

UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ
INSTITUTO DE ESTUDO EM DIREITO E SOCIEDADE – IEDS
FACULDADE DE DIRETO - FADIR

ÉRIC VINÍCIUS MOURA FERREIRA

ARBITRAGEM:

Uma alternativa para a solução de dissídios individuais trabalhistas

Artigo apresentado junto ao curso de Direito da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel.

Orientador: Professora Mestre Raimunda Regina Ferreira Barros

Marabá

2017

RESUMO

Por muitos anos têm-se visto o poder judiciário que se conduz em um ritmo altamente moroso, que por vezes enseja a “injustiça”, pela falta de agilidade na resolução de suas demandas. O objetivo do presente trabalho é apresentar a arbitragem como forma a ser válvula de escape formidável para esses problemas atuais, com suas diversas vantagens e sistema avançado para resolução de conflitos de direitos patrimoniais disponíveis, entende-se possível que seja este instituto altamente aplicável ao direito do trabalho, tanto na sua composição coletiva quanto na resolução de conflitos individuais, mesmo ante o princípio da indisponibilidade de tais direitos. Tal afirmativa se dá pela análise da legislação pátria trabalhista e da legislação específica que rege o instituto ora em questão, bem como análises de jurisprudências e doutrinas que convergem com o objetivo deste trabalho.

Palavras-chave: Indisponibilidade; Direito; Trabalhista; Arbitragem.

ABSTRACT

For many years we have seen the judicial power that is conducted at a very slow pace, which sometimes leads to "injustice", by the lack of agility in solving their demands. The purpose of this paper is to present arbitration as a way to be formidable escape valve for these current problems, with its several advantages and advanced system for resolving conflicts of available patrimonial rights, it is understood that this institute is highly applicable to the right Of work, both in its collective composition and in the resolution of individual conflicts, even before the principle of the unavailability of such rights. This affirmation is based on the analysis of the labor laws and the specific legislation that governs the institute in question, as well as analyzes of jurisprudence and doctrines that converge with the objective of this work.

Keywords: Unavailability; Right; Labor; Arbitration.

INTRODUÇÃO

Neste momento inicial de maneira superficial deve-se ter o conhecimento mínimo sobre a lei de arbitragem, conhecimento este que será posteriormente aprofundado. Em seu artigo inaugural já preleciona que poderão utilizar da arbitragem os capazes, e que queiram dirimir conflitos de direitos patrimoniais disponíveis. O art. 1º da Lei 9.307/96 deixa claro que o instituto da arbitragem será válido e poderá ser utilizado aos que queiram dirimir conflitos de direitos patrimoniais disponíveis. Sendo assim, como utilizá-la no âmbito trabalhista, uma vez que, é princípio no direito do trabalho a indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos por parte do trabalhador?

Podendo ser utilizada. Há alguma diferenciação sobre sua aplicação nos dissídios individuais ou coletivos? De forma geral o legislador permaneceu silente sobre o aspecto da arbitragem quanto aos dissídios individuais trabalhistas, motivo este que ensejou o surgimento de dois posicionamentos marcantes frente à questão da utilização da arbitragem perante as

demandas individuais trabalhistas. Tem-se, portanto, duas correntes doutrinárias, uma pela defesa da utilização da via Arbitral como meio legítimo para dirimir os litígios individuais, e outra negando completamente a validade da arbitragem quando utilizada com essa finalidade.

A utilização desse mecanismo tem gerado grandes divergências na doutrina, porém necessárias para a averiguação da real possibilidade de sua utilização, uma vez que a celeridade e por consequência economia que é obtida quando se põe de lado a jurisdição estatal e acorda-se por uma decisão a ser realizada por um árbitro que se colocará numa posição que obedecerá critérios predefinidos pelas partes e decidirá por equidade, trazendo resultados positivos para ambas as partes, já que é sabido de todos a extrema morosidade da justiça convencional.

Realizando um estudo jurídico que se iniciará por uma análise dos elementos que cercam a lei da arbitragem, para que se possa entender como é possível inseri-la no âmbito do direito do trabalho e em quais momentos é possível aplicá-la, uma vez que a lei foi feita para que se dirimissem conflitos de ordem patrimonial mas de direitos disponíveis, e vige hoje no direito do trabalho o princípio norteador que vai de encontro com o uso da Lei 9.307/96, o princípio da irrenunciabilidade de direitos e sua indisponibilidade, então como e quando é possível dirimir conflitos decorrentes da relação de trabalho no âmbito do juízo arbitral?

A Constituição Federal de 1988 só admite a arbitragem do Direito do Trabalho nas questões coletivas. É o que diz o texto. Mas, poder-se-ia interpretar a Constituição extensivamente, para que a arbitragem pudesse abarcar os litígios individuais trabalhistas? Certo é que não há dispositivo legal expresso e preciso que exclua a arbitragem como meio de solução da lide individual trabalhistas. É ainda de conhecimento comum que o judiciário trabalhista está extremamente sobrecarregado, não só pela grande quantidade de ações ajuizadas, mas também por recursos demasiados o que, conseqüentemente, impõe a demora no desenvolvimento do processo, de encontro do art. 5º, inciso LXXVIII CF/88.

De frente ao problema, analisar-se-á a aplicação da arbitragem frente aos dissídios individuais e coletivos do direito do trabalho, na busca de uma resposta que esclareça em que momentos há a possibilidade da utilização da arbitragem dentro da seara trabalhista e quais os benefícios que ela traz consigo. Bem como análise de julgados que versem sobre a matéria. Por fim verificando se os dissídios individuais são passíveis de resolução pela via arbitral, bem como os benefícios que seriam obtidos pela utilização do instituto em questão.

1. ARBITRAGEM

1.1. CLASSIFICAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DA ARBITRAGEM

1.1.1. CONCEITO DE ARBITRAGEM

Neste tópico inicial serão abordados os pontos que concernem às características da arbitragem de maneira geral e específica aplicada ao âmbito trabalhista. Primeiramente se buscará conceituá-la para uma melhor compreensão do tema; a partir disto é possível analisar seus outros pontos e sua integração na seara do direito do trabalho. Marcio Yoshida¹ nos traz um conceito simplório mas bastante objetivo que será utilizado inicialmente. Da seguinte maneira o traz: “A arbitragem é o método privado de solução de litígios consensualmente estabelecido pelas partes, que delegam a um terceiro ou a um colegiado o poder de decidir a controvérsia”.

