

4. Artigo

A Arbitragem nos Conflitos Individuais do Trabalho

Luciene Cristina de Sene Bargas Guerra*

RESUMO: O Direito Laboral é marcado pela grande eletrividade social, haja vista que está arraigado na vida das pessoas e sofre de forma direta os impactos das mudanças sociais e da economia, é um local para eclosão dos mais variados conflitos de interesse.

A presente pesquisa tem como objetivo investigar a problemática pertinente à aplicação da arbitragem como meio alternativo na solução dos conflitos individuais do trabalho, à luz da doutrina, da jurisprudência e, mormente dos princípios protetivos do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Arbitragem. Direitos disponíveis. Conflitos individuais do trabalho. Meios alternativos de solução de conflitos.

ABSTRACT: The Labour Law is marked by great social power, since that is rooted in people's lives and suffer directly the impacts of social and economics, is a place to hatch a variety of conflicts of interest.

This research aims to investigate the problems relevant to the implementation of arbitration as an alternative in solving individual labor conflicts in the light of the doctrine, jurisprudence, and especially protective of the principles of labor law.

Keywords: Arbitration. Rights available. Conflicts individual work. Alternative means of resolving conflicts.

SUMÁRIO: Introdução; 1 Conflitos individuais do trabalho; 1.1 Conceito; 1.2 Formas de solução dos conflitos trabalhistas; 1.2.2 Autodefesa ou autotutela; 1.2.3 Autocomposição; 1.2.4 Heterocomposição; 2 Aspectos gerais da arbitragem; 2.1 Conceito; 2.2 Natureza Jurídica; 3 Os Direitos individuais do trabalho; 3.1 Direitos da personalidade; 3.2 Renúncia dos direitos individuais do trabalho; 3.3 Transação dos direitos Individuais do trabalho; 4 Arbitragem e conflitos individuais do Trabalho; Conclusão; e Bibliografia

INTRODUÇÃO

Há vários meios alternativos para se resolver as disputas entre pessoas ou entre pessoas e organizações, isto é, mecanismos diferentes da opção judicial, a qual normalmente utilizada para esse fim.

A doutrina traz como meios de solução dos conflitos na esfera trabalhista: autotutela ou autodefesa; autocomposição; e heterocomposição.

O estímulo ao uso dos meios alternativos de resolução de disputas advém, em grande parte, da crescente dificuldade que o Poder Judiciário, detentor do monopólio da jurisdição estatal, tem

* Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas – PUC – Campinas. Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas – PUC – Campinas. Bacharel em Administração de Empresas pelo Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino de São João da Boa Vista – FAE. Bacharel em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino de São João da Boa Vista – FAE. Advogada

encontrado, aqui e alhures, para entregar uma prestação jurisdicional adequada, barata, tempestiva e efetiva, diante da enorme quantidade de ações que nele tramitam e dos insuficientes recursos de que dispõe para fazer frente a essa demanda.

O foco deste trabalho é a arbitragem, enquanto forma alternativa e não judicial de solução dos conflitos, visando primordialmente à análise de sua aplicabilidade, ou não, aos conflitos trabalhistas, nomeadamente àqueles de natureza individual.

Com a edição da Lei Federal nº 9.307/96, criaram-se no Brasil vários Tribunais de Arbitragem e, conseqüentemente, surgiu a indagação: é possível a adoção da arbitragem como instrumento de solução dos conflitos individuais trabalhistas?

Para responder a essa indagação, é imprescindível que se analise a arbitragem sob a luz dos princípios basilares do Direito do Trabalho, mormente os aplicados na resolução dos conflitos individuais do trabalho.

1 CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO

1.1 Conceito

Não há consenso na doutrina acerca do que seja conflito, sabe-se, porém, que ele é inerente à condição humana, principalmente em razão da escassez de bens existentes na sociedade e das inúmeras necessidades do ser humano.

Márcio Pugliese (apud SCHIAVI, 2011, p. 33) apresenta os seguintes fatores para um modelo conflitivo da sociedade:

- a) A vida social, num determinado modo produtivo, é resultado da interação permanente de utilidades (interesses) diversas que constituem o elemento motivador fundamental para a conduta social do homem;
- b) O conflito de interesses é a busca de utilidade, domina a vida social e, em consequência, propicia a produção de normas, regulamentos, sistemas de repressão e lide de todo tipo;
- c) O consenso, também chamado equilíbrio social, é um estado precário, sendo mais um construto teórico-prático de efetivo consenso normativo generalizado;
- d) O consenso no sentido de que existe como expressão ideológica das resultantes das forças de dominação e coerção ou de exploração de uma sociedade é, por consequência, precário e mutável;
- e) O conflito social favorece a divisão da sociedade em grupos de pressão, instituições (particularmente partidárias) que disputam o poder que, de fato, permanece com as elites dominantes;
- f) A ordem social (estado de equilíbrio do sistema) depende da natureza desse conflito, ou melhor, de sua estrutura;
- g) O conflito entre os contendores produz a mudança social, elemento permanente em qualquer sociedade a fim de manter o estado geral de coisas orbitando em torno de um ponto de equilíbrio (um ponto de acumulação, em sentido topológico);
- h) Quando o desequilíbrio excede a capacidade de o sistema obter retorno a esse ponto de acumulação, transformações serão necessárias;
- i) Inicialmente, o sistema tenderá a diversificar seu funcionamento a fim de superar o desequilíbrio e, se isso não for suficiente, então, e só então, mudanças estruturais serão implementadas.

Os conflitos trabalhistas podem eclodir tanto na esfera individual quanto na coletiva. Na esfera individual, nos ensinamentos do professor Mauro Schiavi (2011, p. 34):

[...] há o chamado conflito entre *patrão e empregado*, individualmente considerados, ou entre *prestador e tomador de serviços*, tendo por objeto o descumprimento de uma norma positivada, seja pela lei ou pelo contrato. Já o conflito coletivo trabalhista, também denominado *de conflito de grupo* ou *de categorias*, tem por

objeto não somente o descumprimento de normas positivadas já existentes (conflito jurídico ou de natureza declaratória), mas também a criação de novas normas de regulamentação da relação de trabalho (conflitos de natureza econômica). Como bem adverte *Pinho Pedreira*, "o bem mais comumente disputado nos conflitos de trabalho é o salário, que os trabalhadores pleiteiam seja elevado e os empregadores se recusam a aumentar, ou a fazê-lo no percentual reivindicado.

O conflito na esfera processual surge quando ocorre uma pretensão resistida, o que *Carnelutti* denominou de *lide*. Por seu turno, segundo este consagrado processualista, pretensão é a exigência de subordinação do interesse alheio ao interesse próprio.

Assim, surge a *lide* trabalhista quando existe uma pretensão resistida do empregado ou do tomador de serviços, tendo por escopo a violação da ordem jurídica trabalhista.

1.2 Formas de solução dos conflitos trabalhistas

Existem conflitos em todas as áreas do relacionamento humano, pois eles são inerentes à vida em sociedade.

São meios alternativos de solução dos conflitos, segundo a doutrina: autodefesa, autocomposição e heterocomposição.

1.2.1 Autodefesa ou autotutela

A autodefesa é o meio mais primitivo de resolução dos conflitos, em que uma das partes, com utilização da força, impõe sua vontade sobre a parte mais fraca. Nesta modalidade, há uma ausência do Estado na solução do conflito, sendo uma espécie de vingança privada.

Segundo o ilustre Maurício Godinho (2008, p. 1444):

A autotutela ocorre quando o próprio sujeito busca afirmar, unilateralmente, seu interesse, impondo-o (e impondo-se) à parte constante e à própria comunidade que o cerca. Como se vê, a autotutela permite, de certo modo, o exercício de coerção por um particular, em defesa de seus interesses. Não é por outra razão que a antiga fórmula da justiça privada correspondia a mais tradicional modalidade de autotutela.

Amauri Mascaro Nascimento (2007, p. 6) ensina que:

A autodefesa pode ser autorizada pelo legislador, tolerada ou proibida [...] A solução que provém de uma das partes interessadas é unilateral e imposta. Portanto, evoca a violência, e a sua generalização importa na quebra da ordem e na vitória do mais forte e não do titular do direito. Assim, os ordenamentos jurídicos a proíbem, autorizando-a apenas excepcionalmente, porque nem sempre a autoridade pode acudir em tempo a solução dos conflitos.

Na esfera do conflito coletivo de trabalho tem-se, como exemplo de autotutela, a greve e o locaute, este último, vedado no ordenamento jurídico brasileiro, pelo art. 17 da Lei Federal nº 7.783/89. Já na esfera individual há o direito de resistência do empregado às alterações contratuais lesivas (arts. 468 e 483 da CLT) e o poder disciplinar do empregador.

