



**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**  
**DAIANA HAIDUK**

**A APLICABILIDADE DO INSTITUTO DA ARBITRAGEM NO DIREITO DO  
TRABALHO**

Palhoça  
2018

**DAIANA HAIDUK**

**A APLICABILIDADE DO INSTITUTO DA ARBITRAGEM NO DIREITO DO  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Carolina Giovannini Aragão de Santana, Msc.

Palhoça

2018

DAIANA HAIDUK

A APLICABILIDADE DO INSTITUTO DA ARBITRAGEM NO DIREITO DO  
TRABALHO

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi  
julgado adequado à obtenção do título de  
bacharel em Direito e aprovado em sua  
forma final pelo Curso de Direito da  
Universidade do Sul de Santa Catarina.

Palhoça, 04 de dezembro de 2018.



Prof. e orientador CAROLINA ARAGÃO DE SANTANA, MSC.

Universidade do Sul de Santa Catarina



Prof. ELVIS DANIEL MULLER, MSC.

Universidade do Sul de Santa Catarina



Prof. JULIAN DE FREITAS SALVAN, MSC.

Universidade do Sul de Santa Catarina

## **TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE**

### **A APLICABILIDADE DO INSTITUTO DA ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO**

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e referencial conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Sul de Santa Catarina, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de todo e qualquer reflexo acerca deste Trabalho de Conclusão de Curso. Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado do trabalho monográfico.

Palhoça, 04 de dezembro de 2018.

  
**DAIANA HAIDUK**

Dedico este trabalho a Deus, meu guia e a meus familiares que me deram forças para superar as dificuldades e persistir no sonho de fazer faculdade.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus por ter me concedido a oportunidade de cursar ensino superior, bem como ter me dado saúde e força para superar as dificuldades ao longo da minha vida, em especial nestes anos de Universidade.

A Universidade do Sul de Santa Catarina, UNISUL, pela oportunidade de fazer o curso, assim como, todos que participaram do processo seletivo o qual me concederam a bolsa de estudos. Com isso, consegui concluir o tão almejado curso superior.

Agradeço a todos os professores por me proporcionar o conhecimento e por terem me auxiliado no processo de formação profissional. Em especial a minha orientadora Carolina Giovannini Aragão de Santana, pelo suporte, incentivo, empenho e dedicação à elaboração deste trabalho.

Meus agradecimentos aos amigos e colegas de universidade que fizeram parte da minha formação e que vão continuar presentes em minha vida.

Agradeço a minha família, em especial a meu esposo e filho pela compreensão, apoio e incentivo nas horas difíceis, de desânimo e cansaço.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.

“A perseverança e a força de vontade têm efeitos mágicos na superação das dificuldades da vida. Quem supera, vence”. (Lourdes Duarte).

## RESUMO

Esta pesquisa tem por objetivo apresentar o instituto da arbitragem como forma alternativa de solucionar os conflitos de natureza trabalhista. Os conflitos são litígios existentes em todas as áreas de relacionamento humano sendo inerente à vida em sociedade. É um impasse que surge da relação de duas ou mais pessoas, decorrentes de interesses divergentes, por isso, o Direito do Trabalho possui função de pacificar essas divergências aplicando o direito no caso concreto. E, diante das inúmeras transformações econômicas e sociais e do grande número de processos judiciais, os meios alternativos de soluções de conflitos, como a técnica da arbitragem, demonstram celeridade e eficácia. O presente trabalho tem como propósito verificar se a arbitragem como forma alternativa na resolução dos conflitos atuais é aplicável no Direito do Trabalho. Entretanto, são diversas as opiniões quanto à aplicabilidade desta ferramenta nos dissídios individuais trabalhistas, diferente do que acontece com os conflitos coletivos. Mas, diante da previsão legal atual, é perfeitamente possível aplicar o instituto da arbitragem no Direito do Trabalho, tanto nos conflitos coletivos, como nos conflitos individuais, desde que observados os requisitos legais. A pesquisa apresenta o resultado a partir do método dedutivo, de natureza qualitativa e procedimento monográfico, tendo como técnica de pesquisa a bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Conflitos Trabalhistas. Arbitragem.