Impulsionados pelo conceito fornecido passa-se a aprofundar mais o assunto, uma vez que o conceito bruto e simplório não é capaz de esclarecer todos os questionamentos que serão apresentados. Outros pontos conceituais são necessários à melhor elucidação da matéria. Ademais, a arbitragem também pode ser conceituada como um meio alternativo de solução de conflitos, a qual faz parte das soluções alternativas participantes da classe das soluções por heterocomposição, neste método os interessados ou partes que estejam em litígio nomeiam um terceiro, no caso da arbitragem o árbitro, para que este se encarregue de pôr fim à controvérsia ao apresentar decisão para o caso específico. No caso da arbitragem é importante ressaltar que não há necessidade de homologação desta decisão pelo poder judiciário.

Em resumo é possível então definir a arbitragem como sendo uma forma de solução de conflitos alternativa, não obrigatória e extrajudicial com decisão válida e com poder de decisão semelhante à judicial, uma vez que aquela não necessita de homologação pelo judiciário.

1.2. O PROCEDIMENTO ARBITRAL

1.2.1. A Lei de arbitragem

O instituto da arbitragem é disciplinado legalmente pela Lei 9.307 de 23 de setembro de 1996, lei esta que versa de maneira mais específica quanto as formas, procedimentos necessários e obrigatórios, regras gerais de utilização e respeito as legislações complementares

¹YOSHIDA, Marcio. Arbitragem trabalhista – Um novo horizonte para a solução de conflitos laborais, LTr Editora, 6ª Ed. São Paulo, 2006, p. 16.

que ficaram escassos no código de processo civil, dando maior funcionalidade e melhor adequação ao ordenamento jurídico agora que está disciplinada de maneira específica. A arbitragem por muitas vezes foi alvo de críticas que lançam comentários sobre sua possível inconstitucionalidade e inadequação com o ordenamento vigente, devido as peculiaridades presentes em seus procedimentos novos e diferenciados da legislação comumente utilizada.

Todavia, mostram-se incorretas estas taxativas de inconstitucionalidade, primeiro porque não há contraposição do que é assegurado em no escopo da Lei maior, sendo a lei de arbitragem compatível com a constituição de maneira completa e por segundo é importantíssimo frisar que a possibilidade de dirimir conflitos pelo seio arbitral está contemplada e expressamente descrita na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 114, o que por si só já teria o condão de afastar toda possível reclamação e declaração de inconstitucionalidade da referida lei..

Necessário desmistificar alguns dos apontamentos que surgem para gerar a insegurança quanto à inconstitucionalidade da lei. Primeiramente um dos pontos mais abordados quando o assunto é a inconstitucionalidade da arbitragem é quanto à violação do princípio do juiz natural, todavia em sede de júízo arbitral o competente para julgar a demanda que está sendo proposta é aquele que as partes irão eleger por sua confiança, ou seja, não há violação à garantia assegurada às partes, vez que as mesmas poderão impugnar e escolher árbitros que melhor que satisfazem as necessidades por suas competências técnicas ou outros motivos quaisquer. Em segundo o princípio estampado em nosso artigo 5º inciso XXXV da Constituição Federal, que assegura-nos o direito de acesso à justiça, impedindo que seja proibida a provocação do judiciário quando da lesão ou ameaça de direito, sendo então plenamente possível a utilização da Justiça comum quando da ocorrência do disposto no inciso descrito, não podendo ser impedido o acesso àquele que se sentir lesado. Em terceiro há o questionamento quanto a necessidade de observação do princípio do duplo grau de jurisdição já que de maneira e regra geral as sentenças proferidas em sede de júízo arbitral não admitem recurso; no entanto, tal ofensa não se encontra da análise constitucional, pois não se vê presente de maneira expressa na Carta Magna tal princípio.

1.2.2. Disciplina legal do procedimento da arbitragem

Nas palavras de Sérgio Cruz:

A lei brasileira não estabelece procedimento específico para o desenvolvimento da arbitragem, deixando ao alvitre dos interessados – ou, subsidiariamente, ao do árbitro – a eleição do rito a ser seguido (art. 21 e seu parágrafo primeiro). De fato, desde que

obedecidos os princípios estabelecidos pelo § 2º, do art. 21, qualquer procedimento utilizado é tido como válido, mormente porque estabelecido em concordância com o interesse das partes.

A partir deste ponto verifica-se mais uma vez a vontade das partes presentes, neste caso na escolha do procedimento que será adotado. Entretanto, esta escolha não está livre de restrições. Há a necessidade em respeitar alguns princípios e regras, tais como os princípios constitucionais da ampla defesa e do contraditório, faz necessário ainda da escolha e condução da demanda por um árbitro imparcial e ainda que este árbitro possa ter a possibilidade de proferir decisão segundo o seu livre convencimento, ponto este último que em muito se assemelha com a justiça estatal quando é conduzida pelo magistrado comum.

É necessária essa observância de princípios pois constituem características essenciais e nucleares das garantias nós asseguradas do devido processo legal, princípio este que encontra-se na Constituição Federal na parte de direitos e garantias fundamentais, fazendo forçosa a observância do mesmo, seja em processos judiciais, justiças privadas, públicas ou processos administrativos.

2 - DIREITOS TRABALHISTAS

2.1 - DISSÍDIOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS DO TRABALHO

Os dissídios nada mais são do que discordâncias, conflitos, com uma distinção entre dissídios individuais e dissídios coletivos. O primeiro, refere-se aos conflitos de cunho individual como o próprio nome já diz, o que por vez leva a compreensão de que se trata de conflitos que buscam soluções de problemas pessoais e interesses particulares daquele indivíduo que se encontra em conflito com seu empregador, ou em aras ocasiões se comparadas a esta recém dita, o empregador contra o empregado; são basicamente as ações que tramitam na Justiça do Trabalho buscando ressarcir, prevenir e resguardar os interesses individuais e concretos de um ser identificável. A Constituição Federal de 1988 atribuiu a competência para dirimir os conflitos de ordem trabalhista, sendo estes não somente as relações de emprego, mas quase que todos os conflitos derivados das relações de trabalho, em seu art. 114², que teve sua redação modificada pela emenda constitucional 45/2004; artigo este que atribui competência à Justiça do Trabalho para processar e julgar os conflitos que advierem das relações de trabalho.