1.2.2 Autocomposição

A autocomposição é modalidade de solução dos conflitos coletivos de trabalho pelas próprias partes interessadas, sem a intervenção de um terceiro que irá ajudá-las ou até propor a solução do conflito. Como exemplos, temos: a negociação coletiva para os conflitos coletivos ou a transação para os conflitos individuais.

A doutrina aponta como espécies de autocomposição:

- a *desistência* – que é abdicar temporariamente de um direito, não sendo em caráter definitivo;
- a *renúncia* – que é o abandono do direito de forma definitiva;
- a *submissão ou aceitação* – que é aceitar, voluntariamente, a vontade da outra parte do conflito; e
- a *transação* – que consiste na resolução do conflito pelas próprias partes, mediante concessões recíprocas.

No Direito Coletivo do Trabalho há como instrumentos típicos de autocomposição, os acordos e convenções coletivas. Já no direito individual tem-se como instrumento de autocomposição a Comissão de Conciliação Prévia.

1) Da Comissão de Conciliação Prévia

As comissões de conciliação prévia são órgãos criados no âmbito dos sindicatos ou das empresas, com a finalidade de resolução do conflito individual trabalhista por meio da autocomposição. Trata-se de um meio alternativo, extrajudicial, de solução de conflito, que tem por finalidade propiciar maior celeridade à solução da lide, sem a burocracia do Poder Judiciário Trabalhista.

Na presença de conciliadores, empregados e empregadores poderão, consensualmente, colocar fim ao conflito.

O professor Mauro Schiavi (2011, p. 44) esclarece que:

A criação das comissões de conciliação prévia é facultativa, e estas podem ser criadas no âmbito das empresas ou dos sindicatos, e terão o mesmo número de representantes dos empregados e dos empregadores, conforme disciplina o art. 625-A da CLT, *in verbis*: “As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Parágrafo único. As Comissões referidas no *caput* deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.

O art. 625-D, § 1º, da CLT preceitua que “a demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados”.

Conforme o § 2º do art. 625-D da CLT: “Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista”.

Dispõe o art. 625-D, *caput*, da CLT que: “Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria”.

Portanto, diante do referido dispositivo legal, há entendimentos na doutrina e na jurisprudência de que a passagem do conflito individual trabalhista pela Comissão de Conciliação

Prévia é um pressuposto processual ou uma condição da ação que deve ser preenchido quando do ajuizamento da ação trabalhista.

Alguns doutrinadores ainda asseveram que a tentativa de conciliação extrajudicial como condição de ingresso da reclamação trabalhista tem por fim estimular a conciliação, desafogar o Judiciário Trabalhista e, também, melhorar a prestação jurisdicional da Justiça do Trabalho.

Nesse diapasão é o entendimento de Sérgio Pinto Martins (2008, p. 55):

Nota-se que o procedimento instituído representa condição da ação para o ajuizamento da reclamação trabalhista. Não se trata de pressuposto processual. Pressupostos de existência do processo são jurisdição, pedido e partes. Pressupostos de validade do processo são competência, ausência de suspeição, inexistência de coisa julgada e de litispendência, capacidade processual dos litigantes, regularidade da petição inicial e da citação [...] Se o empregado não tentar a conciliação, o juiz extinguirá o processo sem julgamento de mérito (art. 267, VI, do CPC), por não atender à condição da ação estabelecida na lei. Se não houve tentativa de conciliação na Comissão, não existe pretensão resistida e não há interesse de agir da parte em postular perante o Judiciário. A reivindicação só poderá ser feita diretamente à Justiça do Trabalho caso na empresa não exista a comissão nem tenha sido ela instituída no âmbito do sindicato da categoria, porque não haverá como se passar por comissão conciliatória.

Apesar de a lei dizer que qualquer demanda será submetida à Comissão, não há penalidade para o descumprimento de tal preceito. Logo, se não há penalidade, não se pode concluir que há obrigatoriedade.

Assim sustenta o douto professor Jorge Luiz Souto Maior (apud SCHIAVI, 2011, p. 46):

Não se fixou, expressamente, que submeter-se à Comissão constitua condição para o ingresso em juízo, como havia no projeto de lei, e não há na lei, igualmente, uma penalidade específica para o descumprimento de tal procedimento, como também havia no projeto de lei. Não se pode entender que a 'declaração da tentativa de conciliação', mencionada no § 2º, do art. 625-D, seja um documento indispensável à propositura da ação trabalhista, motivando a extinção do feito, sem julgamento do mérito, sem sua apresentação com a petição inicial, já que esta pena não está prevista na lei e trata-se de princípio hermenêutico a noção de que as regras de restrição de direitos não se interpretam ampliativamente; além do que 'ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei' (inciso II do art. 5º da CF). De qualquer modo, mesmo que a lei fosse expressa nesse sentido sua aplicabilidade estaria obstada por ferir a garantia do acesso à justiça, prevista no inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal, nos seguintes termos: 'a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito'.

Ademais, a conciliação pode ser tentada na audiência trabalhista pelo Juiz do Trabalho. As tentativas conciliatórias do Juiz do Trabalho suprem eventual necessidade de conciliação extrajudicial. Não nos parece ser justo e razoável o Juiz do Trabalho, após tentar a conciliação e não a obter, extinguir o processo em razão da falta de passagem do litígio pela Comissão de Conciliação Prévia. Tal extinção estaria violando os princípios constitucionais da duração do processo, da efetividade processual e do acesso à justiça.

O professor Mauro Schiavi (2011, p. 47) frisa que:

De outro lado, é da essência da Justiça do Trabalho facilitar o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho e a finalidade essencial do processo trabalhista é dirimir, com justiça, o conflito trabalhista. De outro lado, a vocação conciliatória da Justiça do Trabalho é histórica, inclusive por mandato legal (art. 764 da CLT). Por isso, não há

como a Justiça do Trabalho furtar-se a apreciar uma demanda em razão da falta de conciliação prévia, quando é dever do magistrado buscá-la em juízo.

Impende destacar que o Supremo Tribunal Federal, recentemente, em controle concentrado de constitucionalidade, fixou entendimento no sentido de não ser obrigatória a submissão do litígio trabalhista à Comissão de Conciliação Prévia como condição de ingresso na Justiça do Trabalho.

A finalidade das Comissões de Conciliação Prévia consiste na busca da transação, ou seja, que as partes, mediante concessões recíprocas, coloquem fim à relação jurídica conflituosa.

A transação exige concessões recíprocas e relação jurídica duvidosa. Sem a presença desses dois elementos fundamentais não há transação, mas sim, renúncia ou submissão de uma parte à outra.

Ressalte-se, todavia, que a homologação da transação na Comissão de Conciliação Prévia não tem o efeito de coisa julgada, tampouco impede a garantia constitucional do acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, da CF).

b) Conciliação

Conciliação é o ato pelo qual duas ou mais pessoas, desavindas a respeito de certo fato, colocam fim ao conflito amigavelmente. Está, portanto, na conformidade de seu sentido originário de harmonização no que se refere à divergência. Desse modo, a conciliação, tecnicamente, tanto pode indicar o acordo amigável, quanto o que se faça, judicialmente, por meio da transação que termina o litígio.

Calmon de Passos (apud Schivi, 2011, p. 39) ensina que:

Conciliação é uma das modalidades de se pôr fim ao litígio mediante solução que lhe dão as próprias partes, apenas cumprindo ao magistrado acolhê-la. Caracteriza-se por implicar na participação do magistrado. Com ela pode-se lograr tanto uma transação, quanto o recolhimento ou renúncia.

A conciliação entre as partes, com liberdade de diálogo, para a composição de interesses, é prática que vai ao encontro do *due process of law*, mormente quando aos interessados é resguardado o acesso à demanda por meio das vias tradicionais, submetendo-se ao magistrado somente os casos em que não houver a composição.

A conciliação assemelha-se à transação, porém apresenta suas peculiaridades, pois ela é obtida em juízo, com a presença do Juiz ou do conciliador, que participa ativamente das tratativas, inclusive, fazendo propostas para a solução do conflito. A conciliação pode implicar renúncia ao direito ou reconhecimento do pedido.

Entende-se que o fato de existirem normas de ordem pública no Direito do Trabalho (art. 9º, 444 e 468, todos da CLT) não significa dizer que os Direitos Trabalhistas são indisponíveis.

