

Soluções alternativas de conflitos: a arbitragem aplicada aos dissídios trabalhistas

Alternative dispute resolution: arbitration applied to the labor disputes

Pedro Henrique Oliveira Guimarães

Graduando do curso de Direito pelo Centro Universitário de Patos de Minas (UNIPAM).
E-mail: pedrohenriqueog@hotmail.com

Ana Íris Galvão Amaral

Professora orientadora (UNIPAM).
E-mail: anairis@unipam.edu.br

Resumo: O presente trabalho tem por objeto o estudo do instituto da arbitragem, em especial no âmbito trabalhista. Percebe-se que, na realidade atual, os meios alternativos para a composição de conflitos têm sido cada vez mais utilizados em razão de suas vantagens em relação à tradicional jurisdição contenciosa. Sabe-se que a Constituição Federal prevê a arbitragem como método hábil a decidir conflitos coletivos de trabalho, no entanto, não há previsão legal para a aplicação do instituto aos dissídios individuais. A doutrina e a jurisprudência têm discutido acerca do tema, porém não há entendimento consolidado, o que proporciona um campo fértil para analisar o instituto da arbitragem de modo a verificar a viabilidade de aplicação nos conflitos individuais de trabalho.

Palavras-chave: Arbitragem. Métodos alternativos de composição de conflitos. Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Abstract: The present research has for its object the study of arbitration, especially in the labor ambit. Currently, it is perceived that the alternative means for conflicts resolution have been increasingly availed due to the assets in regard to the traditional contentious jurisdiction. It is known that the Federal Constitution establishes the arbitration as a qualified method to solve labor collective conflicts; however, there is no legal provision for the application of the institute to individual disputes. The doctrine and the jurisprudence have discussed the subject, but there isn't a consolidated interpretation, which provides an interesting opportunity to analyze the arbitration in order to verify the viability of application in individual labor disputes.

Keywords: Arbitration. Alternative dispute resolution (ADR). Non-disposability of labor rights.

*Na verdade, devemos adquirir o conhecimento para escolher o bem.
Nenhum conhecimento nos ajudará se perdemos a capacidade de nos comover com a
desgraça de outro ser humano, com olhar amável de outro ser humano, com o canto de
um pássaro, com o verde de um jardim. Se o homem se faz indiferente à vida, não há
nenhuma esperança de que possa fazer o bem.*

Erich Fromm

1 Considerações iniciais

A realidade do Poder Judiciário brasileiro tem se agravado com o passar dos tempos. A demanda pela prestação jurisdicional é crescente e cada vez mais os conflitos estão chegando às portas do judiciário. Essa procura provoca uma sobrecarga no sistema, uma vez que o Estado não é dotado de todo o suporte pessoal e material necessário para corresponder aos avanços dessa demanda e prestar uma tutela jurisdicional célere e efetiva conforme assegurado pela Constituição Federal.

Há uma tendência atual em que o Estado, a Ordem dos Advogados do Brasil, as Faculdades de Direito e demais conselhos e associações invistam e promovam estímulos aos meios alternativos ao Poder Judiciário para a resolução de conflitos. Essa cultura a ser implantada tem se mostrado favorável, pois desafoga o Poder Judiciário, oferecendo uma resposta mais rápida para as partes, com um menor custo, não se estendendo pela via recursal. Tem sido crescente a aceitação da conciliação e de outros meios como mediação e arbitragem para a resolução de controvérsias, mas, em razão da predominância da cultura de litígio no Brasil, ainda há dificuldades e resistência na utilização desses sistemas.

A situação no âmbito trabalhista não é diferente, apesar de ser conhecida por oferecer uma prestação mais célere em relação às demais. A justiça trabalhista também tem sido surpreendida com uma crescente quantidade de processos. Embora nosso ordenamento jurídico disponha de ferramentas alternativas que podem contribuir para pacificação das relações de trabalho extrajudicialmente, essas formas nem sempre são prestigiadas. A atual e crescente demanda pode ser reduzida, caso algumas situações venham a ser resolvidas, utilizando não só dos acordos e convenções coletivas de trabalho, mas também passando por centrais de conciliação, de mediação e até de arbitragem.

A pesquisa objetiva o estudo do histórico e das características dos institutos alternativos à judicialização, dedicando maior atenção à aplicação da arbitragem no Direito Laboral Brasileiro. Para tanto, a reflexão se dará no sentido de observar os atrativos, os fundamentos e o procedimento da arbitragem, com o fim maior de verificar a viabilidade de aplicação na via trabalhista, nos dissídios trabalhistas coletivos e individuais.

2 As formas de solução de conflitos

2.1 Panorama histórico: da autotutela à jurisdição

Acerca das formas de pacificação de conflitos, merecem destaque e atenção as mudanças que são produto da evolução histórica das sociedades. A fim de contribuir para a compreensão e associação dos sistemas, é interessante e necessário realizar o sucinto panorama histórico a seguir.

A convivência na sociedade, na medida em que a humanidade evoluiu, sempre gerou disputas e conflitos que se dão em razão das diversas necessidades, prioridades e conquistas que cada um almeja para si. O que de fato ocorre é que, historicamente, o homem revela ter grande dificuldade em autocompor os conflitos que instintivamente

desencadeia. Diante disso, a forma mais comum para a solução das animosidades foi, durante muito tempo, a imposição pela força, valendo-se da “lei do mais forte”.

Com o desenvolver das sociedades, mas ainda nos sistemas mais primitivos, os desentendimentos passaram a ser levados ao conhecimento de figuras de confiança, respeito e liderança, como sacerdotes, chefes das tribos ou clãs, que atuando como uma espécie de árbitro promovia o ajuste da situação, utilizando-se de bases essencialmente costumeiras. Curiosa observação feita por Grinover, Cintra e Dinamarco (2012), na qual alerta para o fato histórico de que, na realidade desse sistema, o juiz surge antes mesmo da figura do legislador. Também nesse período, a autocomposição e transação foram meios úteis para a resolução de contendas, na qual os indivíduos, através de negociações e concessões recíprocas, alcançavam um ponto em comum para o desate da controvérsia.

Muito depois, com a positivação dos direitos naturais, a consolidação e a imposição gradativa do Estado, de forma mais autoritária e obrigatória, os conflitos passaram a ser levados ao conhecimento de um representante estatal para serem decididos. Nesse período, não mais se admitia o uso da força, sendo vedada a autotutela, afastando, assim, o modo primitivo de imposição de vontade. Diante dessa evolução e fortalecimento do Estado, surge a figura da jurisdição.

