



INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR "PRESIDENTE TANCREDO DE ALMEIDA NEVES" -  
IPTAN

## **A ARBITRAGEM NOS CONFLITOS TRABALHISTAS**

Artur Filipe de Sousa Almeida - IPTAN

Bacharelado em Direito - IPTAN

E-mail: arturfsalmeida@hotmail.com

### **RESUMO**

No âmbito trabalhista brasileiro, os atritos entre empregado e empregador são muito recorrentes e necessitam cada vez mais, de atenção e meios rápidos e eficazes para tentar sanar os atritos e resolvê-los.

O presente trabalho tem por objetivo investigar, à luz de leis, da Constituição Federal de 1988 e doutrinas a utilização da arbitragem como meio de solução envolvendo dissídios do Direito do Trabalho. Desta maneira, o trabalho buscará mostrar em qual situação a arbitragem poderá ser usada, se nas convenções coletivas de trabalho, individuais ou se até mesmo nas duas situações.

**Palavras-chave:** Arbitragem; Direito do Trabalho; Conflitos coletivos do trabalho; Direitos disponíveis; Conflitos individuais do trabalho.

### **INTRODUÇÃO**

Com o passar do tempo, o direito vem evoluindo e cada vez mais as pessoas buscam também, o amparo da justiça para solucionar seus problemas. Assim, com essa evolução, meios diferentes são criados como alternativas à sanarem litígios que possam vir a surgir. O fato da criação de meios diferentes de resolução de controvérsias, é que o Estado tem sido cada vez mais recorrido,

ficando assim abarrotado e com procedimentos por vezes, muito lentos, isto é, o Poder Judiciário não tem conseguido prestar um serviço eficaz em detrimento da grande procura. Com a criação de meios singulares, busca-se a celeridade, eficácia, economia processual, etc.

Um destes meios alternativos criados foi a arbitragem, que tem sido cada vez mais invocada. A arbitragem é uma saída atual de tentativa para a resolução de conflitos envolvendo situações conflitantes em diversas áreas do direito e existe no Brasil desde a colonização lusitana. Tal modalidade de resolução de litígios foi introduzida pela Lei 9.307 de 23 de setembro de 1996, e a partir de sua introdução, vários Tribunais de Arbitragem foram criados. Além da lei 9.307 de 23 de setembro de 1996, o Código de Processo Civil e também a Constituição Federal de 1988 a mencionam.

Com a introdução da arbitragem no ordenamento jurídico brasileiro, surgiram inúmeras divergências no que se refere a sua utilização em algumas áreas do direito, uma destas áreas seria o Direito do Trabalho. Algumas divergências, ocorrem devido ao fato de a arbitragem ser ou não cabível nos direitos coletivos e individuais do Trabalho. No primeiro Direito, o uso da arbitragem tem sido utilizado com uma boa aceitação, já no segundo, ainda existe uma grande discussão sobre a utilização dela, até porque, a própria Constituição Federal de 1988 em seu artigo 114, § 1º, ressalta que ser frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. Assim, especifica a utilização em dissídios coletivos mas nada diz a respeito dos dissídios individuais, por este e por outros motivos surgem controvérsias.

O âmago deste trabalho é mostrar como os conflitos coletivos de trabalho podem ser resolvidos pela arbitragem e explanar a respeito da utilização ou não em conflitos individuais.

Assim, para discorrer sobre o assunto, será feito um breve esclarecimento a respeito do instituto da arbitragem, sobre direitos disponíveis e também das convenções coletivas e dissídios trabalhistas, depois será debatido em qual destas convenções a aplicação arbitral terá validade.

### 3 ARBITRAGEM COMO MEIO DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Com a evolução do direito brasileiro, vêm surgindo inúmeros meios diferentes de solução de conflitos, um destes meios é o instituto da arbitragem. Tal instituto é celebrado entre partes, que podem ter tanto personalidade física como jurídica, no primeiro caso as partes têm que ser dotadas de capacidade civil. Além disto tem procedimento extrajudicial e vem sendo cada vez mais utilizado no cotidiano forense, pois trata-se de um instrumento que tem mais celeridade, informalidade, é sigiloso, dentre outras vantagens trazidas pela lei.

