitragem nos dissídios individuais. O que não é proibido é permitido. [...] Direitos patrimoniais disponíveis são diferentes de direitos irrenunciáveis. Direitos disponíveis são normas direcionadas às partes e não exatamente normas de ordem pública absoluta. Os direitos dos trabalhadores não são patrimoniais indisponíveis. O trabalhador não está renunciando, alienando ou transacionando direitos quando submete o conflito à arbitragem, mas apenas escolhe um terceiro para solucionar o litígio. O árbitro irá dizer o direito do trabalhador [...].¹¹⁵

Tendo como base a interpretação acima e fazendo-se referência ao princípio da Legalidade, o que Martins busca expressar é que, tendo a Constituição Federal feito menção apenas a aplicabilidade da arbitragem na resolução dos dissídios coletivos trabalhistas, mas não tendo determinado a vedação à possibilidade de se eleger o procedimento arbitral no que se refere aos dissídios individuais, a redação do novel art. 507-A, inserido pela Reforma Trabalhista, não encontra óbices para sua aplicação.

Pela defesa da constitucionalidade do procedimento arbitral nos dissídios individuais do trabalho, Rodolfo Pamplona Filho sustenta que:

Talvez já seja hora de assumir, sem hipocrisias, que os direitos trabalhistas talvez não sejam tão irrenunciáveis assim, mas a própria possibilidade da

¹¹⁴ MUNIZ, 2017, p. 35.

¹¹⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Jornal do Advogado**, n. 86, 2006, pag.78.

conciliação judicial por valores menores do que o efetivamente devido já demonstra a real disponibilidade na prática (e com chancela judicial)¹¹⁶

Da mesma sorte, Rildo Albuquerque Mousinho de Brito admite a arbitragem trabalhista individual, pois:

Essa indisponibilidade, que se apresenta como uma proteção contra renúncias forçadas e descabidas, a fim de assegurar a dignidade da pessoa humana, depende de circunstâncias como a natureza do direito em disputa, do grau de independência do trabalhador em relação ao empregador, do momento em que ocorre o conflito e quando se opta pelo juízo arbitral (se antes, durante ou após o contrato de trabalho).¹¹⁷

Dos entendimentos acima, conclui-se que, 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 tal sorte que parece perfeitamente viável solucionar questões trabalhistas que envolvam direitos disponíveis através da instituição do juízo arbitral.

De mesma sorte, Olavo Augusto Vianna ressalva que:

[...] não há como considerar que o direito à inafastabilidade do controle jurisdicional constitui direito absoluto, impossibilitando que empregado e empregador (desde que observem os requisitos do art. 507-A da CLT), resolvam eventual conflito de interesses por meio da arbitragem trabalhista. Convém lembrar que não há direito fundamental absoluto, segundo a doutrina e o Supremo Tribunal Federal.¹¹⁸

Com isso, pode-se aduzir que, não é a ausência de previsão na Constituição, autorizando a aplicação da arbitragem aos dissídios individuais do trabalho que permite a presunção de que o instituto é inaplicável para estes.

¹¹⁶ FILHO, Rodolfo Pamplona. Atualizando uma visão didática da arbitragem na área trabalhista. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 700, 5 jun. 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6831>>. Acesso em: 24 julho 2018.

¹¹⁷ BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de. **Mediação e Arbitragem de Conflitos Trabalhistas no Brasil e no Canadá**. São Paulo: LTr, 2010, p. 43-44.

¹¹⁸ FERREIRA, 2017, p. 61.

O posicionamento do Supremo Tribunal Federal, quanto ao assunto em comento, inclina-se no sentido de que a matéria é infraconstitucional, sendo incabível o controle de constitucionalidade, via recurso extraordinário.¹¹⁹

Por fim, levando-se em consideração a discussão do presente trabalho, cumpre destacar as lições de André Vasconcelos Roque, considerando que nem todos os direitos trabalhistas são indisponíveis, além de que:

[...] em primeiro lugar, é preciso ter em mente que os direitos trabalhistas, em geral, não são absolutamente indisponíveis. Embora a CLT (LGL\1943\5) estabeleça a sua irrenunciabilidade pelo empregado, seus efeitos ou consequências de ordem patrimonial são suscetíveis de apreciação econômica e plenamente disponíveis. Quando um empregado postula, por exemplo, o recebimento de determinada verba que não lhe foi paga ou indenização pelo descumprimento de norma da CLT (LGL\1943\5), não se está decidindo o direito trabalhista em si mesmo, mas sua repercussão patrimonial e a quantificação do valor efetivamente devido ao trabalhador, sendo este interesse francamente disponível.¹²⁰

Do entendimento acima, compreende-se que não há que se falar em indisponibilidade de direitos trabalhistas absoluta, pois, considerando a existência de consequências de ordem econômica, patrimonial, fala-se fielmente de interesses disponíveis ao trabalhador.

¹¹⁹ FERREIRA, 2017, p. 62.