Nesse sentido, citam-se as palavras de Américo Plá Rodriguez (apud SCHIAVI, 2011, p. 39):

No campo do Direito do Trabalho, surge, pois, uma distinção essencial e de suma importância: nele existem normas imperativas que não excluem a vontade privada, mas a cercam de garantias para assegurar sua livre formação e manifestação, valorizando-a como expressão da própria personalidade humana. Ressalte-se que o Direito do Trabalho não é, no fundo, um direito obrigacional. Antes de mais nada, é

direito entre pessoas, distinguindo-se não obstante do direito de família pelo grau de intensidade das relações pessoais, bem como pelo caráter temporário e precariedade dos laços pessoais. Um direito que em sua essência disciplina a conduta humana em função criadora de valores, que é a expressão da responsabilidade social e da colaboração para um fim comum, não pode excluir de seu campo a manifestação da vontade privada, mas, pelo contrário, deve traçar-lhes limites que permitam o cumprimento de sua missão.

A Justiça do Trabalho prestigia a conciliação como forma primordial de resolução do conflito trabalhista, a ponto de obrigar o Juiz a propor a conciliação em diversos estágios do processo, quais sejam: quando aberta a audiência, antes da apresentação da contestação e após as razões finais das partes. Parte da jurisprudência tem declarado a nulidade do processo, caso não constem das atas de audiência as tentativas de conciliação.

Uma vez homologadas, tanto a transação quanto a conciliação, em esfera trabalhista, importam a extinção do processo com resolução de mérito, salvo quanto às contribuições devidas à Previdência Social, e não podem ser atacadas por recurso ordinário, apenas por ação rescisória.

Ademais, o Juiz não está obrigado a homologar acordo celebrado entre as partes, nos termos da Súmula 418 do TST:

MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À CONCESSÃO DE LIMINAR OU HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 120 e 141 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005 A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança. (ex-Ojs da SBDI-2 nº 120 - DJ 11.08.2003 - e 141 - DJ 04.05.2004)

Destarte, a conciliação não é um direito das partes e sim um ato jurisdicional que decorre do livre convencimento motivado do magistrado. Não obstante, por ser o meio mais indicado de resolução dos conflitos laborais, deve o Juiz do Trabalho apresentar os motivos pelos quais não homologou a avença.

1. Mediação

Mediação é a forma de solução dos conflitos por meio da qual o mediador se insere entre as partes, procurando aproximá-las para que elas próprias cheguem a uma solução consensual do conflito.

Portanto, a mediação é uma conduta pela qual determinado agente, considerado terceiro imparcial em face dos interesses contrapostos e das respectivas partes conflituosas, busca auxiliá-las e, até mesmo, instigá-las à composição, cujo teor será, todavia, decidido pelas próprias partes.

A mediação é conduzida por agente externo às partes em litígio, que se possa considerar como efetivo terceiro em contraponto a elas e seus interesses, dotado, dessa forma, da necessária imparcialidade com relação ao litígio enfrentado.

Para o professor Amauri Mascaro (apud SCHIAVI, 2011, p. 38):

O mediador adota não o método impositivo, mas o persuasivo. Com o que a mediação contém em sua estrutura um componente autocompositivo, que é da sua substância e do qual não se pode afastar sem se descaracterizar. Pode ser combinada, como se viu, com a arbitragem, em proveito para o procedimento de composição, e, nesse caso, não será mediação e terá fisionomia híbrida de mediação-arbitragem. Originariamente, é uma técnica intermediária entre a conciliação e a arbitragem. É mais do que conciliação, na opinião predominante,

porque permite uma perspectiva maior de iniciativas. É menos do que arbitragem, porque não autoriza atos decisórios.

Verifica-se, dessa forma, que o mediador, à diferença do árbitro, não assume poderes decisórios perante as partes, as quais preservam toda a autonomia quanto à fixação da solução final para o litígio. Ademais, não se arroga, a partir do momento em que se ingressa no litígio, a prerrogativa de formular, isoladamente, a solução para o conflito. Na mediação somente se contribui para o diálogo entre as partes, fornecendo-lhes subsídios e argumentos convergentes, aparando divergências, instigando à resolução pacífica da controvérsia.

O professor Mauro Schiavi (2011, p. 38) esclarece que:

[...] a mediação e a conciliação estão entre a autocomposição e a heterocomposição. Para alguns, são modalidades de autocomposição, pois o mediador aproxima as partes para uma solução consensual, e o conciliador faz propostas de solução do conflito que podem ou não ser aceitas pelas partes, mas tanto um quanto o outro não têm poderes para impor a solução do conflito às partes, e nem estas são obrigadas a aceitar as sugestões deles.

Impende destacar que o anteprojeto do novo Código de Processo Civil na Seção V do Capítulo III, trata os conciliadores e os mediadores judiciais como auxiliares da justiça.

Pelo sistema proposto, a conciliação ou a mediação poderá ser realizada por profissionais de diversas áreas. Todavia, a escolha do profissional dependerá da natureza da demanda.

Apesar de a proposta legislativa ser promissora - inclusive com reflexos na esfera trabalhista -, considerando a perspectiva de tornar concreto o acesso à justiça, é importante a formação qualificada dos profissionais que atuarão como conciliadores e como mediadores.

Quanto à qualificação dos conciliadores e mediadores, o assunto foi tratado pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ na Resolução nº 125/2010, que dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário.

1.2.4 Heterocomposição

A heterocomposição consiste no ingresso de um agente externo e desinteressado ao litígio, que irá solucioná-lo; a decisão dele será imposta às partes de forma coercitiva. Como exemplos de heterocomposição, citem-se a decisão judicial (dissídios individuais e coletivos) e a arbitragem.

Quanto à heterocomposição, a decisão judicial tem sido o meio, por excelência, de solução do conflito trabalhista no Brasil, país de cultura romano-germânica, que não tem tradição de resolução dos conflitos por meio da arbitragem.

Para o professor Maurício Godinho, são modalidades de heterocomposição a jurisdição, a arbitragem, a conciliação e, também, a mediação. Porém, o enquadramento de todas essas quatro figuras jurídicas no grupo dos métodos heterocompositivos não é consenso na doutrina.

Assim, para o referido autor (2008, p. 1451):

a diferenciação essencial entre os métodos de solução de conflitos encontra-se, como visto, nos *sujeitos envolvidos* e na *sistemática operacional* do processo utilizado. Na autocomposição, apenas os sujeitos originais em confronto é que se relacionam na busca da extinção do conflito, conferindo origem a uma *sistemática de análise e solução da controvérsia autogerida pelas próprias partes*. Já na heterocomposição, ao contrário, dá-se a intervenção de um *agente exterior* aos sujeitos originais na dinâmica de solução do conflito, transferindo, como já exposto, em maior ou menor

grau, para este *agente exterior* a direção dessa própria dinâmica. Isso significa que a sistemática de análise e solução da controvérsia deixa de ser exclusivamente gerida pelas partes, transferindo-se em alguma extensão para a entidade interveniente.

Apesar de já possuir uma história mais do que centenária, a arbitragem ainda está dando os seus primeiros passos para se consolidar como um eficaz método alternativo de resolução de disputas em nosso país, tendo de superar a desconfiança do povo brasileiro, tarefa árdua que conta agora com a Lei Federal nº 9.307/96, norma que regula o referido instituto, cujos meandros serão analisados no capítulo seguinte, sem que se faça, todavia, uma análise exauriente do assunto, mas um exame focado nos pontos que mais interessam aos propósitos desse trabalho.

2 ASPECTOS GERAIS DA ARBITRAGEM

2.1 Conceito

A arbitragem é forma de solução de demandas bem mais antiga que a judicial, podendo ser facultativa ou obrigatória.

Ao comentar o art. 1º da Lei nº 9.307/96, Carlos Alberto Carmona (2010, p. 41) leciona que:

A arbitragem – meio alternativo de solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nela, sem intervenção estatal, sendo a decisão destinada a assumir a mesma eficácia da sentença judicial – é colocada à disposição de quem quer que seja, para solução de conflitos relativos a direitos patrimoniais acerca dos quais os litigantes possam dispor.

Trata-se de mecanismo privado de solução de litígios, através do qual um terceiro, escolhido pelos litigantes, impõe sua decisão, que deverá ser cumprida pelas partes. Esta característica impositiva da solução arbitral (meio heterocompositivo de solução de controvérsias) a distancia da mediação e da conciliação, que são meios autocompositivos de solução de litígios, de tal sorte que não existirá decisão a ser imposta às partes pelo mediador ou pelo conciliador, que sempre estarão limitados à mera sugestão (que não vincula as partes).

Por seu turno, para Marco Aurélio Valério (2004, p. 17): “Trata-se de um meio extrajudicial de resolução de contendas, capaz de dirimir conflitos contratuais, podendo ser determinada antes, pela cláusula arbitral, ou depois do surgimento da questão controvertida, pelo compromisso arbitral”.