Leciona Medeiros que:

A arbitragem é uma forma alternativa de solução de controvérsias fora do âmbito do Poder Judiciário, com maior celeridade, eficácia, segurança jurídica – proporcionada pela especialidade do julgamento, dentre outros fatores -, de forma sigilosa e definitiva, não cabendo recursos contra a sentença arbitral. Com o uso do juízo arbitral, resolve-se a controvérsia atacando diretamente o centro do conflito, através da escolha de um ou mais árbitros especializados no assunto. (MEDEIROS, *et all*, 2009, p. 4)

Para que haja e tenha validade a arbitragem, deve-se ter um acordo firmado entre as partes por meio de compromisso arbitral, mediante contrato, antes de ocorrer algum conflito, ou por instrumento de compromisso arbitral, firmado após o surgimento do conflito, sendo que nos dois casos os direitos referentes ao acordo devem se tratar de direitos patrimoniais disponíveis como a própria lei da arbitragem diz. A arbitragem está prevista na Lei 9307, de 23 de setembro de 1996 do mesmo modo que é conhecida pela Constituição Federal de 1988, mas tem ganhado mais atenção e credibilidade atualmente, vindo juntamente à evolução do direito brasileiro. De acordo com Valério:

Trata-se de um meio extrajudicial de resolução de contendas, capaz de dirimir conflitos contratuais, podendo ser determinada antes, pela cláusula arbitral, ou depois do surgimento da questão controvertida, pelo compromisso arbitral. ( VALÉRIO, 2004, apud GUERRA, 2013, p.101 )

Na arbitragem as partes elegem árbitros para que estes possam tentar solucionar conflitos que poderão vir a surgir. Os árbitros analisam o caso

em concreto e depois proferem a sua decisão. Segundo Carmona :

A arbitragem é uma técnica para a solução de controvérsias, através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebe seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nesta convenção, sem intervenção do estado, sendo decisão destina a assumir eficácia de sentença judicial.  
(CARMONA, 2009, p.15)

Como já dito, a arbitragem tem ganhado mais destaque no cenário jurídico brasileiro, porém, existem casos onde o seu uso é barrado pela legislação, como por exemplo, no caso referido no artigo 1º da lei 9307/96, onde é salientado que apenas os direitos patrimoniais disponíveis podem ser objeto da arbitragem, não se valendo da mesma, os direitos patrimoniais indisponíveis. Apesar do instituto não se harmonizar com todos os direitos, a sua contribuição para com o ordenamento jurídico tem sido acolhida por vários especialistas na área forense. De acordo com Strenge:

A arbitragem pode ser descrita como o sistema de solução de pendências, desde pequenos litígios sociais até grandes controvérsias empresariais ou estatais, em todos os planos do direito, que expressamente não estejam excluídos pela legislação. (STRENGE, 1996, p.15)

Observa-se a valoração da arbitragem, todavia, nem sempre foi assim. Por muitos anos, esta enfrentou diversos obstáculos para que fosse reconhecida. Carmona leciona que:

Basicamente, eram dois grandes obstáculos que a lei brasileira criava para a utilização da arbitragem: em primeiro, o legislador simplesmente ignorava a cláusula compromissória (o Código Civil de 1916 e o Código de Processo Civil de 1973 não exibiam nenhum dispositivo a esse respeito); ao depois, o diploma processual, seguindo a tradição de nosso direito, exigia a homologação judicial do laudo arbitral. (CARMONA, 2009, p.4)

Para continuar analisando a arbitragem, é colocado como marco de sua verdadeira aceitação, o momento em que tal foi colocada e observada com mais gentileza pelo novo Código de Processo Civil. De acordo com o artigo 3º caput: “não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito”

Além do caput, o artigo que conta com mais 3 parágrafos, tem um especialmente direcionado à arbitragem, que é o §1º (Brasil, 2015, s.p.) onde está expresso que: "É permitida a arbitragem, na forma de lei". Por consequência, a arbitragem ganhou poder de jurisdição no ordenamento jurídico brasileiro.

Em suma, nota-se que a arbitragem está englobada ao ordenamento jurídico brasileiro com grande relevância, tendo previsão em lei, na constituição e no Novo Código de Processo Civil, que como já salientado, deu maior credibilidade a este instituto. Resta claro, analisar caso a caso para apreender em qual situação seu uso poderá ser aplicado.