² Art. 114 da CF/88: Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

Diferente aos dissídios individuais que tem objeto concreto, os dissídios coletivos tem caráter mais abstrato, pois visa tutelar um apanhado geral, os interesses gerais de toda uma categoria, não se restringindo às peculiaridades de um ser único. Indispensável ainda dizer que os dissídios coletivos abarcam outra e importantíssima diferença quanto aos individuais. Estes podendo livremente serem ajuizados a qualquer tempo, regulamentado em lei por óbvio, em contrário aos dissídios coletivos, pois somente poderão ser ajuizados com o cumprimento de certas condições, são elas descritas no art. 114, §2º da CF/88; da sua inteligência retira-se o entendimento que os dissídios coletivos só poderão ser ajuizados após tentadas as primeiras opções, seja a negociação coletiva ou a arbitragem, perfazendo então, neste momento, o dissídio coletivo como fonte secundária de solução do conflito, uma vez que é condição indispensável à sua propositura que se tenha tentado anterior a ele a resolução de forma diversa e especificada em lei.

2.2 - DIREITOS SUSCETÍVEIS DE ARBITRAGEM

O ordenamento jurídico pátrio em sua atual conjuntura traz em um de seus códigos, mais especificamente o Civil, as condições necessárias a serem cumpridas para que seja possível a utilização da arbitragem encontram-se em seus artigos 851 e 852 do Código Civil de 2002. Em seu bojo os artigos versam sobre as pessoas e sobre o que pode ser colocado em pauta para julgamentos por arbitragem, sendo então possível utilizar-se do referido instituto as pessoas capazes, sobre questões de estrito senso patrimonial, ficando excluídas as hipóteses que versem sobre direito pessoal de família, questões de estado e todas outras quantas não tenham cunho patrimonial.

No mesmo sentido o artigo 1º da Lei de arbitragem, lei esta que regula diretamente o instituto ora estudado e debatido, traz a mesma inteligência retirada do Código Civil de forma mais resumida, renovando o saber da necessidade de serem debatidas matérias sobre direitos patrimoniais disponíveis e por pessoas capazes. A capacidade está regulada no art. 5º, caput do Código Civil de 2002, o qual traz a informação que completada a idade de 18 anos, cessará a partir daquele ponto, regra geral, a menoridade e, com esta a sua incapacidade, ficando deste modo, apta a pessoa a praticar todos os atos da vida civil sem a necessidade de assistência. A capacidade abarca algumas exceções que elencam-se taxativamente nos incisos do mesmo artigo, exemplo da colação de grau em curso de ensino superior, exceções estas que mesmo remotas e difíceis de serem atingidas ainda assim produzem os efeitos da cessação da incapacidade. Esta capacidade se faz necessária uma vez que há a possibilidade de serem realizadas dentro da arbitragem a renúncia e transação de direitos.

Ademais o segundo ponto importante do direcionamento da norma que viabiliza a utilização da arbitragem, concerne a colocação de apenas direitos patrimoniais disponíveis em curso de processo de arbitragem. Neste sentido necessário saber o que e quais os são direitos patrimoniais disponíveis passíveis de arbitragem. O ilustre doutrinador Márcio Yoshida presenteia com uma simples porém objetiva e clara conceituação acerca do que seria um direito patrimonial disponível, “entende-se o direito patrimonial disponível como aquele que assegura o gozo ou fruição, ao arbítrio de seu titular, de uma riqueza ou qualquer bem, apreciável monetariamente”. (YOSHIDA. 2006, p.74) Segue ainda sobre o tema dizendo³:

A patrimonialidade da matéria implica a possibilidade de traduzir a pretensão em uma expressão pecuniária, de estimar o seu valor econômico. Questões extrapatrimoniais como o direito à liberdade, os direitos políticos, o direito à cidadania, o direito à identidade, etc., não podem ser objeto de arbitragem.

O autor em outro momento ensina ainda que, os direitos trabalhistas em certos momentos, certa parte deles, como no período pós-rescisão de um contrato de trabalho, tornam-se créditos, tomando forma então de direitos patrimoniais disponíveis.⁴ Entende-se então por direito de caráter patrimonial, todo aquele que possa ser valorado pecuniariamente, ou seja, em valores numéricos que se traduzam em dinheiro, crédito, estimando-se a partir deste valor econômico, desta forma sendo passíveis de arbitragem. E como bem fora explicado alhures, há possibilidade de direitos trabalhistas serem elencados como direitos patrimoniais disponíveis, levando-se em conta no momento em que se encontram os direitos ora em questão, como após a rescisão do contrato de trabalho e os direitos decorrentes desta.

3 - ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO:

3.1 - ARBITRAGEM NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO:

O instituto da arbitragem quando em encontro com a seara trabalhista traz algumas peculiaridades em seu bojo, peculiaridades essas que geram dúvidas quanto a aplicação no âmbito juslaborativo. Essas dúvidas emergem devido a Lei que regula o instituto, Lei 9.307/96, versar que somente poderão ser objeto da arbitragem direitos patrimoniais disponíveis, em contrapartida o direito do trabalho possui como um de seus princípios basilares a indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Cabe ressaltar nesse momento que a dúvida acima

³ YOSHIDA, Márcio. Arbitragem trabalhista – Um novo horizonte para a solução de conflitos laborais, LTr Editora, 6ª Ed. São Paulo. 2006, p. 77

⁴ YOSHIDA, Márcio. A arbitragem e o judiciário trabalhista. Revista Brasileira de Arbitragem. São Paulo, n. 1, v. 1, jul.- out. 2003, p. 11.

demonstrada para somente acerca da aplicação do instituto arbitral para a solução de conflitos integrantes do direito individual do trabalho. Existindo de maneira ampla e clara, dispositivos que sugerem e demonstram a possibilidade de utilização da arbitragem na seara juslaborativa quando dentro de conflitos coletivos, sumindo assim qualquer dúvida nesse sentido quando se trata do Direito Coletivo do Trabalho.

Tal afirmação pode ser facilmente corroborada realizando-se a leitura do texto constitucional; em seu artigo 114 a constituição federal nos parágrafos 1º e 2º há clara menção da possibilidade e autorização da utilização do recurso arbitral no seio do conflito coletivo. Não bastasse o texto constitucional, a lei ápice do atual ordenamento jurídico brasileiro, exemplificar de maneira clara uma possibilidade de utilização da arbitragem para a solução de conflito coletivo, a legislação infraconstitucional assim também o fez, aumentando o campo de possibilidades e permissivos legais que viabilizam a utilização do juízo arbitral. Assim o fez a Lei de Greve, Lei nº 7.783/89, que impossibilita legalmente a cessação dos trabalhos sem que anteriormente a isso tenham sido utilizados os meios necessários a tentativa de solução prévia dos desentendimentos, sendo que somente após verificada a frustração de negociação coletiva ou quando, o que merece destaque neste momento, verificada a impossibilidade de recursos via arbitral será facultado aos obreiros que interrompam os trabalhos.

