

ARBITRAGEM NO PROCESSO DO TRABALHO: UM MEIO DE DESAFOGAR O JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Ciências Sociais Aplicadas, Edição 111 JUN/22 / 07/06/2022

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.6620615

Autor:

Ândrei Regis Dos Santos Barros

RESUMO

A Arbitragem é considerada como meio de solução de conflitos trabalhistas, um meio amigável de solucionar lide, classificado como gênero heterocompositivo, e como se retira do texto da lei, em uma análise inicial, tal instituto deverá ser pactuado entre empregador e empregado, e deverá ter por iniciativa o empregado. Tem a Arbitragem que ser vista aqui como meio de desafogar e fazer fluir soluções de lides, e ser priorizada para que tal aconteça, entretanto como visto, há um obstáculo legal para a pactuação do instituto como meio de solução de lide, e o que se busca aqui, é que haja a alteração não apenas no aspecto de remuneração, mas sim no dispositivo como um todo, bem como ações do próprio Poder Judiciário, viabilizando então que os processos possam ser solucionados por meio da Arbitragem. Como metodologia, este estudo usará a pesquisa bibliográfica com aspecto descritivo por ser necessário reunir e analisar o conteúdo pretendido. Tem ainda a abordagem documental analisando documentos – fonte primária – por serem essenciais para deslindar o assunto tratado neste trabalho. como objetivo verificar se o uso do instituto da Arbitragem no âmbito trabalhista seria um meio de desafogar e desobstruir

trabalho dos magistrados e tribunais trabalhistas, entendendo como a utilização da Arbitragem nas demandas trabalhistas pode contribuir para solucionar um maior número de processos na seara trabalhista, identificando o arcabouço jurídico que dar guarida a arbitragem no sistema jurídico brasileiro e analisando os impactos na infraestrutura do poder judiciário quando da utilização da Arbitragem em larga escala como meio de solução de conflitos.

Palavras-chave: Arbitragem; Resolução de Conflitos; Conflitos Trabalhistas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	
..... NOÇÕES SOBRE SOLUÇÃO DE CONFLITOS EM GERAL E	
TRABALHISTAS.....	
1.1 FORMAS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS	
TRABALHISTAS.....	
2 DIFERENÇAS ENTRE AUTOCOMPOSIÇÃO E	
HETEROCOMPOSIÇÃO.....	
2.1 MEIOS EXTRAJUDICIAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS	
TRABALHISTAS.....	
3	
ARBITRAGEM.....	
.....	
3.1 ARBITRAGEM NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS	
TRABALHISTAS.....	
4 CONSIDERAÇÕES	
FINAIS.....	
5 REFERÊNCIAS	
BIBLIOGRÁFICAS.....	

INTRODUÇÃO

A Arbitragem é considerada como meio de solução de conflitos trabalhistas, um meio amigável de solucionar lide, classificado como gênero heterocompositivo, e como se retira do texto da lei, em uma análise inicial, tal instituto deverá ser

pactuado entre empregador e empregado, e deverá ter por iniciativa o empregado.

Pois bem, tendo tal noção do que se trata a Arbitragem, é imperioso ressaltar o que passa o judiciário brasileiro em relação ao alto número de demandas trabalhistas. Passa-se a seguir a esmiuçar dados extraídos do site do Tribunal Superior do Trabalho, do ano de 2020, no que diz respeito ao quantitativo das demandas trabalhistas. Ao final do ano de 2020, foram registrados 2.570.708 novos casos. Em 2018, foram julgados 1.158 processos por magistrado; em 2020, 775, quantitativo 30% menor que o ano anterior. As execuções iniciadas somadas às execuções pendentes de anos anteriores – pendentes de execução e em arquivo provisório – totalizaram 3.604.710 processos. Os assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho foram: aviso-prévio, multa de 40% do FGTS, multa prevista no artigo 477 da CLT, e multa prevista no artigo 467 da CLT.

Como se nota, a justiça trabalhista vem sendo alvo de uma grande quantidade de demandas, e é aqui que a Arbitragem pode ser um meio de desafogar magistrados e tribunais trabalhistas, porém há um obstáculo legal aqui, em relação a remuneração do empregado para que possa então pactuar a Arbitragem com seu empregador. Mas afinal, qual seria uma solução concreta para mudar os rumos dessa história? A resposta é clara e simples, haveria a necessidade de uma mudança legislativa, a qual alterasse o requisito da remuneração, pois como é sabido no Brasil em sua grande maioria, os trabalhadores atuantes, com contrato de trabalho vigente, recebem um salário-mínimo, não sendo preenchido o requisito da remuneração.

O Brasil tem sobre o sistema judiciário, em todas as suas searas, uma imensidão de demandas, e como demonstrado, a justiça trabalhista não fica para trás. Como assunto no mundo, e sendo refletido no tema em destaque, a COVID-19, tem ajudado a crescer assustadoramente as demandas no âmbito trabalhista. Tem a Arbitragem que ser vista aqui como meio de desafogar e fazer fluir soluções de lides, e ser priorizada para que tal aconteça, entretanto como visto, há um obstáculo legal para a pactuação do instituto como meio de solução de lide, e o que se busca aqui, é que haja a alteração não apenas no aspecto de

remuneração, mas sim no dispositivo como um todo, bem como ações do próprio Poder Judiciário, viabilizando então que os processos possam ser solucionados por meio da Arbitragem.

A Arbitragem, portanto, deve ser analisada e vista como prioridade para solucionar as lides trabalhistas, pois se trata de meio amigável de solução de conflito entre as partes, e não faz que a máquina Estatal se mova, ficando então aprisionada em demandas de simples solução, ou que por meio do instituto ora estudado, se tenha uma solução com menos desgaste e protelação em se tratando de interposição de recursos.

A utilização do referido método como método de solução de conflitos, como visto, é sem sombra de dúvidas um dos meios mais adequados para se resolver a lide trabalhista. O que se indaga é se o empregado que não atende o requisito da remuneração previsto no artigo 507-A da CLT poderá pactuar com seu empregador a cláusula da Arbitragem? Haveria necessidade de uma mudança no dispositivo legal supracitado, para que uma variedade maior de casos/critérios para pactuação da Arbitragem, o que haveria de ser feito na infraestrutura e organização da justiça trabalhista?

Como metodologia, este estudo usará a pesquisa bibliográfica com aspecto descritivo por ser necessário reunir e analisar o conteúdo pretendido. Tem ainda a abordagem documental analisando documentos – fonte primária – por serem essenciais para deslindar o assunto tratado neste trabalho.

Assim, este estudo tem como objetivo verificar se o uso do instituto da Arbitragem no âmbito trabalhista seria um meio de desafogar e desobstruir trabalho dos magistrados e tribunais trabalhistas, entendendo como a utilização da Arbitragem nas demandas trabalhistas pode contribuir para solucionar um maior número de processos na seara trabalhista, identificando o arcabouço jurídico que dar guarida a arbitragem no sistema jurídico brasileiro e analisando os impactos na infraestrutura do poder judiciário quando da utilização da Arbitragem em larga escala como meio de solução de conflitos.

Primordial se faz a análise de que em sendo caso de o empregado não preencher os requisitos legais para a pactuação da Arbitragem, não será possível que a lide seja solucionada por meio do referido instituto, e que para tanto, a mudança na legislação que trata sobre o tema seria de suma importância. Em havendo tal mudança, seria então aberto um caminho amplo para se valer da Arbitragem, sendo que haveria um impacto muito grande no judiciário brasileiro, pois, os processos seriam decididos de forma muito mais célere, haveria uma economia avassaladora nos cofres estatais, e por conta do aumento de casos solucionados por meio do instituto estudado, surgiria a necessidade de estruturar uma quantidade maior de câmaras de arbitragem para suportar a demanda que nasceria.

No capítulo 1 do estudo irá abordar as noções sobre soluções de conflitos em geral e conflitos trabalhistas.

1 NOÇÕES SOBRE SOLUÇÕES DE CONFLITOS EM GERAL E TRABALHISTAS

O conflito é gerado por razões de diferentes opiniões, desejos e objetivos entre duas ou mais pessoas. Pelas particularidades de cada ser humano suas percepções são únicas em relação a determinadas situações. Deste modo, diante de uma condição poderá haver situação propícia ao desenrolar de um conflito manifestado por opiniões primeiramente (LEVY, 2009).

Como é tema deste estudo em relação ao conflito, os de ordem trabalhista, se faz irrelevante compreender o significado de uma situação conflituosa fora das circunstâncias trabalhistas, visto que sem essa condição não haveria razão para deslindar tal temática.