¹²⁰ ROQUE, André Vasconcelos, **A Evolução da Arbitralidade Objetiva no Brasil: Tendências e Perspectivas**. Vol. 33/2012. Revista de Arbitragem e Mediação 2012, p. 309.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente monografia fundamentou-se na compreensão das consequências da inserção do artigo 507-A na CLT, mediante o empreendimento da Lei da Reforma Trabalhista, a qual, pela primeira vez, após o veto presidencial ocorrido no ano de 2015, autorizou de maneira expressa a possibilidade de se utilizar o procedimento arbitral como meio de solução das controvérsias no campo do Direito Individual do Trabalho.

Em um primeiro momento, buscou-se apresentar as principais características do instituto milenar da arbitragem, abordando seus conceitos e princípios basilares, assim como suas características relevantes desde sua aplicação entre os povos mais antigos da Humanidade até os dias atuais.

Versa-se também quanto a conjuntura social econômica brasileira frente à Lei Reforma Trabalhista, apresentando-se os principais motivos que levaram à aprovação da Lei n. 13.467/2017, bem como as principais críticas a respeito.

Por fim, no último capítulo, apresentaram-se as razões doutrinárias referentes à possibilidade e impossibilidade da aplicação do instituto da arbitragem como meio de solução de controvérsias para o Direito Individual do Trabalho, ressaltando o entendimento de Mauricio Godinho Delgado, para o qual:

[...] exacerbar os poderes empresariais do polo empresarial na relação empregatícia, negligenciando o fato decisivo da hipossuficiência e da vulnerabilidade do trabalhador, a par da pleora de princípios constitucionais e legais em direção firmemente humanística e social, é conduta que fere a matriz estrutural da Constitucional da República Federativa do Brasil.¹²¹

Assim, compactuando com os fundamentos apresentados, é possível concluir que a aplicação do instituto da arbitragem nos contratos individuais trabalhistas é válida, desde que em consonância com a Constituição Federal, centro do sistema normativo brasileiro.

Dentre as vantagens proporcionadas às partes litigantes, cita-se a garantia de maior confiabilidade no julgamento da demanda, seja pela liberdade conferida às

¹²¹ DELGADO, 2017, p. 1732.

partes, para elegerem o(s) árbitro(s), seja pela possibilidade de se promover o julgamento de causas mais complexas, possibilitando a contratação de julgador de expertise avançada.

Em que pese a autorização expressa para se utilizar o instituto da arbitragem como forma de solucionar dissídios individuais do trabalho, recentemente incluída na Consolidação das Leis do Trabalho, por meio da aprovação da Lei n. 13.467/2017, a jurisprudência trabalhista ainda se apresenta tímida em relação ao tema.

Todavia, considerando-se o notório crescimento da utilização de métodos alternativos à via estatal em face de um sistema judiciário abarrotado, a arbitragem apresenta-se como um dos meios adequados para aplicação, inclusive, no campo do Direito Individual do Trabalho. Daí, portanto, a importância de ter discutido o presente tema.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Guilherme Rizzo. Arbitragem nos conflitos trabalhistas individuais. **Revista Consultor Jurídico**, Porto Alegre, jan.2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jan-23/guilherme-amaral-arbitragem-conflitos-trabalhistas-individuais>>. Acesso em: 23 julho 2018.

AMORIM, Aureliano Albuquerque. **Arbitragem e Poder Judiciário: O sistema arbitral e o Judiciário Brasileiro**. 1. ed. Goiânia: UCG, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do Mundo do Trabalho. 7. ed São Paulo: Cortez, 2000.

A REFORMA Trabalhista e a Arbitragem no Contrato de Trabalho. Aula de Asdrúbal Junior. Brasília: Momento Arbitragem, 2017. 1 vídeo-aula (20min37seg). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=NicriUP6LGs&t=325s>>. Acesso em: 21 jul 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º 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: 25.mar.2018.

BRASIL. **Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm>. Acesso em: 25 mar. 2018.

BRASIL. **Mensagem nº 162, de 26 de maio de 2015**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Msg/VEP-162.htm>. Acesso em: 25 mar. 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Súmula nº 485. A Lei de Arbitragem aplica-se aos contratos que contenham cláusula arbitral, ainda que celebrados antes da sua edição. **Súmulas**. São Paulo: Saraiva, 2018.

BRINDEIRO, 2004 citado por ALVES, André Camerlingo. Os percalços da arbitragem no Brasil. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 393, ago.2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/5537>>. Acesso em: 10 julho 2018.

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

CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem: Mediação Conciliação** Resolução CNJ 125/2010. 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo: Um Comentário à Lei 9.307/96**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CARNELUTTI, Francesco. **Insituiciones del proceso civil. vol.I**: trad. Esp. de Santiago Santis Melendo. 1. ed. Buenos Aires: El Foro, 1997.

CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à Reforma Trabalhista. **GENJURÍDICO**, São Paulo, set.2017. Disponível em:<<http://genjuridico.com.br/2017/09/26/comentarios-reforma-trabalhista/>>. Acesso em 07 jul 2018.