No mesmo sentido a Lei de participação dos lucros trouxe por sua vez também em seu texto legal demonstração diversa das anteriores utilização do instituto em comento. Em seu art. 4º a lei bem evidencia que criando-se ou resultando-se impasse quando da negociação coletiva para a participação dos lucros, poderão as partes utilizar-se de arbitragem de ofertas finais; não bastasse isso a lei ainda demonstra a força normativa do juízo arbitral, quando em seus parágrafos 3º e 4º impõe que após firmado o compromisso arbitral não se admitirá a desistência unilateral, e principalmente quando expõe a desnecessidade para laudo ou sentença arbitral de homologação judicial, tendo a sentença prolatada por árbitro força normativa.

Em análise do contexto da arbitragem dentro do direito coletivo do trabalho, percebe-se que a mesma mantém relação próxima à negociação coletiva, pois é notável que em sua maioria se não absoluta mas de maneira geral, a arbitragem se mostra como alternativa à negociação ou consequência pela sua frustração. Ambos os meios de solução, negociação coletiva e arbitragem dentro do direito coletivo ganharam força quando da entrada em vigor da EC 45/04, uma vez que esta reduziu ou mitigou o poder normativo da Justiça do Trabalho, incentivando e deixando a cargo das duas (negociação e arbitragem) maior possibilidade de resolução dos conflitos coletivos de trabalho.

3.2 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E O DISSÍDIO COLETIVO

Para a solução de conflitos existem duas maneiras de composição, são elas a autocomposição e a heterocomposição. Sendo que na primeira as próprias partes litigantes, que se encontram em conflito, possam chegar a acordos e consensos por livre e espontânea vontade; na segunda um terceiro estranho à causa é chamado para que seja ele o "moderador" do conflito, este terceiro com poder decisório, pondo fim a disputa elegendo os direitos que devem ser assegurados e respeitados naquele conflito, exemplo disso é quando o magistrado sentencia um processo ou quando um árbitro julga determinado conflito, ambos não tem interesse na resolução do conflito mas estão ali para dar fim ao mesmo.

A negociação coletiva faz parte do grupo de soluções de conflitos por autocomposição, pois por esta via não se faz presente a atuação estatal, pelo menos não diretamente, sendo que as partes tem autonomia para decidirem e transacionarem entre si em busca de um acordo que melhor satisfaça os dois lados. A negociação coletiva tem por finalidade estabelecer novos benefícios e melhores condições aos trabalhadores estes que estão naquele momento representados por sua entidade sindical, os meios buscados nesse viés são os acordos coletivos e convenções coletivas, que têm o mesmo objetivo, como dito, melhores condições e mais benefícios aos empregados.

Diferenciam-se entre si o acordo e convenção coletiva pelo simples fato de representatividade, enquanto que nos acordos coletivos estes se dão quando as negociações são realizadas por intermédio do sindicato dos trabalhadores com empresa ou um grupo de empresas determináveis; já nas convenções coletivas há uma maior abrangência das normas que aqui são formulas, ora enquanto que nos acordo o sindicato debate com uma única empresa ou grupo dessas, nas convenções coletivas há uma discussão entre sindicatos, sendo o sindicato daquela categoria de trabalhadores em negociação com o sindicato patronal da mesma categoria, nisto verifica-se que o objetivo é o mesmo no entanto a abrangência da norma se faz muito maior no segundo caso, vez que não atingirá empresa ou um pequeno grupo dessas, mas sim toda uma categoria. Como já foi explicado anteriormente a emenda constitucional 45/2004 trouxe algumas alterações do Poder Judiciário, sendo que uma delas toca o presente assunto.

Anterior a esta emenda, no artigo 114 da Constituição Federal de 1988 quando as partes quando se recusassem à negociar de maneira coletiva e também buscar a solução do conflito pela via arbitral poderiam ajuizar dissídio coletivo para solução do conflito. Dariane Martinelli assim conceitua o dissídio coletivo:

O dissídio coletivo é a solução jurisdicional dos conflitos coletivos de trabalho pela qual é conferida competência à Justiça do Trabalho para julgar os conflitos estabelecendo normas e condições de trabalho, respeitando as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho. É o chamado poder normativo da Justiça do Trabalho, através do qual a Justiça do Trabalho cria normas aplicáveis a trabalhadores integrantes de determinada categoria profissional.

Em raciocínio continuado, verifica-se que era possível ajuizar o dissídio coletivo sempre que a negociação coletiva fosse preterida e também quando se demonstrasse a recusa pela eleição da via arbitral tornando o Juízo do Trabalho o meio capaz de dirimir o presente conflito, perceba que este processo era possível, no entanto o atual ordenamento jurídico não permite que as partes deixem de tentar conciliar previamente pelas vias disponíveis que se elencam no texto constitucional.

Com a nova redação do texto da Carta Magna faz-se necessário que as partes busquem de maneira primária a solução do conflito coletivo pelas vias autocompositivas, acordos ou convenções coletivas, ou pela utilização do instituto da arbitragem, com objetivo à se incentivar as soluções extrajudiciais lícitas beneficiando assim ambas as partes e o próprio estado com o “desafogamento” do poder judiciário. Somente após essa tentativa de conciliação extrajudicial é que é possível ajuizar o dissídio coletivo. Ressalte-se a obrigatoriedade de que as partes estejam em comum acordo para o ajuizamento do referido dissídio, bem como o a sua natureza deverá ser de cunho econômico. Em outras palavras, as partes devem entrar em consenso pelo menos de que faz-se necessário o ajuizamento do dissídio para a solução do conflito; quanto a natureza econômica, primeiramente é mister que se diferencie o dissídio de natureza jurídica e o de natureza econômica.

O dissídio de natureza jurídica refere-se à interpretação de normas, ora, quando as partes não coincidem ou não são capazes de interpretar corretamente a norma trabalhista é possível que ajuízem o referido dissídio para que o magistrado venha a esclarecer a questão demonstrando a correta interpretação do dispositivo ou dispositivos que mostram-se obscuros às partes, perceba que não há criação de benefícios ou instituição de direitos, sendo que o texto constitucional não condiciona o seu ajuizamento ao comum acordo entre as partes, sendo possível então que somente uma das partes que se encontra em conflito possa ajuizar o dissídio coletivo de natureza jurídica.

Já o dissídio de natureza econômica, ou como chamado as vezes “de interesse”, refere-se à instituição de normas, benefícios, criação ou regulamentação de direitos, estes sim merecem uma aplicação mais restritiva como estipulado na norma constitucional em seu novo texto, devendo as partes entrarem em comum acordo, nestes casos, para o seu ajuizamento.