Conflitos são situações ocorridas diariamente na sociedade. Requer meios de solucioná-los visando um tratamento legal para quem nele esteja envolvido. Petrônio Calmon, explica:

O contrato social e mesmo a existência da norma jurídica não são suficientes para a *pacificação social*, porquanto nem sempre o seu cumprimento nem sempre é espontaneamente verificado. Ao atribuir a si a titularidade de um

direito, entendendo alguém estar agindo de acordo com a ordem jurídica e dispondo-se a agir (*pretensão*) segundo esse direito, duas situações distintas lhe podem suceder: o exercício desse direito sem que algo ou alguém o impeça (*gerando satisfação*), ou o não exercício deste direito por causa de obstáculos que são postos à pretensão (*gerando a insatisfação*) (CALMON, 2007, p. 21).

Este é, pois, o ponto central daquilo que se deve ser chamado de controvérsia, sobre a qual circundam partes conflitantes, em que, para que haja a devida pacificação social, é preciso a intervenção, por vezes estatal, a fim de estabelecer qual ou quais os direitos de cada uma das partes envolvidas no conflito (PERPERTUO et al., 2018).

Conforme evolui a sociedade a complexidade de conflitos de igual modo se manifesta em múltiplos aspectos que implicam maiores entendimentos para solução. A situação conflituosa pode ser descrita em três condições: estrutura de conflito, situação de conflito e conflito manifesto. Na estrutura de conflito é presente a incompatibilidade entre interesses, visto haver correspondência. Em relação a situação de conflitos é verificado que a situação já se encontra em “andamento”, ou seja, não houve meios de evitar que o conflito não ocorresse. O conflito manifesto é conceituado por ser uma condição formada por um “conjunto de condutas específicas ou ações que indicam e compreendem o conflito – aquilo que dele se observa”, explicam Fiorelli, Malhadas Júnior e Moraes (2004, p.21) citando os autores Folberg e Taylor.

O trabalho é uma ação complexa que carrega em seu cerne o meio pelo qual o indivíduo se mantém e pode ser o provedor dos seus entes familiares. A realização do trabalho não é uma atividade objetiva, mas envolvida em uma dimensão subjetiva, visto que seu valor não se encontra no que é feito, mas em como é feito, como é realizada a atividade (MIGLIACCIO FILHO, 1994).

A relação de trabalho envolve quem o pratica – trabalhador, e quem é aquele que fornece o local para a atividade laboral – o empregador. Nem sempre essa relação é mantida com entendimento e podem surgir aí conflitos que necessitam de solução. A busca da justiça para solução de conflitos trabalhistas

tem causado uma enormidade de situações sem resolução perante a morosidade do Judiciário.

O acesso à justiça para resolução de conflitos ainda é um motivo de transtornos ao cidadão brasileiro. Com o Poder Judiciário apresentando acúmulos em processos não solucionados aliado ao número crescente de novos pedidos, torna a tarefa de solucionar os problemas que tornam a vida do cidadão diante destas questões mais desconfortável, visto que se há procura, há o desejo de solução (PERPETUO et al., 2018).

É pela jurisdição que o acesso à justiça para a resolução de conflitos se consolida. Cabe aos que se dedicam a tarefa de elucidar acerca dos meios de resolução de conflitos, exercer este trabalho de forma satisfatória a todos os que pleiteiam a solução de questões que implicam meios judiciais, explicando as diversas opções que se apresentem mais adequadas a cada situação. Dessa forma faz parte deste exercício o aspecto interdisciplinar da mediação, argumenta Tartuce (2018).

O Poder Judiciário encontra-se abarrotado de processos inclusive da esfera concernente a justiça trabalhista. Aliás, é cediço que o Brasil lidera o ranking mundial de procedimentos judicializados de conflitos na seara trabalhista, respondendo por aproximadamente cerca de 98% das ações judiciais que versam sobre litígios trabalhistas no mundo (CASCARDO, 2016).

Nesse sentido, tornou-se uma via comum a submissão de vários conflitos e de várias ordens, ao crivo do Poder Judiciário, mormente em nosso país, fruto da concepção romano germânica de direito positivo, de sorte que este Poder, hoje, encontra-se demasiadamente abarrotado de situações conflitantes a serem resolvidas, o que gera sua tão falada morosidade, tendo em vista o alto volume de processos judiciais que por anos aguardam uma decisão que coloque um fim definitivo nas controvérsias geradas entre as partes (AMORIM, 2017).

Em reportagem do Portal de Notícias da CNN Brasil, um comentário pertinente acerca das disputas na Justiça, é afirmado que os processos não param de aumentar. No primeiro semestre de 2019, período anterior a pandemia Covid-19, 620.742 novos processos deram entrada nos fóruns do país. Já em 2020, esse

número subiu para 687.467 e chegou a 891.182 neste ano. O volume de novas ações na Justiça do Trabalho no país, de janeiro a junho do ano de 2021, se aproximou a 30%, número maior do que no mesmo período de 2020. As demissões e as novas relações entre empresas e funcionários à distância durante a pandemia estão entre as principais causas, segundo levantamento do escritório de advocacia LG&P (FERNANDES, 2021).

A mesma reportagem, contudo, a despeito dessa realidade bastante caótica e desanimadora, aponta que “uma boa parte deles é solucionada no Judiciário por meio de conciliação, de acordo. O que a gente percebe é que o Judiciário, ao apreciar as provas, ao julgar os casos em que não há um acordo, ele tem se posicionado no sentido de deferir as horas extras”, informa Fernandes (2021).

Diante de um cenário desolador, que leva muitos cidadãos a deixarem de buscar seus direitos, de salvaguardar suas prerrogativas advindas da Magna Carta, acaba que qualquer medida que se proponha a trazer a efetivação de direitos, garantias e que se mostra uma alternativa ao moroso Judiciário deve ser considerada bastante válida e deve ser, outrossim, largamente estimulada para o fim de que a população tenha às mãos outros mecanismos, bem mais eficiente, do ponto de vista da celeridade, para fazer uso.

As mudanças no cenário trabalhista brasileiro, foram significativas com a Constituição Federal de 1988:

Modificações expressivas foram, entre outras, a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas, a generalização do regime do fundo de garantia com a consequente supressão da estabilidade decenal, a criação de uma indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária, a elevação do adicional de horas extras para o mínimo de 50%, o aumento de 1/3 da remuneração das férias a ampliação da licença da gestante para 120 dias, a criação da licença-paternidade, de 5 dias, a elevação da idade mínima de admissão no emprego para 14 anos, a descaracterização, como forma destinada a incentivar a iniciativa patronal, da natureza salarial da participação nos lucros, a instituição da figura do representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, a

reformulação da obrigatoriedade de creches e pré-escolas e a inclusão, agora em nível constitucional, de três estabilidades especiais, a do dirigente sindical, a do dirigente das Comissões internas de Prevenção de Acidentes e a das empregadas gestantes, Regulamentando a Constituição Federal de 1.988, o Congresso nacional aprovou a Lei de Greve (Lei n.º 7.783, de 28-6-1989); promulgou, também, lei sobre política salarial (Lei n.º 7.788, de 3-7-1989), a lei sobre salário mínimo (Lei n.º 7.789, de 3.7.1989) e a lei sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Lei n.º 8.036, de 11-5-1990). (CF / 1988).

Em relação ao aumento relacionado as negociações coletivas é “imperativo decorrente da adoção do princípio da liberdade sindical, pela Constituição Federal de 1988 em diversos de seus dispositivos”, esclarece Nascimento (2009, pg. 76)

Justamente para demonstrar que a morosidade do Judiciário, decorrente do volume insano de ações que lá tramitam, necessita de um meio alternativo de soluções de conflitos, é que o presente trabalho irá tecer o que vem a ser o seu tema central, lastreando seus fundamentos mormente no art. 7º da Constituição Federal de 1988, e seu inciso XXVI, bem como no art. 114º §1º e §2º, *in verbis*:

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

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: § 1º – Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente (CF/ 1988).

Nesta senda, a jurisdição trabalhista se encontra abarrotada de processos, como referido acima. Isso decorre, no mais das vezes, de uma contumaz desobediência de empregadores aos ditames das leis trabalhistas, levando a um sem-número

de empregados a ingressar na justiça laborista para ver seus direitos respeitados (CRUZ; BORGES, 2019).