CHIARADIA-DORNELAS, Janaína Elias. **A Reforma Trabalhista e seus Reflexos nos Contratos de Trabalho**. Única ed. Campinas: Servanda, 2018.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 25.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Arbitragem trabalhista: uma opção interessante. **Gazeta do Povo**, Curitiba, abr.2018. Disponível em:

<<https://www.gazetadopovo.com.br/opiniao/artigos/arbitragem-trabalhista-uma-opcao-interessante-eboqy3k3krzkcacwb0z0qa4dr/>>. Acesso em: 22 maio 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (Coord.). **Reforma Trabalhista Ponto a Ponto**. De acordo com a MP n. 808 (14.11.2017) – Estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. Editora: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr., 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2001.

DOLINGER, 2005 citado por SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Manual de Arbitragem: Mediação e Conciliação**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

FERREIRA, Olavo Augusto Vianna Alves; MENDES, Márcia Cristina Sampaio (Coord.). **Reforma Trabalhista**. Ribeirão Preto: Migalhas, 2017.

FIGUEIRA JÚNIOR, Joel Dias. **A arbitragem, jurisdição e execução**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999.

FILHO, Rodolfo Pamplona. Atualizando uma visão didática da arbitragem na área trabalhista. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 700, 5 jun. 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6831>>. Acesso em: 24 julho 2018.

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

GRAU, Eros Roberto. **Ensaio e discurso sobre interpretação/aplicação do direito**. 5.ed., rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2009.

HOBBSAWN, Eric John Ernerst. **A Era das revoluções: 1789-1848**. 32. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2013.

HOMERO, ±700 a.C. citado por CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem: Mediação Conciliação Resolução CNJ 125/2010**. 6ª Edição. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

JOÃO, Paulo Sérgio. Veto a arbitragem para conflitos trabalhistas é desprestígio à boa-fé. **Consultor Jurídico**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-out-02/reflexoes-trabalhistas-veto-arbitragem-conflitos-trabalhistas-ignora-boa-fe>>. Acesso em: 22 jul.2018.

LEVITINAS, Marcelo. Custo da arbitragem: o mito do procedimento caro e o financiamento por terceiros. **Migalhas**, São Paulo, ago.2013. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI184869,21048->>. Acesso em: 08 agosto 2018.

MARTINS, Pedro Antonio Batista. **Anotações sobre a arbitragem no Brasil e o projeto de lei do Senado 78/92**. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Jornal do Advogado**, n. 86, 2006.

MELO, Nelma de Sousa; MOURA, Fernandes Galvão. Arbitragem no Direito do Trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 6, n. 51, out. 2001. Disponível em:<<https://jus.com.br/artigos/2204>>. Acesso em: 28 julho 2018.

NERY JUNIOR, Nelson. **Código de Processo Civil comentado**. 3.ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 3. ed. São Paulo: Método, 2012.

ROQUE, André Vasconcelos, **A Evolução da Arbitralidade Objetiva no Brasil: Tendências e Perspectivas**. Vol. 33/2012. Revista de Arbitragem e Mediação 2012.

SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Manual de Arbitragem: Mediação e Conciliação**. 5. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

SOARES, Guido Fernando da Silva. **Arbitragem Internacional**. Enciclopédia Saraiva de Direito. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 1978.

SODRÉ, Antônio. **Curso de Direito Arbitral**. 2. ed. Leme: J. H. Mizuno, 2008.

STRENGER, Irineu. **Contratos Internacionais de Comércio**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997.

WATANABE, Kazuo. Cultura da sentença e cultura da pacificação. Em: MORAES, Maurício Zanoide; YARSHELL, Flávio Luiz (Coords.). **Estudos em homenagem à professora Ada Pellegrini Grinover**. São Paulo: DPJ, 2005.

JURISPRUDÊNCIA

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **ARBITRAGEM. APLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DE TRABALHO. QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**. Acórdão do processo Nº E-ED-RR - 79500-61.2006.5.05.0028. Embargante Xerox Comércio e Indústria Ltda. e Embargado Mário de Castro Guimarães Neto. Relator Min. João Batista Brito Pereira. Brasília, 18 de março de 2010. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=352919&ano_int=2008> . Acesso em 21 ago. 2018. (grifo nosso)

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELO RÉU. ARBITRAGEM EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS. INVALIDADE. QUITAÇÃO GERAL DO CONTRATO DE TRABALHO**. Acórdão do processo AIRR: 1822001820095020021. Agravantes Ministério Público do Trabalho da 2ª Região e

Instituto de Mediação e Arbitragem do Estado de São Paulo – IMAESP e Agravados Os Mesmos. Relator Min. Lelio Bentes Corrêa. Relator Min. João Batista Brito Pereira. Brasília, 13 de dezembro de 2017. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=182200&digitoTst=18&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0021&submit=Consultar>>. Acesso em: 03 mar. 2018. (grifo nosso)

DISTRITO FEDERAL. Superior Tribunal de Justiça. Terceira Turma. Recurso Especial nº 450.881. Recorrente: Americel S/A. Recorrido: Compushopping Informatica Ltda – Microempresa e outros. Relator: Min. Castro Filho. 2003. Disponível em:<https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ATC&sequencial=666388&num_registro=200200793421&data=20030526&tipo=51&formato=PDF>. Acesso em: 20 jun. 2018.