Havendo então a negociação coletiva, e sendo esta frustrada no sentido de não obtenção do pretendido, que é a formulação do acordo ou convenção coletiva, ou quando também for recusada a via arbitral, poderão de comum acordo as partes ajuizarem o dissídio coletivo de natureza econômica, para que fique a cargo do poder judiciário decidir o conflito, respeitando as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho, fazendo uso do então poder normativo que lhe é conferido nesses casos.

3.3 - A INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS INDIVIDUAIS:

Atualmente o direito do trabalho possui diversos princípios que regem a matéria e dão norte à aplicação das normas laborais. Neste meio encontram-se na doutrina algumas divergências quando se tenta elencar de maneira taxativa quais são os princípios existentes, no entanto alguns dentre esses são quase que unanimidade, ou seja, nomeados por quase todos senão todos os doutrinadores de direitos do trabalho, exemplo do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, que amoldam-se como um dos princípios basilares do ordenamento jurídico vigente.

Este princípio como fora explicado em capítulo anterior, possui o cunho de resguardar o trabalhador, inibindo que este abra mão de seus direitos em detrimento da vontade do empregador, uma vez que este último não tem como principal objetivo o fim social, buscar benefícios e melhorias aos trabalhadores que lhe são subordinados, há na verdade uma busca real pelo lucro, e nesse ínterim que se mostra forte o princípio da indisponibilidade para resguardar ao máximo os direitos garantidos à classe trabalhadora. Notadamente devem ser protegidos os direitos que foram adquiridos pelo trabalhador, no entanto, em certos casos há a possibilidade de certa mitigação deste princípio.

Existem quatro possibilidades de mitigação ou flexibilização dos direitos trabalhista, afigurando a prescrição, decadência, renúncia e transação. Serão analisadas neste tópico estas duas últimas, por serem inerentes à vontade do trabalhador, como bem demonstrado na citação supra. Será utilizada a conceituação dada pelo mesmo doutrinador para uma melhor elucidação da matéria e também uma melhor continuidade de raciocínio. Godinho assim dispõe acerca da matéria:

Renúncia é ato unilateral da parte, através do qual ela despoja de um direito de que é titular, sem correspondente concessão pela parte beneficiada pela renúncia. Transação é o ato bilateral (ou plurilateral), pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes acordantes, mediante concessões recíprocas (despojamento recíproco), envolvendo questões fáticas ou jurídicas duvidosas (*resdubia*).

O doutrinador ainda continua esclarecendo que esta indisponibilidade é regra geral do direito do trabalho, no entanto, como bem foi visto é clara a possibilidade de flexibilização deste princípio em certos casos. Esta indisponibilidade se divide em duas, nas quais faz-se possível a visualização desta mitigação do princípio em pauta. Divide-se em indisponibilidade absoluta e indisponibilidade relativa, sendo por óbvio a mitigação encontra nesta última. Godinho⁵ assim esclarece os institutos:

Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que ocorre, como já apontado, ilustrativamente com o direito à assinatura de CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador. (...) Relativa será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, 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, da relação de emprego (salário fixo *versus* salário variável, por exemplo): essa modalidade salarial pode se alterar, lícitamente, desde que a alteração não produza prejuízo efetivo ao trabalhador. As parcelas de Indisponibilidade relativa podem ser objeto de transação (não renúncia, obviamente), desde que a transação não resulte em efetivo prejuízo ao empregado (art. 468, CLT). O ônus da prova do prejuízo, entretanto, caberá a quem alegue sua ocorrência, isto é, ao trabalhador, já que não há prova sobre fato negativo.

Do presente excerto retira-se a inteligência de que as duas possibilidades demonstram resguardo dos direitos trabalhista, entretanto numa delas, o caso da indisponibilidade absoluta, não se admite transação, tampouco renúncia de certos direitos; enquanto que no caso da relativa, casos possíveis se fazem palpáveis e de não difícil visualização, como o exemplo apresentado pelo ilustre doutrinador. Segundo a isto, a nulidade quanto às transações realizadas, vê-se que ocorrendo em hipótese de ser indisponibilidade absoluta, a nulidade é automática, não havendo margem para convalidação; em se tratando de hipótese que se transacionou direito de indisponibilidade relativa, a sua nulidade somente será decretada uma vez que comprovada o prejuízo sofrido pela parte alegante.

No que diz respeito a utilização da renúncia, esta por maioria das vezes não é admitida no direito do trabalho, uma vez que o trabalhador abre mão de todos os seus direitos enquanto que a outra parte em nada renuncia. Todavia há casos excepcionais em que ela poderá ser aplicada sem prejuízo ao trabalhador, é o caso da renúncia da velha estabilidade celetista em decorrência da opção retroativa pelo regime do FGTS. Devendo ser observados requisitos mínimos, sendo estes, a manifestação da vontade, a forma ou procedimento legalmente

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13ª. Ed. São Paulo; LTr, 2014; p. 214-215.

especificado, e o objeto sendo somente as parcelas expressamente ressalvadas pela ordem jurídica. Quanto a transação deverão ser observados os mesmo requisitos também que foram expostos anteriormente, notadamente à esta cabe maior parcela de possibilidade de aplicação, independente dos requisitos serem cumpridos a possibilidade de transação apenas recai sobre direitos de indisponibilidade relativa, não se falando de indisponibilidade absoluta. Somando-se aos requisitos formais a análise da capacidade do ser que pretende transacionar.

3.4 - POSSIBILIDADE E LIMITAÇÕES DA APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

No direito do trabalho, como visto no início do capítulo, fica evidenciado que a arbitragem possui clara possibilidade de aplicação quanto aos dissídios coletivos, aos exemplos de quando não são possíveis a chegada de acordos por meio de negociação coletivas, no entanto o grande impasse fica a cargo da aplicação da arbitragem nos dissídios individuais, a doutrina não é pacífica tampouco a jurisprudência, restando a controvérsia a ser debatida sempre que presente. Este trabalho é firmado no entendimento que é possível a aplicação da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, no entanto esta aplicação não pode ser desenfreada, restando algumas limitações que devem ser observadas quando se pretender utilizar-se deste instituto jurídico.

Primeiramente deve ser observada o aspecto vontade, pois, esta em dado momento pode ser imprescindível para que se verifique se a utilização da arbitragem é válida ou passível de futura anulação, exemplificando, seria como um empregado ao acertar um contrato de trabalho com o empregador no momento de sua admissão aceita eleger o juízo arbitral como meio a se dirimir futuros conflitos por meio de assinatura de cláusula compromissória. O melhor a ser feito para evitar essa vulnerabilidade, visto que no momento da admissão o trabalhador aceitará todo tipo de condição que o empregador “colocar a mesa”, seria eleger a arbitragem como o meio para solução do conflito por meio do compromisso arbitral, este por sua vez é feito apenas no momento em que surge o conflito.