São situações de pagamento incorreto de verbas rescisórias, decorrentes de términos de contrato de trabalho; demissões sem justa causa que não respeitam uma série de requisitos legais inafastáveis, dos quais os empregadores não podem furtar-se de cumprir; inúmeros casos de demissões indevidas, injustas, ilegais, assédio moral no ambiente laborativo, enfim, uma verdadeira avalanche de ações que se fundam na própria inobservância da lei por parte de empregadores, resultando num aumento expressivo e quase infindável de ações trabalhistas (CRUZ; BORGES, 2019).

Muito se tem dito e usado a expressão “judicialização dos conflitos e relações trabalhistas”. Antes de tudo, é preciso conceituar tal expressão. Dessa forma, a judicialização é o fenômeno através do qual as pessoas buscam o Poder Judiciário para resolverem seus conflitos, sejam eles oriundos da esfera cível, penal, tributária, consumerista, previdenciária, administrativa ou trabalhista.

Acerca da judicialização: “Trata-se de um fenômeno mundial por meio do qual importantes questões políticas, sociais e morais são resolvidas pelo Poder Judiciário ao invés de serem solucionadas pelo poder competente, seja este o Executivo ou o Legislativo” comenta a advogada Samea Luz Mansur (2016).

Do mesmo modo é o entendimento do eminente Ministro do Supremo Tribunal Federal Luís Roberto Barroso (2008):

A primeira grande causa da judicialização foi a redemocratização do país, que teve como ponto culminante a promulgação da Constituição de 1988. Nas últimas décadas, com a recuperação das garantias da magistratura, o Judiciário deixou de ser um departamento técnico-especializado e se transformou em um verdadeiro poder político, capaz de fazer valer a Constituição e as leis, inclusive em confronto com os outros Poderes. No Supremo Tribunal Federal, uma geração de novos Ministros já não deve seu título de investidura ao regime militar. Por outro lado, o ambiente democrático reavivou a cidadania, dando maior nível de informação e de consciência de direitos a amplos segmentos da

população, que passaram a buscar a proteção de seus interesses perante juízes e tribunais.

Infelizmente, a justiça do trabalho não se mostra de todo eficiente em dirimir os conflitos que lhes são submetidos, na medida em que já se sabe de modo inequívoco que a taxa de eficiência das execuções trabalhistas é de menos que 5%, o que mostra que carece, portanto, de mecanismos mais céleres, eficientes, efetivos, que alcancem o objetivo de não só dizer o direito do trabalho, como também atingir o objetivo almejado, qual seja, o ressarcimento, por exemplo, de verbas trabalhistas não pagas (CALCINI; ARAÚJO, 2020).

Apesar da situação do Poder Judiciário frente as questões trabalhistas, no ano de 2020, a Justiça do Trabalho apresentou grande desempenho em conciliações: “23% dos casos foram solucionados por meio de acordo, e, se considerada apenas a fase de conhecimento, o índice aumenta para 45%”. Estes são dados do Relatório Justiça em Números 2021 (ano-base 2020), apresentado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2021).

Como o tópico trata da solução de conflitos de qualquer ordem e da seara trabalhista, dado já deslindado acima, colha-se a explicação acerca de outras formas de resolução de conflitos:

Imposição – É a forma de impor a sua vontade à outra parte para a resolução do conflito. Ocorre geralmente quando se está do lado mais forte da negociação.

Cessão – É justamente o oposto da imposição. Significa ceder à vontade da outra parte, seja porque se está do lado mais fraco ou porque não é interessante a manutenção do conflito.

Convencer – É a arte do convencimento. Utilizar-se de boa argumentação, expondo suas razões de modo a convencer a outra parte para fazer valer integralmente a sua vontade.

Arbitragem – Ocorre quando as partes elegem uma terceira pessoa para intermediar a negociação. Pode ser um árbitro (arbitragem civil) ou o Poder

Judiciário, que, através de uma sentença, dará a sua posição a respeito do tema.

Espera – é a forma de resolução de conflito em que se aguarda o momento para tentar resolvê-la ou, ainda, que ela se resolva por si só – algo que pode ou não acontecer, assim como acabar em uma solução tardia que venha a agravar a situação (LANG, 2019, p. 7).

As formas de solução de conflitos citadas acima se dirigem em situações geradas em diversos âmbitos da sociedade e não precisamente tão somente dentro do setor trabalhista. Neste, as composições já referidas, são prioridade por tratarem de forma específica do âmbito do Direito do Trabalho.

Pelas dimensões do país, é reconhecido que há falhas em fiscalização e na realização dos trabalhos da justiça para resolução desses conflitos. Por esta razão, é que se faz premente, a implementação de mecanismos eficientes de soluções de conflitos trabalhistas que sejam alternativos ao Poder Judiciário.

1.2 FORMAS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

Conforme se pode observar, a necessidade de se criar e efetivar meios alternativos de soluções de conflitos se faz cada vez mais presente e como o direito deve acompanhar a evolução social e o faz de modo muito lento, mister se faz a implementação dos meios já existentes e, principalmente, conferir-lhe a máxima efetividade para que possam atender às latentes necessidades da sociedade, visando sempre a solução rápida de vários tipos de conflitos. A priori, as formas alternativas de solução de conflitos consideradas as mais relevantes e usuais, são, a saber: Autotutela ou Autodefesa, Autocomposição, Heterocomposição, Mediação e Conciliação e por fim, a Arbitragem (SCHIAVI, 2016).

Infelizmente, o acesso à justiça para resolução de conflitos, ainda é motivo de grande empenho de horas perdidas, idas e vindas de tribunais pelo cidadão brasileiro. São situações desgastantes e que tornam ainda mais difícil solucionar casos referentes a situações de conflitos trabalhistas (LEVY, 2009).

Das espécies para solução de conflitos uma delas é a Autodefesa ou Autotutela. A Autodefesa é o meio de solução de conflitos no âmbito trabalhista do direito, que apresenta uso em longa data:

A autodefesa pode ser autorizada pelo legislador, tolerada ou proibida [...] A solução que provém de uma das partes interessadas é unilateral e imposto. Portanto, evoca a violência, e 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 (NASCIMENTO, 2007, p. 06).

A Autodefesa como meio de solução de um conflito trabalhista ocorre quando uma das partes se subjugava a outra parte e aceita o que lhe é oferecido, sem que haja a intervenção de um terceiro (PINHO, 2020).

Sobre outro meio de solução de conflitos, temos a autocomposição. Esta pode ser definida como a solução do conflito elaborada, de modo plenamente consensual e sem a intervenção de um terceiro, pelas próprias partes, sem qualquer intervenção de terceiros e “a doutrina aponta como espécies de autocomposição a desistência, a renúncia, a submissão e a transação” (SCHIAVI, 2016, p. 39).

É reconhecida como forma amigável e sem contendas para resolução de conflitos no âmbito trabalhista. A Autocomposição sem a presença do mediador e praticada em suas formas mais triviais sendo estas a transação, submissão e renúncia, ocorre em dois momentos distintos: “antes da demanda, evitando sua composição, ou durante, pondo, dessa forma, termo ao litígio” elucidada o Professor Valério (2016, p. 04).

Considerada como a solução com alto teor humanitário do litígio, a Autocomposição é o meio de solução de conflitos mais utilizados e pode ser aplicado dentro ou fora de um processo judiciário. Tanto que o Poder Judiciário brasileiro foi estruturado a “estimular” a autocomposição para resolução de conflitos trabalhistas, tendo o Estado, no art. 2º e nos §2º e 3º do art.º 3º do Novo

CPC / 2015 (CPC / 2015), a incumbência de propiciar o entendimento das partes de modo satisfatório a elas e se posiciona trazendo valores implícitos ao tratar da autocomposição (CALCINI; ARAÚJO, 2020).

Já a Heterocomposição é um meio de solução de conflitos trabalhistas com a participação de um agente alheio às partes que decidirá o conflito, sendo esta figura a do juiz. Dessa maneira, a espécie em destaque, sob a modalidade da decisão judicial (Poder Judiciário), tem sido o meio, por excelência, de solução do conflito trabalhista, pois o Brasil, de cultura romano-germânica, não tem tradição de resolução de conflitos pela via da negociação nem da Arbitragem (CRUZ; BORGES, 2016).

No contexto da Justiça do Trabalho, a conciliação é autorizada por lei, sendo inclusive amplamente difundida e exercida, para não dizer até mesmo forçada, pelos juízes singulares, tanto na fase de conhecimento quanto na fase executória, tanto é que o art. 652, "a" da Consolidação das Leis trabalhistas (CLT) determinar como competência das Varas do Trabalho conciliar e julgar os dissídios trabalhistas.