#### **4 CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

Ao se falar em Direito do Trabalho, entende-se que este é o conjunto de direitos e deveres inerentes à relações que envolvam empregados e empregadores. Para Delgado:

Direito do Trabalho é o complexo de regras, princípios e institutos jurídicos que regulam as relações empregatícias, quer no plano especificamente das obrigações contratuais de caráter individual, quer no plano mais largo dos vínculos estabelecidos entre os entes coletivos que representam os sujeitos desse contrato. Regula o Direito do Trabalho, ainda, outras relações laborativas não empregatícias especificadas em lei.(DELGADO, 2011, p.1303 )

No Direito do Trabalho, existem dois tipos de convenções, as convenções individuais e as coletivas. Segundo Delgado (2011,p. 1303); "Engloba o Direito do Trabalho dois segmentos, um individual e um coletivo, cada um contando com regras, instituições, teorias, institutos e princípios próprios.". Assim, faremos um breve esclarecimento sobre o que seriam as convenções coletivas de trabalho, sobre as convenções individuais, será abordado mais à frente . Leciona Delgado que:

O Direito Coletivo do Trabalho, por sua vez, regula as relações inerentes a chamada autonomia privada coletiva, isto é, relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações obreiras e empregadores diretamente, a par das demais relações surgidas na dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores. (DELGADO, 2011, p. 1303)

Deve-se entender que a coletividade do Direito do Trabalho está relacionada aos direitos comuns de várias pessoas ao mesmo tempo, a um grupo. Segundo Nascimento :

Os interesses nas relações coletivas são grupais, isto é, referem-se a uma coletividade, sendo comuns a todos os seus membros, enquanto nas relações individuais são isolados, autônomos, não se comunicam entre diversas pessoas porque pertencem à esfera jurídica de uma só delas. (NASCIMENTO, 2011, p. 1264)

De acordo com Delgado:

O Direito Coletivo do Trabalho trata-se de denominação de caráter objetivista, realçando o conteúdo do segmento jurídico identificado: relações sociojurídicas grupais, coletivas, de labor. (DELGADO, 2011, p. 1305)

Desta forma, deve ser buscado em conjunto os interesses dos membros de determinado grupo, tendo em vista o senso comum, prevalecendo assim, o que melhor suprir as conveniências destes membros.

Para que haja as convenções coletivas, deve-se formar um sindicato específico para cada classe de empregados e as vezes para a classe de empregadores também, outras vezes, ocorre as convenções coletivas não sindicais. Mascavo (2011, p.1266) entende que: "segundo os sujeitos que nas mesmas figuram há relações coletivas de trabalho que são sindicais e não sindicais." Continuando, Nascimento ainda destaca que:

Há mais de um tipo de relações coletivas que se desenvolvem no mundo do trabalho, com características que diferem e permitem uma classificação que, embora não sendo exaustiva, procura aproximar-se da realidade

jurídicosocial em que essas relações encontram o seu campo existencial. (NASCIMENTO, 2011. p. 1266)

Assim, nota-se que o Direito Coletivo do Trabalho, com todas suas normas, conta com os sindicatos para ampará-lo e as vezes não. Portanto, os sindicatos fazem parte mas não são a única forma de coletividade.

#### **4.1 O DA ARBITRAGEM NOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO**

Entendendo-se que arbitragem é um meio alternativo de resolução de pendências e já existe há muito tempo e pode ser usado em conflitos forenses, busca-se saber se tal meio caberá quando se tratar de dissídios coletivos de trabalho. De acordo com Medeiros :

A arbitragem é uma instituição que há muito tem servido à solução dos conflitos da humanidade, encontrando antecedentes em Roma e na Grécia antigas, constando do ordenamento jurídico brasileiro desde a Constituição do Império de 1824. O instituto sempre esteve presente no Direito brasileiro, embora quase esquecido devido à nossa cultura essencialmente burocrática e aos obstáculos jurídicos existentes antes da edição da Lei de Arbitragem em 1996 (Lei 9.307/96). (MEDEIROS, *et all*, 2009, p, 4)

Desta maneira, resta saber se nas controvérsias que envolvam relações coletivas de trabalho poderá ocorrer a utilização da arbitragem. Existe autorização para tal uso na Constituição Federal de 1988 (art. 114, § 2º) que dispõe que a arbitragem poderá servir como meio de solução dos conflitos coletivos. Além da Constituição Federal de 1988, a Lei 9.307/96 também refere-se ao assunto. Ainda segundo Medeiros :