Outro ponto que importa ser destacado sobre os limites a serem observados são relativos ao direitos trabalhistas do ser que está elegendo o juízo arbitral, direitos esses que podem ser classificados com indisponibilidade absoluta e indisponibilidade relativa, assim segue em excerto que Adeline Caiado e Fernando Mirando expõe do desembargador Henrique Damiano (2016, p.28 apud 2002, p.19):

A indisponibilidade, contudo, comporta graus. Assim, pode ser absoluta ou relativa. A primeira envolve situações de excepcionáíssimas, tais como o direito à vida, à personalidade e ao trabalho livre. A indisponibilidade relativa atinge a uma gama significativa de direitos e garantias: alimentos, registro do contrato de emprego na CTPS, salários, estabilidade e garantia no emprego, depósito do FGTS, horas extras, adicional de insalubridade, de periculosidade e noturno, férias, repouso semanal remunerado, aviso prévio, e intervalo para descanso.

Na indisponibilidade relativa, ao contrário do que se passa na absoluta, a renúncia e transação têm lugar, conquanto sujeitos a restrições e limitações. Mas não se pode negar que o salário, o aviso prévio, as férias, os adicionais, a garantia de emprego e outros direitos “indisponíveis e irrenunciáveis”, ordinariamente, encontram no judiciário trabalhista sede para transações, acordos e conciliações que denotam a relatividade da indisponibilidade.

Notadamente percebe-se que o extenso discurso pela irrenunciabilidade também por muitas vezes dita indisponibilidade dos direitos trabalhistas não se afigura absoluta, faz-se possível a transação sim, ora, se não fosse possível transacionar o direitos trabalhistas individuais assim ao Juiz trabalhista também se imporiam obstáculos quando da homologação de acordo entre as partes litigantes.

3.5 - DOUTRINA E JULGADOS FAVORÁVEIS À APLICAÇÃO NOS DIREITOS INDIVIDUAIS:

Inicialmente a doutrina que este trabalho se sustenta, que incentiva a aplicação da arbitragem nos dissídios individuais, demonstra que a vulnerabilidade do obreiro não está presente a todo momento, ou ao menos em certo tempo ela se encontra mitigada. É possível verificar que a maior vulnerabilidade do trabalhador se dá quando este ainda se encontra subordinado ao seu empregador, ora se empregado ainda está, verifica-se certa margem de fragilidade do obreiro, visto que este deseja, ao menos em regra, manter-se empregado, em tempo difíceis de tamanho desemprego e de crise, manter o emprego atual é estritamente necessário, causando certa vulnerabilidade do trabalhador, de outro lado, estando já o contrato de trabalho rescindido não possui mais o trabalhador a subordinação que antes este o tinha para com o seu patrão, diminuindo sua vulnerabilidade já que preso a este último já não está mais.

Outro hipótese de afastamento desta vulnerabilidade encontra-se no momento em que se faz o pacto para a futura ou imediata utilização da arbitragem. As duas possibilidades são da pactuação por clausula compromissória e compromisso arbitral, onde a primeira se faz antes do surgimento do conflito , podendo ser no ato da contratação, o que por óbvio o trabalhador que anseia ser contratado aceitaria, demonstrando a sua vulnerabilidade; a segunda se dá apenas quando do surgimento do conflito quando as partes me comum acordo consentem em estabelecer o juízo arbitral como adequado à solução daquele conflito, mais uma vez

demonstrando que neste período o trabalhador aceitará por sua vontade, uma vez que já empregado ou rescindido o contrato estaria, evidenciando-se uma minoração de sua vulnerabilidade. A doutrina ainda prima pela compatibilidade das normas trabalhistas com o instituto da arbitragem quando se trata da renúncia e transação de direitos, vendo plenamente possível a sua aplicação, como assim explana o professor Scavone Junior⁶:

Ainda que sejam, é muito comum e até frequente que no âmbito da solução judicial dos conflitos individuais trabalhistas haja transação referente aos direitos patrimoniais já adquiridos mediante a renúncia, pelo empregado, de parte do seu direito, aceitando assim, receber menos e, ainda, de forma parcelada.

(...)Se a irrenunciabilidade dos direitos do trabalhador tivessem o significado que se busca empreender em algumas decisões que afastam a possibilidade da arbitragem à solução dos conflitos trabalhistas individuais, não se poderia admitir qualquer transação no âmbito das reclamações trabalhistas perante a jurisdição estatal, o que se afirma na exata medida em que o indigitado acordo afrontaria o direito do empregado.

Como bem salientado no excerto acima, é de se aferir que a arbitragem possui ampla possibilidade de utilização na seara trabalhista quando versar sobre direitos individuais, ora, se o árbitro é, como a própria legislação lhe confere, juiz de fato e de direito, faz-se possível a realização perante este de transações de direitos, como ocorre na justiça laboral em sede de reclamações trabalhistas as transações e renúncias perante os magistrados. No mesmo sentido de haver a possibilidade e validade da justiça arbitral em aplicação aos direitos individuais cola-se a seguinte decisão:

RECURSO DE REVISTA - DISSÍDIO INDIVIDUAL - SENTENÇA ARBITRAL - EFEITOS - EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO - ART. 267, VII, DO CPC. I - É certo que o art. 1º da Lei nº 9.307/96 estabelece ser a arbitragem meio adequado para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Sucede que a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas não é absoluta. Possui relevo no ato da contratação do trabalhador e durante vigência do pacto laboral, momentos em que o empregado ostenta nítida posição de desvantagem, valendo salientar que o são normalmente os direitos relacionados à higiene, segurança e medicina do trabalho, não o sendo, em regra, os demais, por conta da sua expressão meramente patrimonial. Após a extinção do contrato de trabalho, a vulnerabilidade e hipossuficiência justificadora da proteção que a lei em princípio outorga ao trabalhador na vigência do contrato, implica, doravante, a sua disponibilidade, na medida em que a dependência e subordinação que singularizam a relação empregatícia deixam de existir. II - O artigo 114, § 1º, da Constituição não proíbe o Juízo de arbitragem fora do âmbito dos dissídios coletivos. Apenas incentiva a aplicação do instituto nesta modalidade de litígio, o que não significa que sua utilização seja infensa à composição das contendas individuais. III - Para que seja consentida no âmbito das relações trabalhistas, a opção pela via arbitral deve ocorrer em clima de absoluta e ampla liberdade, ou seja, após a extinção do contrato de trabalho e à minguada de vício de consentimento. IV - Caso em que a opção pelo Juízo arbitral ocorreu de forma espontânea e após a dissolução do vínculo, à minguada de vício de consentimento ou