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>DIREITO DO TRABALHO E DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO .....</b>	<b>13</b>
2.1	FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO .....	13
2.1.1	<b>Aspectos históricos mundial .....</b>	<b>13</b>
2.1.1	<b>Aspectos históricos no Brasil .....</b>	<b>15</b>
2.2	CONCEITO, AUTONOMIA E NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO .....	18
2.2.1	<b>Conceito.....</b>	<b>18</b>
2.2.2	<b>Autonomia.....</b>	<b>19</b>
2.2.3	<b>Natureza Jurídica .....</b>	<b>21</b>
2.3	DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO .....	22
2.3.1	<b>Aspectos históricos mundial .....</b>	<b>22</b>
2.3.2	<b>Aspectos históricos no Brasil.....</b>	<b>23</b>
2.4	CONCEITO, AUTONOMIA E NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO.....	25
2.4.1	<b>Conceito.....</b>	<b>26</b>
2.4.2	<b>Autonomia.....</b>	<b>27</b>
2.4.3	<b>Natureza Jurídica .....</b>	<b>28</b>
<b>3</b>	<b>CONFLITOS TRABALHISTAS .....</b>	<b>30</b>
3.1	CONFLITOS INDIVIDUAIS.....	31
3.2	CONFLITOS COLETIVOS .....	32
3.2.1	<b>Dissídio coletivo de natureza econômica .....</b>	<b>34</b>
3.2.2	<b>Dissídio coletivo de natureza jurídica .....</b>	<b>35</b>
3.3	FORMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS.....	35
3.3.1	<b>Autodefesa.....</b>	<b>35</b>
3.3.2	<b>Autocomposição.....</b>	<b>36</b>
3.3.2.1	Convenção coletiva de trabalho.....	38
3.3.2.2	Acordo coletivo de trabalho .....	39
3.3.2.3	Mediação .....	40
3.3.2.4	Conciliação .....	41
3.3.2.5	Renúncia e transação .....	43
3.3.3	<b>Heterocomposição .....</b>	<b>44</b>

3.3.3.1	Jurisdição .....	45
3.3.3.2	Arbitragem.....	46
<b>4</b>	<b>ARBITRAGEM .....</b>	<b>48</b>
4.1	ASPECTOS HISTÓRICOS .....	48
4.2	SURGIMENTO DA ARBITRAGEM NO BRASIL .....	50
4.3	ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO .....	51
4.4	APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NOS CONFLITOS COLETIVOS TRABALHISTAS .....	52
4.5	APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NOS CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS .....	55
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>64</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>67</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como intuito apresentar à sociedade outros meios alternativos e eficazes de solucionar os conflitos trabalhistas, diversos da jurisdição estatal. Uma dessas ferramentas é a arbitragem que se constitui uma faculdade ágil e efetiva na solução das questões conflituosas, demonstrando um caminho eficaz na busca da aplicação da justiça, resultando na diminuição de processos judiciais e agilidade na composição satisfatória.

A motivação na escolha do tema surgiu a partir da publicação da Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, Lei da Reforma Trabalhista, haja vista que no contexto das mudanças na legislação dúvidas surgiram na sociedade, gerando divergências de opiniões sobre quais seriam os impactos nos direitos dos trabalhadores. As mudanças, entretanto, se fazem necessárias diante das evoluções econômicas e sociais dentro das novas realidades com o objetivo de aprimorar a legislação.

O método de abordagem da pesquisa é de pensamento dedutivo, pois a pesquisa parte dos aspectos históricos do Direito do Trabalho para verificar a aplicabilidade do instituto da arbitragem nos conflitos trabalhistas. O método é, ainda, de natureza qualitativa e o procedimento monográfico. A técnica de pesquisa é a bibliográfica e documental tendo em vista a sua fundamentação na doutrina, jurisprudência, legislação, dentre outros, com o objetivo de conhecer as principais contribuições teóricas existentes sobre o tema.