Os autores Grinover, Cintra e Dinamarco (2012) nos ensinam que essa última fase completou uma evolução histórica da justiça privada para a justiça pública. Segundo a brilhante doutrinadora, a jurisdição surge nesse momento em que o Estado já se encontrava suficientemente fortalecido, a ponto de impor aos indivíduos de forma autoritária a solução para o conflito de interesses. Nesse sentido, pelos ideais de jurisdição, resta às partes provocar o Estado soberano e detentor do poder de dizer o direito para, através de um representante, mediante a análise dos fatos e das normas, substituir a vontade das partes, aplicando o direito ao caso concreto.

2.2 Os meios alternativos à Judicialização para a solução de conflitos trabalhistas

Muito embora patente a grande importância e eficiência da conciliação e mediação, o cerne da pesquisa se encontra na aplicação da arbitragem nos dissídios trabalhistas individuais e coletivos, método pouco utilizado e de pequena discussão, motivo pelo qual maior atenção será voltada a esse meio alternativo.

2.2.1 Acordos e convenções coletivas de trabalho

As exclusividades do Direito do trabalho, os acordos e as convenções coletivas são meios não apenas de colocar fim a combates, mas também formas de se estabelecer regras gerais para determinada relação de trabalho através de negociações pacíficas. O art. 611 da CLT define Convenção Coletiva como

o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (BRASIL, 1943).

Como se vê, o resultado que se obtém de uma convenção ou acordo coletivo de trabalho tem força normativa. O caráter normativo atribuído aos acordos coletivos é característica que, além de estimular a prática da negociação, assegura aos empregados e empregadores que as cláusulas serão cumpridas, dada as penalidades estabelecidas por lei.

Sobre as negociações coletivas, Sérgio Pinto Martins (2000, p. 717) nos ensina que

a negociação visa a um procedimento de discussões sobre divergências entre as partes, procurando um resultado. A convenção e o acordo coletivo são o resultado desse procedimento. Se a negociação for frustrada, não haverá a norma coletiva. A negociação é, atualmente, obrigatória; já a convenção e o acordo coletivo são facultativos. A negociação é o meio que vai conduzir à norma coletiva, sendo uma das fases necessárias para a instauração do dissídio coletivo (art. 114 da CF), em que, se ela restar frustrada, as partes poderão eleger árbitros (art. 114, § 1.º). Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado aos sindicatos (§ 2.º do art. 114 da CF) ou empresas (§ 2.º do art. 616 da CLT) ajuizar o dissídio coletivo.

2.2.2 A Conciliação no âmbito dos dissídios trabalhistas individuais

A conciliação, modo de autocomposição de conflitos, é consagrada pelo ordenamento jurídico trabalhista e tem sido crescentemente aceita e praticada. A utilização do instituto está expressamente prevista pelos artigos 846 e 850 da Consolidação das Leis do Trabalho, os quais estabelecem a obrigatoriedade de que o magistrado realize dupla proposta conciliatória, uma quando da abertura da audiência (art. 846) e outra assim que concluídas as alegações finais (art. 850). Ocorre que, nessa modalidade, mesmo que a solução dos conflitos venha a ser dada pelas próprias partes e encerre o processo de forma prematura, ainda se pode enxergar a cultura litigiosa enraizada, uma vez que a demanda foi levada ao Poder Judiciário e somente diante dele foi resolvida.

Não se pode confundir a conciliação referida com aquela proposta pelas Comissões de Conciliação Prévia. Tal instituto foi introduzido na CLT pela lei 9.958/2.000, a fim de reduzir o número de ações trabalhistas e estimular a autocomposição. Essa forma especial para aplicação da conciliação, tratada nos arts. 625-A a 625-H, é espécie de conciliação extrajudicial, que se instaura previamente ao ingresso da ação no Poder Judiciário. A lei determina que a comissão dedicada à solução dos conflitos individuais de trabalho seja formada por membros da classe empregadora e da classe trabalhadora, de modo a contribuir para a efetividade do processo conciliatório.

O professor Roberto Portugal Bacellar (2012, p. 66) ressalta a importante presença da conciliação na Justiça do Trabalho:

antes da própria Consolidação das Leis do Trabalho, a Justiça do Trabalho já estava configurada para desempenhar sua função conciliatória e apaziguadora de conflitos. A própria denominação de Juntas de Conciliação e Julgamento indicava e

dava ênfase à finalidade conciliatória. A nova denominação de Varas do Trabalho não retirou nem enfraqueceu essa principal finalidade histórica estabelecida nessa ordem: primeiro a conciliação e só depois o julgamento (art. 764 da CLT). Nas unidades judiciárias do trabalho, a função primeira de conciliar permanece firme e essencial.

Por fim, sem adentrar nos vários dispositivos, benefícios e teses favoráveis que cercam a conciliação, cabe aos operadores do direito contribuírem para a crescente aplicação do referido instituto, diante de todas as evidentes vantagens que oferece não só para a solução do litígio de forma célere, mas também para o alívio da demanda no Poder Judiciário.

2.2.3 A Mediação aplicada ao direito do trabalho

A mediação, muitas vezes confundida com a conciliação, é meio de solução das controvérsias no qual atua um mediador imparcial, sem poder decisório, que poderá deter conhecimento sobre a matéria, propondo ou não soluções, atua no sentido de facilitar a negociação. A prática procura reaproximar as partes e colocá-las em ponto de convergência para a solução do conflito de forma voluntária. Essa modalidade se mostra muito útil para restabelecer a relação pessoal degradada, que pode vir a ser necessária nos planos dos negócios e no ambiente de trabalho.

Diferentemente da conciliação, que tem como foco a solução direta do conflito, a mediação tem por objetivo maior o rearranjo da situação social e jurídica, sendo a resolução do conflito um produto desse entendimento entre as partes. A distinção torna-se mais clara quando se observa que, na prática, embora tenha havido a conciliação e a solução do problema, as partes, muitas vezes, ainda não se falam, se consideram inimigas, ou seja, a relação social permanece degradada.

