

**UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE**  
**CAMPUS HIGIENÓPOLIS**

**HOSANA BÁRBARA VERDEGAY ROCHA**

**A ARBITRAGEM COMO MEIO EXTRAJUDICIAL DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS**  
**TRABALHISTAS**

São Paulo

2020

HOSANA BÁRBARA VERDEGAY ROCHA

Trabalho de Graduação Interdisciplinar  
apresentado como requisito para obtenção do  
título de Bacharel no Curso de Direito da  
Universidade Presbiteriana Mackenzie.

ORIENTADOR: Professor Doutor Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante

São Paulo

2020

HOSANA BÁRBARA VERDEGAY ROCHA

A ARBITRAGEM COMO MEIO EXTRAJUDICIAL DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS  
TRABALHISTAS

Trabalho de Graduação Interdisciplinar  
apresentado como requisito para obtenção do  
título de Bacharel no Curso de Direito da  
Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

---

Professor Doutor Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante  
Universidade Presbiteriana Mackenzie

---

---



*Ao meu pai, Joel Rocha, e à minha mãe, Alessandra Verdegay Rocha, pelo amor e apoio incondicionais em todos os momentos da minha vida e trajetória acadêmica.*

*À minha querida avó, Maria Ignêz (in memoriam), por quem sentirei eternas saudades.*

## **AGRADECIMENTOS**

Ao Senhor Deus, pela graça e fôlego de vida; ao Senhor Jesus Cristo, pelo amor, senhorio e salvação da minha vida e ao Espírito Santo, pela comunhão, auxílio e consolo diários;

Aos meu pais, Joel e Alessandra, e irmãos, Natali e Jonathas, pelo amor, carinho e por serem o alicerce da minha construção como pessoa e profissional;

Ao meu esposo, Bruno, pelo companheirismo nos cinco anos de formação acadêmica, pelo auxílio e compreensão nesta fase de conclusão;

Ao meu orientador, Professor Doutor Jouberto Cavalcante, pela orientação sábia e primorosa para elaboração deste artigo científico;

Aos professores, mestres e doutores da Universidade Presbiteriana Mackenzie, a quem devo toda a minha capacitação como profissional e operadora do Direito.

*Disse-lhes Jesus: “Meu Pai continua  
trabalhando até hoje, e eu também estou  
trabalhando”.*

*Evangelho do Apóstolo João*

# A ARBITRAGEM COMO MEIO EXTRAJUDICIAL DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

Hosana Bárbara Verdegay Rocha

## RESUMO

O presente artigo tem como objetivo verificar a possibilidade da aplicação da arbitragem no âmbito trabalhista dos dissídios coletivo e individuais. Para tanto, foi realizada uma abordagem sobre conflitos e suas formas de resolução, destacando-se o instituto da arbitragem dentre elas, suas principais características, princípios e possíveis óbices encontrados para sua aplicação no direito laboral. Com isso, a presente pesquisa procurou abordar alguns aspectos inovadores trazidos pela Lei n. 13.467/2017 (Consolidação das Leis do Trabalho) no que se refere a aplicação da arbitragem como meio extrajudicial de resolução de conflitos trabalhistas. Sendo assim, com este estudo, conclui-se pela possibilidade de aplicação da arbitragem para dirimir apenas os conflitos trabalhistas no âmbito coletivo, vez que para os conflitos individuais há jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho que sedimenta o entendimento da inaplicabilidade da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas. Este artigo foi realizado com base em pesquisa bibliográfica que se valeu de doutrinas e legislações, além de análises jurisprudenciais.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; conflito trabalhista; arbitragem.

## ABSTRACT

This article aims to verify the possibility of applying arbitration in the labor scope of collective and individual conflicts. To this end, an approach on conflicts and their forms of resolution was carried out, highlighting the institute of arbitration among them, its main characteristics, principles and possible obstacles found for its application in labor law. With this, the present research sought to address some innovative aspects brought by Law no. 13.467/2017 (Consolidation of Labor Laws) with regard to the application of arbitration as an extrajudicial means of resolving labor conflicts. Therefore, with this study, it is concluded that arbitration can be applied to settle only labor conflicts in the collective scope, since for individual conflicts there is jurisprudence from the Superior Labor Court that consolidates the understanding of the inapplicability of arbitration in individual disputes labor. This article was carried out based on bibliographic research that used doctrines and legislation, as well as jurisprudential analysis.

**Keywords:** Labor Law; labor conflict; arbitration.



## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

CC	- Código Civil
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
CP	- Código Penal
CPC	- Código de Processo Civil
CRFB	- Constituição da República Federativa do Brasil
CSMPT	- Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho
LA	- Lei de Arbitragem
LC	- Lei Complementar
MPT	- Ministério Público do Trabalho
TST	- Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2 CONFLITOS E SUAS FORMAS DE RESOLUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
2.1 CONFLITOS TRABALHISTAS .....	12
2.1.1 AUTOTUTELA OU AUTODEFESA.....	12
2.1.2 AUTOCOMPOSIÇÃO.....	14
2.1.3 HETEROCOMPOSIÇÃO .....	14
<b>3 ARBITRAGEM .....</b>	<b>15</b>
3.1 PRINCÍPIO DA INAFASTABILIDADE DO PODER JUDICIÁRIO .....	17
3.2 ESPÉCIES DE ARBITRAGEM: INSTITUCIONAL E AVULSA .....	17
3.3 DO ÁRBITRO .....	18
3.4 DO PROCEDIMENTO .....	20
3.5 DA CONVENÇÃO DE ARBITRAGEM E SUAS ESPÉCIES .....	21
3.5.1 CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA OU CLÁUSULA ARBITRAL.....	21
3.5.2 COMPROMISSO ARBITRAL .....	22
3.6 DOS PRINCÍPIOS.....	22
3.7 DA SENTENÇA ARBITRAL.....	23
<b>4 ARBITRAGEM NOS CONFLITOS TRABALHISTAS .....</b>	<b>24</b>
4.1 DISSÍDIOS COLETIVOS.....	25
4.2 DISSÍDIOS INDIVIDUAIS .....	26
4.3 INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS INDIVIDUAIS .....	27
4.4 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	31
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>33</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>34</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo visa verificar a possibilidade ou não da adoção da arbitragem como método extrajudicial de resolução de conflitos trabalhistas, meio este que ainda encontra resistência nacional. Todavia, apresenta-se como meio célere e eficaz de resolução de conflitos, bem como alternativa para uma maior redução da quantidade de processos.

O artigo 5º, inciso XXXV da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), ao tratar que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”<sup>1</sup>, garante os princípios constitucionais como os da celeridade e efetividade ao direito pretendido. Dessa maneira, a arbitragem apresenta-se como meio alternativo que pode vir, inclusive, a aliviar o sobrepeso do sistema judiciário brasileiro.

Esta pesquisa trata da arbitragem como instrumento que permite uma solução eficiente e mais especializada, tendo em vista a escolha de árbitros técnicos no assunto da demanda, que pode ser feita pelo meio privado.

A arbitragem é um meio de resolução de conflitos regido por árbitros escolhidos pelas partes, que possui considerável discussão doutrinária quanto a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, se absoluta ou relativa. A depender da corrente, a arbitragem não poderia ser aplicada no direito do trabalho, vez que deve ser aplicada apenas a controvérsias referentes a direitos disponíveis.

A metodologia utilizada para a construção dessa pesquisa se valeu de análises jurisprudenciais, doutrinárias e legislativas, com o intuito de se verificar a possibilidade ou não da aplicação da arbitragem como meio extrajudicial de resolução de conflitos trabalhistas no âmbito individual e coletivo, bem como explorar alguns aspectos inovadores trazidos pela Lei n. 13.467/2017, de 13 de julho de 2017 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

## 2 CONFLITOS E SUAS FORMAS DE RESOLUÇÃO

Desde os primórdios da humanidade observa-se a existência de conflitos entre os homens e, com isso, a necessidade de um instrumento pacificador para compreender e garantir uma melhor dinâmica dessas divergências.

---

<sup>1</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 12 out. 2019.

Instrumento de justiça social que é, o Direito do Trabalho visa garantir direitos ao trabalhador frente os conflitos com seu empregador, tendo como objetivo regular essa relação através da CLT.

Envolver-se em conflitos é inerente à existência humana, que dirá, então, nas relações trabalhistas, em que existe uma troca entre a mão de obra do empregado e remuneração do empregador.

## 2.1 CONFLITOS TRABALHISTAS

No direito trabalhista, as relações de trabalho podem ser segmentadas em individuais e coletivas. Já os conflitos oriundos dessas relações classificam-se em próprios, no momento em que são provenientes da relação de direito material do trabalho, e impróprios, quando os sujeitos e interesses não estão envolvidos, mas presume-se a existência de uma relação de direito material.