Nos termos da Lei 9.307/96, as pessoas capazes de contratar podem valer-se da arbitragem para resolver litígios que envolvam direitos patrimoniais disponíveis, ou seja, aqueles que possuem valor econômico e são passíveis de transação. Não estão no âmbito do direito disponível as questões relativas a direito de família, principalmente ao estado das pessoas (filiação, pátrio poder, casamento, alimentos), aquelas relativas ao direito de sucessão, as que têm por objeto as coisas fora do

comércio, as obrigações naturais, as relativas ao direito penal, entre tantas outras que estão fora dos limites em que pode atuar a autonomia da vontade dos contratantes. (MEDEIROS, *et all*, 2009, p, 4)

A questão sobre o uso da arbitragem nas convenções coletivas ocorre de forma mais pacífica, pois a própria Constituição Federal de 1988, a Lei 9.307/96 e vários doutrinadores aceitam este uso. Entende Martins que:

O dissídio coletivo somente poderá ser intentado após esgotadas todas as tentativas de solução negociada entre as partes ou pela arbitragem. Se houver a recusa das partes, ou, se as tentativas de negociação coletiva forem frustradas, aí é que terá início o dissídio coletivo (§ 2º do art. 114 da Constituição). (Martins, 2011, p. 693 )

Sem se contrapor, salienta Delgado que:

Ha também dispositivos na ordem jurídica do país que se referem a presença da arbitragem no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. Porem, aqui, não há dúvida consistente acerca da efetiva validade do mecanismo arbitral na busca de solução de conflitos coletivos trabalhistas. (Delgado, 2011, P. 1464)

Desta maneira, é de se notar que quando se tratar de dissídios coletivos, o instituto da arbitragem terá eficácia e será uma ferramenta à garantir os direitos do empregador e do empregado.

## **5 DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO E O USO DA ARBITRAGEM.**

Ao se falar em dissídio individual do trabalho e a aplicação da arbitragem quanto as estes, a primeira coisa que vem a mente é que tal meio de resolução não se aplica a controvérsias individuais. Isto, muitas vezes porque ocorre a análise primeiramente da Constituição. À luz da Constituição Federal de 1988, artigo 114, IX, § 1, observa-se que:

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitro. (BRASIL, 1988, s.p.)

A própria Constituição faz referência à convenções coletivas, não se referindo a dissídios individuais. Porém, é de se notar que, se a Constituição não proíbe, é permitido.

Com isso, parte-se para o que a Lei 9037/96 mostra, que só será válida a arbitragem, quando esta for buscada para solucionar conflitos patrimoniais disponíveis. Segundo Martins:

Direitos patrimoniais indisponíveis são os relativos à vida, família, sucessões, menores, relativos a tributos, etc. Direitos patrimoniais são os relativos ao patrimônio da pessoa. Direitos patrimoniais disponíveis são os de natureza privada ou contratual, que podem ser alienados. Direitos que podem ser transacionados são disponíveis. Como no Direito do Trabalho o trabalhador não pode transacionar seus direitos diante do empregador. apenas em juízo, não se poderia falar em arbitragem. (MARTINS, 2011, p. 64)

Ainda a respeito de direitos disponíveis, ressalta Medeiros:

Podem ser resolvidas por arbitragem quaisquer disputas envolvendo direitos patrimoniais disponíveis, ou seja, direitos que tenham valor econômico e que possam ser comercializados ou transacionados livremente por seus titulares. Esse conceito abrange uma ampla gama de questões, desde a violação de contratos dos mais variados tipos, passando por disputas entre sócios de empresas, até conflitos entre vizinhos. (MEDEIROS, *et al*, 2009, p. 06)

Em decorrência da análise da Lei 9037/96 e da Constituição Federal de 1988, pode-se chegar a conclusão de que a aplicação da arbitragem em dissídios individuais não poderá ocorrer, pois, na segunda análise, a Constituição faz referência apenas a convenções coletivas. Já na primeira, a Lei se refere apenas a direitos patrimoniais disponíveis. Menciona Martins:

Entretanto, a Lei nº 9.307 não proibiu a arbitragem como forma de solucionar conflitos individuais do trabalho. O que não é proibido é permitido. A Constituição não veda a arbitragem nos dissídios individuais. (MARTINS, 2011, p. 65)

Assim, resta entender se os dissídios individuais seriam direitos indisponíveis. Ao se colocar lado à lado o direito do empregador e o direito do empregado, não resta dúvida de que o primeiro é o lado mais forte, e desta maneira, quando não resguardado por uma convenção coletiva, o segundo ao lutar pelos seus direitos não poderá dispensar seus direitos, pois os mesmos são indisponíveis.