Verifica-se, ainda, o incentivo deste instituto a partir da leitura de vários artigos insculpidos na CLT, sendo que alguns deles podem ser perfeitamente citados e transcritos. São os artigos 764, 831, 846, 850 abaixo transcritos:

Art. 764 – Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

Art. 831 – A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.

Art. 846 – Aberta a audiência, o juiz ou presidente proferirá a conciliação.

Art. 850 – Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão. (BRASIL, 1943)

Assim, a própria legislação trabalhista brasileira já faz menção expressa de meios alternativos para a solução de conflitos no âmbito trabalhista, justamente porque o legislador foi atento ao verificar a enormidade de ações que tramitam na justiça e que demandam um provimento jurisdicional mais célere e eficiente, de modo a garantir a efetiva prestação jurisdicional eficaz e desafogar o já abarrotado Poder Judiciário, mormente o trabalhista.

Mas, não é somente a CLT e a legislação trabalhista processual esparsa que prevê meios alternativos de soluções de conflitos. Veja-se que o próprio Novo Código de Processo Civil em seu artigo 3º, parágrafo 3º determina que:

Art. 3o Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito. § 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial (BRASIL, 2015)

Na esfera trabalhista, a Conciliação, uma das mais estimuladas formas de solução de conflitos, é regida por normas próprias da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e exercida pelo próprio magistrado, que pode homologar ou não, o acordo de vontades firmado entre as partes litigantes, conforme entendimento da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que converteu as Orientações Jurisprudenciais números 120 e 141 na súmula 418, as quais dizem: “A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.”

Neste sentido, sobre a conciliação judicial trabalhista, pode ser definida como sendo:

(...) portanto, ato judicial, mediante o qual as partes litigantes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial. Embora próxima às figuras da transação e da mediação, delas distingue-se em três níveis: no plano subjetivo, em virtude da interveniência de um terceiro e diferenciado sujeito, a autoridade judicial; no plano formal, em virtude de realizar-se no corpo de um processo judicial,

podendo extingui-lo parcial ou integralmente; no plano de seu conteúdo, em virtude de poder a conciliação abarcar parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada (DELGADO, 2016, p. 1593).

Nas hipóteses de constatação de fraudes na conciliação ou nos acordos, corroborando com o entendimento acima, pode ser lido que:

Na hipótese de o Juiz constatar indícios de fraude na conciliação ou acordo manifestamente lesivo, deve-se abster de homologar o aludido acordo. É o caso das “lides simuladas”, quando o patrão estimula seus empregados a ajuizarem ações, com o objetivo de celebrar acordos em valores inferiores àqueles que seriam objeto do acerto rescisório. Assim, obtida a chancela judicial, aquele acordo ganharia o status de coisa julgada, o que impediria o empregado de reclamar as diferenças devidas. Essa situação é agravada quando o acordo conclui pela “quitação pelo objeto do pedido e extinto o contrato de trabalho”, por resultar na impossibilidade de o autor pleitear em juízo qualquer direito trabalhista adquirido no curso do mesmo contrato (COSTA, 2022).

A proposta conciliatória em determinado caso real, visto que pode haver interferência fraudulenta, deve ser, portanto, homologada pelo juiz visto se tratar não de um direito das partes, mas sim de um ato jurisdicional. O magistrado pode emitir argumentos com base no seu convencimento. É considerado um dos meios mais indicados para resolução de conflitos trabalhistas “deve o Juiz do Trabalho apresentar os motivos pelos quais não homologará a avença” (SCHIAVI, 2016, p. 44).

Aliás, essa tem sido a retórica no âmbito dos juízes singulares, a de estimular que as partes se conciliem a todo e qualquer tempo processual, para o fim de colocar um ponto final da demanda posta em juízo sem que o processo tenha que se arrastar por longos anos sem fim e não se chegar nem a efetiva prestação jurisdicional, nem tão pouco que se atinja o objetivo almejado de ver direitos efetivamente resguardados, respeitados e a solução definitiva de uma controvérsia (SCHIAVI, 2016).

Tais meios não são os únicos postos à disposição dos jurisdicionados, mas são os que a lei autoriza a priori que se lancem mão deles. Lamentavelmente, não são todos os sujeitos processuais que se mostram afetos a tais mecanismos. Muitos têm sido ainda os advogados que querem insistir em longas demandas no judiciário, na esperança de alcançar honorários expressivos. Ocorre que, quem sofre com tal insistência, é o próprio jurisdicionado (BATISTA, 2016).

O objetivo do presente trabalho é justamente apresentar outro importante mecanismo legal posto à inteira disposição das partes para solucionar conflitos trabalhistas e que tem se mostrado bastante eficaz, sobretudo por ser evidentemente mais célere que o próprio judiciário. Trata-se, por conseguinte, da arbitragem como forma de solução de conflitos trabalhistas, que é, pois, o tema central da presente pesquisa.

2 DIFERENÇAS ENTRE AUTOCOMPOSIÇÃO E HETEROCOMPOSIÇÃO

É compreendido que o Direito Trabalhista tem como objetivo promover a justiça social e condições adequadas para que o trabalhador desempenhe seu labor com direitos e garantias asseguradas em leis. Este âmbito do Direito busca constantemente atuar em favor do “bem-estar social nas relações de trabalho” (OLIVEIRA, 2015).

Em quaisquer relações humanas é comum divergências e nas relações entre empregadores e trabalhadores ocorre de igual modo. É necessário que haja meios de condução pacífica nesta esfera da sociedade sem que ocorra prejuízo a nenhuma parte. Assim, o Direito do Trabalho, buscando soluções em lides trabalhistas, utiliza os meios: “Autotutela ou Autodefesa, Autocomposição e Heterocomposição” (OLIVEIRA, 2015).

A Autocomposição, reconhecida como forma amigável de resolver as questões que envolvem interesses e divergências entre partes, admite não necessitar de uma terceira pessoa para que seja realizada a resolução premente, sendo efetivada “à borda” de qualquer que seja a atividade estatal, explica o advogado e Professor Marco Aurélio Gumieri Valério (2016).

Sem a presença do mediador e praticada em suas formas mais triviais sendo estas a transação, submissão e renúncia, ocorre em dois momentos distintos: “antes da demanda, evitando sua composição, ou durante, pondo, dessa forma, termo ao litígio”, menciona Valério (2016, p. 04).

Acerca da submissão pode haver duas situações referindo-se à condição que um dos conflitantes voluntariamente sujeita seus critérios recusando seus interesses. Outra situação diz respeito a renúncia realizada em juízo conforme preceitua o art. 487, III, “c” do Novo Código de Processo Civil / 2015, evidenciando que “a do réu (renúncia) é designada como reconhecimento da procedência do pedido, de acordo com o art. 487, III, “a” CPC /2015”, explica Fredie Didier Júnior (2021).

Considerada como “a solução altruísta do litígio”, a Autocomposição é o meio de solução de conflitos mais utilizados e pode ser aplicado dentro ou fora de um processo judiciário, alude Fredie Didier Júnior (2017).

Nos “dissídios coletivos de greve” a Autocomposição se torna mais adequada para solução de conflitos trabalhistas, levando em alta a Conciliação ou acordo para solucionar lides individuais na esfera trabalhista. É verificado que a espécie Autocomposição apresenta três modalidades sendo estas a renúncia, aceitação e transação:

A **renúncia** ocorre quando o titular de um direito deixa de exigí-lo, por ato unilateral seu, em favor de outrem. Já a **aceitação** acontece quando uma das partes após analisado a situação em conflito, reconhece o direito da outra. E, a **transação** ocorre quando as partes que se consideram titulares do direito, após análise do conflito em questão, chegam em um acordo cedendo reciprocamente a alguns de seus direitos em favor do acordo (OLIVEIRA, 2015, grifou-se).

O sistema do direito processual brasileiro foi estruturado a “estimular” a Autocomposição para resolução de conflitos, tendo o Estado, no art. 2º e nos §2º e 3º do art.º 3º do CPC / 2015 (CPC / 2015), a incumbência de propiciar o entendimento das partes de modo satisfatório a elas e se posiciona trazendo valores implícitos ao tratar da autocomposição:

Posto indiscutivelmente importante, a autocomposição não deve ser vista como uma forma de diminuição do número de causas que tramitam no Judiciário ou como técnica de aceleração dos processos. São outros os valores subjacentes à política pública de tratamento adequado dos conflitos jurídicos: o incentivo à participação do indivíduo na elaboração da norma jurídica que regulará o seu caso e o respeito a sua liberdade, concretizada no direito ao autorregramento (DIDIER JÚNIOR, 2017, p. 316).