2.2.4 A Arbitragem

A arbitragem, ao lado da jurisdição estatal, é o meio de heterocomposição de conflitos, na qual a solução é dada por um árbitro conforme convencionado pelas próprias partes. Ocorre que, diferentemente da jurisdição, a arbitragem se dá sem a intervenção direta do Estado. O procedimento é escolhido pelos próprios indivíduos que integram uma relação jurídica, tanto podem estabelecer através de uma cláusula compromissória, de que, na eventual ocorrência de conflito, este será dirimido por um árbitro ou uma Câmara Arbitral, como podem optar por ajustarem isso posterior ao conflito, por meio do chamado compromisso arbitral.

O procedimento arbitral foi regulamentado pela lei n.º 9.307/96. A lei estabeleceu regras próprias para a adoção do sistema, dispondo desde a convenção de arbitragem até a sentença arbitral. No entanto, ainda que haja regramento próprio, o legislador não esgotou todo o tema que é motivo de algumas discussões em relação a sua aplicação. Antes de se tratar da arbitragem aplicada ao Direito Laboral, convém se fazer um apanhado acerca do instituto.

3 Aspectos da arbitragem no ordenamento jurídico brasileiro

3.1 Conceito e natureza jurídica

A doutrina caracteriza a arbitragem como meio paraestatal para a resolução de conflitos. Tal instituto configura-se como um sucedâneo da jurisdição, no qual a controvérsia surgida entre as partes será apreciada e solucionada por terceiro alheio às partes. A esse terceiro foi conferido, pelas próprias partes, o poder de decidir o conflito, em virtude de faculdade da lei.

Nesse sentido, cabe trazer à baila as definições de arbitragem citadas pelo professor Roberto Portugal Bacellar (2012, p. 82) em sua obra:

a arbitragem, de forma ampla, é uma técnica para solução de controvérsias por meio da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nesta convenção, sem intervenção do Estado, sendo a decisão destinada a assumir eficácia de sentença judicial (CARMONA, 1993, p. 19).

É o processo voluntário em que as pessoas em conflito delegam poderes a uma terceira pessoa, de preferência especialista na matéria, imparcial e neutra, para decidir por elas o litígio (MOORE, 1998, p. 23).

Acerca da natureza jurídica da arbitragem, a doutrina nos alerta para uma antiga discussão e nos noticia acerca de uma série de teorias. Ocorre que, com a edição da Lei 9.307/96, segundo mais abalizada doutrina, embora ainda criticável, conferiu-se à arbitragem natureza jurisdicional. As teorias se dividem basicamente em relação à natureza privatista ou jurisdicional da arbitragem.

A teoria privatista, segundo Francisco Cahali (2012, p. 84), entende a arbitragem como um negócio jurídico, tendo como fundamento o acordo firmado entre as partes. Para os que defendem essa posição, há apenas vínculo contratual entre as partes, sendo o procedimento arbitral em busca da solução do conflito apenas o cumprimento do que foi contratado pelas partes. Fica difícil sustentar o caráter privado da arbitragem, pois, com o advento da Lei de Arbitragem, foi conferido à sentença arbitral status de título executivo judicial e também concedido ao árbitro atributos e status de juiz, o que não se coaduna com o posicionamento adotado por essa corrente.

Os que defendem a teoria publicista, também chamada de jurisdicionalista, entendem pela natureza jurisdicional da arbitragem. O professor Francisco Cahali (2012, p. 85) anota o seguinte comentário do Doutor Haroldo Verçosa:

a teoria jurisdicional entende a arbitragem como forma de exercício da função jurisdicional, uma vez que os árbitros recebem das partes o poder de decidir o litígio a eles apresentado, aplicando a norma ao caso concreto e, assim, emitindo decisão obrigatória e vinculativa (atribuição dos efeitos da sentença judicial ao laudo arbitral). Além disso, o procedimento arbitral substitui a jurisdição estatal no que tange ao mérito da discussão travada da arbitragem.

Acerca do tópico, o Desembargador Alexandre Freitas Câmara (2005), com a técnica e maestria que lhe é peculiar, adota um posicionamento *sui generis*, que vem a ser mais ajustado com as noções de jurisdição, principalmente pelo fato de esta ser monopólio do Estado. O doutrinador se posiciona diante da teoria publicista, porém entende a arbitragem como sendo um processo. Segundo ele, há, ao lado do tradicional processo jurisdicional, o processo arbitral. Para o autor, considera-se processo tudo o que se realiza sobre o cunho do contraditório, seja o processo jurisdicional caracterizado pela presença das figuras de autor, réu e Estado-Juiz, seja o processo arbitral, por sua vez, formado pela relação entre partes e árbitro (ou Tribunal Arbitral).

Segue o raciocínio demonstrado pelas próprias palavras do ilustre jurista:

sendo a arbitragem um procedimento que se realiza obrigatoriamente em contraditório (o que, aliás, é determinado de forma cogente pela lei de arbitragem, que impõe a observância de tal princípio no procedimento arbitral), faz-se presente o 'modulo processual', devendo-se considerar, pois que a arbitragem é um processo. Não, porém, um processo jurisdicional, pois a jurisdição é monopólio do Estado, não podendo ser exercida pelo árbitro, o qual é um ente privado. Ademais, não se faz presente na arbitragem a relação jurídica processual jurisdicional, qual seja, aquela que se estabelece entre as partes e o Estado-Juiz. (CÂMARA, 2005, p. 14)

3.2 As espécies de convenção de arbitragem: a cláusula compromissória e o compromisso arbitral

A lei 9.307/96, em seu art. 3º, faz menção à convenção de arbitragem por dois modos, quais sejam a cláusula compromissória e o compromisso arbitral. As duas maneiras de levar a celeuma ao procedimento de arbitragem dependem de uma convenção das partes, isto é, de manifestação da autonomia da vontade das partes de modo a demonstrar o interesse pelo uso do instituto. O que distingue uma da outra é apenas o momento em que é firmada, veja-se a lição da Corte Especial do STJ:

a diferença entre as duas formas de ajuste consiste no fato de que, enquanto o compromisso arbitral se destina a submeter ao juízo arbitral uma controvérsia concreta já surgida entre as partes, a cláusula compromissória objetiva submeter a processo arbitral apenas questões indeterminadas e futuras, que possam surgir no decorrer da execução do contrato (MINAS GERAIS, 2007).

3.3 Os direitos patrimoniais disponíveis como objeto da arbitragem

À primeira vista, percebe-se que o legislador não deixou margens de escolha para as partes, afastando a aplicação do instituto quando o objeto for direitos indisponíveis. A lei de arbitragem é clara ao prescrever que as partes poderão valer-se da arbitragem para dirimir conflitos relativos a direitos patrimoniais disponíveis, conforme prescreve seu art. 1º. Diante disso, surgem discussões acerca do que pode ou não pode ser levado ao juízo arbitral, sendo assim, diante dessas discussões, a análise da matéria objeto deve ser feita com maior cautela na prática.