⁶ SCAVONE JUNIOR. Luiz Antonio. Manual de Arbitragem. 4 ed. Rev. E atual. E ampl. – São Paulo. Revista dos Tribunais. 2010, p. 34-35.

irregularidade quanto à observância do rito da Lei nº 9.307/96. Irradiação dos efeitos da sentença arbitral. Extinção do processo sem resolução do mérito (artigo 267, VII, do CPC), em relação aos pleitos contemplados na sentença arbitral. [...]. II - Recurso conhecido e provido. (TST - RR: 1799006620045050024 179900-66.2004.5.05.0024, Relator: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 03/06/2009, 4ª Turma, Data de Publicação: 19/06/2009)

Endente-se desta forma que a arbitragem mostra-se compatível com o direito do trabalho tanto nível coletivo, bem como individual, podendo ser aplicado desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. Tomando maior força o instituto pelo seu respaldo constitucional, não afrontando os direitos garantidos ao trabalhador.

3.6 - AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA ARBITRAGEM NA SEARA TRABALHISTAS:

A partir deste momento, após as diversas análises e discussões que foram travadas e apresentadas, depois de demonstrados os posicionamentos doutrinários no decorrer deste trabalho, após todo o decorrer da matéria discutida, embates e aproximações de normas, passe a uma nova e finalística fase na qual serão apenas verificados e elencados alguns pontos positivos e negativos quando da utilização da arbitragem na esfera trabalhista, clareando o assunto e demonstrando suas principais vantagens e, se existentes, quais desvantagens também.

Em primeiro lugar coloca-se como vantagem, talvez a mais atrativa de todas, a celeridade do processo no juízo arbitral. Sabe-se que a justiça estadual passa por tempos de crise, tempos esses que trazem prejuízos não somente aos servidores que ali trabalham mas para todo ser que necessite de sua tutela, sua crise, como dito, é demonstrada na morosidade extrema no andamento das demandas que ali são colocadas para resolução. A primeira dificuldade encontra na Justiça estadual já apresenta-se no ajuizamento de uma reclamação trabalhista, que por maioria das vezes tem sua audiência inaugural marcada para meses posteriores da entrada do processo, some-se a isso os diversos recursos e prazos que dilatam ainda mais o tempo para o julgamento da demanda.

É fácil observar que este processo comum traz consigo incrível demora para chegada de seu fim. Em sede de juízo arbitral a celeridade é imprescindível, observa-se na lei que rege a matéria estipula-se prazo máximo para o seu fim⁷, sendo este de seis meses quando as partes não estipularem prazo diverso. Fica clara a maior celeridade do instituto em relação à justiça

⁷ Art. 23, Lei 9.307/96: A sentença arbitral será proferida no prazo estipulado pelas partes. Nada tendo sido convencionado, o prazo para a apresentação da sentença é de seis meses, contado da instituição da arbitragem ou da substituição do árbitro.

estatal visto que já de início é possível estipular prazo para o seu fim. Segunda vantagem de fácil observação é relacionada ao sigilo ou também visto como confidencialidade que é oferecida quando se utiliza o processo pela via arbitral. No processo comum que se instaura na justiça do trabalho a regra é que o processo seja público, em contrapartida nas câmaras de arbitragem é primado o sigilo de todo o processo que ali se almeja o deslinde. Sendo de grande valia para partes que não queiram ser identificadas futuramente por processos trabalhistas passados, restando positivo tanto para o obreiro quanto para o empregador cada um a seu caso.

Terceira vantagem que merece ser destacada é a possibilidade de escolha de um árbitro segundo a sua especialidade. O magistrado é indivíduo plenamente capaz de julgar a lide trabalhista, claro, do contrário não seria este empossado e colocado em exercício, mas o que se quer falar é que em sede de juízo arbitral é possível que se escolha um *expert* no assunto em discussão. Como dito o magistrado é plenamente capaz, mas não é de fácil visualização que este tenha o conhecimento aprofundado em todas as matérias do direito que ali se apresentam, sendo portanto altamente rentável escolher alguém que tenha o conhecimento específico daquele tipo de conflito que está se buscando a solução.

Quanto às desvantagens vislumbra-se uma de imediato, o preço elevado para o ingresso e colocação do conflito para resolução pelo árbitro, todavia esta desvantagem, na verdade, pode ser vista de maneira mitigada, ora, se o processo comum é extremamente moroso, a sua longa duração acarreta também maiores custos devido ao tempo de acompanhamento do processo, como dito o processo arbitral é muito mais célere, sendo que este se não lhe for pela rapidez mais barato que o anterior, será pelo menos de valor aproximado pelo custo/tempo.

CONCLUSÃO

Por todo o estudo realizado, há que se observar que a arbitragem é um instituto que pode trazer diversos benefícios à sociedade brasileira. Sociedade esta que conta atualmente com um sistema judiciário defeituoso, defeituoso porque encontra-se sobrecarregado, o que ocasiona a injustiça por tamanha morosidade na solução dos litígios que ali são postos.

Benefícios que como foram apontados trariam um melhor desenvolvimento da sociedade no quesito justiça, pois a justiça não é somente uma decisão que é dada de maneira correta e legalmente acertada, mas uma decisão que leve em conta o tempo para sua prolação, o que é o grande problema atualmente, razão pela qual o instituto arbitral vem se destacar, como forma de solucionar conflitos com força de decisão judicial, sem prejudicar as partes, vez que estas somente adentram neste instituto por vontade própria.

Em resposta aos questionamentos que foram colocados à baila no início desta pesquisa, observou-se que as respostas que foram apresentadas neste trabalho estão em uníssono, pela possibilidade de aplicação da arbitragem no direito trabalhista, mais especificamente no direito trabalhista individual.

Demonstrou-se que a indisponibilidade tão falada dos direitos trabalhistas, que tanto tenta impedir o uso da arbitragem para solução de seus conflitos, não é na verdade absoluta, claro em alguns aspectos sim, como quando versa sobre a saúde ou dignidade do trabalhador, mas no geral deve ser vista como uma indisponibilidade relativa que pode sim ser amenizada em certos momentos como fora evidenciado. A proteção demasiada do trabalhador e imposição pela irrenunciabilidade de seus direitos mantem-se quando este encontra-se com seu contrato de trabalho vigente, no entanto, em situação contrária, como fora explicado, não havendo mais vínculo entre o trabalhador e o empregador essa situação de hipossuficiência fica mitigada, podendo então aquele ex-empregado transacionar de maneira mais flexível conforme seus interesses para uma melhor solução do conflito.