Diante das divergências que poderiam ocorrer e de fato ocorrem, na rescisão do contrato de trabalho ou até no aprimoramento das relações durante o contrato, o direito do trabalho, pretendendo pacificar o litígio, prevê formas de solução de conflitos, que são elas: autotutela, autocomposição e heterocomposição.<sup>2</sup>

Esses mecanismos, possuem como principal diferença os sujeitos envolvidos, vez que na autocomposição e na autotutela as partes que irão administrar a resolução dos conflitos existentes, enquanto que na heterocomposição as partes envolvidas designarão um terceiro para intervir no objeto de suas divergências para dirimi-lo.

### 2.1.1 AUTOTUTELA OU AUTODEFESA

A autotutela, também conhecida como autodefesa, é o meio mais primitivo de solução de conflitos, pelo qual as partes envolvidas acabam utilizando-se de força para impor sua vontade e supostamente defender seus direitos e interesses. Destaca-se como característica desse meio de solução, a ausência de juiz e a conseqüente imposição da decisão por uma das partes apenas, ou seja, da mais apta, melhor alocada ou até mais forte.

Apesar de sua existência anteceder um estado de direito, observa-se que ainda é possível encontrar resquícios desse meio na sociedade, como, por exemplo, nos casos de legítima defesa da posse, conforme parágrafo único do artigo 1.210 do Código Civil (CC), bem

---

<sup>2</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAGEL FILHO, Ricardo A. Bittar. **Curso de direito processual do trabalho**. 3. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2019, p. 80.

como no estado de necessidade e legítima defesa, previstos respectivamente nos arts. 24 e 25 do Código Penal (CP). Ressalta-se ainda que, no âmbito trabalhista também é possível observar a presença da autotutela em alguns casos, sendo eles: a greve (no âmbito coletivo), o locaute (ou lockout) e o direito de resistência dos empregados às alterações contratuais lesivas (âmbito individual).

Nesse sentido, Santos e Hagel Filho se pronunciam:

[...] Autodefesa, também chamada de autotutela, foi a forma de solução mais utilizada em tempos pretéritos, em que não havia uma ordem jurídica instituída e, por conseguinte, não havia a figura do Estado-juiz e nem de normas. Nesse sistema havia a subordinação do mais fraco ao mais forte, vivendo a sociedade no medo e na incerteza, já que não havia parâmetros a serem respeitados.<sup>3</sup>

A greve é a previsão em que o trabalhador pode se insurgir em face do empregador para permanecer em inércia diante de situações que desprestigiem seu direito ou até o desconsiderem. Tal direito conferido ao empregado ampara-se no artigo 9º da CRFB, onde expressamente prevê a defesa de seus interesses: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”.<sup>4</sup>

Todavia, há quem entenda e defenda a greve não como um meio de solução de conflitos, mas como “meio de pressão”.<sup>5</sup>

O locaute (ou lockout), termo que tem origem na palavra inglesa *lock out*, se caracteriza quando os empregadores de um setor determinado impedem os trabalhadores de terem acesso aos seus instrumentos de trabalho, impossibilitando que estes exerçam suas atividades. Sendo assim, os empregadores agem por interesse próprio e não por motivação ou reivindicação dos empregados.<sup>6</sup>

Há de se destacar que a legislação brasileira impede tal prática no artigo 17 da Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989 – Lei de greve, que diz: “Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout)”.<sup>7</sup>

<sup>3</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAGEL FILHO, Ricardo A. Bittar. **Curso de direito processual do trabalho**. 3. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2019, p. 80.

<sup>4</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 12 out. 2019.

<sup>5</sup> SANTOS; HAGEL FILHO, op. cit., p. 80.

<sup>6</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017, p. 349.

<sup>7</sup> BRASIL. **Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989**. Lei de greve. Brasília, 1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17783.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM)>. Acesso em: 19 out. 2019.

### 2.1.2 AUTOCOMPOSIÇÃO

A autocomposição é a modalidade de solução de conflitos coletivos de trabalho pelas próprias partes interessadas, sem a intervenção de um terceiro para auxiliá-las ou até lhes propor a solução dessa divergência.<sup>8</sup>

Quanto à manifestação de vontade, essa modalidade pode ser classificada em unilateral e bilateral. A primeira refere-se a uma manifestação de vontade de apenas umas das partes envolvidas, por sua vez, a segunda é entendida como aquela manifestação de vontade por ambas as partes dos conflitos.<sup>9</sup>

Para Pamplona Filho e Souza, a autocomposição pode ocorrer basicamente de duas maneiras, pela submissão, quando uma das partes aceita voluntariamente a vontade da outra, e pela transação, que nada mais é do que a resolução do conflito através de mútuas concessões das partes para em conjunto solucionarem o conflito.<sup>10</sup>

Por sua vez, Santos e Hagel Filho, apesar de também entenderem a transação como meio para realizar a autocomposição, defendem a mediação e a conciliação como modalidades para se chegar à autocomposição.<sup>11</sup>

Na mediação, a solução do conflito ocorrerá por meio de recomendações e tentativas de aproximação das partes, sendo que cabe ao mediador, se necessário, posicionar-se a incutir uma saída. Essa modalidade pode, também, ser realizada por intermédio do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho quando tratar-se de conflitos coletivos.

Por fim, na conciliação é facultativa a presença de um conciliador para auxiliar as partes, podendo ocorrer através das vias extrajudicial ou judicial, sendo que esta última, quando relacionada ao Direito do Trabalho, aplica-se tanto nos conflitos individuais quanto nos coletivos.<sup>12</sup>

### 2.1.3 HETEROCOMPOSIÇÃO

A heterocomposição caracteriza-se como sendo aquela em que um terceiro é designado, com poder de decisão, para solucionar o litígio e impor a decisão de forma coercitiva

---

<sup>8</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tercio R. Peixoto. **Curso de direito processual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 32.

<sup>9</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAGEL FILHO, Ricardo A. Bittar. **Curso de direito processual do trabalho**. 3. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2019, p. 81.

<sup>10</sup> PAMPLONA FILHO; SOUZA, op. cit., p. 33.

<sup>11</sup> SANTOS; HAGEL FILHO, op. cit., p. 82.

<sup>12</sup> Ibid., p. 82.

para as partes. Sendo assim, ao optarem por este método, as partes têm ciência de que estarão submetidas à decisão um terceiro.<sup>13</sup>

Diferente do que ocorre na autocomposição, onde as partes podem consensualmente chegar à solução de um conflito, na heterocomposição um terceiro, estranho e imparcial é quem direciona as partes para a solução do conflito existente. Nas palavras de Santos e Hagel Filho, é na heterocomposição que:

[...] surgem duas outras técnicas de solução dos conflitos que apresentam, como característica primordial, a imposição para a resolução do conflito. Isso significa que, nessa sistemática heterocompositiva, a solução é imposta por um terceiro, cabendo aos interessados somente o cumprimento da respectiva determinação. Aludidas técnicas são a arbitragem e a jurisdição.<sup>14</sup>

A jurisdição é o nome dado ao poder que o Estado possui de aplicar o direito com a intenção de dirimir o conflito existente entre as partes, ou seja, seu propósito é basicamente “[...] solucionar lides (conflitos de interesses), bem como preveni-las, evitá-las ou, então, removê-las, [...], por meio de um processo, alicerçado em preceitos legais, constitucionais e os elaborados pela própria jurisdição de forma imperativa, autônoma e imparcial”.<sup>15</sup>

Já a arbitragem, por sua vez, pode ser interpretada como uma forma alternativa de jurisdição estatal, facultativa, onde um terceiro, dotado de imparcialidade e confiabilidade, é previamente designado pelas partes à proferir sentença de forma definitiva.

### 3 ARBITRAGEM

A arbitragem é um método de resolução de conflitos, que surgiu desde os primórdios da sociedade, sendo considerada um dos mais antigos institutos do direito. Sua existência data pelo menos há mais de três mil anos, podendo ser reconhecida em diversos livros bíblicos. Conforme tratam Dolinger e Tibúrcio:

Este milenar direito apresenta um rico desenvolvimento das instituições da conciliação e da arbitragem, que vem acompanhando a história do povo judeu desde as narrativas de Pentateuco, 3.800 anos atrás, até os tempos modernos. O Velho Testamento narra como vários conflitos foram resolvidos pela conciliação e faz referência à solução via arbitragem.<sup>16</sup>

O instituto da arbitragem possui uma de suas primeiras aparições entre os hebreus na antiguidade, onde a resolução dos conflitos se dava através de um árbitro. Na Bíblia, a arbitragem encontra-se prevista no pentateuco, que se refere aos cinco primeiros livros do Velho

<sup>13</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 112.

<sup>14</sup> SANTOS; HAGEL FILHO, op. cit., p. 88.

<sup>15</sup> Ibid., p. 103.

<sup>16</sup> DOLINGER, Jacob; TIBÚRCIO, Carmen. **Direito Internacional Privado: Arbitragem Comercial Internacional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 17.