Dessa maneira, logo se percebe que nem todo tipo de conflito pode ser levado ao juízo arbitral. Extraíndo tais conceitos, pode-se perceber que os direitos não patrimoniais como os direitos da personalidade (e. g. direito à vida, ao nome e à imagem) e questões referentes ao estado da pessoa (e. g. interdição e guarda) ficam afastados da arbitragem. Portanto, restam para ser objeto no processo arbitral, os direitos patrimoniais disponíveis passíveis de transação. A doutrina defende que se deve analisar se o direito faz parte do patrimônio econômico, passível de conversão pecuniária. Sendo assim, as partes poderão se valer da arbitragem quando os direitos em questão integrem o patrimônio do indivíduo e possam ser objeto de negociação ou transação.

3.4 Os Árbitros e a sentença arbitral

Freitas Câmara utiliza a definição do professor César Fiuza, que conceitua árbitro como sendo “pessoa natural que, sem estar investida da judicatura pública, é eleita por duas ou mais pessoas para solucionar conflito entre elas surgido, prolatando decisão de mérito” (1995, p. 46). Para complementar o autor, Câmara ressalta que, excepcionalmente, a escolha do árbitro poderá ser feita pelo juiz, nos casos de sentença substitutiva do compromisso arbitral.

O árbitro é o terceiro de confiança, alheio às partes, que atuará na composição do conflito para o qual foi especialmente escolhido. A lei n.º 9.307/96 cuidou do assunto nos arts. 13 a 18. De acordo com a lei, poderá funcionar como árbitro qualquer pessoa capaz e de confiança das partes, podendo ser nomeado um ou mais árbitros, sempre em número ímpar, de modo a evitar empates nas decisões.

A lei cuidou de exigir somente a capacidade civil e a confiança que o árbitro deva inspirar. Embora seja usual o fato de os árbitros serem conhecedores das ciências jurídicas, para o exercício de tal função, não se exige que o indivíduo tenha conhecimentos jurídicos técnicos e específicos.

Diante disso, é comum as partes determinarem que as questões sejam dirimidas por árbitros com conhecimentos técnicos e específicos sobre determinada matéria. Aqui se mostra um grande atrativo da arbitragem. Sendo assim, controvérsia será, desde logo, apreciada por pessoas que detêm conhecimentos técnicos e relacionados ao seu objeto. Ocorre que, na prática, nem sempre os árbitros são diretamente eleitos pelas próprias partes. O que se nota é que a arbitragem é encarregada a uma câmara de arbitragem, que, por sua vez, atua no sentido de eleger o árbitro.

Nesse sentido, Francisco José Cahali (2012, p. 153) nos ensina que

a instituição, quando a ela encomendada a arbitragem, atua, quando o caso, como órgão delegado pelas partes para a indicação do julgador, mas não como órgão jurisdicional, ainda que através de seu representante. Haverá, direta ou indiretamente, a escolha de uma pessoa física, a quem será atribuída a qualidade de árbitro, com as atribuições e responsabilidades inerentes a jurisdição a ser exercida, e independentes da instituição que prestará serviços meramente cartoriais.

Com vistas a garantir um procedimento equilibrado e a busca de uma decisão justa, a lei estabelece que os árbitros têm o dever de atuar com imparcialidade, independência, competência, diligência e discricção. Além disso, o art. 14, caput da Lei 9.307/96, prescreve que os árbitros se submetam às mesmas regras de impedimento e suspeição dos juízes de que trata o Código de Processo Civil.

Da mesma maneira que em um processo judicial, se caminha rumo a uma sentença de mérito, no procedimento arbitral a marcha se dá em busca da sentença arbitral. A sentença arbitral põe fim ao procedimento arbitral, assim como a sentença de mérito, é a prestação jurisdicional aguardada pelas partes. A esse pronunciamento final dado pelo árbitro ou pela câmara arbitral, devem ser observadas as disposições do art. 26 da Lei de Arbitragem, que tratam dos requisitos obrigatórios da sentença, muito semelhantes aos aspectos gerais da sentença judicial. Importante mencionar que a lei estabelece a irrecorribilidade da sentença arbitral, e o Código de Processo Civil atribui a ela o status de título executivo judicial, conforme se vê no art. 475-N, inciso IV, do referido diploma legal.

4 A arbitragem no Direito Laboral

Como se sabe, a arbitragem é motivo de grandes debates e tem ganhado muito espaço em questões de Direito Civil, Direito Comercial e Direito Internacional. No entanto, na esfera trabalhista, o tema é pouco discutido pelos doutrinadores, legisladores e membros dos tribunais do nosso país. Há muito que se percorrer no caminho rumo à aplicação da arbitragem no Direito do Trabalho, principalmente no sentido de delinear com maior precisão seu âmbito de aplicação.

Amauri Mascaro Nascimento (2013, p. 31) menciona, em sua obra, vários exemplos da aplicação da arbitragem trabalhista mundo afora. Países como Austrália e Nova Zelândia adotam um sistema de arbitragem trabalhista compulsória muito eficiente, porém incompatível com nosso ordenamento jurídico e nossa realidade econômica-social. No entanto, há diversos países latino-americanos que dão à arbitragem trabalhista atenção especial.

4.1 A Arbitragem nos litígios trabalhistas coletivos

A arbitragem, na esfera dos conflitos coletivos, é indiscutivelmente aplicável, sendo, inclusive, prevista pela Constituição Federal. O parágrafo 2º, do art. 114, da Lei Maior, menciona a arbitragem como forma de solução dos dissídios coletivos, quando frustrada a negociação coletiva. Diante disso, raríssimas são as discussões acerca da aplicabilidade do instituto no que tange aos conflitos coletivos, vez que a própria Lei Maior prevê sua utilização.

A EC 45/2004 deu nova redação ao dispositivo que trata do assunto que passou a dispor:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: §1.º 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.

Sendo assim, verifica-se a possibilidade de sindicatos e empresas utilizarem-se da arbitragem para a solução de suas questões.

Ocorre que a interpretação desse dispositivo constitucional deve ser realizada com cautela, de forma a não violar o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional. A arbitragem, além de facultativa, deve ser entendida como alternativa a se considerar, antes do ajuizamento do dissídio coletivo. Não se pode entendê-la como condição para a propositura da ação coletiva.