No âmbito da Justiça do Trabalho, quando esta fazia parte do Poder Executivo, as Juntas de Conciliação e Julgamento, que sempre privilegiaram a realização de acordo, por determinação legal, em não concretizada a avença, transformavam-se em juízo arbitral, como ainda dispõe o art. 764, §2º, da CLT: “Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título”.

Sobre a referida norma, diz Wagner Giglio (2003, p. 17):

A nosso ver, o redator desse texto de lei, depois de integrado à Consolidação, foi influenciado pela doutrina europeia, que então como agora se referia à arbitragem como uma das formas de solução dos conflitos trabalhistas, não obtendo êxito nem a conciliação, nem a mediação. E acrescentamos que até 1946, quando a própria Consolidação já se encontrava em vigor havia vários anos, a Justiça do Trabalho não integrava o Judiciário, e suas decisões assemelhavam, realmente, mais a laudos

arbitrais do que de pronunciamentos de órgãos jurisdicionais. O termo 'arbitral' sobrevive como um resquício dessa época, e hoje deve ser entendido como sinônimo de 'judicial'.

2.2 Natureza Jurídica

Há divergência doutrinária a respeito da natureza jurídica da arbitragem. Há três correntes: a contratualista, a jurisdicionalista e a mista.

A teoria contratualista apresenta uma postura clássica e realça a espontaneidade como traço determinante, sob a forma de um ajuste entre as partes, para que submetam a questão ao árbitro.

Já a teoria jurisdicionalista vê na arbitragem um autêntico processo jurisdicional, com a peculiaridade orgânica de que nele intervêm juízes indicados pelas partes, sob o amparo da autorização estatal. De acordo com Paula Corina Santone Carajelescov (2010, p. 61),

a natureza de ambas as formas de heterocomposição seria a mesma: na arbitragem intervêm um ou vários terceiros escolhidos pelas partes, esgotando-se sua autoridade em um único exercício, enquanto na jurisdição o terceiro imparcial é determinado pelo próprio Estado para solucionar todos os conflitos que porventura possam surgir.

A mesma autora acrescenta que:

Charles Jarrosson, depois de afirmar que, no momento em que se admite a arbitragem, o árbitro deve comportar-se como um juiz, ressalta que é assim que o direito francês não hesita em reconhecer a natureza jurisdicional do poder do árbitro, sem, todavia, negligenciar as particularidades da arbitragem e o importante papel que deve ser deixado à vontade das partes, asseverando, ainda, que reconhecer a natureza jurisdicional da missão do árbitro não implica que se deva aplicar, em sede arbitral, todas as regras postas diante do juiz estatal, na medida em que o árbitro não é, em sentido orgânico, uma jurisdição, mas apenas o é em sentido material, ou seja, no que tange ao conteúdo de suas funções, nas quais o árbitro exerce uma missão jurisdicional (CARAJELESCOV, 2010, p. 61).

Já para o douto Giuseppe Chiovenda (apud CARAJELESCOV, 2010, p. 61),

a opinião sustentada pela corrente que atribui à arbitragem caráter jurisdicional encontra-se profundamente errada. Para tanto, argumenta que basta observar que o caráter jurisdicional deveria apresentar-se *durante* a arbitragem, quando, todavia, é justamente no curso da arbitragem que a natureza meramente privada da atividade arbitral se manifesta na ausência de qualquer *poder* que autorize o árbitro a inquirir coativamente testemunhas, proceder coativamente a uma inspeção e assim por diante, pelo que essa absoluta carência de *poderes* é que exatamente impede equiparar a arbitragem a um desses casos em que ao particular se confiam funções públicas.

Por outro lado, para o professor Cândido Rangel Dinamarco (apud CARAJELESCOV, 2010, p. 62), a natureza das funções do árbitro é parajurisdicional, isso porque:

embora ele não as exerça com o escopo **jurídico** de atuar a vontade da lei, na convergência em torno do escopo **social** pacificador reside algo muito forte a aproximar a arbitragem da jurisdição estatal. Essa expressiva aproximação entre o processo arbitral e o estatal é suficiente para abrigá-lo sob o manto do **direito processual constitucional**, o que importa considerar seus institutos à luz dos superiores princípios e garantias endereçadas pela Constituição da República aos

institutos processuais. Isso implica também, conseqüentemente, incluir o processo arbitral no círculo da **teoria geral do processo**, entendida esta muito amplamente como legítima condensação metodológica dos princípios e normas regentes do poder.

Sérgio Pinto Martins (2002, p. 86-87) defende a natureza mista do instituto da arbitragem, ressaltando que: "a arbitragem tem natureza de justiça privada, pois o árbitro não é funcionário do Estado nem está investido por este de jurisdição, como ocorre com o juiz". Ademais, o ilustre professor, ainda, sustenta que a arbitragem envolve jurisdição contenciosa, pois há partes, lide, contraditório e coisa julgada da decisão arbitral, salientando que também possui base contratual, de ajuste de vontades para o conflito ser resolvido pela arbitragem, sendo a sentença arbitral ato decorrente do compromisso.

Portanto, além das correntes privatista e publicista, é possível identificar, na doutrina mais recente, uma terceira corrente, que sustenta a natureza mista da arbitragem.

Impende destacar que a sentença arbitral, de acordo com o artigo 475-N, inciso IV, do Código de Processo Civil, é título executivo judicial, independentemente de homologação ou exame pelo Judiciário.

3 OS DIREITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO

3.1 Direitos da personalidade

Verifica-se a existência de manifestações isoladas de proteção ao direito individual, desde os primórdios. Em Roma, por exemplo, embora conhecida tal classe de direitos, a proteção da personalidade era por meio da *actio iniuriarum*. Esse tipo de ação protegia aqueles que fossem ofendidos por injúria.

Na Idade Média, surgiu um conceito moderno de pessoa a partir da aceitação do indivíduo como ente que existe por si mesmo.

Todavia, foi o cristianismo que assentou bases para o reconhecimento dos direitos da personalidade, quando preconizou a fraternidade universal, que implica a igualdade de direitos e a inviolabilidade da pessoa, com todas as suas prerrogativas, individuais e sociais.

Os direitos fundamentais do homem podem ser estudados sob vários ângulos, mas foi sob o aspecto do direito público que eles inicialmente foram reconhecidos.

A expressão "direitos da personalidade" evoca direitos ligados de forma indissolúvel à personalidade do homem.

O art. 11 do Código Civil dispõe que: "Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária".

Para Iara Pacheco (2003, p. 49), "os direitos da personalidade são originários, constituem direitos subjetivos privados, são absolutos, extrapatrimoniais, intransmissíveis, indisponíveis, irrenunciáveis e imprescritíveis".

Configuram direitos subjetivos privados porquanto pertencem ao indivíduo, como simples ser humano. Sobretudo, em certos aspectos, diante do interesse público, podem também ser considerados como direitos subjetivos públicos.

São direitos absolutos, no sentido de sua oponibilidade *erga omnes*. O Estado e toda a sociedade tem o dever de respeitá-los.

Trata-se de direitos extrapatrimoniais, já que o conteúdo primordial não é o econômico, o que não significa que a lesão deles não possa acarretar consequências patrimoniais, objetivando a reparação do dano.

São, geralmente, intransmissíveis, haja vista a natureza do objeto, que se identifica com os bens mais elevados da pessoa, inobstante existam exceções como ocorre com os direitos do autor, que se transmitem por sucessão *causa mortis*.

Os direitos da personalidade são indisponíveis, não tendo o seu titular a faculdade a renúncia. Como a personalidade não pode ser alienada, da mesma forma não é possível dispor dos atributos que ela atribui à pessoa.

São irrenunciáveis os direitos da personalidade, não podendo o indivíduo abrir mão do direito à vida, à saúde, à liberdade etc. As normas que reconhecem os direitos da personalidade são de ordem pública e protegem a pessoa, mesmo contra a sua vontade.

Ademais, os direitos da personalidade são imprescritíveis, considerando que não se extinguem pelo não uso ou falta de proteção.

Impende destacar que alguns direitos na esfera trabalhista são indisponíveis, como os direitos da personalidade do trabalhador, os difusos, os coletivos e também os atinentes às normas da medicina, segurança e meio ambiente do trabalho.

○ **Renúncia dos direitos individuais do trabalho**

A renúncia é um instituto jurídico que se encontra presente desde o Direito Romano, nas *Institutas de Gaio* e no *Digesto*. É conceituada pelos civilistas como “a abdicação que o titular faz do seu direito, sem transferi-lo a quem quer que seja. É o abandono voluntário do direito” (PEREIRA, 1996, p. 301).