Dessa forma, o objetivo da pesquisa é ampliar o conhecimento sobre os instrumentos à disposição da sociedade como meios alternativos de solução nos conflitos individuais e coletivos no Direito do Trabalho, tendo como objetivo geral, verificar a possibilidade de aplicar o instituto da arbitragem nos dissídios individuais e coletivos trabalhistas. O objetivo específico é demonstrar que existem outras formas de resolver as controvérsias laborais por meios alternativos, diversos da jurisdição do Estado. Com isso, o problema que esta pesquisa visa responder é: qual a aplicabilidade do instituto da arbitragem no Direito do Trabalho.

Afim de que a pesquisadora possa chegar à resposta do problema, o presente trabalho aborda no primeiro capítulo de desenvolvimento a formação histórica, o conceito, a autonomia e a natureza jurídica do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho.

No segundo capítulo de desenvolvimento, serão estudados os principais conflitos existentes na esfera laboral, sendo, os dissídios individuais e coletivos, assim como, as formas de solução desses litígios na Justiça trabalhista.

Já no terceiro capítulo de desenvolvimento será abordado o instituto da arbitragem, os aspectos históricos, o surgimento desta técnica alternativa de solução dos conflitos trabalhistas no Brasil e sua aplicabilidade nos conflitos individuais e coletivos do trabalho.

E o trabalho se encerra com o último capítulo que é a conclusão.

## 2 DIREITO DO TRABALHO E DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é conjunto de normas que regulamentam as relações empregatícias, nascendo da necessidade de normatização das relações de trabalho entre empregados e empregadores. Em decorrência disso, surgiu o Direito Processual do Trabalho que disciplina o processo e regulamenta a organização judiciária, dando efetividade na aplicação do Direito do Trabalho. Neste capítulo será abordado a formação história, conceito, autonomia e natureza jurídica do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho.

### 2.1 FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Será apresentado neste tópico, o surgimento do Direito do Trabalho, a sua evolução mundial e quais suas influências no direito brasileiro, bem como a sua evolução no nosso ordenamento jurídico interno.

#### 2.1.1 Aspectos históricos mundial

A concepção histórica do Trabalho teve início na escravidão, que considerava o trabalhador como uma coisa, não possuindo qualquer direito trabalhista, pois era considerado propriedade do *dominus* e não era considerado sujeito de direito. Realizavam atividade pesadas e exerciam jornadas exaustivas e com condições de vida degradantes. (MARTINS, 2017).

Na época do feudalismo, os senhores feudais passaram a utilizar da mão de obra de escravos de outros senhores e de homens de baixo poder aquisitivo, devido ao aumento da população e a complexidade das relações sociais e humanas, arrendando-lhes os serviços em troca de um preço que a outra parte se obrigava a pagar. (BARROS, 2016).

Na relação acima exposta, era a chamada servidão e sendo que as condições de trabalho eram semelhantes às dos escravos, pois os servos continuavam sendo propriedade de seus senhores e estavam obrigados a pesadas cargas de trabalho. O que diferenciava a servidão da escravidão era a proteção militar e política prestada pelo senhor feudal aos seus servos que, diante da invasão de suas terras pelo Estado e pelos bárbaros, recorriam aos senhores em busca de proteção. (BARROS, 2016).

Na Idade Média, com as corporações de ofício, houve maior liberdade do trabalhador, no entanto, não havia a existência de uma ordem jurídica com características de

relações de trabalho. As corporações eram formadas por artesãos do mesmo ramo e localidade, cada grupo continha um estatuto próprio com algumas normas que disciplinavam as relações de trabalho. (NASCIMENTO, 2012).