Mesmo na esfera do Poder Executivo, será possível haver concordância entre os que buscam por ele diante de solução negociada para conflitos administrativos: “[...] defender atualmente a existência de um princípio do estímulo estatal à solução por autocomposição – obviamente para os casos em que ela é recomendável. Trata-se de princípio que orienta toda a atividade estatal na solução dos conflitos jurídicos” (DIDIER JÚNIOR, 2017, p. 188).

Exemplificando:

Ação Direta de Inconstitucionalidade. 2. Art. 1º, da Emenda Constitucional nº 45/2004, na parte em que deu nova redação ao art. 114, §§ 2º e 3º, da Constituição Federal. 3. Necessidade de “mútuo acordo” para ajuizamento do Dissídio Coletivo. 4. Legitimidade do MPT para ajuizar Dissídio Coletivo em caso de greve em atividade essencial. 5. Ofensa aos artigos 5º, XXXV, LV e LXXVIII, e 60, § 4º, IV, da Constituição Federal. Inocorrência. 6. Condição da ação estabelecida pela Constituição. Estímulo às formas alternativas de resolução de conflito. 7. Limitação do poder normativo da justiça do trabalho. Violação aos artigos 7º, XXVI, e 8º, III, e ao princípio da razoabilidade. Inexistência. 8. Recomendação do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho. Indevida intervenção do Estado nas relações coletivas do trabalho. Dissídio Coletivo não impositivo. Reforma do Poder Judiciário (EC 45) que visa dar celeridade processual e privilegiar a autocomposição. 9. Importância dos acordos coletivos como instrumento de negociação dos conflitos. Mútuo consentimento. Precedentes. 10. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente. (STF – ADI: 3423 DF 0006279-40.2005.1.00.0000, Relator: GILMAR MENDES, Data de Julgamento: 29/05/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 18/06/2020.)

Acerca da heterocomposição, é considerado de igual modo meio para solução de conflitos trabalhistas, contando com a presença de um terceiro. As partes oriundas de relação de trabalho se submetem a ação de um órgão, agente externo e que não tenha interesse acerbada lide. A decisão será de parte deste terceiro de modo didática e coercitiva (COSTA, 2022).

Na heterocomposição, “A sentença pode ser proferida através da arbitragem — quando as partes elegem um árbitro para a solução da demanda — ou da jurisdição, quando o próprio Estado decide sobre o conflito de interesses, sendo, portanto, um modelo indireto de resolução” (PINHO, 2020).

Esta espécie é também meio de solução de conflitos trabalhistas que é usada de modo seguro por envolver uma terceira parte “seja órgão ou um agente externo e desinteressado a lide” (OLIVEIRA 2015).

É importante que esta terceira parte haja de forma promova o entendimento entre as partes e faça valer sua decisão, posto que mesmo sendo de forma amistosa, não houve entendimento entre as duas partes necessitando desta terceira para solução do conflito. Por ser segura as partes em conflito, esta espécie se subdivide em três: Mediação, Arbitragem e Jurisdição, na explicação de Oliveira (2015).

2.1 MEIOS EXTRAJUDICIAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

Dentre os meios extrajudiciais de solução de conflitos (MESC's) no âmbito trabalhista, a Mediação e a Arbitragem são protagonistas pelo teor de cidadania que trazem em seu escopo, promovendo ao cidadão brasileiro, meios de solucionar suas questões onde sejam respeitadas as partes do conflito de forma democrática e justa.

A Mediação é considerada uma forma de Autocomposição que tem por objetivo promover a conciliação através de um mediador (terceiro). A palavra mediação é originada do latim – *mediatio* que significa intercessor, intermediário, mediatário. É considerado eficaz e realizado de forma amistosa sem recorrer ao uso da justiça trabalhista. O litígio é resolvido de modo informal, o mediador deverá se

apresentar alheio a situação não se envolvendo com nenhuma das partes. A sua ação é a de promover o entendimento das partes para solução do conflito. Por meio do diálogo, busca o consenso, interpretando, elucidando e sugerindo formas de resolver de maneira mais rápida sem envolvimento nos trâmites da justiça, evitando a demora da solução, dado a lentidão do judiciário (OLIVEIRA, 2015).

É regida por lei própria, Lei nº 13.140/2015 – sendo definida pelo seu art. 1º, que diz:

“Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia”.

É importante ressaltar que na Mediação o terceiro, não tem poder de decisões sobre o caso, apenas busca resolução através de meio amigável, por meio de diálogo:

O conciliador deve estimular as partes a dialogar até a exaustão e a negociarem. Para tanto, o instrumento por ele utilizado são as suas próprias possibilidades de argumentação e persuasão, pois a sua função precípua é convencer as partes envolvidas no litígio a que chegaram, e que para isso deverão encontrar uma solução, sem que terceiros, no caso o conciliador, tenham que apresentar uma forma para solucionar a questão, e que em tal procedimento não pode ocorrer, sob pena de desvirtuar o instituto da conciliação (SOUZA, 2004, p. 49).

O mediador não interfere, facilita o diálogo proposto com o fim de solucionar a questão. Não propõe acordos, contudo, é previsto que este possa sugerir soluções para as partes. A Mediação tornou-se mais usual quando, por iniciativa do Tribunal superior do Trabalho (TST), em 04 de abril de 2016, editou o Ato 168/TST/GP, determinando a atuação de Mediação e Conciliação “pré-processual em dissídios coletivos estabelecendo a competência da vice-presidência do TST para processar e conduzir os procedimentos” (CALCINI; ARAÚJO, 2020). Com isto os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), através da Resolução 174, de 30 de setembro de 2016, criaram os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT), realizado em prazo de seis meses e os

Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT).

A recente reforma trabalhista, fez dirimir as contendas acerca de decisões por Mediação, se eram ou não títulos executivos sendo acrescentado ainda por meio da homologação de transações extrajudiciais, conferindo segurança na utilização desta espécie para solução dos conflitos trabalhistas, visto que tem o condão didático ao cidadão brasileiro (CALCINI; ARAÚJO, 2020).

Outro meio de resolução de conflito é o acordo coletivo entre grupos de trabalhadores e suas categorias com os empregadores. Os conflitos são classificados, segundo a doutrina majoritária, em duas lides dependendo da relação da qual se originou:

Conflitos individuais – impasses/controvérsias/divergências entre o empregado (individualmente considerado) e o empregador, acerca de condições de trabalho e/ou direitos e interesses individuais do empregado. Trata-se da regulação do contrato de trabalho (direitos e deveres de ambas as partes). É um tipo de conflito individual que pode ser resolvido diretamente com o empregador. Foi e ainda é chamado de reclamação trabalhista (BRIZZOLA, 2015).

Os conflitos coletivos podem ter um caráter de multiplicidade onde há o envolvimento como impasses, controvérsias, divergências entre apenas dois ou mais trabalhadores e empregador. Quando se refere a coletividade não requer que seja um grupo em grande quantidade para ser admitido como conflito da categoria trabalhista, o conflito coletivo. Ademais são conflitos por irem contra os interesses individuais comuns aos trabalhadores. É entendido que se há um “processo judicial – reclamações trabalhistas – plúrimo – litisconsórcio ativo”, se faz quando há uma mesma requisição por parte de todos os trabalhadores. Em razão de economia das custas de advogados, o grupo junto faz a reclamação e incide no conflito trabalhista coletivo (NASCIMENTO, 2009).

Em relação aos acordos coletivos, consta ainda a Convenção Coletiva de Trabalho: “ é o negócio jurídico firmado entre os sindicatos profissionais e os patronais, criando condições de trabalho e direitos que serão incorporados aos

contratos individuais dos empregados de todas as empresas situadas numa mesma base territorial” (BRIZZOLA, 2015). Para os dissídios coletivos, quando geram conflitos, são questões que requerem a apreciação do Poder Judiciário. Para isto devem ser observadas:

Questão de competência – É do TRT a competência originária. Ou seja, o dissídio coletivo não vai para a primeira instancia, só pode ser decidido a partir do TRT.

Partes – São denominadas suscitantes (é o sindicato que propõe que o dissídio seja decidido pela esfera judicial) e suscitadas (é o sindicato demandado).

Condição de validade: Para que o dissídio coletivo seja possível é necessário a concordância mútua de ambas as entidades sindicais.

Deve haver prova da tentativa prévia de negociação ou de arbitragem.