Acerca dessa interpretação, Sérgio Pinto Martins (2000, p. 688) preleciona que

a arbitragem é, porém, facultativa e alternativa para a solução de conflitos coletivos trabalhistas. É alternativa, pois a norma constitucional prevê como condição para o ajuizamento do dissídio coletivo a necessidade de negociação coletiva ou de arbitragem.

4.2 A Arbitragem nos litígios trabalhistas individuais

Como se viu anteriormente, a Constituição Federal fez expressa previsão à aplicação da arbitragem nos dissídios trabalhistas individuais, eliminando as discussões acerca do tópico. Tal fato não ocorre no que se refere à aplicação do instituto nos conflitos trabalhistas, o que promove discussões e divergências. Diante dessa dissonância e da restrita discussão do tema pelos doutrinadores e pelos tribunais, o instituto tem sido pouco utilizado face a essa angustiante polêmica.

Tem se mostrado mais robusto e com maior adesão, o entendimento pela inaplicabilidade da arbitragem. Os afiliados a esse pensamento que incompatibiliza o Direito do Trabalho com o instituto têm como principais argumentos a falta de previsão legal, o amplo acesso à Justiça do Trabalho, previsto na Constituição Federal, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, a hipossuficiência do trabalhador e o estado inerente à relação de trabalho que pode interferir na manifestação de vontade do empregado ao aderir a arbitragem. No entanto, opondo-se a esses pensamentos pouco debatidos, há pensamentos emergentes que entendem pela aplicabilidade do instituto, relativizando os argumentos contrários e apresentando os benefícios do procedimento arbitral.

4.2.1 A Indisponibilidade dos direitos trabalhistas

O argumento de maior solidez utilizado pelos estudiosos que sustentam a inaplicabilidade da arbitragem nos dissídios trabalhistas individuais é o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Discute-se, no entanto, esse caráter indisponível, tendo em vista a prática atual que vivemos, com uma crescente flexibilização dos direitos trabalhistas e as transações cada vez mais comuns. Ao

contrario sensu, posicionam-se os defensores da arbitragem aplicada aos conflitos individuais de trabalho, principalmente quando já extinto o contrato de trabalho.

Dentre as peculiaridades do Direito do Trabalho, destaca-se o seu caráter protetor, sendo, inclusive, princípio próprio desse ramo. O princípio da proteção, cuja finalidade é a busca de um equilíbrio entre as partes da relação de trabalho, tem por excelência a diretriz de atenuar a desigualdade natural existente entre trabalhador e empregado. Tal princípio constitui referência para toda a interpretação e aplicação das normas no direito do trabalho, promovendo a proteção do empregado como parte mais frágil da relação.

O princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas é implicação direta do princípio da proteção. Ricardo Resende (2014), em sua obra, ensina que, em regra, os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis, dado o caráter imperativo e de ordem pública atribuído à norma trabalhista. Segundo o autor, esse princípio tem por finalidade proteger o empregado das possíveis manobras do empregador no sentido de obstar a efetivação de tais direitos.

Verifica-se que, muito embora seja atribuído aos direitos trabalhistas a irrenunciabilidade, admite-se a transação em algumas matérias trabalhistas. O que há em verdade é uma conversão do direito em pecúnia, de modo a permitir que as partes negociem e firmem um acordo em relação aos valores, e não aos direitos que são reconhecidamente irrenunciáveis.

Dito isso, percebe-se que a indisponibilidade dos direitos trabalhistas não impede que empregado e empregador negociem os valores deles advindos, por ocasião do encerramento do contrato de trabalho, por exemplo. Fato é que alguns dos direitos trabalhistas individuais, ainda que indisponíveis, são passíveis de transação, uma vez terem sido traduzidos em verbas indenizatórias.

Alguns autores defendem que a arbitragem trabalhista pode ser buscada somente após a rescisão do contrato de trabalho. Isso porque, após esse momento, a discussão dos direitos transacionáveis será essencialmente patrimonial. No entanto, deve-se atentar para a presença de direitos indisponíveis, como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, motivo pelo qual, caso levada a conhecimento do juízo arbitral, deve ser decidida estritamente de acordo com a lei.

Nesse sentido, encontra-se o seguinte precedente da Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

EMENTA: ARBITRAGEM. HARMONIZAÇÃO COM OS PRINCÍPIOS DO DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. ANÁLISE CASUÍSTICA. MATURIDADE DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Não se pode reputar apriorística e absolutamente incompatível com o Direito do Trabalho a eleição de entidade arbitral idônea, após a extinção contratual, como meio alternativo de solução do conflito surgido entre as partes. Obviamente, havendo indícios de vício de vontade, a decisão arbitral não impedirá a apreciação da demanda pelo Judiciário, sendo nula de pleno direito, por força do art. 9º da CLT. Caso contrário, seguro da higidez da vontade manifestada pelo empregado, o juiz do trabalho poderá lhe emprestar eficácia liberatória equivalente à quitação passada pelo empregado perante a entidade sindical, ou seja, em relação às parcelas expressamente

consignadas no recibo, à luz da Súmula 330 do TST e do art. 843 do Código Civil. Tudo isso porque a arbitragem não atinge a essência cogente dos direitos trabalhistas, que remanescem incólumes na pactuação e no transcurso da relação empregatícia, mas apenas os efeitos pecuniários de alguns deles, que já são, diuturnamente, transacionados na Justiça do Trabalho e nas Comissões de Conciliação Prévia, por exemplo, sendo certo que a indisponibilidade não depende da qualidade do terceiro que intermedia o acordo. Em suma, a Justiça do Trabalho tem a maturidade necessária para, encampando a terceira onda renovatória do processo, harmonizar a indisponibilidade dos direitos trabalhistas com a arbitragem, coibindo, casuisticamente, eventuais abusos e fraudes, como sempre fez ao tutelar as diversas formas de conciliação, judicial e extrajudicial, que circundam as relações de trabalho (BRASIL, 2009a).

A matéria de repercussão não tão grande está longe de ser pacificada. É possível encontrar precedentes em sentidos diversos, conforme se nota nos entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho. É possível encontrar posicionamentos em ambos os sentidos.