Destas soluções toda uma sociedade se beneficiaria, a classe trabalhadora que teria seus anseios atendidos na maior brevidade possível, uma vez que as verbas trabalhistas tem caráter alimentar, o que por si traz a necessidade de uma decisão mais rápida, que não se encontra atualmente na justiça oferecida pelo estado; e pela classe empregadora que teria seus litígios mantidos em sigilo e também se beneficiaram com a resolução mais veloz do litígio, diminuindo seus gastos processuais. Some-se a tudo isto a formalidade mitigada existente no processo arbitral, que por sua vez traria um aspecto de solução de conflito mais amigável entre as partes, ponto positivo para todos.

Vê-se por fim a necessidade de uma maior divulgação deste instituto, pois a cultura brasileira possui um pensamento muito forte de que os problemas devem ser decididos judicialmente, deixando por muitas vezes as soluções extrajudiciais de lado, isso quando as conhecem, o caso da arbitragem pode-se dizer que é um instituto pouco difundido e conhecido pela maioria da população. Espera-se que este cenário se modifique, para que haja uma maior conhecimento deste meio de solução de conflitos que beneficia a todos, tanto o cidadão como o próprio Estado.

REFERÊNCIAS

ALELUIA, Thais Mendonça. Direito do Trabalho. 2ª edição. Editora Juspodvim. 2015.

ARENHART, Sergio Cruz. Breves observações sobre o procedimento arbitral. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 770, 12 ago.2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/7161>>. Acesso em: 03 out. 2016.

BAUMGARDT, Daiana. O uso da arbitragem na esfera trabalhista. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 74, mar 2010. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7315>. Acesso em 28.01.2016.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Art. 114, I; Redação modificada pela Emenda Constitucional 45 de 2004

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

CAIADO, Adeline Cristina Oliveira. MIRANDA, Fernando Silveira Melo Plentz. Arbitragem como mecanismo de resolução de dissídios individuais trabalhistas. Disponível em: < http://www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/revista/revistav101/artigos_/fe.pdf > acesso em 19.02.2017

CAIRO JÚNIOR, José. Curso de Direito do Trabalho. Direito Individual e Direito Coletivo do Trabalho. 4. Ed. Salvador: Editora Juspodvim, 2009.

CORREIA, Henrique. Direito do trabalho, 6ª edição, Editora juspodvim. Salvador. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13ª. Ed. São Paulo; LTr, 2014.

GIGLIO, Wagner D. *Direito Processual do Trabalho*/ Wagner D. Giglio, Claudia Giglio Veltri Corrêa. – 16 ed. Ver., ampl., atual. E adaptada. – SP: Saraiva, 2007.

GÓIS, Luiz Marcelo Figueiras De. Princípios da Negociação Coletiva de Trabalho. Disponível em: http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/luiz_marcelo_figueiras_gois/luiz_marcelo_principios_negociacao.pdf. Acesso em: 04.02.17.

MARTINELLI, Dariane Marques. Arbitragem no Direito Coletivo do Trabalho. Revista 59. TRT 9ª Região. Página 449. < Disponível em: <http://www.mflip.com.br//flip/jornal/link.jsp?id=175512> > acesso em 07.02.2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 31ª edição. Editora Atlas, 2015, p. 73.

MELO, Raimundo Simão de. Dissídio coletivo de trabalho. São Paulo: LTR, 2002.

MOLINARI; MARIO, Arbitragem no Direito do trabalho. Disponível em <https://mariomolinari.jusbrasil.com.br/artigos/116714038/arbitragem-no-direito-do-trabalho>. Acesso em 18.02.2017

MOURA, Fernando Galvão; MELO, Nelma de Sousa. Arbitragem no direito do trabalho. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 6, n. 51, 1 out. 2001. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/2204>>. Acesso em: 13 fev. 2017.

OLIVEIRA, Cristiano Anselmo de, Formas de Composição frente aos conflitos trabalhistas. Disponível em: <<https://juridicocerto.com/p/cristianoanselmoadv/artigos/forma-de-composicao-aos-conflitos-trabalhistas-1716>> acesso em 27 de set 2016.

OLIVEIRA, Geisa Cadilhe de. Técnicas de solução de conflitos: autocomposição e heterocomposição. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 19 dez. 2013. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.46327&seo=1>>. Acesso em: 20 de set. 2016.

PENTEADO JUNIOR, Cassio Penteado. Os direitos patrimoniais disponíveis e as regras de julgamento na arbitragem. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 363, 5 jul. 2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/5360>>. Acesso em: 13 fev. 2017.

PEREIRA, ANA LÚCIA. Resolução de Conflitos: Se bem feita, a arbitragem trabalhista é juridicamente segura, Revista Consultor Jurídico, 25 de abril de 2008. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2008-abr-25/arbitragem_trabalhista_juridicamente_segura> acesso em: 21.02.2017

REIS, Jair Teixeira dos. Mediação e arbitragem no Direito do Trabalho. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6686>. Acesso em 01 out 2016.

SCAVONE JUNIOR. Luiz Antonio. Manual de Arbitragem. 4 ed. Rev. E atual. E ampl. – São Paulo. Revista dos Tribunais. 2010.

SENA, Adriana Goulart de; Formas de resolução de conflitos e acesso à justiça Disponível em:<http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Adriana_Sena.pdf> Acesso em 29 de setembro de 2016.

TELLES, Ana Paula de Moura. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva no direito do trabalho . Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2645, 28 set. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17504>>. Acesso em: 9 fev. 2017.

VASCONCELOS, Roberta Silva; COSTA, Jeannine Teixeira et al. Negociação coletiva trabalhista: princípios gerais. Revista Jus Navigandi, ISSN 15184862, Teresina, ano 20, n. 4231, 31 jan. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/30883>>. Acesso em: 14.02.2017.

VIEIRA, Lucas Carlos. Princípios do Direito do Trabalho: Uma análise dos preceitos lógicos aplicáveis na justiça do trabalho e sua atual configuração. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8193> acesso em 10.02.2017.

YOSHIDA, Márcio. A arbitragem e o judiciário trabalhista. Revista Brasileira de Arbitragem. São Paulo, n. 1, v. 1, jul.- out. 2003.

YOSHIDA, Marcio. Arbitragem trabalhista – Um novo horizonte para a solução de conflitos laborais, LTr Editora, 6ª Ed. São Paulo, 2006.