Testamento, onde árbitros são chamados para resolver um conflito entre Jacó e Labão (Gênesis 31:36 e 37), como também, no Novo Testamento, em que o próprio Jesus orienta as partes a buscarem a conciliação antes de acionarem o judiciário (Mateus 5:25).<sup>17</sup>

No Brasil, o Direito Arbitral tem como marco inicial a Constituição Imperial de 1824, que em seu artigo 160 permite expressamente que “nas cíveis, e nas penais civilmente intentadas, poderão as partes nomearem juizes árbitros. Suas sentenças serão executadas sem recursos, se assim convencionarem”.<sup>18</sup> Contudo, apesar desse marco inicial, a arbitragem não foi recepcionada nas Constituições vindouras, mas somente em 1916 pelo Código Civil e pelos Códigos de Processo Civil de 1929 e de 1973.

Atualmente, o direito arbitral é regido pela Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996 – Lei de Arbitragem (LA), consistindo em um meio privado de resolução de conflitos, cujas partes voluntariamente escolhem um terceiro ou terceiros imparciais para que estes solucionem o seu conflito.<sup>19</sup>

A arbitragem é um meio extrajudicial e alternativo de resolução de conflitos, cuja decisão proferida pelos árbitros possui a mesma eficácia de uma sentença judicial, possuindo a qualidade de título executivo judicial.<sup>20</sup>

As partes, por vontade própria podem optar por resolver o seu litígio através da arbitragem, o que a torna um instituto voluntário. Dessa maneira, considera-se nula a arbitragem imposta ou obrigatória, tendo em vista que vai de encontro a preceitos constitucionais estabelecidos.<sup>21</sup>

Respeitados os princípios norteadores do devido processo legal, podem as partes convencionarem qual o direito e procedimento que serão aplicados, vez que o instituto da arbitragem é essencialmente pautado pelo princípio da autonomia da vontade.<sup>22</sup>

---

<sup>17</sup> SCAVONE JUNIOR, Luiz Antônio. **Manual de arbitragem: mediação e conciliação**. 8. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 18.

<sup>18</sup> BRASIL. Constituição (1824). **Constituição Política do Império do Brasil**. Rio de Janeiro, 25 de março de 1824. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm)> Acesso em: 14 abr. 2020.

<sup>19</sup> BRASIL. **Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Lei de arbitragem. Brasília, 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm)>. Acesso em: 14 abr. 2020.

<sup>20</sup> ROCHA, Josué Albuquerque. **Lei de arbitragem: uma avaliação crítica**. São Paulo: Atlas, 2008, p. 28.

<sup>21</sup> Ibid, p. 24.

<sup>22</sup> CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo: Um Comentário à Lei nº 9.307/96**. 3. ed. São Paulo: Atlas 2009, p. 85.



### 3.1 PRINCÍPIO DA INAFSTABILIDADE DO PODER JUDICIÁRIO

Alicerçado no artigo 5º, inciso XXXV da CRFB, o princípio da inafastabilidade do poder judiciário é entendido como aquele em que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.<sup>23</sup>

No entendimento de Martins, a arbitragem não pode ser vista como um óbice ao acesso aos tribunais, visto que a liberdade de escolha que as partes possuem, em optar ou não pelo juízo arbitral demonstra que é uma opção delas.<sup>24</sup>

Da mesma forma, no sentido favorável à utilização da arbitragem, destaca-se a compreensão de Maurílio Gabriel que acredita que “não ofende a garantia da inafastabilidade da jurisdição a convenção de arbitragem, desde que acordada por pessoas capazes para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”.<sup>25</sup>

Conforme demonstrado, conclui-se com o entendimento de Scavone Junior que afirma não poder existir qualquer imposição legislativa quanto a utilização da arbitragem, o que exatamente ocorre na própria LA:

[...] nenhuma lei pode impor a aplicação compulsória da arbitragem. Não é isso que faz a Lei 9.307/1996, vez que não impõe a ninguém a utilização compulsória da arbitragem. De outro lado, ao contratar, as partes já dispõem de ampla e constitucional possibilidade de acessar o Judiciário, o que está à disposição de qualquer cidadão. Todavia, por se tratar de direitos patrimoniais e disponíveis, podem, manifestando livremente sua vontade, preferir levar seus eventuais conflitos para a solução arbitral e não judicial.<sup>26</sup>

Por todo exposto, depreende-se que a escolha pela arbitragem é uma liberalidade das partes, ou seja, uma faculdade, que em nada fere o princípio da inafastabilidade do Judiciário, até porque, há questões previstas em lei passíveis de anulação pelo próprio Poder Estatal.

### 3.2 ESPÉCIES DE ARBITRAGEM: INSTITUCIONAL E AVULSA

As espécies de arbitragem encontram-se previstas no artigo 5º da Lei de Arbitragem:

Reportando-se as partes, na cláusula compromissória, às regras de algum órgão arbitral institucional ou entidade especializada, a arbitragem será instituída e processada de acordo com tais regras, podendo, igualmente, as partes estabelecer na

<sup>23</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 10 abr. 2020.

<sup>24</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 66.

<sup>25</sup> BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. **Agravo de Instrumento n. 1.0702.07.381444-5/002(1)**. Relator: Desembargador Maurílio Gabriel. Belo Horizonte, 16 de julho de 2009. Acórdão. Disponível em: <<https://tj-mg.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/6003060/107020738144450021-mg-1070207381444-5-002-1/inteiro-teor-12139522?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

<sup>26</sup> SCAVONE JUNIOR, Luiz Antônio. **Manual de arbitragem: mediação e conciliação**. 8. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 34.

própria cláusula, ou em outro documento, a forma convencionada para a instituição da arbitragem.<sup>27</sup>

Posto isso, o procedimento arbitral pode ser operacionalizado de duas maneiras, quais sejam, arbitragem institucional e arbitragem avulsa.

A arbitragem institucional pode ser definida como aquela em que toda a controvérsia será realizada através de instituições especializadas em arbitragem. Todos os procedimentos respeitarão as diretrizes estabelecidas pela Lei de Arbitragem, no que tange aos prazos, forma prática dos atos, maneira de escolha dos árbitros, custos para a realização da arbitragem, forma de produção de provas e entre outras regras indispensáveis ao procedimento.<sup>28</sup>

Ao passo que as partes optam pela instituição arbitral para dirimir seus conflitos, entende-se que houve também a concordância quanto a organização, regulamento e instalações do respectivo órgão. Todavia, tais aspectos não caracterizam a arbitragem institucional como obrigatória, posto que podem escolher a arbitragem avulsa, também chama de “*ad doc*”.<sup>29</sup>

A arbitragem “*ad doc*” é aquela que ocorre sem a participação de instituições especializadas, ou seja, as partes poderão desenvolver o próprio procedimento, ou até, não desenvolver procedimento algum. Com essa modalidade de arbitragem, as partes poderão ter custos reduzidos e, ainda, contratar árbitros independentes de qualquer instituição, ou seja, escolherão uma pessoa física como árbitro.<sup>30</sup>

### 3.3 DO ÁRBITRO

O árbitro é o terceiro imparcial que irá decidir a lide. Para isso, conforme preceitua artigo 13 da Lei de Arbitragem, possui apenas duas disposições básicas: ser pessoa capaz e ter a confiança das partes.<sup>31</sup>

A capacidade do árbitro é a mesma estabelecida pelo CC, em que capaz é aquele que possui o exercício da capacidade jurídica, sendo assim, é a qualidade jurídica circunstancial e essencial.

Quanto a confiança das partes, entende-se que cuidadosamente um árbitro foi escolhido dentre todos os outros, por apresentar-se com mais credibilidade e inspiração de

---

<sup>27</sup> BRASIL. **Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996.** Lei de arbitragem. Brasília, 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm)>. Acesso em: 14 abr. 2020.

<sup>28</sup> SCAVONE JUNIOR, Luiz Antônio. **Manual de arbitragem: mediação e conciliação.** 8. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 32.

<sup>29</sup> ROCHA, Caio Cesar Vieira; SALOMÃO, Luis Felipe (Coords). **Arbitragem e mediação: A reforma da legislação brasileira.** 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2017. p. 73.

<sup>30</sup> Ibid., p. 73.

<sup>31</sup> BRASIL. **Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996.** Lei de arbitragem. Brasília, 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm)>. Acesso em: 14 abr. 2020.

confiança. Para Figueira Junior, a confiança que as partes devem ter no árbitro não pode ser considerado um requisito.