Porém, o instituto da arbitragem, é autorizado pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei 9307/96, sendo que ambos não proíbem a sua utilização em conflitos individuais, como já citado. Então, como a arbitragem é um meio alternativo de solução de conflitos, seu uso apenas será uma escolha das partes, empregado e empregador, e não uma renúncia a um direito indisponível. Leciona Medeiros:

Não podem ser solucionados por arbitragem litígios relativos a Direito Tributário, Direito Criminal, Direito de Família e Sucessão (salvo matérias de natureza exclusivamente patrimonial e disponível). (MEDEIROS, *et al*, 2009, p. 06)

Desta maneira, nota-se que o Direito do Trabalho não está mencionado. Além do que, com a reforma do Código de Processo Civil, a arbitragem ganhou força de jurisdição, e se feita de forma ordenada, não gerará prejuízo a nenhuma das partes. De acordo com o artigo 3º, §1º do Novo Código de Processo Civil (Brasil, 2015, s. p.), "É permitida a arbitragem, na forma de lei". Por consequência, a arbitragem ganhou poder de jurisdição no ordenamento jurídico brasileiro.

Além do reconhecimento trazido pela Novo CPC, existem entendimentos que se posicionam de modo a explicar que quando as partes optam pelo uso da arbitragem, estas, não estão renunciando aos seus direitos, mas sim, buscando um meio para que possam solucionar algum litígio que possa vir a surgir. Desta forma, o direito não será renunciado, mas sim, resolvido de maneira alternativa. Segundo Martins:

Direitos patrimoniais disponíveis são diferentes de direitos renunciáveis. Direitos disponíveis são normas direcionadas às partes e não exatamente normas de ordem pública absoluta. Os direitos dos trabalhadores não são

exatamente patrimoniais indisponíveis. (MARTINS, 2011, p. 65)

Ainda neste sentido, discorre Martins:

O trabalhador não está renunciando, alienando ou transacionando direitos quando submete o conflito à arbitragem, mas apenas escolhe um terceiro para solucionar o litígio. O árbitro irá dizer o direito do trabalhador. (MARTINS, 2011, p. 65)

Por outro lado, tem-se a ideia de que nem todos os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, e assim, mesmo que fosse proibida a utilização, alguns direitos individuais ainda sim poderiam ser resolvidos pela arbitragem. De acordo com Carmona:

A arbitragem é cabível para solucionar dissídios individuais trabalhistas, pois nem todos dos direitos trabalhistas são renunciáveis (CARMONA, 1998. p. 51-52).

Por fim, os direitos trabalhistas não são exatamente indisponíveis, pois são passíveis de transação na Justiça do Trabalho. O que não pode ocorrer, é a renúncia destes direitos, mas o fato de ocorrer um acordo entre empregado e empregador, que torne possível a utilização da arbitragem caso venha a surgir algum conflito, não significa que o empregado abrirá mão de seus direitos, ele apenas se submeterá a um meio alternativo para tentar solucionar o litígio, e isto não quer dizer, que para ocorrer a solução, terá ele que renunciar seus direitos. O que deverá ser levado em consideração, é a sentença arbitral, analisando se esta, não contém vícios. Em um julgado, o TST entendeu válida a sentença arbitral proferida em dissídio individual de trabalho, de acordo com o julgado :

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUÍZO ARBITRAL. COISA JULGADA. LEI Nº 9.307/96. CONSTITUCIONALIDADE.

A decisão regional está sintetizada na seguinte ementa: Inexistindo vício na decisão proferida pelo juízo arbitral, há de ser declarada válida e eficaz a sentença decorrente da heterocomposição, produzindo o efeito de coisa julgada

entre as partes. (fl. 193) A reclamante, em suas razões de recurso de revista, alegou que a decisão regional, ao concluir pela coisa julgada e extinguir o processo, fundamentada em acordo extrajudicial de arbitragem, violou os arts. 5º, XXXV, da Constituição Federal; 940 do Código Civil; e 477, § 2º, da CLT.