Seus principais elementos são: manifestação de vontade consciente, dirigida à produção de um resultado prático previsto pelo ordenamento jurídico: ato unilateral, no Direito do Trabalho; podendo ser bilateral, no Direito Civil; conforme a natureza do direito a que se renuncie, pressupõe certeza do direito.

No Direito do Trabalho, o instituto da renúncia tem seu campo de aplicação reduzido. Isso porque o legislador trabalhista abandonou o princípio da igualdade de direitos em que se haviam baseado os códigos civis do século XIX e do início do século XX, e passou a cercar-se da igualdade de fato, inclinando-se para compensar, com uma superioridade jurídica, a disparidade econômica do operário, por meio de uma proteção jurídica a ele favorável.

A disponibilidade de direitos sofre limitações, quer no tocante à renúncia, quer no tocante à transação, pois não seria coerente que o ordenamento jurídico assegurasse ao empregado garantias mínimas e depois deixasse esses direitos subordinados à sua vontade ou à vontade do empregador. O limite à autonomia da vontade torna o Direito do Trabalho mais social e mais humano. Cumpre, portanto, verificar em que situações a renúncia é possível no Direito do Trabalho.

Alguns autores sustentam que a irrenunciabilidade decorre do conteúdo da norma, de forma implícita ou explícita, podendo advir de sua finalidade objetiva.

Segundo Alice Monteiro:

A forma **explícita** emerge claramente do preceito legal, em que consta seu caráter inderrogável. Essa manifestação poderá se externar **sob a forma de proibição expressa de renúncia**. Como exemplo, citamos o art. 3º da Lei do Trabalho da Venezuela, quando dispõe que “em nenhum caso serão renunciáveis as normas e disposições que favoreçam os trabalhadores”. No parágrafo único, o mesmo artigo prevê que “a irrenunciabilidade não exclui a possibilidade de conciliação ou transação sempre que se realize por escrito e contenha uma relação circunstanciada dos fatos que a motivem e os direitos nela compreendidos [...]” (BARROS, 2011, p. 155).

Destaque-se que o art. 9º da CLT torna irrenunciáveis, explicitamente, as normas consolidadas, ao prever a nulidade “de pleno direito dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

A ilustre autora Alice Monteiro ainda esclarece que

A forma **implícita** da irrenunciabilidade encontra-se no próprio texto legal. Assim, o art. 7º, inciso XIII, da Constituição da República de 1988, ao assegurar a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 semanais, possui um conteúdo inderrogável, pois o texto constitucional, quando diz “não superior”, traça limites que não podem ser ultrapassados, a não ser se se tratar de regime de compensação. O mesmo ocorre com a Lei do FGTS (n. 8.036, de 1990), quando, em seu art. 6º, impõe ao empregador a obrigação de pagar o mínimo de 60% da indenização simples ou em dobro, conforme o caso, pelo tempo de serviço anterior ao ingresso no FGTS. O caráter inderrogável dessas normas está implícito no seu próprio conteúdo (BARROS, 2011, p. 155).

Destaca, também, a professora Alice Monteiro (BARROS, 2011, p. 156) que há casos em que a irrenunciabilidade resulta do fim visado pela norma, que outro não é senão o de retirar o operário de sua condição de inferioridade econômica. O Tribunal Superior do Trabalho tem admitido que as leis trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, exceto se a renúncia for mais favorável ao trabalhador.

A renúncia poderá traduzir manifestação da vontade do titular do direito de forma expressa ou tácita.

A renúncia expressa se exterioriza por meio de declaração de vontade, em que o titular do direito – no caso, o trabalhador – dele se despoja, enquanto que a renúncia tácita se extrai de comportamentos do trabalhador que evidenciem a intenção de despojar de certos direitos.

A professora Alice Monteiro (BARROS, 2011, p. 156) cita como exemplo de renúncia expressa:

o pedido de demissão do empregado estável, com a indispensável assistência a que alude o art. 500 da CLT. Nesse caso, está declarada a vontade do empregado de despojar-se da garantia de emprego da indenização de antiguidade correspondente. A proteção à liberdade individual justifica a resilição do contrato pelo empregado; do contrário, sujeitar-se-ia o obreiro a vínculos perpétuos. Implica igualmente renúncia à estabilidade provisória o pedido de demissão formulado por dirigente sindical, por membro de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, por acidentado e pela gestante.

No tocante à renúncia tácita ou presumida, a maioria dos autores, não a admite, em face do princípio da irrenunciabilidade, haja vista que a renúncia só poderá ser admitida em caráter excepcional.

O momento da renúncia também é um aspecto relevante, que se deve mencionar.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho¹³:

O Direito do Trabalho trata a renúncia diferentemente a partir de sua ocorrência. Se ocorre no momento da celebração do contrato de trabalho, é nula de pleno direito; na vigência do contrato, só é válida nos casos previstos em lei; por ocasião da rescisão ou após a cessação do contrato de trabalho, é aceita com menos restrições.

Alguns autores, em princípio, afirmam que a renúncia a direitos futuros é inadmissível, a não ser em situações raras, previstas em lei. Hodiernamente, o Direito do Trabalho brasileiro não admite a renúncia a direitos futuros, daí ter o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula nº 199, proibido a pré-contratação de horas extras pelos bancários, pois isso implicaria renúncia prévia à jornada reduzida¹⁴.

É permitida a renúncia no curso do contrato somente quando houver previsão legal. Como exemplo, a professora Alice Monteiro (BARROS, 2011, p. 156) cita:

a opção pelo FGTS feita pelo empregado estável, antes da Constituição da República de 1988. Esse trabalhador estaria renunciando à estabilidade, mas não à indenização por tempo de serviço. A redutibilidade salarial a que alude o art. 7º, VI, da Constituição de 1988 tem sido também apontada como renúncia no curso do contrato. A esses exemplos, acrescentamos a majoração da jornada de oito horas no regime de compensação (art. 7º, XIII) e da jornada de seis horas nos turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV, da Constituição de 1988), sempre mediante acordo ou convenção coletiva. Para a adoção do regime de compensação, a jurisprudência predominante admite seja o acordo individual (**Súmula n. 85 do TST**), salvo norma coletiva em contrário.

Já na ruptura do contrato, a renúncia vem sendo admitida, porém, desde que o direito seja disponível, o que é raro. Segundo a douta Alice Monteiro (BARROS, 2011, p. 157),

Isso porque muitos institutos jurídicos assegurados ao trabalhador só são devidos após a ruptura do pacto e nem por isso deixam de estar consagrados em preceitos irrenunciáveis. Além disso, a pressão econômica, viciadora da vontade do empregado, poderá estar mais acentuada por ocasião da cessação do pacto, em virtude do desemprego que assola o País. Atento a esses dois aspectos, o TST editou a **Súmula n. 276**, cujo texto dispõe: "O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exige o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego". Trata-se de instituto jurídico previsto em dispositivo de ordem pública, cuja finalidade é proporcionar ao empregado injustamente dispensado a possibilidade de conseguir outro emprego. Também o art. 12 da Convenção n. 132 da OIT, ratificada pelo Brasil, considera o instituto jurídico das férias irrenunciáveis, independentemente do momento em que ocorre o despojamento.

¹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº 29840-50.2007.5.10.0020 RR, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 15/12/2010, 8ª Turma, Data de Publicação: 04/02/2011. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 10 abr. 2012.

¹⁴ BRASIL Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 199. BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 48 e 63 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário. (ex-Súmula nº 199 - alterada pela Res. 41/1995, DJ 21.02.1995 - e ex-OJ nº 48 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996); II - Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas. (ex-OJ nº 63 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994). Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-199. Acesso em: 26 abr. 2012.

Saliente-se que a Constituição Federal de 1988 flexibilizou o princípio da irrenunciabilidade do sistema trabalhista, porém apenas no art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, os quais não comportam interpretação extensiva. A consequência da irrenunciabilidade é a nulidade do ato viciado.

o **Transação dos direitos individuais do trabalho**

Trata-se de uma relação jurídica em que as partes fazem concessões recíprocas, nascendo daí o direito de ação para os transigentes. É restrita a direitos patrimoniais de caráter privado, sobre os quais recaia o litígio ou a suscetibilidade do litígio. Difere da conciliação, que é um ato praticado no curso do processo, mediante a iniciativa e a interveniência do magistrado. A transação é de inegável utilidade social, pois evita despesa e dissabor moral, prevenindo inimizades. Ela pode se manifestar no curso do contrato ou por ocasião de seu término.