[...] a confiabilidade que as partes deverão de depositar nos árbitros, assinalada no art. 13 da LA não chega a ser um requisito, por se tratar de um corolário ínsito à própria escolha, tendo-se como certo que os litigantes não indicarão como árbitros pessoas não confiáveis ética, moral e profissionalmente.<sup>32</sup>

Tendo em vista que existem duas espécies de arbitragem, haverá também duas diferentes maneiras de ocorrer a escolha dos árbitros. Na arbitragem institucional, o árbitro será indicado dentre os integrantes da própria instituição, já na arbitragem avulsa, as partes é que serão responsáveis por designarem, em comum acordo, quem será o árbitro ou os árbitros para o caso.<sup>33</sup>

Para qualquer uma das modalidades de arbitragem escolhidas pelas partes, é imprescindível que o árbitro seja imparcial para a condução do processo. Quanto a isso, é imperioso diferenciar imparcialidade de neutralidade, vez que a primeira é a posição necessária em que o árbitro deve se encontrar, ou seja, equidistante das partes, já a segunda refere-se às experiências adquiridas pelo árbitro como pessoa, que de alguma maneira sempre influenciará suas decisões.<sup>34</sup>

Os árbitros podem ser especialistas na matéria que irão julgar, inclusive, sendo aconselhável que pelo menos um deles seja advogado, tendo em vista que é preciso conhecer dos aspectos formais da Lei de Arbitragem para que não ocorra qualquer tipo de nulidade. É essencial que o árbitro possua capacidade técnica e aptidão para decidir sobre o objeto da discussão, agindo com diligência e responsabilidade.<sup>35</sup>

O artigo 14 da LA trata da vedação na atuação de arbitragem aos árbitros que estejam compreendidos nas hipóteses de impedimento e suspensão do Código de Processo Civil (CPC). Nesse sentido, destaca-se que apesar de, na prática, ser recomendável um advogado como árbitro, quanto ao juiz togado, há um óbice à sua atuação na arbitragem, vez que possui expressa vedação de lei quanto a isso.<sup>36</sup>

No que concerne aos conflitos trabalhistas, o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (CSMPT) regulamentou a atividade da arbitragem, trazendo expressa permissão aos membros do Ministério Público do Trabalho (MPT) para o exercício das funções de árbitro

---

<sup>32</sup> FIGUEIRA JUNIOR, Joel Dias. **Arbitragem**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 209.

<sup>33</sup> Ibid, p. 209.

<sup>34</sup> CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo: Um Comentário à Lei nº 9.307/96**. 3. ed. São Paulo: Atlas 2009, p. 240.

<sup>35</sup> FIGUEIRA JUNIOR, op. cit., p. 229.

<sup>36</sup> SCAVONE JUNIOR, Luiz Antônio. **Manual de arbitragem: mediação e conciliação**. 8. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 133.

através da Resolução n. 44/1999. Anteriormente à essa Resolução, só havia a previsão no artigo 83, XI, da Lei Complementar (LC) n. 75/93 de que, caso as partes solicitassem, competiria o Ministério Público do Trabalho atuar como árbitro nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho.<sup>37</sup>

### 3.4 DO PROCEDIMENTO

Considera-se iniciado o procedimento arbitral no momento em que o árbitro aceita sua nomeação e, caso as partes entendam que ainda há necessidade de mais esclarecimentos, poderão elaborar um termo firmado por todos, conforme prevê o artigo 19 da Lei de Arbitragem.<sup>38</sup>

O procedimento arbitral pode variar, tendo em vista que pode ser aquele pactuado pelas partes na convenção de arbitragem ou, até mesmo, o estabelecido pelo tribunal arbitral e, caso não exista nenhuma convenção entre os envolvidos, caberá ao árbitro ou aos árbitros regulamentá-la.

Releva-se que a audiência conciliatória é obrigatória tanto na arbitragem, quanto na esfera trabalhista, cuja faculdade do autor em demonstrar interesse, ou não, pela audiência de conciliação não se faz mais necessária. Em ambos os casos, o objetivo é o mesmo, qual seja, a tentativa de aproximação das partes para que componham um acordo.<sup>39</sup>

Inclusive, não se destacam as Comissões de Conciliação Prévia, cuja a criação se deu a partir da edição da Lei n. 9.958/2000. Tais comissões trouxeram uma série de alterações à CLT e preveem a composição paritária entre as empresas e os sindicatos, incumbindo-os da responsabilidade de resolução do próprio litígio.<sup>40</sup>

Apesar das partes disporem de maior liberdade para estabelecer o procedimento arbitral a ser adotado, deverão ainda, observar os princípios basilares estabelecidos no artigo 21, §2º da LA, que estabelece “no procedimento arbitral os princípios do contraditório, da igualdade das partes, da imparcialidade do árbitro e de seu livre convencimento”<sup>41</sup>, esses

---

<sup>37</sup> FIGUEIRA JUNIOR, Joel Dias. **Arbitragem**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 210.

<sup>38</sup> BRASIL. **Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Lei de arbitragem. Brasília, 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm)>. Acesso em: 17 abr. 2020.

<sup>39</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 255.

<sup>40</sup> *Ibid.*, p. 103.

<sup>41</sup> BRASIL. **Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Lei de arbitragem. Brasília, 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm)>. Acesso em: 17 abr. 2020.

princípios caracterizam-se como sendo a reprodução daqueles amparados pelo artigo 5º, LV da CRFB.<sup>42</sup>

### 3.5 DA CONVENÇÃO DE ARBITRAGEM E SUAS ESPÉCIES

A convenção de arbitragem é o meio pelo qual as partes expressam sua vontade quanto a forma que irão resolver seus conflitos atuais ou vindouros. A convenção arbitral é gênero, possuindo apenas duas espécies, a cláusula compromissória e o compromisso arbitral.<sup>43</sup>

A cláusula compromissória é aquela cuja convenção é estabelecida antes do conflito existir, ou seja, é o contrato feito pelas partes, onde encontra-se acordado que as desavenças futuras quanto ao objeto do contrato serão solucionadas por meio da arbitragem.<sup>44</sup>

Todavia, caso o conflito já tenha sido instaurado, conforme previsão do artigo 9º da LA, poderão as partes convencionar que o litígio será solucionado através da arbitragem, caracterizando-se assim o compromisso arbitral.<sup>45</sup>

Ressalta-se que, o fato das partes convencionarem a escolha da arbitragem para a resolução de seus conflitos promove grande discussão doutrinária quando relacionado aos conflitos trabalhistas. Para aqueles que se posicionam contrariamente à possibilidade da arbitragem em dissídios trabalhistas, o entendimento é de que seria uma ofensa ao princípio da inafastabilidade da prestação jurisdicional.

#### 3.5.1 CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA OU CLÁUSULA ARBITRAL

A cláusula compromissória relaciona-se diretamente com um contrato, vez que qualquer discussão acerca de seu objeto, será decidida por meio do juízo arbitral. Essa espécie de convenção encontra-se prevista no artigo 4º da LA, possuindo como exigência formal apenas que seja escrita, podendo ser inserida no contrato ou em documento apartado.

A depender de seu conteúdo, a cláusula arbitral pode caracterizar-se como sendo cheia ou vazia. Será uma cláusula cheia, quando no contrato estiver previsto os requisitos básicos para se dar início ao procedimento arbitral, como os contidos no artigo 10 da LA. Por sua vez, a cláusula arbitral será vazia quando as partes deixarem de estabelecer diretrizes mínimas para

---

<sup>42</sup> SCAVONE JUNIOR, Luiz Antônio. **Manual de arbitragem: mediação e conciliação**. 8. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 161.

<sup>43</sup> FIGUEIRA JUNIOR, Joel Dias. **Arbitragem**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 167.

<sup>44</sup> *Ibid.*, p. 168.

<sup>45</sup> BRASIL. **Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Lei de arbitragem. Brasília, 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm)>. Acesso em: 17 abr. 2020.

que de imediato se dê início ao procedimento arbitral, precisando assim, que estabeleçam também um compromisso arbitral.<sup>46</sup>

### 3.5.2 COMPROMISSO ARBITRAL

O compromisso arbitral configura-se como sendo aquele celebrado após o início do conflito e pode ser classificado com judicial ou extrajudicial. Ao passo que as partes se dirigem ao judiciário para assinar um termo, em que se comprometem a buscar a arbitragem, será caracterizado como compromisso arbitral judicial. Em contrapartida será compromisso arbitral extrajudicial quando, fora do processo, assinam um documento particular juntamente com duas testemunhas ou por instrumento público lavrado em tabelionato.<sup>47</sup>

Nos artigos 10 e 11 da Lei de Arbitragem, é possível verificar que o compromisso arbitral possui requisitos obrigatório e facultativos, sendo necessário esclarecer que se ausente alguns dos requisitos obrigatórios será nulo o compromisso arbitral.