Três eram as categorias de membros: os mestres, que para chegar a esta categoria precisavam ser aprovados após a confecção de uma obra mestra. Os companheiros, que recebiam do mestre pelos trabalhos prestados e eram trabalhadores livres. Os aprendizes, que recebiam dos mestres os ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão e eram menores de idade. As relações de trabalho eram voltadas aos interesses dos mestres não havendo proteção dos trabalhadores, pois a relação era bastante autoritária. (NASCIMENTO, 2012).

Com a Revolução Francesa de 1789 exaltou-se a liberdade individual para o exercício das profissões, artes ou ofícios e reconheceu-se na Constituição francesa o primeiro dos direitos sociais e econômicos, ou seja, o direito ao trabalho. (MARTINS; MAUAD, 2006).

Entretanto, o marco inicial do Direito do Trabalho e dos contratos de trabalho se deu com a Revolução Industrial do Século XVIII, por conta da descoberta da máquina do vapor como fonte de energia que acabou por substituir a força humana, causando desemprego. Foi um período conturbado, pois os ludistas<sup>1</sup> acreditavam que foi por causa das máquinas que ocorreu a crise do trabalho. (MARTINS; MAUAD, 2006).

Porém, para que as máquinas, não só as a vapor, mas as têxteis pudessem funcionar, era necessária a força das pessoas para operá-las, o que fez surgir o trabalho assalariado. Mas, juntamente ao trabalho assalariado surgiu a superexploração destes trabalhadores, com jornadas longas e exaustivas, e principalmente com relação ao trabalho de menores e mulheres, que laboravam mais horas e percebiam salários inferiores. (MARTINS, 2017).

Diante destas situações, o Estado passou a intervir nas relações de trabalho, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. Surgiram também movimentos de associação entre os vários trabalhadores, como forma de defesa contra a ação do empregador que foram duramente reprimidas. (MARTINS, 2017).

O segundo período na história do Direito do Trabalho, chamado de contestação ao liberalismo, ou intitulado como período de intensificação, ocorreu entre 1848 a 1890, com a revolução popular francesa e com a publicação do Manifesto Comunista, de Marx e Engels,

---

<sup>1</sup>Ludismo ou Movimento Ludita é o nome dado a um movimento ocorrido na Inglaterra entre os anos de 1811 e 1812, que reuniu alguns trabalhadores das indústrias contrários aos avanços tecnológicos em curso, proporcionadas pelo advento da primeira revolução industrial. (SANTIAGO, 2018).

que estimulavam os trabalhadores à união, e perdurou até o início da Primeira Guerra Mundial em 1914. Constituiu um período de efetivas críticas e desafios à livre atuação da burguesia, fazendo com que esta percebesse que para a manutenção do poder teria que limitar a atuação dos patrões em relação a seus empregados. (MANUS, 2005).

O terceiro período é o da Autonomia, assim chamado por alguns doutrinadores, que iniciou logo após a Primeira Guerra Mundial. Caracterizou-se pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, através do Tratado de Versalhes, o qual não admitia que o trabalho fosse considerado mercadoria, assegurava a jornada de 8 horas, igualdade salarial, repouso semanal, salário mínimo, tratamento especial ao trabalho da mulher e do menor, além de dispor sobre direito sindical. (BARROS, 2016).

Neste mesmo sentido, Delgado (2016) identifica como sendo a fase da institucionalização do Direito do Trabalho, incorporando-se à matriz das ordens jurídicas dos países desenvolvidos democráticos, após longo período de estruturação, sistematização e consolidação.

Para o doutrinador Sergio Pinto Martins, (2017, p. 53), este período “[...] pode ser chamado de constitucionalismo social, que é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho”.

A primeira constituição do mundo que dispôs do Direito do Trabalho foi a Constituição Mexicana, de 1917, a qual disciplinava a jornada de trabalho diária de 8 horas, a jornada noturna de 7 horas no máximo, a proibição do trabalho de menores, a proteção a maternidade e contra acidentes de trabalho, dentre outros direitos mencionados no art. 123. Posteriormente, a segunda constituição foi a Alemã, de Weimar em 1919, direcionada para maior participação e representação dos trabalhadores nas empresas. (NASCIMENTO, 2012).