Nas palavras de Alice Monteiro (BARROS, 2011, p. 161):

No curso do contrato de trabalho, a transação encontra limite nos art. 9º e 468 da CLT, consagrando este último a ineficácia da alteração do contrato, se prejudicial ao trabalhador, exceto nas hipóteses do art. 7º, VI, XIII e XIV, da Constituição vigente. Convém esclarecer que o disposto no inciso XIII já estava excetuado no diploma consolidado.

A transação encontra seu limite também no interesse da categoria, no interesse público e no art. 444 da CLT, que preceitua: "As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos (atualmente convenções coletivas) que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

A transação, de acordo com os art. 840 e 843, ambos do Código Civil, é forma de extinguir obrigação, devendo ser interpretada restritivamente. Em consequência, como a regra consubstanciada no art. 477 da CLT dirige-se à quitação pela dissolução do contrato, vista a transação como simples distrato, a sua eficácia é relativa, encontrando limite no referido dispositivo legal.

Esse é o entendimento da professora Alice Monteiro (BARROS, 2011, p. 162):, o qual diverge da Súmula n. 330 do TST, pois ela também não admite que se presuma a transação:

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo. II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

Portanto, apenas o fato de o operário encontrar-se assistido pelo sindicato no momento da rescisão não possui o condão de estender a quitação a valores não pagos, apesar de a parcela estar discriminada no recibo. O art. 477 da CLT não exige ressalva expressa; tão somente condiciona a validade do recibo à especificação da parcela e do respectivo valor.

Observe-se que, durante a tramitação do feito, a conciliação deverá ser proposta pelo Juiz, em duas oportunidades. Ela marca um ponto de encontro entre a autocomposição e a heterocomposição.

A conciliação não implica necessariamente transação, pois poderá ocorrer de o empregador pagar tudo o que é devido ao empregado, todavia, geralmente, ela se subsume à transação.

Alice Monteiro (BARROS, 2011, p. 163) ressalta que:

Mesmo na homologação da transação judicial há limites impostos pelo art. 166 do Código Civil de 2002, ou seja, a transação requer agente capaz, objeto lícito e forma prescrita na lei. Assim, comprovada a incapacidade mental da parte, a ponto de retirar-lhe a livre manifestação de vontade, a transação, se realizada, é nula, podendo ser atacada por ação rescisória (art. 831 da CLT, art. 485, VIII, e 269, III, do CPC). O mesmo se dá com o acordo cujo objeto é fraudulento e atentatório aos cofres públicos. A título de exemplo, em algumas situações a sentença transitada em julgado nega o liame empregatício e as partes vêm em juízo solicitar homologação de acordo visando tão somente ao recolhimento da contribuição previdenciária. Está nítido o propósito fraudulento de desfrutar dos benefícios previdenciários sem possuir a condição de segurado.

Nos acordos homologados pelas Varas, é comum constar “quitação pelo objeto do pedido e extinto contrato de trabalho”. Todavia, pressupõe-se que esses acordos tenham sido celebrados sob a fiscalização da magistratura especializada, que na oportunidade deverá indagar a respeito da existência de outros direitos porventura não postulados. Esses acordos têm força de decisão irrecorrível. Alguns doutrinadores sustentam, inclusive, que esses acordos obstam futura pretensão, exceto se for comprovado algum vício da vontade ou vício social capaz de comprometer a conciliação ou então que se celebre outro contrato posteriormente, conforme dispõe a Orientação Jurisprudencial n. 132 da SDI-2 do TST¹⁵:

AÇÃO RESCISÓRIA. ACORDO HOMOLOGADO. ALCANCE. OFENSA À COISA JULGADA (DJ 04.05.2004)
Acordo celebrado - homologado judicialmente - em que o empregado dá plena e ampla quitação, sem qualquer ressalva, alcança não só o objeto da inicial, como também todas as demais parcelas referentes ao extinto contrato de trabalho, violando a coisa julgada, a propositura de nova reclamação trabalhista.

Por fim, a professora Alice Monteiro (BARROS, 2011, p. 163): ressalta que a transação é de suma utilidade social, haja vista que transforma o litígio em estado de paz. Entretanto, é importante frisar que “transigir não é tudo conceder sem nada receber”.

4 Arbitragem e conflitos individuais do Trabalho

Os direitos indisponíveis são irrenunciáveis, intransigíveis, imprescritíveis e, em relação a eles, a revelia não se induz e a confissão não produz efeito.

Já os direitos patrimoniais disponíveis são direitos que admitem renúncia, transação, alienação, transmissão e prescrição.

¹⁵ **Orientação Jurisprudência.** BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 10 abr. 2012.

É evidente que o trabalhador, porquanto humano, é detentor de direitos da personalidade, dentre os quais podemos citar o direito: à vida, à liberdade, ao trabalho, à dignidade, à imagem, à alimentação, à proteção do menor, à saúde, à educação, à habitação, à intimidade etc., que são direitos indisponíveis.

Segundo a professora Iara Pacheco (2003, p. 94):

os direitos da personalidade possuem características que se encontram ausentes nos direitos trabalhistas. Os direitos da personalidade são inatos, porque o ser humano os possui desde o nascimento; são vitalícios, porque acompanham o homem durante toda a sua vida; são absolutos ou *erga omnes*, no sentido de que devem ser respeitados pelo Estado e por todas as demais pessoas.

Esclarece, ainda, a mesma autora (2003, p. 94) que:

Isso não quer dizer que o direito do trabalho não tenha considerado tais direitos. Foi a preocupação com a vida, a integridade física e a saúde do trabalhador que, praticamente lhe deu origem, com a regulamentação da jornada de trabalho do menor e da mulher, bem como com a criação das normas de segurança e medicina do trabalho.

Não se pode afirmar, todavia, que os direitos trabalhistas são indisponíveis e, por isso, impassíveis de submissão à arbitragem. É que essa indisponibilidade, que se apresenta como uma proteção contra renúncias forçadas e descabidas, a fim de assegurar a dignidade da pessoa humana, depende de circunstâncias como a natureza do direito em disputa, e do grau de independência do trabalhador em relação ao empregador. A transação de direitos trabalhistas é algo, aliás, que ocorre diariamente nas centenas de Varas da Justiça do Trabalho espalhadas pelo Brasil afora.

Quanto a indisponibilidade dos direitos trabalhistas o Ministério do Trabalho esclarece que (PACHECO, 2003, p. 22):

Pode-se, tecnicamente, distinguir os direitos imantados por indisponibilidade absoluta dos direitos imantados por uma indisponibilidade relativa. Absoluta será a indisponibilidade quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo formado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que ocorre com o direito ao registro do contrato de trabalho na CTPS e à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Relativa será a disponibilidade quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que passa com a modalidade de salário paga ao empregado ao longo da relação de emprego, que pode se alterar, licitamente, desde que a alteração não produza prejuízo efetivo ao trabalhador. Outro exemplo que pode ser citado é a faculdade que possui o empregado em converter, em abono pecuniário, um terço do período de férias a que tiver direito. Todavia, o direito a férias após doze meses de vigência do contrato de trabalho é um direito indisponível do empregado, respeitada a proporcionalidade prevista nos incisos do artigo 130 da CLT.

Esse excerto é apenas uma síntese da doutrina e representa corretamente o entendimento da jurisprudência sobre os limites da (in)disponibilidade dos direitos trabalhistas, que se resume

no princípio de que os direitos trabalhistas, salvo situações especiais, podem ser objeto de transação e negociação.

Ademais, 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.

No Brasil, há iniciativas com objetivo de conciliar as partes em litígio antes do ajuizamento de ações trabalhistas, que funcionam desvinculadas do Estado, como por exemplo, as Comissões de Conciliação Prévia.

Todavia, não há tradição no Brasil de resolução dos conflitos trabalhistas pela via da arbitragem, embora em muitos países de tradição anglo-saxônica este seja o principal meio de resolução de tais conflitos.

A arbitragem no Direito brasileiro é um meio facultativo de resolução de conflitos, em razão do princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF). Vale dizer que não se pode obrigar alguém, contra sua vontade, a aceitar o procedimento arbitral.

No Direito Coletivo do Trabalho, há autorização constitucional para que o conflito coletivo do trabalho, se assim avençarem as partes, possa ser dirimido pela arbitragem. Nesse diapasão é o art. 114, § 1º, da CF, que dispõe: "Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros".