### 3.6 DOS PRINCÍPIOS

A arbitragem é regida principalmente pelo princípio da autonomia da vontade, todavia, é imperioso destacar alguns princípios gerais do direito que são instrumentos limitadores dessa autonomia, pois conforme preceitua Scavone Junior “a possibilidade de as partes disciplinarem o procedimento arbitral ou, em caráter supletivo, o tribunal ou os árbitros, não significa que possam fazê-lo de forma absolutamente livre”.<sup>48</sup>

Destaca-se como sendo o primeiro deles, o princípio do contraditório, previsto no artigo 5º da CRFB, cuja garantia é a de que as partes terão pleno conhecimento do processo em que se encontram para exercer seu direito de defesa.<sup>49</sup>

Quanto ao princípio da imparcialidade do árbitro, a previsão do artigo 14, §1º da LA é a de que o julgador esteja em posição equidistante das partes, a fim de que não incorra em qualquer tipo de injustiça.<sup>50</sup>

---

<sup>46</sup> FIGUEIRA JUNIOR, Joel Dias. **Arbitragem**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 169.

<sup>47</sup> GUILHERME, Luiz Fernando do V. de Almeida. **Manual de Arbitragem: Doutrina – Legislação – Jurisprudência**. 2. ed., São Paulo: Método, 2007, p. 40.

<sup>48</sup> SCAVONE JUNIOR, Luiz Antônio. **Manual de arbitragem: mediação e conciliação**. 8. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 161.

<sup>49</sup> *Ibid.*, p. 161.

<sup>50</sup> BRASIL. **Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Lei de arbitragem. Brasília, 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2020.

Por fim, o princípio do livre convencimento do árbitro garante ao mesmo que julgue e interprete as provas de acordo com suas valorações, desde que motivadamente, mas de forma que poderá julgar com base em suas convicções acerca dos fatos.

Quanto a esse princípio, Scavone Junior faz menção ao fato de que na arbitragem também pode ocorrer a inversão do ônus da prova, podendo as partes acordarem na convenção de arbitragem critérios para que ocorra tal inversão. Nesse sentido, ainda afirma que “as partes podem estabelecer a inversão do ônus da prova, cabendo, inclusive, distribuição diversa determinada pelo árbitro, aplicando a teoria dinâmica do ônus da prova de acordo com a regra insculpida no §1º do artigo 373 do Código de Processo Civil”.<sup>51</sup>

Sendo assim, depreende-se que a arbitragem não aparenta ser nenhum impedimento à apreciação do conflito pelo poder judiciário, vez que, além das limitações impostas e, caso seja comprovado qualquer tipo de fraude no procedimento, a sentença arbitral poderá ser anulada e o artigo 5º, inciso XXXV da CRFB prevê que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.<sup>52</sup>

### 3.7 DA SENTENÇA ARBITRAL

A Lei de Arbitragem não se incumbiu de definir precisamente o que é sentença, razão pela qual deve ser utilizado o conceito entendido pelo CPC previsto no artigo 203, §1º que define como sentença “o pronunciamento por meio do qual o juiz, com fundamento nos artigos 485 e 487, põe fim à fase cognitiva do procedimento comum, bem como extingue a execução”.<sup>53</sup> Com isso, a sentença também pode ser entendida como a decisão que extingue o processo, sendo com ou sem resolução de mérito.<sup>54</sup>

As sentenças arbitrais, bem como as judiciais, podem ser terminativas, quando não há a apreciação do mérito, ou definitivas, que são aquelas em que há o julgamento de mérito. Podem ainda, ser totais ou parciais, quando solucionam parcialmente o conflito. Por fim, quanto ao seu conteúdo, podem ser classificadas como declaratórias ao passo que se pronunciam apenas acerca da existência ou não de um direito; constitutivas, quando além da declaração de

---

<sup>51</sup> SCAVONE JUNIOR, Luiz Antônio. **Manual de arbitragem: mediação e conciliação**. 8. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 162.

<sup>52</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 21 abr. 2020.

<sup>53</sup> BRASIL. **Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13105.htm)>. Acesso em: 21 abr. 2020.

<sup>54</sup> SCAVONE JUNIOR, op. cit., p. 214.

um direito, há também a constituição, modificação ou a extinção da relação jurídica, e condenatória no momento em que impõe alguma prestação ao vencido.<sup>55</sup>

O procedimento arbitral pode ser amplamente delimitado pelas partes, inclusive quanto ao prazo estipulado para que o árbitro profira a sentença arbitral. Todavia, caso não haja qualquer menção a isso, deverá ser observado o prazo de 6 meses previsto no artigo 23 da LA, contatos a partir da instituição da arbitragem ou da substituição do árbitro.

Ao passo que o árbitro profere a sentença e as partes são intimadas para tomar conhecimento da decisão, que deverá ser por qualquer meio de comunicação que tenha comprovação de recebimento, encerra-se a arbitragem. Caso uma das partes entenda que deve haver qualquer tipo de correção ou esclarecimento, em 5 dias, a contar do recebimento da notificação ou da ciência, poderá requer o pronunciamento do árbitro.

O artigo 24 da LA prevê que a sentença arbitral deve possuir a forma escrita e quanto aos seus efeitos, prescreve o artigo 31 da mesma lei, que serão os mesmos de uma sentença proferido pelos órgãos do Poder Judiciário, vez que, se for condenatória, a sentença arbitral constitui-se como título executivo judicial.<sup>56</sup>

Quanto ao fato de ser considerado título executivo judicial, se relacionada a Justiça do Trabalho, a sentença arbitral deve ter sua validade reconhecida, vez que seus efeitos são os mesmo de sentença judicial, possuindo autoridade de coisa julgada até passível de execução, conforme moldes estabelecidos pelo CPC.

Nesse sentido, destaca-se a pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas em apoio com o Comitê Brasileiro de Arbitragem, cujos resultados revelaram que de 678 decisões judiciais proferidas entre 1996 e 2008, em apenas 14 delas as sentenças arbitrais foram julgadas inválidas pela Justiça.<sup>57</sup> Tal aspecto demonstra que o Poder Judiciário tem notavelmente reconhecido a eficácia da sentença arbitral e permitido sua consolidação ao longo do tempo.

#### 4 ARBITRAGEM NOS CONFLITOS TRABALHISTAS

No presente trabalho, foram analisadas diferentes formas de solução de conflitos, dentre elas destacando-se a arbitragem e os aspectos que a regem, cumpre agora o

---

<sup>55</sup> NEVES, Fabiana J. Tamaoki; ISOGAI, Stephanie K. Maioli. Sentença arbitral: principais aspectos e motivos de invalidação. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**. Pouso Alegre. v. 35. jan./jun. 2019. p. 426.

<sup>56</sup> BRASIL. Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996. **Lei de arbitragem**. Brasília, 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm)>. Acesso em: 21 abr. 2020.

<sup>57</sup> BAETA, Zínia. Justiça privada: Decisões arbitrais são anuladas apenas quando ferem a lei. **Revista Valor Econômico**. Legislação & Tributos. [S.l]. 30 jun. 2009. p. E1. Disponível em: <[http://cbar.org.br/PDF/Reportagem\\_Valor\\_Economico\\_Pesquisa\\_20GV-CBAr.pdf](http://cbar.org.br/PDF/Reportagem_Valor_Economico_Pesquisa_20GV-CBAr.pdf)>. Acesso em: 21 abr. 2020.



aprofundamento quanto a aplicabilidade ou não da arbitragem como meio extrajudicial de resolução de conflitos trabalhistas.

Para isso, mister se faz esclarecer o entendimento quanto os dissídios coletivos e individuais e a sua relação com o direito arbitral.

#### 4.1 DISSÍDIOS COLETIVOS

Os conflitos trabalhistas, quanto a sua natureza, podem ser divididos em coletivos ou individuais. Nas palavras de Jorge Neto e Cavalcante, dissídio coletivo pode ser compreendido como “uma ação judicial em que as partes buscam a solução de um conflito que ultrapasse as relações individuais de trabalho”.<sup>58</sup>

Os dissídios coletivos encontram previsão no §2º do artigo 114 da CRFB, cujo requisito para a instituição da arbitragem é que tenha sido frustrada a negociação coletiva, somente assim as partes poderão eleger árbitros. Vejamos:

Art.114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

§1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.<sup>59</sup>

Destaca-se como meio que possibilita as partes a solucionarem um conflito através do Poder Judiciário Trabalhista com o objetivo de delinear novas normas ou até interpretar algumas que já existentes.

O dissídio coletivo pode ser definitivo, como um processo por meio do qual os atores sociais, geralmente sindicatos da categoria profissional e econômica, discutem uma pauta de reivindicações, envolvendo direitos e interesses abstratos e gerais da categoria, com o objetivo de criar, modificar ou extinguir condições de trabalho e de remuneração, com base no princípio da autonomia privada coletiva.<sup>60</sup>

A utilização do juízo arbitral nos dissídios coletivos encontra previsão no artigo 3º da Lei de greve (Lei 7.783/89), além de possui maior aceitação doutrinária ao passo que os empregados, assistidos pelo sindicato, não estarão em situação de desamparo, desvantagem ou até hipossuficiência para pactuar a cláusula arbitral.

---

<sup>58</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho. 4. ed. rev., atual. e ampl.** São Paulo: Atlas, 2017, p. 591.

<sup>59</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 22 abr. 2020.