A 6ª turma se posicionou da seguinte maneira:

RECURSO DE REVISTA. ARBITRAGEM. RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO. INAPLICABILIDADE. As fórmulas de solução de conflitos, no âmbito do Direito Individual do Trabalho, submetem-se, é claro, aos princípios nucleares desse segmento especial do Direito, sob pena de a mesma ordem jurídica ter criado mecanismo de invalidação de todo um estuário jurídico-cultural tido como fundamental por ela mesma. Nessa linha, é desnecessário relembrar a absoluta prevalência que a Carta Magna confere à pessoa humana, à sua dignidade no plano social, em que se insere o trabalho, e a absoluta preponderância deste no quadro de valores, princípios e regras imantados pela mesma Constituição. Assim, a 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 (BRASIL, 2010).

A 8ª Turma confirmando o entendimento:

RECURSO DE REVISTA. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA. ARBITRAGEM. LEI N.º 9.307/96. INAPLICABILIDADE. A SDI-1 desta Corte firmou entendimento de que o instituto da arbitragem previsto na Lei n.º 9.307/96 é inaplicável ao Direito Individual do Trabalho. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido (BRASIL, 2012).

A 4ª turma, de maneira contrária, com argumentos modernos, entendeu no seguinte sentido:

RECURSO DE REVISTA – AÇÃO CIVIL PÚBLICA - CÂMARA DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM – CLÁUSULA ELEGENDO A VIA ARBITRAL PARA

COMPOSIÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS – RESTRIÇÃO NO ATO DA CONTRATAÇÃO DO EMPREGADO OU NA VIGÊNCIA DA RELAÇÃO DE EMPREGO. I - O art. 1º da Lei nº 9.307/96, ao estabelecer ser a arbitragem meio adequado para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, não se constitui em óbice absoluto à sua aplicação nos dissídios individuais decorrentes da relação de emprego. Isso porque o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas deve ser examinado a partir de momentos temporais distintos, relacionados, respectivamente, com o ato da admissão do empregado, com a vigência da pactuação e a sua posterior dissolução. II - Nesse sentido, sobressai o relevo institucional do ato de contratação do empregado e da vigência do contrato de trabalho, em função do qual impõe-se realçar a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, visto que, numa e noutra situação, é nítida a posição de inferioridade econômica do empregado, circunstância que dilucida a evidência de seu eventual consentimento achar-se intrinsecamente maculado por essa difusa e incontornável superioridade de quem está em vias de o contratar ou já o tenha contratado. [...] IV – Diferentemente dessas situações contemporâneas à contratação do empregado e à vigência da pactuação, cabe destacar que, após a dissolução do contrato de trabalho, acha-se minimizada a sua vulnerabilidade oriunda da sua hipossuficiência econômico-financeira, na medida em que se esgarçam significativamente os laços de dependência e subordinação do trabalhador face àquele que o pretenda admitir ou que já o tenha admitido, cujos direitos trabalhistas, por conta da sua patrimonialidade, passam a ostentar relativa disponibilidade. V - Desse modo, não se depara, previamente, com nenhum óbice intransponível para que ex-empregado e ex-empregador possam eleger a via arbitral para solucionar conflitos trabalhistas, provenientes do extinto contrato de trabalho, desde que essa opção seja manifestada em clima de ampla liberdade, reservado o acesso ao Judiciário para dirimir possível controvérsia sobre a higidez da manifestação volitiva do ex-trabalhador, na esteira do artigo 5º, inciso XXXV da Constituição. Recurso conhecido e provido parcialmente (BRASIL, 2009).

Parece-nos mais sensata e acertada a posição que admite a arbitragem como forma de por fim a conflitos individuais de trabalho. Viu-se que é possível harmonizar o instituto com o Direito do Trabalho, de modo a não ferir as garantias do trabalhador, bastando, para tanto, uma análise de cada caso de forma isolada e cuidadosa.

A arbitragem tem sido valorizada como tendência mundial, no entanto ainda se encontra em desenvolvimento no nosso país, principalmente no que diz respeito ao Direito do Trabalho. O trabalhador não pode ser privado de optar por uma forma célere, em razão de tais divergências jurisprudenciais. O Direito é instrumento que deve acompanhar e se adequar ao movimento social, e o que se nota é que a atual situação da prestação jurisdicional, no Brasil, urge por inovações. O momento atual é propício para fomentar os modos alternativos de solução de conflitos. A utilização da arbitragem, além de poder contribuir para desafogar o Poder Judiciário, pode ser uma opção para o indivíduo ver a solução de seu problema de uma forma mais simples e rápida.

Ao se estabelecer a arbitragem como forma de solução de conflitos trabalhistas, os direitos assegurados pela Constituição e pela lei não serão colocados em risco. O

Estado dispõe de mecanismos suficientes para assegurar a efetividade dos direitos. Pelo contrário, o rol de direitos do trabalhador será ampliado caso se entenda possível a ele conceder a faculdade de optar pela utilização da arbitragem para dirimir os conflitos individuais de trabalho. Empregados e empregadores poderão optar de forma consciente em recorrer à jurisdição tradicional ou à arbitragem, caso ambos entendam ser ideal, escolhendo aquela que lhes for conveniente.

Diante de todos os argumentos, colocamo-nos do lado daqueles que admitem a arbitragem como meio hábil para a solução de dissídios individuais. Convém fazer destaque à brilhante e moderna decisão, proferida em um acórdão irretocável da Quarta Turma do TRT da 3ª Região. A seguinte ementa, que faz diversas pontuações favoráveis acerca do assunto, é de leitura obrigatória:

EMENTA: ARBITRAGEM E CONFLITOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO
POSSIBILIDADE CONCEITO DE INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS - EFEITOS JURÍDICOS [...] 8-A indisponibilidade de direitos trabalhistas é conceito válido e internacionalmente reconhecido porque se trata de núcleos mínimos de proteção jurídica, com que o trabalhador é dotado para compensar a desigualdade econômica gerada por sua posição histórica na sociedade capitalista. Destes conteúdos mínimos, não têm as partes disponibilidade porque afetaria a busca do equilíbrio ideal que o legislador sempre tentou estabelecer entre o empregado e o empregador. 9-Porém indisponibilidade não se confunde com transação, quando há dúvida sobre os efeitos patrimoniais de direitos trabalhistas em situações concretas. Indisponibilidade não se há de confundir-se com efeitos ou conseqüências patrimoniais. Neste caso, a negociação é plenamente possível e seu impedimento, pela lei ou pela doutrina, reduziria o empregado à incapacidade jurídica, o que é inadmissível, porque tutela e proteção não se confundem com privação da capacidade negocial como atributo jurídico elementar de todo cidadão. 10-A arbitragem, tradicionalmente prevista no Direito Coletivo, pode e deve também estender-se ao Direito Individual, porque nele a patrimonialidade e a disponibilidade de seus efeitos é indiscutível e é o que mais se trata nas Varas trabalhistas, importando na solução, por este meio, de 50% dos conflitos em âmbito nacional. Basta que se cerque de cuidados e se mantenha isenta de vícios, a declaração do empregado pela opção da arbitragem que poderá ser manifestada, por exemplo, com a assistência de seu sindicato, pelo Ministério Público do Trabalho ou por cláusula e condições constantes de negociação coletiva. 11-Em vez da proibição, a proteção deve circunscrever-se à garantia da vontade independente e livre do empregado para resolver seus conflitos. Se opta soberanamente pela solução arbitral, através de árbitro livremente escolhido, não se há de impedir esta escolha, principalmente quando se sabe que a solução judicial pode demorar anos, quando o processo percorre todas as instâncias, submetendo o crédito do emprego a evidentes desgastes, pois são notórias as insuficiências corretivas dos mecanismos legais. 12-A arbitragem em conflitos individuais já é prevista na Lei de Greve- Lei 7.783/89, art.7o.; Lei de Participação nos Lucros Lei 10.102/00; na Convenção sobre o Reconhecimento e a Execução de Sentenças Arbitrais Estrangeiras, ratificada pelo Decreto 4.311/02. Trata-se, portanto, de instituição já inserida no Direito brasileiro, que não pode mais ser renegada pela doutrina ou pela jurisprudência, sob pena de atraso e desconhecimento dos caminhos por onde se distende hoje o moderno Direito do Trabalho. [...]14-A relutância em admitir a

arbitragem em conflitos individuais de trabalho é uma prevenção injustificada que merece urgente revisão. Não se pode impedir que o empregado, através de manifestação de vontade isenta de vício ou coação, opte por meios mais céleres, rápidos e eficientes de solução do conflito do que a jurisdição do Estado (BRASIL, 2009).

Para por fim a essa celeuma, é necessária intervenção legislativa com vistas a oferecer ao trabalhador a opção para a utilização da arbitragem. Outra forma de ver pacificada a situação é por edição de Súmula ou Orientação Jurisprudencial por parte do TST, de modo a uniformizar o entendimento acerca do tema. Mostra-se necessária tal atuação, de modo a pacificar o assunto, delineando as principais diretrizes, como, por exemplo, estabelecendo os direitos passíveis de ser objeto da arbitragem.

Por fim, um ponto importante a ser discutido é o uso da modalidade de julgamento por equidade admitido pela Lei de Arbitragem. O que se entende é que, de modo especial, em relação aos direitos individuais do trabalho, não se deve admitir a arbitragem por equidade conforme mencionada na lei. Isso porque há legislação específica regulamentando as relações de trabalho, e o julgamento por equidade de modo a afrontar a legislação trabalhista será absolutamente nulo. Sendo assim, a sentença arbitral deverá estar em consonância com as normas positivadas.

4.2.2 A omissão legal quanto à utilização da arbitragem nos dissídios individuais

Viu-se que a Constituição da República, em seu art. 114, prevê que os conflitos coletivos de trabalho podem ser levados à apreciação pelo juízo arbitral. No entanto, ocorre que não há na Constituição, nem na Lei, dispositivo que se refira ao procedimento no que tange aos conflitos de trabalho de natureza individual. Face ao silêncio do legislador, alguns juristas entendem pela sua inaplicabilidade, uma vez que a lei não fez referência, especialmente à categoria de dissídio individual.

Ora, argumento frágil. A simples omissão da lei não justifica o argumento para a inaplicabilidade do instituto. Conclusão contrária a esse pensamento é a que se extrai do princípio fundamental de direito, no qual se sustenta que “aquilo que a lei não proíbe, é permitido”. Considerada essa premissa basilar, não se pode aduzir que a falta de previsão legal implica na proibição de utilização do instituto da arbitragem quando tiver por fim a solução de um litígio trabalhista individual. Sendo assim, analisando-se isoladamente esse fator, não há motivo que justifique o impedimento da aplicação do instituto arbitral.

Em entrevista ao portal Consultor Jurídico, com muita sensatez e de modo pragmático, o ministro aposentado do TST, Pedro Paulo Manus, discute acerca do tema no seguinte sentido:

a Lei de Arbitragem não proíbe aplicação a conflitos trabalhistas. Se não é proibido e nem obrigatório, é permitido. E o que é permitido não é proibido. Isso é lógica jurídica. Agora, se o conselho arbitral obriga, não é arbitral. A maioria dos ministros daqui acha que arbitragem só é possível para conflitos coletivos. Mas se vier às minhas mãos uma arbitragem, e não ficar provado qualquer vício contra a manifestação de vontade, na minha opinião, é válida (CRISTO, 2011).

4.2.3 Cláusula compromissória nas relações de trabalho

Como se viu, a convenção de arbitragem pode se dar por duas maneiras, sendo o ponto distintivo entre uma e outra apenas o momento de sua celebração. Discute-se que a nulidade da cláusula compromissória em contratos de trabalho, ao argumento de que o trabalhador não estava completamente livre para manifestar sua vontade e firmar o compromisso. A autora Giordani Flenik (2009) ressalta a importância da livre manifestação de vontade das partes ao decidirem pela arbitragem, e alerta para o fato de que, muitas vezes, o empregado, afoito e necessitado de trabalho, assina qualquer documento a fim de conseguir o emprego. Segundo a autora, especialista e com grande experiência em mediação e arbitragem, apesar disso, é comum que, após a ruptura do contrato de trabalho, as partes concordam e aderem à arbitragem (compromisso arbitral), vislumbrando as vantagens da escolha (FLENIK, 2009, p. 83).

Dessa maneira, diante ausência de lei e de precedentes judiciais acerca do assunto, verifica-se que esse aspecto deve ser analisado casuisticamente. O que tem se argumentado é que a manifestação de vontade das partes, após o encerramento do contrato de trabalho, por compromisso arbitral, é puramente livre, uma vez que não há mais relação de subordinação entre as partes. No entanto, é perfeitamente possível que a manifestação de vontade se dê logo na formação da relação trabalhista, por cláusula compromissória no contrato de trabalho, como em um contrato celebrado por um alto executivo e uma empresa, ocasião em que o trabalhador se vê livre e consciente para optar pela utilização do instituto em eventual lide.