Sustenta que a Lei nº 9.307/96 é inconstitucional; que o termo de arbitragem não é válido, vez que não se juntou cópias da respectiva ata de formação, de votação e de publicações em jornais e editais e da comprovante de registro de cartório e do Ministério do Trabalho, ou de outro documento que empreste validade ao termo de arbitragem; que a lei não exclui da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; e que o sindicato após ressalva no termo de quitação.

A discussão está em torno da seguinte situação descrita pelo acórdão regional:

Na ata de assembléia, assinada livremente pela recorrida e com assistência do seu sindicato, fl. 69/73, as partes escolheram como árbitro, a pessoa indicada pelos trabalhadores, exatamente o Presidente da categoria profissional, tendo submetido à apreciação do Juízo arbitral a questão do fechamento da filial de Feira de Santana, local de trabalho da recorrida e, por conseguinte, foi exigida solução derredor da rescisão do contrato de emprego. Firmado tal compromisso, o Juízo arbitral proferiu-se a sentença de fls. 74/76, através da qual a recorrida deu ampla e irrevogável quitação à presente arbitragem, bem como ao extinto contrato de trabalho para nada mais reclamar contra a empresa, seja a que título for . Pois bem; o artigo 31 da lei 9.807/96 prevê...

Tendo a sentença arbitral sido proferida nos termos da lei, há de ser declarada válida e eficaz, produzindo efeito de coisa julgada entre as partes... (fl. 194) Nos termos da alínea c do art. 896 da CLT, a violação de norma constitucional há de ser direta e literal, a fim de viabilizar o processamento do recurso de revista.

Na hipótese, o art. 5º, XXXV, da Constituição Federal dispõe sobre a garantia constitucional da universalidade da jurisdição, a qual, por definir que nenhuma lesão ou ameaça a direito pode ser excluída da apreciação do Poder Judiciário, não se incompatibiliza com o compromisso arbitral e os efeitos de coisa julgada de que trata a Lei nº 9.307/96.

É que nos termos do art. 9º da mencionada lei, o compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas; Portanto, a arbitragem caracteriza-se como forma alternativa de prevenção ou solução de conflitos à qual as

partes aderem, por força de suas próprias vontades. As partes, por conseguinte, têm a faculdade de renunciar ao seu direito de recorrer à Justiça ou de exercer o seu direito de ação, visto que o inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal não impõe o direito à ação como um dever, no sentido de que todo e qualquer litígio deve ser submetido ao Poder Judiciário.

Dessa forma, as partes, ao adotarem a arbitragem, tão-só por isso, não praticam ato de lesão ou ameaça a direito.

Assim, reconhecido pela Corte Regional que a sentença arbitral foi proferida nos termos da lei e que não há vício na decisão proferida pelo juízo arbitral, não se há de falar em afronta ao mencionado dispositivo constitucional ou em inconstitucionalidade da Lei nº 9.307/96.

Despicienda a discussão em torno dos arts. 940 do Código Civil e 477 da CLT ou de que o termo de arbitragem não é válido por falta de juntada de documentos, haja vista que reconhecido pelo Tribunal Regional que a sentença arbitral observou os termos da Lei nº 9.307/96 - a qual não exige a observação daqueles dispositivos legais e não tratou da necessidade de apresentação de documentos (aplicação das Súmulas nº 126 e 422 do TST).

Os arestos transcritos às fls. 212/213 são inservíveis, ou em razão de procederem do mesmo Tribunal Regional do Trabalho prolator da decisão recorrida, ou porque inespecíficos por não tratarem da lei de arbitragem -, a teor da Súmula nº 296 do TST.

Nego provimento ao agravo de instrumento.

(TST - Acórdão Inteiro Teor NÚMERO ÚNICO PROC: AIRR - 1475/2000-193-05-00 PUBLICAÇÃO: DJ - 17/10/2008 7ª Turma PPM/val)

Com isso, o uso da arbitragem tem sido utilizada, e tem tido cada vez mais aceitação, tanto quando se trata de um conflito coletivo, quanto em conflitos individuais.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A partir da análise da arbitragem pela Constituição Federal de 1988 e da Lei 9.037 de 23 de setembro de 2006, entende-se primeiramente que o uso da arbitragem somente se faz possível em dissídios que envolvam direitos coletivos do trabalho. Apesar de haver ainda, algumas divergências quanto a tal uso, é quase que unânime a sua aceitação.