Com isso, os direitos básicos do trabalhador tornaram-se universais e passaram a ser protegidos pelo Direito do Trabalho, em vários países, tendo como finalidade a proteção jurídica dos direitos do trabalhador e a tentativa de diminuição das desigualdades sociais.

### **2.1.1 Aspectos históricos no Brasil**

A formação do Direito do Trabalho no Brasil teve influências advindas de outros países, principalmente da Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e com o surgimento da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, com a qual o Brasil firmou compromisso propondo-se a observar as normas trabalhistas. Os fatores internos influentes

foram os movimentos operários formados pelos imigrantes que reivindicavam melhores condições de trabalho e salários. (NASCIMENTO, 2012).

Na Constituição de 1824, as corporações de ofício foram extintas, promovendo a liberdade do exercício de ofícios e profissões, ou seja, assegurava a liberdade de trabalho. Neste passo, surgiram posteriormente leis esparsas que tratavam de temas relacionados ao trabalho, conforme destaca Sergio Pinto Martins (2017, p. 56) “havia leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias etc.”.

Ainda, menciona o mesmo autor, em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e nesta mesma época, o então Presidente da República Getúlio Vargas, passou a expedir decretos para editar a legislação trabalhista sobre profissões, trabalho das mulheres, salário mínimo, e Justiça do Trabalho, com o objetivo de controlar os movimentos trabalhistas da época e organizar o mercado de trabalho em decorrência da expansão da indústria. (MARTINS, 2017)

Na Constituição de 1891, não foram trazidas significativas mudanças quanto ao Direito do Trabalho, esta somente assegurava a liberdade de associação. No entanto, a primeira Constituição a tratar da ordem econômica e social, ou seja, do Direito do Trabalho, foi a de 1934, dispondo no seu art. 120 sobre o reconhecimento em conformidade com a lei, dos sindicatos e associações profissionais. (BARROS, 2016).

Dispôs ainda sobre a isonomia salarial, salário mínimo, jornada de 8 horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal e férias anuais remuneradas. (BARROS, 2016).

A Carta Constitucional de 1937 marca uma fase intervencionista do Estado, decorrente do Golpe de Getúlio Vargas:

A de 1937 expressou a concepção política do *Estado Novo* e as restrições ao movimento sindical, [...], o enquadramento de sindicatos em categorias definidas pelo Estado, a proibição de mais de um sindicato dos trabalhadores na mesma categoria e base territorial, e a proibição da greve, que foi considerada um recurso antissocial e nocivo à economia. (NASCIMENTO, 2012, p. 51, grifo do autor).

Também foi criado o imposto sindical, pelo qual o trabalhador passou a ser obrigado a contribuir com um determinado valor anual ao sindicato que o representava. Este imposto ficava centralizado no governo. (NASCIMENTO, 2012).

Em 1º de maio de 1943, por meio do Decreto-lei n. 5.452, entrava em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), consistindo na sistematização das leis esparsas



existentes e acrescidas de novos institutos, disciplinado as relações individuais e coletivas do trabalho. Não é um código, pois sua principal função foi reunir as leis já existentes. (NASCIMENTO, 2012).

Para Vianna (2000), dentro do período que precedeu à CLT, três foram as fases do Governo Vargas em que houve implantação de legislação de proteção ao trabalho. Na primeira fase foi a adoção dos Decretos Legislativos de 1930 a 1934. A segunda foi aproveitar o material legislativo do Congresso Nacional de 1934 a 1937 para legislar a matéria em foco. A terceira fase ficou conhecida como a era dos Decretos-leis de 1937 a 1941 em que foram instituídos a Justiça do Trabalho e a reorganização do sistema sindical.