Destaque-se que no ordenamento jurídico brasileiro há a presença da arbitragem no âmbito do Direito Individual do Trabalho; como por exemplo, a regra prevista no art. 23, § 1º, da Lei do Trabalho Portuário (Lei nº 8.630/93), que prevê a obrigatoriedade da arbitragem de ofertas finais nos casos que regula. Sobretudo, nos termos da Orientação Jurisprudencial n. 391 da SDI-1: "A submissão prévia de demanda a comissão paritária, constituída nos termos do art. 23 da Lei nº 8.630, de 25.02.1993 (Lei dos Portos), não é pressuposto de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo, ante a ausência de previsão em lei", logo, a arbitragem, mesmo no trabalho portuário, é facultativa.

Discute-se na doutrina e na jurisprudência a possibilidade da aplicação da arbitragem para resolução dos conflitos individuais trabalhista.

A corrente favorável à arbitragem de disputas individuais assevera que nem todos os direitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho assumiram a feição de irrenunciável, pois, se assim fosse, não haveria um crescente estímulo à conciliação (e a consequente transação).

Nesse sentido, colaciona-se a seguinte ementa:

ARBITRAGEM. HARMONIZAÇÃO COM OS PRINCÍPIOS DO DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. ANÁLISE CASUÍSTICA. MATURIDADE DA JUSTIÇA DOTRABALHO. 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 intermedeia 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 trabalho¹⁶.

Portanto, para essa corrente, a convenção de arbitragem não é de todo incompatível com os direitos trabalhistas, devendo ser cancelada quando não demonstrado que o trabalhador foi coagido a se submeter a ela.

Impende destacar que o Ministério Público do Trabalho em Minas Gerais propôs Ação Civil Pública, processo nº 25900-67.2008.5.03.0075 RR¹⁷, em que se questiona a legitimidade dos laudos arbitrais trabalhistas proferidos pela Câmara de Mediação de Arbitragem de Minas Gerais.

Esclarece-se que a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista referido, impôs à Câmara de Mediação de Arbitragem a obrigação de não fazer, consistente na abstenção de atuar na solução de conflitos individuais do trabalho, nos casos em que eventual cláusula de eleição da via arbitral tivesse sido objeto do contrato de trabalho ou de aditamento a este, na vigência da relação de emprego. Todavia, *in casu*, facultada adoção da arbitragem posteriormente à dissolução da pactuação, observada a higidez da manifestação volitiva do ex-empregado e a ressalva do acesso irrestrito à via judiciária.

Já a corrente que não tem admitido a arbitragem para a solução dos conflitos individuais trabalhistas aponta os seguintes argumentos para tanto:

acesso amplo do trabalhador ao Judiciário Trabalhista;

irrenunciabilidade do crédito trabalhista;

hipossuficiência do trabalhador; e

o estado de subordinação inerente ao contrato de trabalho impede que o trabalhador manifeste sua vontade ao aderir a uma cláusula compromissória.

Colacionam-se os seguintes julgados:

RECURSO DE REVISTA. 1. JUÍZO ARBITRAL. DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO. ACORDO. EFEITOS. O entendimento desta colenda Corte vem se firmando no sentido de que não é viável a utilização do instituto da arbitragem, método de heterocomposição, em dissídios individuais trabalhistas, bem como que o acordo firmado perante o Juízo Arbitral não se traduz em coisa julgada, nem acarreta a total e irrestrita quitação das dívidas oriundas do extinto contrato de emprego. Isto porque, a arbitragem, instituída pela Lei n.º 9.307/1996, configura meio de solução extrajudicial de litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Todavia, em razão do princípio protetivo que informa o direito individual do trabalho, bem como da ausência de equilíbrio entre as partes, são os direitos trabalhistas indisponíveis e irrenunciáveis. Precedentes. Recurso de revista conhecido e não provido¹⁸.

¹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Processo nº 01714-2008-075-03-00-7-RO, Relatora: Gisele de Cássia V D Macedo, Data de Julgamento: 05/06/2009, 5ª Turma, Data de Publicação: 08/06/2009. Disponível em <http://www.trt2.jus.br/>. Acesso em: 10 abr. 2012.

¹⁷ A referida Ação Civil Pública (25900/2008-0075-03.00 - numeração no tribunal de origem) foi ajuizada no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

DIREITOS INDIVIDUAIS. ARBITRAGEM. NÃO-CABIMENTO. O sistema previsto na Lei de Arbitragem para a solução de conflitos trabalhistas individuais é inaceitável, diante da natureza indisponível dos direitos laborais e da evidente inferioridade econômica do empregado, a qual não lhe permite recusá-la quando imposta, e que não se altera com a ruptura do vínculo empregatício. Some-se a isso, a insegurança provocada pelo desemprego e a ciência de que não poderá mais contar com os salários que garantiam o seu sustento e o de sua família até nova contratação¹⁹.

Alguns julgadores do Tribunal Superior do Trabalho destacam que a evolução do Direito do Trabalho pode vir a acolher a arbitragem como instrumento de conciliação extrajudicial para os conflitos trabalhistas. Por isso, mister se faz exigir, desde já, dos árbitros: formação, capacidade e autoridade para equilibrar as desigualdades existentes na relação capital/trabalho.

Ora, a inaplicabilidade da arbitragem não se pauta na formação dos árbitros, mas sim, por haver uma Justiça Especializada para resolver esses litígios, os quais também podem ser submetidos à Comissão de Conciliação Prévia, conforme prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Quanto à Comissão de Conciliação Prévia, algumas turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região têm entendido que:

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. SUBMISSÃO OBRIGATÓRIA. ARTIGO 625-D, DA CLT. SUBSTITUIÇÃO DA CCP PELA CÂMARA ARBITRAL DE SÃO PAULO. POSSIBILIDADE. A não submissão prévia da pretensão deduzida na ação, à Comissão de Conciliação Prévia, ensejaria a extinção da ação, sem julgamento de mérito, por ausente o pressuposto processual estabelecido no artigo 625-D da CLT. Não obstante, o acordo havido entre as partes fora formalizado perante a Câmara Arbitral de São Paulo, tendo em vista a inexistência de Comissão de Conciliação Prévia na Comarca de Bauru, como narrou o autor em seu exórdio (fl. 04), e comprovou mediante Declaração de fls. 28, o que é absolutamente possível e recomendável, também face ao teor do art. 625-E da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei nº 9.958/2000, que deve ser aplicado analogicamente ao caso vertente.²⁰

A Câmara Arbitral não se confunde com a Comissão de Conciliação Prévia. Enquanto, esta, é reconhecida pela legislação trabalhista infraconstitucional como meio alternativo de solução dos conflitos individuais do trabalho e via de pacificação social; aquela na esfera trabalhista tem aplicação apenas nos conflitos coletivos.

Ademais, constata-se que a criação das comissões é facultativa e está em consonância com as normas trabalhistas, representando uma solução espontânea do conflito de interesses, ajudando a descongestionar os órgãos judiciais. Assim, quando existirem as comissões, qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida a elas, salvo motivo relevante, devidamente comprovado. Não há autorização no ordenamento jurídico brasileiro para submeter os conflitos individuais à arbitragem quando inexistirem no local comissões de conciliação prévia. Também, não se admite qualquer interpretação nesse sentido, em razão dos próprios princípios basilares do Direito do Trabalho.

¹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: RR - 189900-66.2007.5.02.0263 Data de Julgamento: 29/06/2011, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/08/2011. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 10 abr. 2012.

¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Processo nº 00694-2008-051-15-00-1 RO, Relatora: Maria Cecília Fernandes Alvares Leite. Disponível em: www.trt15.jus.br/. Acesso em: 10 abr. 2012.

²⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região, Recurso Ordinário, processo nº 0106500-58.2008.5.15.0005, 6ª Câmara. Relatora: Desembargadora Olga Aínda Joaquim Gomieri. Disponível em: www.trt15.jus.br/. Acesso em: 10 abr. 2012.

Nesse diapasão, menciona-se o seguinte julgado:

CONCILIAÇÃO EM TRIBUNAL DE ARBITRAGEM. O legislador introduziu no ordenamento jurídico trabalhista a tentativa de conciliação extrajudicial através das Comissões de Conciliação Prévia, autorizando o efeito liberatório geral nas quitações havidas, salvo ressalva oposta, consoante artigos 625-A e 625 E (redação dada pelo Lei n.º 9.958/2000). No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, a Constituição Federal prevê a possibilidade de, no caso de frustração da negociação coletiva, as partes elegerem árbitros, na forma dos §§ 1º e 2º do art. 114 da CF/88, o que também não é comum ocorrer. De sorte que as questões trabalhistas não podem ser resolvidas mediante arbitragem, em razão do disposto no artigo 1º da Lei n.º 9.307/96, mesmo porque se tratam de parcelas de natureza alimentar. E isso porque, os direitos trabalhistas, em regra, decorrem de norma de ordem pública, cogentes, as quais não estão sujeitas à disponibilidade das partes. Portanto, reputo inválida a quitação havida perante o juízo arbitral.²¹

Algumas turmas têm entendido que, após a rescisão do contrato de trabalho, é possível submeter o conflito individual do trabalho à arbitragem:

LAUDO ARBITRAL TRABALHISTA. TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL. POSSIBILIDADE. O rol previsto no art. 876 da CLT não é taxativo, sendo assim possível a execução de outros títulos judiciais (como, por exemplo, sentença penal condenatória de assédio sexual) e extrajudiciais (cheque sem fundo relacionado a verbas rescisórias ou reconhecimento de dívidas líquidas, certas e exigíveis estabelecidas em mesa redonda).