Se admitido na esfera judicial, superado os requisitos acima, a decisão será dada pelo tribunal numa sentença normativa, que estabelecerá condições de trabalho para os empregados da empresa ou da categoria em questão. Essas cláusulas integrarão os contratos individuais de trabalho, a princípio (BRIZZOLA, 2015).

Não quer neste estudo, retirar do Poder Judiciário o que lhe é atribuído por competência nas decisões trabalhistas, posto que sem ela nenhuma questão poderia ser resolvida a não ser por imposição dos próprios interessados, deve haver a final e oficial das leis do nosso ordenamento jurídico, através de mecanismos internos. Presentes em empresas e sindicatos, colaborando para a celeridade da justiça de forma simples e garantindo os direitos dos trabalhadores na resolução das lides: “Na Justiça do Trabalho a jurisdição se apresenta da seguinte maneira, os dissídios individuais são processados nas Varas do Trabalho enquanto os dissídios coletivos são ajuizados nos Tribunais Regionais do Trabalho e no Superior Tribunal do Trabalho” (OLIVEIRA, 2015).

Observa – se que as questões trabalhistas não são resolvidas somente no turbilhão do Poder Judiciário, visto que se trata de questões onde o tempo é elemento preponderante por se tratar de meio de prover a vida do trabalhador e

de seus entes. Deve haver celeridade da justiça para com a resolução dessas questões.

3 ARBITRAGEM

Dentre os meios alternativos ao Poder Judiciário de solução de conflitos, certamente o mais conhecido e propalado é a arbitragem. Como definição e conceituação desta importante ferramenta, pode-se asseverar que a arbitragem é, nos dizeres do Professor Mestre Luiz Fernando do Vale de Almeida Guilherme:

Uma técnica que visa solucionar questões de interesse de duas ou mais pessoas, físicas ou jurídicas, sobre as quais elas possam dispor livremente em termos de transação e renúncia, por decisão de uma ou mais pessoas – o árbitro ou árbitros –, os quais tem poderes para assim decidir pelas partes por delegação expressa destes resultantes de convenção provada, sem estar investidos dessas funções pelo Estado (GUILHERME, 2012, p. 31).

A arbitragem, no Brasil, encontra respaldo legal, sobretudo, na Lei Federal n.º 9.307/1996, que em seu art. 1º preceitua: “as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis” (BRASIL, 1996).

Embora haja vozes que, por diversas vezes, tentam reputar a arbitragem como contrária a importantes princípios constitucionais, tal não é verdade, sobretudo porque a arbitragem se mostra, no seu procedimento, como um importante meio de assegurar a solução de determinados conflitos estabelecidos entre as partes, sempre primando pela irrestrita observância de princípios processuais constitucionais, como o do contraditório e

o da ampla
defesa, além do princípio da legalidade (AMORIM, 2017).

Não há que se falar, portanto, de inconstitucionalidade do procedimento e nem das
decisões arbitrais, sobretudo porque o procedimento arbitral tem
regulamentação legal a qual estabelece uma série de requisitos procedimentais
próprios os quais, uma vez desobedecidos pelo árbitro, implicam na latente e
flagrante nulidade da sentença arbitral, que pode ser arguida, inclusive, no
próprio Poder Judiciário, sendo que, uma vez constatada, poderá ser decretada
pelo Juiz (DIDIER JR., 2017).

A fim de trazer ainda mais esclarecimentos sobre como se desenrola o
procedimento
arbitral, podemos inferir que se trata de um procedimento que, no caso, é
bastante simples, no qual as partes podem optar e contratar a arbitragem para
pacificar a questão posta entre elas, através do compromisso arbitral, e terão que
obedecer à decisão do árbitro, ou, anteriormente, aceitando as normas de uma
instituição ou entidade especializada arbitral, por meio da cláusula
compromissória. Ainda, impende observar que, a qualquer tempo, as partes com
processo em andamento no Judiciário poderão desistir do mesmo e optar pela
arbitragem, uma faculdade concedida tanto pela Lei de Arbitragem quanto pelo
próprio Novo CPC / 2015.

Como se pode observar, a arbitragem se mostra como um meio eficaz, célere e
bastante utilizado na solução de conflitos, de modo que tem sido estimulada,
sobretudo na confecção de contratos os quais já vem prevendo o compromisso
arbitral e se apresenta, outrossim, como um instrumento importante e
necessário para pacificação de uma série de conflitos (DIDIER JR, 2017).

Considerada como heterocomposição, a técnica da Arbitragem usada para
deliberações
divergentes no âmbito do Direito, ocorre, pois com a participação de terceira
pessoa,

promovendo um acerto amigável e de modo apartidário. Não existe inconstitucionalidade neste tipo de resolução de conflitos, mas no Direito Penal não é aceita e no Direito Trabalhista foi sancionada através da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, em seu art. 114, §§ 1º e 2º da Constituição Federal de 1988, informa Didier Jr (2017).

Desta forma, a Arbitragem se apresenta como um dos meios mais significativos dispostos no ordenamento jurídico, tendentes a não somente desafogar o Judiciário, como capaz de trazer uma solução segura, por meio de um processo rápido o bastante para configurar a necessária efetivação de soluções adequadas para uma gama importante de conflitos que surgem no meio social (TARTUCE, 2018).

3.1 ARBITRAGEM NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

A Arbitragem é considerada como meio de solução de conflitos trabalhistas, um meio amigável de solucionar lide, classificado como heterocomposição, e como se retira do texto da lei, em uma análise inicial, tal instituto deverá ser pactuado entre empregador e empregado, e deverá ter por iniciativa o empregado.

Os dispositivos legais pertinentes a Arbitragem no direito do trabalho, no que tange os contratos individuais de trabalho, é o Artigo 507-A da Consolidação das Leis Trabalhistas, e a Constituição Federal trata em seu Artigo 114, sobre a Arbitragem no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho (MARTINEZ, 2020).

A Arbitragem é meio heterônomo de solução de conflitos que através deste instituto, um terceiro, eleito pelos dois polos da ação, vem solucionar a lide surgida do âmbito trabalhista, ressaltando que a pactuação do referido instituto poderá ser pactuada antes ou durante o acontecimento da lide (MARTINEZ, 2020).

Há aqueles que defendem a aplicação da Arbitragem ante os contratos individuais de trabalho como forma de descongestionar o judiciário, e há aqueles que defendem a não aplicação da clausula de compromisso arbitral, pois se tem a possibilidade da ocorrência de atos desiguais a favor de empregador, porém

sobre este último entendimento no direcionamento deste trabalho não prospera, pois de um lado estão os considerados super empregados, os quais mediante a comum acordo resolvem a demanda junto ao empregador (ROMAR, 2021).

No ordenamento jurídico brasileiro há ainda a previsão da utilização da Arbitragem no meio do Direito Coletivo do Trabalho, previsto no artigo 114, §§ 1º e 2º da CF, caso em que a sentença arbitral não terá o mesmo valor executivo previsto no Código de Processo Civil, porém irá criar normas coletivas abstratas para a categoria a qual se utilizou do instituto ora estudado, porém o objeto principal deste estudo, recai sobre os contratos individuais de trabalho (ROMAR, 2021).

Sobre o tema, verifica-se a existência da teoria contratualista ou privatista da arbitragem: “Na doutrina brasileira, Jacob Dolinger e Carmen Tiburcio explicam que “a teoria contratual se baseia na premissa de que a Arbitragem tem sua origem na vontade das partes e delas depende para o seu prosseguimento [...]”, defendida por Fichtner et al (2019, p 33).

Este pensamento reforça a ideia de que a parte supostamente mais frágil da relação jurídica, ou seja, o super empregado, assim tratado pela doutrina, não teria sobre si um peso desproporcional ao do empregador, pois o empregado não tem nenhuma obrigação legal, nem tampouco qualquer onerosidade ou ausência de igualdade jurídica, pois como visto, tudo dependerá da vontade livre e consciente de ambas as partes.

A crise no Poder Judiciário pode ser vista como um fenômeno disruptivo desde a sua colocação no mundo fático, fato em que o processo pela via judiciária como método comum de solução de conflitos se mostra apático e sem perspectivas de mostrar qualquer reação, sendo que neste cenário caótico, surge a Arbitragem como meio célere e econômico de solução de conflitos (MESSA; ROVAI, 2021).

Sobre o laudo arbitral, se trata de título executivo extrajudicial, logo caso o empregador não cumpra com os termos deste laudo, poderá o empregado, portando tal título, executar perante o juízo competente, se tornando uma garantia ao trabalhador (LEITE, 2020)

Há ainda algumas hipóteses que de certa forma protegem os empregados de quaisquer eventuais injustiças.