<sup>60</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAGEL FILHO, Ricardo A. Bittar. **Curso de direito processual do trabalho**. 3. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2019, p. 746.

Nessa perspectiva, Pamplona Filho e Souza expõem que há um entendimento pacífico, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho (TST), quanto à utilização da arbitragem em dissídios coletivos trabalhistas, sorte que não assiste os conflitos individuais:

Em relação às demandas coletivas, não parece haver qualquer dúvida quanto à aplicabilidade do instituto, dada a expressa previsão Constitucional do art. 114, §1º, em que se prevê expressamente o mecanismo como apto à resolução de conflitos. Mas tal consagração, segundo o entendimento majoritário, envolve primordialmente as denominadas relações coletivas, não sendo possível a utilização, como regra, da arbitragem para a solução concernente a direito individual do trabalho.<sup>61</sup>

A CRFB aceita expressamente a utilização da arbitragem como meio para solução de conflitos coletivos do trabalho, razão pela qual, não há que se falar em vício de inconstitucionalidade na instituição da arbitragem. A sentença proferida poderá ser considerada fonte formal do Direito do Trabalho, contudo, quanto aos dissídios no âmbito individual a aplicação da arbitragem é um tanto quanto controvertida, discussão que será analisada.

#### 4.2 DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Entende-se como dissídio individual aquele em que um trabalhador ajuíza ação para discutir direitos garantidos pela CLT ou convenção coletiva, que não tenham sido respeitados ao decorrer do seu contrato de trabalho especificamente.

Dissídio individual é o processo judicial por meio do qual o Estado concilia ou decide litígios entre empregados e empregadores, singularmente considerados, decorrente da relação de emprego e, mediante lei, outras controvérsias decorrentes de relação de trabalho.<sup>62</sup>

No conflito individual do trabalho há grandes controvérsias quanto a utilização da arbitragem, vez que o artigo 1º da LA limita sua aplicação aos direitos patrimoniais disponíveis e as normas trabalhistas são de ordem pública, não sendo passíveis de qualquer tipo de renúncia ou disponibilidade.

Quando analisada no âmbito constitucional, como já abordado, não há qualquer tipo de vedação legal à aplicação da arbitragem em dissídios individuais trabalhistas. Sendo assim, quanto a constitucionalidade, encontra-se pacificada a autorização infraconstitucional da arbitragem como meio extrajudicial de solução de conflitos individuais.

Todavia, ao considerar os princípios norteadores do Direito do Trabalho, que visam amparar o trabalhador na sua relação com seu empregador, a arbitragem sofrerá alguns óbices em sua aplicação, principalmente, pelo princípio da irrenunciabilidade.

---

<sup>61</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tercio R. Peixoto. **Curso de direito processual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 36.

<sup>62</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 357.

Nesse sentido, o entendimento de Jorge Neto e Cavalcante é de que os direitos trabalhistas “[...] não são renunciáveis, uma vez que, permitida livremente a renúncia, a posição econômica de sujeição do trabalhador ao empregador o levaria a abrir mão dos direitos aos quais, livremente, não abdicaria.”<sup>63</sup>

A Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17), dentre muitas alterações significativas, trouxe a possibilidade de utilização da arbitragem em conflitos individuais do trabalho se respeitados alguns requisitos objetivos do artigo 507-A. Vejamos:

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.<sup>64</sup>

Desta forma, percebe-se que nos contratos individuais do trabalho cuja remuneração seja superior a R\$ 12.202,12, valor correspondente a duas vezes o limite do Regime Geral de Previdência Social, o empregado poderá fazer uso da arbitragem desde que por sua iniciativa ou mediante sua concordância expressa.<sup>65</sup>

Apesar da nova redação trazida pelo artigo 507- A da CLT, a natureza jurídica de norma de ordem pública do direito trabalhista permanece a mesma, continuam a ser irrenunciáveis e indisponíveis apesar do valor do salário recebido pelo trabalhador, com isso, a doutrina e jurisprudência ainda permanecem em divergência.

Sendo assim, para que sejam externadas maiores conclusões acerca da utilização da arbitragem neste estudo, é imprescindível que passemos a analisar uma das principais polêmicas apresentadas por ambas as correntes, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

#### 4.3 INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS INDIVIDUAIS

Na percepção de Jorge Neto e Cavalcante, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas individuais decorre do princípio da irrenunciabilidade.<sup>66</sup>

Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, porque deles o trabalhador não pode dispor. Essa indisponibilidade não é apenas uma garantia social concedida ao empregado, mas é uma

<sup>63</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 201.

<sup>64</sup> BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 22 abr. 2020.

<sup>65</sup> PORTARIA oficializa reajuste de 4,48% para benefício acima do mínimo em 2020. **Secretaria de Previdência Ministério da Economia**. 14 jan. 2020. [S.l.]. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2020/01/portaria-oficializa-reajuste-de-448-para-beneficios-acima-do-minimo-em-2020/>>. Acesso: 22 abr. 2020.

<sup>66</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 94.

garantia concedida como valorização da dignidade da pessoa humana, princípio fundamental amparado pela CRFB.

A Lei de Arbitragem, em seu artigo inaugural, dispõe que a arbitragem é instrumento para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Nesse sentido dispõe Carmona:

[...] um direito é disponível quando ele pode ser ou não exercido livremente pelo seu titular, sem que haja norma cogente impondo seu cumprimento do preceito, sob pena de nulidade ou anulabilidade de ato praticado com sua infringência. Assim, são disponíveis (do latim *disponere*, dispor, pôr em vários lugares, regular) aqueles bens que podem ser livremente alienado ou negociados, por encontrarem-se desembaraçados, tendo o alienante pela capacidade jurídica para tanto.<sup>67</sup>

Destarte, é nesse contexto que surge a problematização e divisão doutrinária quanto a aplicabilidade da arbitragem no direito individual do trabalho, vez que há aqueles que defendam os direitos trabalhistas como absolutamente indisponíveis e aqueles que consideram que alguns direitos são relativamente indisponíveis.

Com fundamentos favoráveis à aplicação da arbitragem na seara trabalhista, Carmona, apesar de reconhecer o caráter protetivo dos direitos trabalhistas, afirma que nem todos esses direitos podem ser tidos como irrenunciáveis:

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

Nas palavras de Martins, “o que não é proibido é permitido”<sup>69</sup>, torna-se mais um argumento favorável à aplicação da arbitragem em litígios individuais trabalhistas, que é o de que não há qualquer vedação expressa no tocante a possibilidade da arbitragem nos conflitos individuais trabalhistas. A Constituição não veda a arbitragem nos dissídios individuais.

Apesar de não existir uma vedação expressa, é imperioso destacar a relevância que os princípios possuem, vez que são utilizados como norte para o legislador na aplicação do direito nesses casos. Sendo assim, ao se tratar da possibilidade da aplicação da arbitragem na esfera trabalhista deve se observar se os princípios trabalhistas estão sendo devidamente respeitados, dentre eles, destacando-se o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

No entendimento de Santos e Hagel Filho, adeptos à aplicação da arbitragem na seara trabalhista individual, os direitos trabalhistas não são considerados absolutamente indisponíveis

<sup>67</sup> CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo: Um Comentário à Lei nº 9.307/96**. 3. ed. São Paulo: Atlas 2009, p. 38.

<sup>68</sup> *Ibid.*, p. 59.

<sup>69</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 67.

e nesse sentido afirmam que “[...] nem todos os direitos trabalhistas são, o tempo todo, indisponíveis, pois, se assim fosse, jamais poderiam ser objeto de transação ou mesmo de negociação coletiva de trabalho”.<sup>70</sup>

Todavia, para Jorge Neto e Cavalcante o entendimento é diferente, vez que, tratando-se de direitos laborais deve-se observar o princípio da indisponibilidade de direitos, restando claro que “o direito do trabalho não se coaduna com a Lei 9.307, não admitindo a arbitragem como mecanismo de solução dos conflitos individuais do trabalho”.<sup>71</sup>

Como precedente contrário à possibilidade da aplicação do juízo arbitral em dissídios individuais trabalhistas, destaca-se também os argumentos utilizados por Maurício Godinho Delgado em acórdão do TST, cuja defesa é no sentido de que:

[...] arbitragem é instituto pertinente e recomendável para outros campos normativos (Direito Empresarial, Civil, Internacional, etc.), em que há razoável equivalência de poder entre as partes envolvidas, mostrando-se, contudo, sem adequação, segurança, proporcionalidade e razoabilidade, além de conveniência, no que diz respeito ao âmbito das relações individuais laborativas. Recurso de revista não conhecido.<sup>72</sup>

Porém, o próprio TST em agravo de instrumento em recurso de revista que visava o reconhecimento da inconstitucionalidade da LA, proferiu decisão considerando como válida a arbitragem em contrato individual do trabalhado, rejeitando a pretensão autoral e considerando como válido o termo arbitral que homologou sua rescisão contratual.<sup>73</sup>

Atualmente, o tema encontra-se pacificado no TST, cuja tese é no sentido contrário a aplicação da arbitragem na esfera de dissídios individuais trabalhista. Nesse sentido, se pronunciou Alexandre de Souza Agra Belmonte ao negar provimento a agravo interposto reafirmando a decisão que entendeu como inválido o acordo individual pactuado em tribunal arbitral, afirmando que “a matéria não comporta discussão no âmbito desta Corte em face das reiteradas decisões no sentido da inaplicabilidade da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas”.<sup>74</sup>

<sup>70</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAGEL FILHO, Ricardo A. Bittar. **Curso de direito processual do trabalho**. 3. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2019, p. 96.