A arbitragem trabalhista não é válida, porque quando da celebração da convenção de arbitragem não existe igualdade e liberdade entre os contratantes.

Todavia, quando o empregado se submete à arbitragem e a válida, entendo perfeitamente possível a sua execução na Justiça do Trabalho, por se tratar de título executivo extrajudicial.²²

O próprio relator do Recurso Ordinário supracitado externou em seu voto que:

A grande preocupação dos críticos em relação à arbitragem trabalhista reside na irrenunciabilidade dos direitos obreiros à margem da Justiça do Trabalho. Pessoalmente, entendo que a arbitragem trabalhista não é válida, porque quando da celebração da convenção de arbitragem não existe igualdade e liberdade entre os contratantes.

Portanto, se a arbitragem nos conflitos individuais do trabalho é inválida, o laudo arbitral trabalhista também o é. Logo, não é possível considerá-lo título executivo extrajudicial.

Ressalte-se, ainda, que a arbitragem é inaplicável para a resolução de conflitos individuais não porque os direitos neles discutidos são indisponíveis. Ora, tivesse a indisponibilidade o alcance cogitado pelos julgadores e juristas, os acordos celebrados perante a Justiça do Trabalho, também, seriam inviáveis, pois não é a qualidade do terceiro que intermedeia e chancela o acordo que define a natureza dos direitos transacionados, suspendendo ou não o manto da indisponibilidade.

²¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região, Recurso Ordinário, processo nº 00029-2008-084-15-00-9. Relator: Desembargador Lorival Ferreira Dos Santos. Disponível em: www.trt15.jus.br/. Acesso em: 10 abr. 2012.

²² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região, Recurso Ordinário, processo nº 01444-2008-016-15-00-1. Relator: Desembargador Samuel Hugo Lima. Disponível em: www.trt15.jus.br/. Acesso em: 10 abr. 2012.

Os direitos trabalhistas, durante a vigência do contrato de trabalho, são irrenunciáveis, como regra geral. Entretanto, uma vez cessados o vínculo de emprego e o consequente estado de subordinação, o obreiro pode renunciar e transacionar direitos, *maxime* estando sob os olhos da Especialização da Justiça do Trabalho ou, ainda, da Comissão de Conciliação Prévia.

O Conselho Nacional de Justiça, com a Resolução nº 125/2010, instituiu a Política Judiciária Nacional de tratamento dos conflitos de interesses, tendente a assegurar a todos o direito à solução dos conflitos por meios adequados à sua natureza e peculiaridade.

O Conselho Nacional de Justiça determinou que na implementação da Política Judiciária Nacional, com vistas à boa qualidade dos serviços e à disseminação da cultura de pacificação social, serão observados: centralização das estruturas judiciárias, adequada formação e treinamento de servidores, conciliadores e mediadores, bem como acompanhamento estatístico específico.

A criação dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos pela Justiça do Trabalho, referido na supracitada Resolução, na solução dos conflitos individuais do trabalho, tem por fim não somente reduzir a quantidade de sentenças, de recursos e de execuções, como, também, o que é de fundamental importância para a transformação social com mudança de mentalidade, propiciar uma solução mais adequada aos conflitos, com a consideração das peculiaridades e especificidades dos conflitos e das particularidades das pessoas neles envolvidas.

Destaque-se que a conciliação é a melhor forma de resolução do conflito trabalhista, pois é solução oriunda das próprias partes que sabem a real dimensão do conflito, suas necessidades e possibilidades para melhor solução.

Além da conciliação realizada pelo conciliador ou pelo magistrado, há, também, a conciliação realizada pelas comissões de conciliação prévia, que são órgãos criados no âmbito dos sindicatos ou empresas, com a finalidade de resolução do conflito individual trabalhista por meio da autocomposição.

Esses meios admitidos pela Justiça do Trabalho buscam não só solucionar, mas prevenir eventuais litígios.

Por fim, a arbitragem é inaplicável na solução de conflitos individuais por haver no Direito do Trabalho outros meios alternativos, que têm por finalidade propiciar maior celeridade à resolução da lide, visando à pacificação social e, principalmente, porque há uma Justiça Especializada para conciliar, processar e julgar tais conflitos.

CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho, como é marcado por grande eletrividade social, uma vez que está por demais arraigado na vida das pessoas e sofre de forma direta os impactos das mudanças sociais e da economia, é um local fértil para eclosão dos mais variados conflitos de interesses.

A sobrecarga de processos nos tribunais, inclusive, trabalhistas, a morosidade do processo, a burocratização e a complicação procedimental, responsáveis, até mesmo, pela denegação da própria Justiça, têm conduzido os processualistas a duas vertentes: a jurisdicional, visando à descomplicação do próprio processo, de modo que o torne mais célere, e a extrajudicial, na qual se insere a conciliação realizada pelas Comissões de Conciliação Prévia.

A conciliação realizada pelas comissões de conciliação prévia, instrumento de autocomposição, que abrange uma multiplicidade de instrumentos, constitui técnicas que levam as partes em litígio a buscar uma solução conciliativa, funcionando o terceiro apenas como intermediário que ajuda as partes a se comporem.

Já a arbitragem, instrumento de heterocomposição, no qual a decisão é imposta às partes, não pelo juiz, porém pelo árbitro, configura um método inaplicável nos conflitos individuais do trabalho.

Todavia, a inaplicabilidade da arbitragem nessas disputas não se baseia no princípio da irrenunciabilidade, óbice comumente apontado pelos juristas, mas em outros empecilhos, tais como a questão de haver, na vertente jurisdicional, a especialização da Justiça do Trabalho, possuindo atualmente os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos, nos moldes da Resolução nº 125/2010 do CNJ e, na vertente extrajudicial, as comissões de conciliação prévia, previstas na legislação infraconstitucional trabalhista.

Por fim, faz-se mister destacar que o perigoso instituto da arbitragem poderá ser usado em conflitos individuais para inserir novas regras trabalhistas na relação de emprego, desviando-se de entendimentos sedimentados da Justiça do Trabalho. Havendo, ainda, a possibilidade de ocorrer uma flexibilização, indireta, do direito do Trabalho, ou até mesmo uma desregulamentação do Direito Laboral, isso porque a arbitragem é realizada por intermédio de regras de direito livremente escolhidas pelas partes.

BIBLIOGRAFIA

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Mediação de Conflitos Individuais – Manual de Orientação**. 2. ed. Brasília: Secretaria das Relações do Trabalho, 1997.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. **Jurisprudência**. Disponível em <http://www.trt2.jus.br/>. Acesso em: 10 jan. 2012.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região. **Jurisprudência**. Disponível em <http://www.trt13.jus.br/>. Acesso em: 10 jan. 2012.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região. **Jurisprudência**. Disponível em <http://www.trt15.jus.br/>. Acesso em: 10 jan. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Jurisprudência**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/>. Acesso em 10 jan. 2012.

BRASIL. **Lei Nº 9.307/96 – Lei da Arbitragem**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm. Acesso em: 10 abr. 2012.

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

CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

CARAJELES COV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá Editora, 2010.

CARMONA, Carlos Alberto. **A arbitragem no Código de Processo Civil brasileiro**. Dissertação de doutorado, São Paulo: USP, 1999.

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

ESPAÑA. Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje. Disponível em: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Privado/l60-2003.t2.html#a10. Acesso em: 04 abr. de 2012.

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

LEMES, Selma. **Utilizar a arbitragem significa saber ser livre**. Disponível em: <http://www.camarb.com.br/informativos/detalhes.aspx?informativono=58>. Acesso em: 10 de abril de 2012.

LEVY, Fernanda Rocha Lourenço. **Guarda dos filhos: os Conflitos no exercício do poder familiar**. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

PACHECO, Iara Alves Cordeiro. **Os direitos trabalhistas e a arbitragem**. São Paulo: LTr, 2003.