Existem hipóteses, como veremos, que tornam necessária a provocação do Poder Judiciário, ainda que haja convenção arbitral, como, por exemplo, nas hipóteses de:

a) Execução da sentença arbitral;

b) Cláusula arbitral vazia; e,

c) Nulidade da cláusula arbitral ou da sentença arbitral (SCAVONE; 2020, p 88).

Para trazer maior afirmação ao tema, entende que a Arbitragem é solução plausível para tirar a alta carga de processos do judiciário trabalhista, pois este instituto tem condições e é capaz de alcançar solução a lide trabalhista com rapidez e segurança, ainda ressalta o autor que a estrutura do poder judiciário não cresceu na mesma proporção que o número das demandas trabalhistas, e que por este motivo, a qualidade da prestação jurisdicional tende somente a cair, sendo que é aqui que a Arbitragem tem seu papel fundamental e importante (SOUSA, 2017).

É notório que processos se amontoam nas varas e tribunais trabalhistas, e que o Estado não tem agido para estruturar o Poder Judiciário para suportar a alta no número dessas demandas, observando que o instituto ora estudado é meio confiável e ágil para que o sistema jurídico consiga sair do afogo em que se encontra atualmente, e que para tanto, para que uma maior quantidade de casos/processos possa ser solucionados por meio arbitral, necessário é que haja uma mudança na legislação pertinente, para que sejam derrubados os obstáculos que impeçam a pactuação da Arbitragem como meio de desafogar o judiciário brasileiro.

TRT-2 -Recurso ordinário Processo RO 0001601-58.2010.5.02.0471 SP

00016015820105020471 A28

Ação Direta de Inconstitucionalidade. 2. Art. 1º, da Emenda Constitucional nº

45/2004, na parte em que deu nova redação ao art. 114, §§ 2º e 3º, da Constituição Federal. 3. Necessidade de “mútuo acordo” para ajuizamento do Dissídio Coletivo. 4. Legitimidade do MPT para ajuizar Dissídio Coletivo em caso de greve em atividade essencial. 5. Ofensa aos artigos 5º, XXXV, LV e LXXVIII, e 60, § 4º, IV, da Constituição Federal. Inocorrência. 6. Condição da ação estabelecida pela Constituição. Estímulo às formas alternativas de resolução de conflito. 7. Limitação do poder normativo da justiça do trabalho. Violação aos artigos 7º, XXVI, e 8º, III, e ao princípio da razoabilidade. Inexistência. 8. Recomendação do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho. Indevida intervenção do Estado nas relações coletivas do trabalho. Dissídio Coletivo não impositivo. Reforma do Poder Judiciário (EC 45) que visa dar celeridade processual e privilegiar a autocomposição. 9. Importância dos acordos coletivos como instrumento de negociação dos conflitos. Mútuo consentimento. Precedentes. 10. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente. (STF – ADI: 3423 DF 0006279-40.2005.1.00.0000, Relator: GILMAR MENDES, Data de Julgamento: 29/05/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 18/06/2020)

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações entre trabalhadores e empregadores podem e devem ser mantidas em harmonia. Contudo, pode surgir querelas em âmbitos quaisquer exigindo a intervenção de terceiros para solução do conflito. Dentre os meios de solução de conflitos no âmbito trabalhista, a Arbitragem se mostra favorável por tratar com a situação.

Perante a situação do Poder Judiciário que se apresenta há anos com lotação imensurável de processos judiciais que estão aguardando julgamento, as questões trabalhistas fazem parte deste conjunto. Salvo por haver os meios extrajudiciais de resolução de conflitos na esfera trabalhista, os trabalhadores estariam à mercê dessa justiça que caminha a passos lentos devido aos problemas oriundos de má gestão no Poder Judiciário.

Essa lentidão provoca no trabalhador que precisa recorrer à Justiça do Trabalho para solucionar as querelas uma indubitável descrença na atuação do Judiciário,

que não goza de credibilidade e é, por muita gente, considerado moroso, leniente, desidioso, incapaz de, de fato e de verdade, administrar a justiça quando isto é requerido.

É justamente por tais razões que urge serem implementadas medidas que coloquem a disposição do jurisdicionado mecanismos mais eficientes e, sobretudo, mais céleres na resolução dos conflitos que se apresentam diuturnamente no seio da sociedade, de modo que sejam aplicadas e produzidas mais formas de proporcionar diálogo, entendimento, bem como educação e informação sobre a disponibilidade e o manejo de tais meios, a fim de desafogar o Judiciário.

No processo de elaboração deste estudo foi possível verificar que a Arbitragem tem se apresentado como excelente de meio de resolução de conflitos trabalhistas. A Lei de Arbitragem, fruto de uma preocupação do legislador e de vários setores do Poder Executivo e da própria sociedade de dar ao cidadão, ao jurisdicionado, a efetiva entrega da prestação jurisdicional de forma célere, mas que atenda aos ditames legais pertinentes ao processo, sobretudo, observando princípios indissociáveis dos procedimentos jurídicos, como a ampla defesa, o contraditório, corolários do Estado Democrático de Direito. Pode ainda haver crítica acerca do seu uso nas resoluções de conflitos trabalhistas, mas por seu caráter didático tem sido amplamente utilizada e traz melhores resultados aos trabalhadores, principalmente em relação a questão de tempo de espera para a resolução pelo Poder Judiciário.

Há muito o que avançar. Há muito, com toda certeza, a ser corrigido, desenvolvido, propagado, distribuído como informação à população, bem como é preciso que sejam realizadas campanhas educativas para pessoas físicas e empresários procurarem estabelecer em seus contratos cláusulas que levem as partes a dirimir quaisquer controvérsias, valendo-se de mecanismos e medidas alternativas ao crivo do Poder Judiciário.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMORIM, Daniel Assumpção Neves. **Manual de Direito Processual Civil**. Volume Único Daniel Amorim Assumpção Neves. 11ª edição revista atualizada ampliada. 2017. Editora JusPODVIM.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. rev. ampl. São Paulo: Ltr, 2009.

BARROSO, L.R. Ano do STF: Judicialização, ativismo e legitimidade democrática. **Consultório Jurídico. Conjur.com.br**. 22 dez 2008. [Online]. Disponível em: < https://www.conjur.com.br/2008-dez-22/judicializacao_ativismo_legitimidade_democratica?pagina=2>. Acesso em: 10 abr 2022.

BATISTA, B.M. **Arbitragem: uma alternativa para a solução de conflitos no direito do trabalho**. 2017. Monografia. 54 f. Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2017. Disponível em: < <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1807/TCC%20-%20BRUNO%20MAY%20BATISTA.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 22 abr 2022.

BRASIL. **Lei Federal nº 9.307, de 26 de setembro de 1996**. Conhecida como Lei de Arbitragem. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm>. Acesso em: 27 abr 2022.

BRASIL. **Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho**. Justiça do Trabalho é destaque em relatório do CNJ em conciliação e digitalização. Justiça do Trabalho é destaque em relatório do CNJ em conciliação e digitalização. O relatório “Justiça em Números” foi divulgado nesta terça-feira. [Online]. 28 de setembro de 2021. Disponível em: < <https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-%C3%A9-destaque-em-relat%C3%B3rio-do-cnj-em-concilia%C3%A7%C3%A3o-e-digitaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 12 mai 2022.

CALCINI, R.; ARAÚJO, F.C. Meios alternativos de solução de conflitos trabalhistas. 10 de dezembro de 2020. Prática Trabalhista. **Consultório Jurídico. Conjur.com.br**. [Online]. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-dez-10/meios-alternativos-de-solucao-de-conflitos-trabalhistas>>.

10/pratica-trabalhista-meios-alternativos-solucao-conflitos-trabalhistas>. Acesso em: 21 abr 2022.

CALMON, P. **Fundamentos da Mediação e da Conciliação**. São Paulo: Forense, 2007.

CASCARDO, L. A desjudicialização como ferramenta diferencial de acesso à Justiça. A Desjudicialização como Forma de Acesso à Justiça. **Jusbrasil**. 2016. [Online]. Disponível em: <<https://armelonicascardo.jusbrasil.com.br/artigos/339289050/a-desjudicializacao-como-ferramenta-diferencial-de-acesso-a-justica>>. Acesso em: 29 abr 2022.

CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 29 abr 2022.

COSTA, P.R.S. A Conciliação no Processo do Trabalho. Paulo Roberto Sifuentes Costa – Presidente do TRT da 3ª Região. **Livrozilla**. 2022. [Online]. Disponível em: <<https://livrozilla.com/doc/996750/a-concilia%C3%A7%C3%A3o-no-processo-do-trabalho>>. Acesso em: 21 abr 2022.