<sup>71</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 115.

<sup>72</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 192700-74.2007.5.02.0002**. 6ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 19 de maio de 2010. Acórdão. Disponível em: <<https://tj-mg.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/6003060/107020738144450021-mg-1070207381444-5-002-1/inteiro-teor-12139522?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

<sup>73</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 1475/2000-193-05-00.7**. 7ª Turma. Relator: Ministro Pedro Paulo Manus. Brasília, 17 de outubro de 2008. Acórdão. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/15945629/pg-1212-tribunal-superior-do-trabalho-tst-de-16-10-2008>>. Acesso em: 14 de jun. 2020.

<sup>74</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 248400-43.2009.5.02.0203**. 3ª Turma. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, 26 de novembro de 2014. Acórdão. Disponível em:

É evidente o desequilíbrio e desproporcionalidade na relação entre empregado e empregador, sendo necessária a observação do princípio da proteção do trabalhador, diretriz básica no direito laboral, cuja intenção encontra respaldo na tentativa de igualar essa relação.<sup>75</sup>

Com isso, entende-se que a discussão acerca da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e a sua relação com a arbitragem parece ter fim somente quando se encerra o contrato de trabalho, pois já não há mais que se falar em proteção a direitos indisponíveis vez que todos serão convertidos em indenização de natureza patrimonial.

Diante da hipossuficiência do trabalhador em relação ao seu empregador, o direito confere àquele algumas proteções singulares, tais como a indisponibilidade de seus direitos, o que vedaria o estabelecimento de cláusula arbitral. Todavia, com o término do contrato de trabalho mais aceitável seria a hipótese de se instituir o compromisso arbitral, tendo em vista que o empregado não estaria mais em situação de vulnerabilidade e apenas se utilizando do princípio da autonomia da vontade.

Ainda no âmbito da discussão acerca da vulnerabilidade e hipossuficiência do empregado, como já mencionado anteriormente, o artigo 507-A da CLT traz consigo uma nova previsão legislativa que permite a irrestrita utilização da arbitragem para empregados cuja remuneração seja duas vezes mais que o teto estabelecido para os benefícios do Regime Geral da Previdência Social. Sendo assim, para aqueles que recebem mais de R\$12.202,12 (doze mil, duzentos e dois reais e doze centavos) não há qualquer óbice em se estabelecer cláusula compromissória, vez que não existe mais qualquer tipo de hipossuficiência ou vulnerabilidade por parte desses trabalhadores, neste caso, também chamados de “altos empregados”.

No entendimento de Scavone Junior, essa possibilidade é a afirmação de que não mais existe óbice à aplicação da arbitragem nos conflitos individuais, vez que não há que se falar em qualquer vulnerabilidade do empregado. Sustenta ainda que, se minuciosamente analisado, os empregados mencionados no artigo 507-A poderão fazer uso do juízo arbitral através de ambas as espécies de convenção de arbitragem, mas para as demais hipóteses de empregados, deverá prevalecer o entendimento de que apenas será possível firmar o compromisso arbitral.<sup>76</sup>

Da mesma forma, Santos e Hagel Filho defendem que há um tratamento exacerbado de protecionismo sobre o empregado, chegando a compará-lo como se estivesse em “situação

---

<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=136407&anoInt=2014>>  
. Acesso em: 24 abr. 2020.

<sup>75</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAGEL FILHO, Ricardo A. Bittar. **Curso de direito processual do trabalho**. 3. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2019, p. 168.

<sup>76</sup> SCAVONE JUNIOR, Luiz Antônio. **Manual de arbitragem: mediação e conciliação**. 8. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 46-47.

de menoridade”, ou seja, estaria sem condições de reconhecer seus direitos básicos de cidadania vez que é tão vulnerável e hipossuficiente.<sup>77</sup>

Destarte, apesar das divergências, os autores acreditam que o artigo 507-A seja um colaborador no escoamento do judiciário no que tange aos dissídios individuais, além de um instrumento pacificador para a relação entre empregados e empregadores, se respeitados alguns fundamentos trazidos por eles:

Dessa forma, o art. 507-A, anteriormente mencionado, permite a utilização do instituto da arbitragem para pacificar conflitos de interesse entre patrão e empregado, desde que este receba remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral da Previdência Social e escolha livremente, ao assinar o seu contrato (cláusula compromissória), a opção de ver o seu conflito submetido à arbitragem.<sup>78</sup>

#### 4.4 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho (MPT), instituição amparada pelo artigo 127 da CRFB é definido como “instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis”.<sup>79</sup>

Nesse sentido, se pronunciam Santos e Hagel Filho acerca do Ministério Público do Trabalho como sendo instrumento eficaz para “defesas dos direitos fundamentais inerentes às relações de trabalho, atuando, sobranceiramente, para a efetivação do princípio constitucional da dignidade humana”.<sup>80</sup>

O MPT passa a relacionar-se com a arbitragem a partir do artigo 83, inciso XI da LC n. 75 de 1993, que lhe concedeu atribuições ampliadas para atuar diretamente como árbitro em dissídios trabalhistas, caso seja solicitado pelas partes:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

[...]

XI atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho.<sup>81</sup>

<sup>77</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAGEL FILHO, Ricardo A. Bittar. **Curso de direito processual do trabalho**. 3. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2019, p. 96.

<sup>78</sup> *Ibid.*, p. 100.

<sup>79</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 24 abr. 2020.

<sup>80</sup> SANTOS; HAGEL FILHO, op. cit., p. 124.

<sup>81</sup> BRASIL. **Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993**. Estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp75.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp75.htm)>. Acesso em: 24 abr. 2020.

Tais atribuições conferidas ao MPT tratam-se de uma “atuação administrativa”<sup>82</sup> que visa a efetiva defesa de direitos fundamentais da cidadania. Para tanto, criou-se um Grupo de Estudos na intenção de “definir os objetivos a serem alcançados pelo Ministério Público do Trabalho, na atividade de mediação e arbitragem, bem como para elaborar a respectiva proposta de normatização”.<sup>83</sup>

A atuação do MPT como árbitro pode vir a proporcionar diversos benefícios, dentre eles destacando-se a estimada credibilidade que a instituição possui em sua formação e atuação, bem como a redução de custos para as partes, caso não existam perícias a serem feitas e a imparcialidade nas decisões.

Todavia, há de se destacar algumas problemáticas suscitadas acerca da atuação do MPT, dentre elas, a de que, ao mesmo tempo em que esta instituição atua como árbitro, poderá também ser fiscalizadora desses procedimentos arbitrais, o que permitiria o surgimento de dúvidas quanto a sua credibilidade.

Ademais, o artigo 127 da CRFB preceitua que incumbe ao MPT atuar na defesa de “interesses sociais e individuais indisponíveis”<sup>84</sup> o que contraria o próprio artigo 1º da LA, cujo objetivo é o de “dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”.<sup>85</sup>

Em decisão de agravo de instrumento em recurso de revista interposto pelo trabalhador, o TST entendeu que é “[...] válido e legal o Termo de Compromisso Arbitral firmado entre os sindicatos das categorias envolvidas [...], representantes legais das respectivas partes, que em conjunto elegeram o Ministério Público do Trabalho como árbitro”. Nesse caso, verificou-se que, apesar de o TST se inclinar à impossibilidade da utilização da arbitragem na resolução de dissídios individuais. Há de se destacar que trata-se de trabalhador portuário e a Lei n. 12.815 de 5 junho de 2013 – Lei dos Portos<sup>86</sup> – permite a aplicação do juízo arbitral.

---

<sup>82</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 113

<sup>83</sup> BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Conselho Superior. **Resolução n. 32, de 20 de fevereiro de 1998**. Regulamenta a proposta de criação da atividade de Mediação e Arbitragem no âmbito do Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <<https://pgt.mpt.mp.br/externo/csmp/resolucoes/resolu32.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2020.

<sup>84</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 25 abr. 2020.

<sup>85</sup> BRASIL. **Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Lei de arbitragem. Brasília, 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2020.

<sup>86</sup> BRASIL. **Lei n. 12.815, de 5 junho de 2013**. Lei dos portos. Brasília, 2013. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm)>. Acesso em: 14 jun. 2020.