Quando se observa que o trâmite legal para que a arbitragem possa ser buscada foi feito corretamente, havendo todos os requisitos necessários para tal, como por exemplo, acordo contratual prestado anteriormente ao litígio, constado na convenção coletiva, nada obsta que seja resolvido pendências por meio deste meio alternativo. Além do que, nas convenções coletivas, o lado tido como o mais fraco, é o do empregado, mas se este, resguardado por um sindicato ou por força de uma união a outros empregados, a arbitragem não deve encontrar barreiras para ter sua utilização permitida e sua sentença válida.

Com isso, dentre outros aspectos favoráveis à arbitragem, a sentença proferida pro meio desta, deverá ter validade e assim, gerará menos demanda à Justiça Estadual, diminuindo e acelerando pendências judiciais, ao mesmo tempo que se feita de forma correta, as partes litigantes não sofrerão prejuízos.

O que ocorre, é que ao se falar em conflitos individuais de trabalho, o tema da aplicação da arbitragem, já se encaminha com maior debate, de modo a fazer com que haja mais profundidade em sua análise. Para muitos, o simples fato da Constituição apenas fazer referência à dissídios coletivos, já é o bastante para sua não aplicação em conflitos individuais.

Para outros, além da Constituição não mencionar conflitos individuais, a Lei 9037/96 somente faz menção aos direitos disponíveis quanto a aceitação da arbitragem.

A questão da sentença arbitral valer ou não, já é pacífica, tanto que com a reforma do Código de Processo Civil, tal aceitação ganhou ainda mais força. Porém, a discussão chega ao caso em que se a sentença por proferida em conflitos envolvendo direitos individuais, não terá validade, visto que alguns entendem que direitos individuais são indisponíveis. Neste caso, deve-se analisar que na Justiça do Trabalho, os direitos são passíveis de transação, e assim, verifica-se que em certos casos poderá ocorrer a desistência de alguns direitos para se chegar a um acordo.

Conseqüentemente, se suscetíveis de transação na Justiça do Trabalho, é de se levar em conta, que também poderão os direitos indisponíveis ser resolvidos pela arbitragem, tendo a sentença arbitral valor de título judicial. Uma vez que, se firmado um acordo entre empregado e empregador, e que todo o procedimento arbitral tenha se dado de maneira que

não contenha vícios, não correndo o risco de o lado reputado como mais frágil ter prejuízos, o laudo arbitral contribuirá de forma eficaz com a justiça.

Em suma, deve-se considerar a vontade das partes na escolha do mecanismo de solução de pendências. Após a escolha, caso seja necessário recorrer a tal mecanismo, observar se seu procedimento foi feito sem deixar margem para vícios. No caso da arbitragem, se a vontade das partes foi a escolha desta para resolver conflitos, nada obsta que seja feito o seu procedimento. O empregado, neste caso, não abrirá mão de seus direitos, mas sim, escolherá o meio pelo qual deseja buscá-los. Além da força de jurisdição trazida pelo Novo Código de Processo Civil à arbitragem, se verificar que todo o procedimento foi feito de maneira apropriada e justa, terá assim suprido o poder do Estado de maneira satisfatória e mais simples, gerando também, satisfatório acordo entre as partes.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 03/09/2016.

BRASIL. Lei nº 9037, de 23 de Setembro de 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm)>. Acesso em 05/08/2016

BRASIL. Lei 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em : <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)>. Acesso em 16/08/2016.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo. Um Comentário à Lei 9,037/96.** 3ª ed. São Paulo. Atlas S.A. 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 11º ed. São Paulo. LTR. 2012.

GUERRA, Luciene Cristina de Sene Bargas. A Arbitragem nos Dissídios Individuais do Trabalho. Disponível em: <[http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/77699/2013\\_guerra\\_luciene\\_arbitragem\\_conflitos.pdf?sequence=1](http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/77699/2013_guerra_luciene_arbitragem_conflitos.pdf?sequence=1)>. Acesso em 25/08/2016

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 32º ed. São Paulo. Atlas S.A. 2011.

Medeiros, Augusto Tolentino P. de. **Cartilha de Arbitragem**. Minas Gerais. OAB/MG. 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26º ed. São Paulo. Saraiva. 2011

STRENGE, Irineu. **Arbitragem comercial internacional**. São Paulo: LTR, 1996.

TRIBUNAL REGIONAL DA 3º REGIÃO, Notícias. Disponível em :  
<<http://www.trt3.jus.br/>>. Acesso em 07/11/2016