CRUZ, J. D'A. D; BORGES, L. **Litígio x Mediação: Mudança do paradigma no mundo atual e a busca pela desjudicialização dos conflitos familiares**. In: SILVA, Leide Jane Macedo da (org.). Dinâmica das Famílias: Um sistema de direitos em mutação. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2019.

DAMIANO, H. **Formas extrajudiciais de solução dos conflitos individuais do trabalho**. 2011. [Online]. Disponível em: <http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/18714/Formas_Extrajudiciais_de_Solu%C3%A7%C3%A3o_dos_Conflitos.pdf?sequence=2>. Acesso em: 25 abr 2022.

DELGADO, M.G. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. Ed. São Paulo: LTr, 2007.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento**. Fredie Didier Jr.- 19. ed. Salvador: Ed. Jus PODIVM, 2017. V.]. 880p. Inclui bibliografia. ISBN: 978-85-442-1010-9

FERNANDES, D. **Para Portal de Notícias da CNN BRASIL**. Número de processos trabalhistas dispara durante a pandemia de Covid-19. Advogados ouvidos pela CNN citaram demissões e adoção do home office entre os motivos. 2021. [Online]. Disponível em: <(extraído de <https://www.cnnbrasil.com.br/business/numero-de-processos-trabalhistas-dispara-durante-a-pandemia-de-covid-19/#:~:text=As%20disputas%20na%20Justi%C3%A7a%20n%C3%A3o,neste%20ano%2C%20mostra%20o%20levantamento>)>. Acesso em: 26 abr 2022.

FIOLRELLI, J.O.; MALHADAS JÚNIOR, M.J.O.; MORAES, D. L. **Psicologia na Medição – inovando a gestão de conflitos interpessoais e organizacionais**. São Paulo: LTr. 2004.

GUILHERME, L. F. V. A. **Manual de Arbitragem**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

JUSTIÇA EM NÚMEROS. Conselho Nacional de Justiça. CNJ. **Justiça em Números com base em 2020**. Brasília, DF. [Online]. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmeros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf>>. Acesso em: 12 abr 2022.

LANG, R. **Negotiaton Map: O Framework da Negociação que vem Revolucionando o Mercado**. Ebook. Ed.: Business Behavior Institute. 2019. Pág. 7.

LEITE, C.H. B. **Curso de direito do trabalho**. [São Paulo- SP]: Editora Saraiva, 2020. 9788553618125. [Online]. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618125/>>. Acesso em: 25 abr 2022.

LEVY, M.R.T. **Mediação de conflitos trabalhistas e promoção dos Direitos Humanos**. Dissertação (Mestrado). 143 páginas. 2009. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. [Online]. Disponível em

<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02122009-164629/publico/Mauricio_Rodrigues_Tavares_Levy_Dissertacao.pdf>. Acesso em: 12 abr 2022.

MANSUR, S.L. O Fenômeno da Judicialização na Sociedade Contemporânea Breves apontamentos sobre o termo “Judicialização”, frequentemente citado em informativos do STF e STJ. **Jusbrasil**. 2008. [Online]. Disponível em: <<https://samealuz.jusbrasil.com.br/artigos/389418859/o-fenomeno-da-judicializacao-na-sociedade-contemporanea>>. Acesso em: 11 abr 2022.

MARTINEZ, L. Curso de Direito do Trabalho. [São Paulo- SP]: Editora Saraiva, 2020. 9788553618408. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618408/>>. Acesso em: 20 abr. 2022.

MIGLIACCIO FILHO, R. Reflexões sobre o homem e o trabalho. **Revista de Administração de Empresas São Paulo**, v. 34, n. 2, p. 18-32 Mar./Abr. 1994. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/rae/a/M8bDLqd5vmfxnBymTxH4sbQ/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em 12 mai 2022.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009.

OAB. Ordem dos Advogados do Brasil. Quadro de Advocacia Regulares e Recadastrados: número total de advogados por estado. **Site da OAB Nacional**. Atualizado 2022. [Online]. Disponível em: < <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>>. Acesso em: 27 abr 2022.

OLIVEIRA, A.N. Arbitragem e Justiça do Trabalho: Análise da Lei 9.307/96. **Revista Genesis**, Curitiba, n. 72, dez. 1998, p. 816. Disponível em: < https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-processual-civil/arbitragem-trabalhista-e-o-principio-da-indisponibilidade/#_edn102>. Acesso em: 29 abr 2022.

OLIVEIRA, C.A. Formas de composição frente aos conflitos trabalhistas.

DIREITONET. 29, setembro, 2015. [Online]. Disponível em: <

<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9345/Formas-de-composicao-frente-aos-conflitos-trabalhistas>>. Acesso em: 22 abr 2022.

PINHO, C.A.F. Resoluções de conflitos trabalhistas: autodefesa, autocomposição e heterocomposição. **DMT em debate – Democracia e Mundo do Trabalho**. 2020.

[Online]. Disponível em: <<https://www.dmtemdebate.com.br/resolucoes-de-conflitos-trabalhistas-autodefesa-autocomposicao-e-heterocomposicao/>>.

Acesso em: 22 abr 2022.

ROMAR, C.T. M. **Esquematizado – Direito Processual do Trabalho**. [São Paulo-SP]: Editora Saraiva, 2021. 9786555595321. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595321/>>. Acesso em: 23 abr 2022.

SCHIAVI, M. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 11^a. ed. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, L. P. E. Arbitragem no Direito do Trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3685, 3 ago. 2013. Disponível em:

<<https://jus.com.br/artigos/25084>>. Acesso em: 4 mai 2022.

SOUZA JÚNIOR, A.H. **A Arbitragem e a Justiça do Trabalho**. 2010. [Online].

Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/a14-arbitragemJT.html>>.

Acesso em: 03 mai 2022.

SOUZA, Z.A. **Arbitragem: conciliação: mediação nos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LRT 2004.

TARTUCE, F. **Mediação nos conflitos civis** / Fernanda Tartuce. – 4. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO: 2018. Inclui Bibliografia ISBN 978-85-309-7733-7. 1. Processo Civil – Brasil. I. Título. 17-44739.

VALÉRIO, M. A. G. Os meios alternativos de resolução de conflitos e a busca pela pacificação social. **Revista de Direito Privado, RDPRIV**. VOL. 69 (setembro, 2016), TEORIA GERAL. Disponível em:
<http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RDPriv_n.69.01.PDF>. Acesso em: 12 mai 2022.

Dedico este trabalho a meu pai, meu herói, minha base, meu exemplo. Meu pai que na falta da minha mãe, foi pai e foi mãe. Serei eternamente grato pela vida do Newton de Barros, o meu pai. Dedico este trabalho e a vitória alcançada na carreira acadêmica, a ele, que me ajudou em todos os aspectos, principalmente me dando forças nos momentos em que eu desejei parar, foi ele quem veio com seu amor de pai, me incentivou e me mostrou uma luz.

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado a vida com saúde para que os desafios da caminhada do curso fossem cumpridos todos com sucesso.

A todos os meus familiares pais, avós, irmãos que foram a base de sustentação desses 5 anos de jornada acadêmica.

A todos os professores que passaram pela minha trajetória, compartilhando seu conhecimento para comigo, me auxiliando na formação de graduação, e me dispensando sua sabedoria, apontando o caminho certo e justo a ser seguido.

A todos os colaboradores do Centro Universitário Unicerrado, que durante o período pandêmico mantiveram o funcionamento da instituição em perfeito estado.

Enfim são muitos que de forma direta e indireta somaram na minha vida, a todos o meu sincero agradecimento.

“Tudo quanto te vier à mão para fazer, faze-o conforme as tuas forças, porque na sepultura, para onde tu vais, não há obra nem projeto, nem conhecimento, nem sabedoria alguma.”

Eclesiastes 9: 10

[← Post anterior](#)

RevistaFT

RevistaFT é uma **Revista Científica Eletrônica Indexada de Alto Impacto e Qualis “B”**. Periodicidade mensal e de acesso livre. Leia gratuitamente todos os artigos e publique o seu também [clikando aqui](#).

Contato

Queremos te ouvir.

WhatsApp: 11 98597-3405

e-Mail: contato@revistaft.com.br

ISSN: 1678-0817

CNPJ: 45.773.558/0001-48



Copyright © Editora Oston Ltda. 1996 - 2022

Rua José Linhares, 134 - Leblon | Rio de Janeiro-RJ | Brasil