5 *Considerações finais*

Como se viu na esfera dos dissídios coletivos, a arbitragem é reconhecidamente admitida como forma de pacificação, antes mesmo de levar a controvérsia ao judiciário, mencionada inclusive pela Constituição Federal no §2º do art. 114. A jurisprudência e doutrina convergem no sentido de que a arbitragem é meio hábil para a solução de conflitos entre sindicatos e sindicatos, entre estes e empresas e conflitos de greves. A maior discussão se encontra no que se refere à utilização do instituto para por fim aos conflitos individuais.

Nota-se que a doutrina e a jurisprudência têm posicionamentos que discutem a inaplicabilidade da arbitragem no campo dos dissídios individuais, preocupando-se, principalmente, com a indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Outro fator que se discute é a omissão da Lei de Arbitragem, que nada tratou quanto à arbitragem trabalhista nos dissídios individuais.

Não se pode permitir que uma estrutura excessivamente rígida impeça a aplicabilidade de um instituto dotado de grandes benefícios e que as próprias partes decidirão por utilizá-lo. Em verdade, a admissão da arbitragem, nos dissídios trabalhistas individuais, consiste em uma ampliação do rol de direitos nas relações de trabalho e não tende a prejudicar ou fragilizar os direitos já assegurados por lei. Diante da aplicação do instituto, não se vislumbraram prejuízos em relação aos direitos das partes da relação de trabalho, uma vez que a negociação de valores referentes aos direitos é muito corriqueira na Justiça do Trabalho. A arbitragem utilizada nos moldes

adequados é um meio hábil e se mostra compatível com o Direito do Trabalho, desde que empregado e empregador optem, de maneira livre e consciente, pela sua utilização.

Estudiosos e aplicadores do direito do trabalho defendem uma nova linha de pensamento deve ser seguida. A legislação trabalhista urge por reformas que devem ser tomadas no sentido de afastar o paternalismo que engessa as relações de trabalho e buscar formas para promover e privilegiar as negociações entre empregados e patrões, de forma, cada vez menos, intervencionista. Nesse cenário que tende a seguir, deixando de lado as influências e conceitos obsoletos de modo a contribuir para uma justiça célere e efetiva. No entanto, sabe-se que reformas legislativas demandam tempo desde a sua elaboração até a entrada em vigor. Sendo assim, um modo paliativo, porém muito eficaz, para colocar fim à discussão, seria por meio da atuação dos tribunais de forma a uniformizar o entendimento do tema. Mostra-se conveniente a edição de uma súmula ou orientação jurisprudencial acerca do tópico, de modo a pacificar a questão.

Tendência mundial, a arbitragem se firma como um processo célere, informal, sigiloso e eficaz. A utilização não só da arbitragem, mas dos demais institutos alternativos para solução de conflitos, de forma consciente e adequada ao ordenamento jurídico brasileiro, pode contribuir para a criação de uma cultura em que os conflitos serão resolvidos de maneira mais célere, barata e efetiva, afastando os desgastes e os custos provocados pela atual morosidade do judiciário brasileiro. A criação desse costume também implicará, a longo prazo, em uma melhoria na prestação jurisdicional dada pelo Estado, pois serão reduzidas as demandas levadas ao seu conhecimento.

Não somente esses mecanismos serão capazes de promover a celeridade processual que os jurisdicionados anseiam, mas também a utilização desses paralelos a uma reforma e dinamização das leis processuais civis e trabalhistas. Além de todo o aparelho judicial e extrajudicial, a solução para a melhoria da pacificação de conflitos sociais passa, também, por modificação no aspecto cultural. Os operadores do direito, juntamente com toda a sociedade, devem trabalhar com vistas a estimular a formação de uma cultura cada vez menos litigiosa, incentivando os meios alternativos à judicialização para a solução de conflitos.

Referências

BACELLAR, Roberto Portugal. *Mediação e arbitragem: saberes do direito*. São Paulo: Saraiva, 2012.

BRASIL. *Acórdão TRT/00259-2008-075-03-00-2-RO*. 2ª. Região – São Paulo – Ementa: Conciliação firmada perante Câmara Arbitral. Natureza de título executivo. Execução na Justiça do Trabalho. 2009.

_____. *Consolidação das Leis do Trabalho – CLT*. Decreto Lei 5.454 de 01 de maio de 1943.

_____. Recurso de Revista Ação Civil Pública. *TST-RR-259/2008-075-03-00.2*. 4ª turma. Câmara de Mediação e Arbitragem Cláusula elegendo a via arbitral para composição de dissídios individuais trabalhistas restrição no ato da contratação do empregado ou na vigência da relação de emprego.

_____. Recurso de Revista. *TST-RR-189600-42.2008.5.07.0001*. 8ª Turma. Cláusula Compromissória. Arbitragem. Lei nº 9.307/96. Inaplicabilidade. 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho – 3. Recurso Ordinário Trabalhista: *RO 017142008075030070171400-67.2008.5.03.0075*. Arbitragem. Harmonização com os princípios do Direito Material e Processual do Trabalho. Análise casuística. Maturidade da Justiça do Trabalho. 2009a.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. *Processo Nº TST-RR-192700-74.2007.5.02.0002*. 8ª Turma. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. Publicado em 19 de maio de 2010. Brasília. Disponível em: <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&consc....> Acesso em: 20.10.2014.

CAHALI, Francisco José. *Curso de arbitragem*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

CÂMARA, Alexandre Freitas. *Arbitragem: lei nº 9.307/96*. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

CARMONA, Carlos Alberto. *A arbitragem no Processo Civil Brasileiro*. São Paulo: Malheiros, 1993.

CRISTO, Alessandro. CLT precisa dizer que trabalhadores não são iguais. *Consultor Jurídico*, 24 abr. 2011. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2011-abr-24/entrevista-pedro-paulo-manus-ministro-tribunal-superior-trabalho>>. Acesso em: 14 out. 2014.

FIUZA, Cezar. *Teoria geral da arbitragem*. Belo Horizonte. Del Rey. 1995.

FLENIK, Giordana. *Arbitragem nos litígios trabalhistas individuais*. Florianópolis: Insular, 2009.

GRINOVER, Ada Pellegrini; CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria Geral do Processo*. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MOORE, Christopher W. *O Processo de Mediação*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho esquematizado*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.