Quanto ao fato de que a escolha do MPT foi acordada somente pelo sindicato, a decisão foi no sentido de que “[...] o agravo não alcança provimento, diante do óbice processual.”<sup>87</sup>

Atualmente, o MPT exerce um importante papel na administração de conflitos na esfera das relações coletivas, todavia, pouca é a sua atuação ministerial na esfera arbitral, podendo concluir que se limita à uma mera previsão legal.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da análise desenvolvida pelo presente estudo, depreende-se que, inegáveis são os benefícios proporcionados pela arbitragem, isto porque, é instrumento eficiente, célere e especializado na resolução de conflitos, ademais, apresenta-se também como alternativa que se vale de confidencialidade e imparcialidade, garantindo segurança jurídica às partes.

Assim, partindo da conceituação de conflitos e suas formas de resoluções, destacando-se na heterocomposição a arbitragem como meio extrajudicial de conflitos trabalhistas, foi possível identificar as divergências doutrinárias nesta seara.

Para tanto, foi preciso abordar aspectos essenciais da arbitragem, seus procedimentos e características na resolução de conflitos, a fim de verificar a possibilidade de sua aplicação nos dissídios trabalhistas individuais e coletivos.

A arbitragem demonstra-se como meio jurisdicional muito utilizado e amplamente aceito em diversas áreas do Direito, todavia, sua aplicação na seara trabalhista encontra certa recalcitrância em grande parte da doutrina e jurisprudência.

Após análise legislativa, jurisprudencial e doutrinária, foi possível observar as controvérsias acerca da aplicabilidade do juízo arbitral no direito individual do trabalho, que encontram respaldo no fato de que este visa primordialmente resguardar direitos básicos conferidos ao trabalhador, tendo em vista sua hipossuficiência em relação ao seu empregador. Além disso, o direito trabalhista possui normas de ordem pública, ou seja, não são passíveis de qualquer tipo de renúncia ou disponibilidade.

Nesse sentido, alguns doutrinadores defendem ferrenhamente que os direitos trabalhistas possuem indisponibilidade absoluta, razão pela qual não poderiam ser transacionados em circunstância alguma. Em contrapartida, há quem acredite que para determinados direitos trabalhista seja o caso de indisponibilidade relativa.

---

<sup>87</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 964-77.2013.5.02.0447**. 3ª Turma. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, 18 de dezembro de 2018. Acórdão. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/692034564/agravo-de-instrumento-em-recorso-de-revista-ag-airr-9647720135020447/inteiro-teor-692034566?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 14 jun. 2020.

Para solucionar esse impasse, nota-se que parte da doutrina aponta a inovação legislativa trazida pelo art. 507-A da CLT como sendo a oportunidade de se pacificar a utilização da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas através da cláusula compromissória de arbitragem, visto que trata-se de um perfil diferente de empregado, detentor de maior acesso a conhecimentos e uma condição financeira privilegiada, o que lhe tiraria da situação de hipossuficiência e inferioridade econômica, podendo optar, inclusive, no momento da celebração do contrato para que futuras desavenças sejam solucionadas por meio do juízo arbitral.

No entanto, verifica-se que em se tratando de direitos laborais a indisponibilidade deve existir independentemente de um critério salarial, tendo em vista que o empregado nunca estará em plano de igualdade com seu empregador. Isso porque, antevedendo o que o suposto trabalhador se recuse assinar o contrato laboral que tenha uma cláusula compromissória, facilmente o empregador poderá não o contratar e procurar outra pessoa que concorde com a submissão de tal cláusula.

Portanto, conforme restou demonstrado, para a aplicação da arbitragem em conflitos individuais trabalhistas é imprescindível que se observe o momento da relação contratual, qual seja, o da sua extinção, vez que, somente assim não há mais qualquer tipo de subordinação entre empregado e empregador, podendo as partes se valerem do compromisso arbitral para dirimir seus conflitos.

Para os conflitos coletivos do trabalho, a arbitragem é até incentivada e não há que se falar em óbice algum, vez que os empregados estarão assistidos pelo sindicato e não em situação de desamparo, desvantagem ou até hipossuficiência para pactuar a cláusula arbitral.

Por fim, é evidente o esforço do legislador e de parte da doutrina em tornar pacífica a aplicação da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, mas resta claro, inclusive, por entendimento majoritário do próprio TST, que são incompatíveis.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAETA, Zínia. Justiça privada: Decisões arbitrais são anuladas apenas quando ferem a lei. **Revista Valor Econômico**. Legislação & Tributos. [S.l]. 30 jun. 2009. p. E1. Disponível em: <[http://cbar.org.br/PDF/Reportagem\\_Valor\\_Economico\\_Pesquisa\\_20GV-CBAr.pdf](http://cbar.org.br/PDF/Reportagem_Valor_Economico_Pesquisa_20GV-CBAr.pdf)>. Acesso em: 21 abr. 2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Conselho Superior. **Resolução n. 32, de 20 de fevereiro de 1998**. Regulamenta a proposta de criação da atividade de Mediação e Arbitragem no âmbito do Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <<https://pgt.mpt.mp.br/externo/csmpt/resolucoes/resolu32.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. **Agravo de Instrumento n. 1.0702.07.381444-5/002(1)**. Relator: Desembargador Maurílio Gabriel. Belo Horizonte, 16 de julho de 2009. Acórdão. Disponível em: <<https://tj-mg.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/6003060/107020738144450021-mg-1070207381444-5-002-1/inteiro-teor-12139522?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 248400-43.2009.5.02.0203**. 3ª Turma. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, 26 de novembro de 2014. Acórdão. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=136407&anoInt=2014>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 1475/2000-193-05-00.7**. 7ª Turma. Relator: Ministro Pedro Paulo Manus. Brasília, 17 de outubro de 2008. Acórdão. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/15945629/pg-1212-tribunal-superior-do-trabalho-tst-de-16-10-2008>>. Acesso em: 14 de jun. 2020.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 964-77.2013.5.02.0447**. 3ª Turma. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, 18 de dezembro de 2018. Acórdão. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/692034564/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ag-airr-9647720135020447/inteiro-teor-692034566?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 14 jun. 2020.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 192700-74.2007.5.02.0002**. 6ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 19 de maio de 2010. Acórdão. Disponível em: <<https://tj-mg.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/6003060/107020738144450021-mg-1070207381444-5-002-1/inteiro-teor-12139522?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo: Um Comentário à Lei nº 9.307/96**. 3. Ed. São Paulo: Atlas 2009.

DOLINGER, Jacob; TIBÚRCIO, Carmen. **Direito Internacional Privado: Arbitragem Comercial Internacional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

FIGUEIRA JUNIOR, Joel Dias. **Arbitragem**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

GUILHERME, Luiz Fernando do V. de Almeida. **Manual de Arbitragem: Doutrina – Legislação – Jurisprudência**. 2. ed., São Paulo: Método, 2007.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

\_\_\_\_\_. **Direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

\_\_\_\_\_. **Direito processual do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

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

NEVES, Fabiana J. Tamaoki; ISOGAI, Stephanie K. Maioli. Sentença arbitral: principais aspectos e motivos de invalidação. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**. Pouso Alegre. v. 35. jan./jun. 2019. p. 421-445.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tercio R. Peixoto. **Curso de direito processual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

PORTARIA oficializa reajuste de 4,48% para benefício acima do mínimo em 2020. **Secretaria de Previdência Ministério da Economia**. 14 jan. 2020. [S.l.]. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2020/01/portaria-oficializa-reajuste-de-448-para-beneficios-acima-do-minimo-em-2020/>>. Acesso: 22 abr. 2020.

ROCHA, Caio Cesar Vieira; SALOMÃO, Luis Felipe (Coords). **Arbitragem e mediação: A reforma da legislação brasileira**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2017.

ROCHA, Josué Albuquerque. **Lei de arbitragem: uma avaliação crítica**. São Paulo: Atlas, 2008.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAGEL FILHO, Ricardo A. Bittar. **Curso de direito processual do trabalho**. 3. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2019.

SCAVONE JUNIOR, Luiz Antônio. **Manual de arbitragem: mediação e conciliação**. 8. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

**COORDENADORIA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)**

---

**TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Eu, **HOSANA BÁRBARA VERDEGAY ROCHA**

Aluno(a), regularmente matriculado(a), no Curso de Direito, na disciplina do TCC da 10ª etapa, matrícula nº **41552407**, Período **MATUTINO**, Turma **10A**,

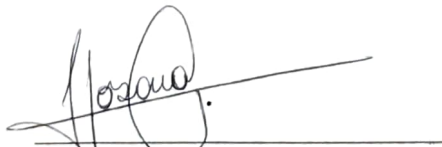
tendo realizado o TCC com o título: **A ARBITRAGEM COMO MEIO EXTRAJUDICIAL DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS**

sob a orientação do(a) professor(a): **JOUBERTO DE QUADROS PESSOA CAVALCANTE**

declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 15 de junho de 2020.

  
Assinatura do discente