Na Constituição promulgada em 1946, após novo golpe militar, houve a redemocratização do Brasil, no qual os princípios liberais na ordem política foram acolhidos, assegurando o princípio da isonomia, de forma mais precisa, vedando diferença de salários para o mesmo trabalho. (NASCIMENTO, 2012).

Ainda, dentre as inovações e ampliações, surgiu o reconhecimento do direito de greve, repouso remunerado em domingos e feriados, participação do trabalhador nos lucros da empresa, dentre outros direitos não menos importantes que estes mencionados. Ainda, incluiu a Justiça do Trabalho entre os órgãos do Poder Judiciário federal, até então considerada de natureza administrativa. (NASCIMENTO, 2012).

Com o advento da Constituição Federal de 1967, com o retorno ao sistema de Decreto-lei expedidos pelo Poder Executivo, tornaram possível a elaboração mais rápida de novas leis, alterando com isso trechos longos da CLT e aperfeiçoando as normas processuais da Justiça do Trabalho. Manteve os direitos trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores e introduziu novos direitos. (RUSSOMANO, 2004).

Em 1988, uma nova fase se iniciou na vida dos brasileiros com a promulgação da Carta Constitucional, em 05 de outubro, onde os direitos sociais dos empregados urbanos e rurais foram incluídos, além de outros que visassem à melhoria de sua condição social. Consagrou também a liberdade sindical, no art. 8º da Carta, impedindo a intervenção e interferência do Estado nas organizações sindicais, bem como manteve a contribuição sindical obrigatória. Em síntese, vários foram os direitos ampliados e regulamentados pela Carta Magna de 1988. (BARROS, 2016).

No entanto, alguns dos direitos trazidos pela Constituição Federal de 1988 necessitavam de regulamentação como o art. 7º, inciso I, que prevê a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa. O adicional de atividade penosa e a proteção em face da automação também necessitavam de norma regulamentadora. (NASCIMENTO, 2012).

Nos últimos tempos, diversas leis se fizeram necessárias devido às mudanças sociais, econômicas, políticas, jurídicas e ideológicas do nosso cotidiano. Fazendo com que o Direito do Trabalho se aprimorasse, proporcionando alternativas viáveis para os problemas que se desencadearam com o desenvolvimento. (MARTINS; MAUAD, 2006).

Continuam Martins e Mauad (2006) destacando que, as transformações são necessárias, mas não se pode perder a visão maior do Direito, que é humanismo, como fator essencial a nortear todas as mudanças que se pretende promover.

A última e significativa mudança ocorreu em 2017, com a Reforma Trabalhista:

A linha ideológica da reforma foi diminuir o escudo protetor do Estado relativamente à pessoa do trabalhador-empregado, bem como promover a diminuição da rigidez nas negociações diretas entre empregado-empregador, sendo ostensivamente favorável aos empresários, na medida em que retira inúmeros direitos trabalhistas, considerados irreversíveis, preservando, no entanto, o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. (SANTOS; HAJEL FILHO, 2018, p. 938).

Diante disso, foi publicada a Lei n. 13.467 em 13 de julho de 2017, que entrou em vigor em 11 de novembro do mesmo ano, alterando a CLT em mais de 100 dispositivos legais, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## 2.2 CONCEITO, AUTONOMIA E NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO

Direito do Trabalho é conceituado de diversas formas, mas, com um objetivo único, regular as relações de trabalho e emprego. No presente subtítulo tratar-se-á do conceito de Direito do Trabalho, como, serão apresentados sua autonomia e natureza jurídica.

### 2.2.1 Conceito

Existem inúmeros conceitos de Direito do Trabalho. Dentre os quais o jurista Russomano (2004, p. 39) define o Direito do Trabalho como “um conjunto de princípios e normas tutelares que disciplinam as relações entre empresários e trabalhadores ou entre as entidades sindicais que os representam assim como outros fatos jurídicos resultantes do trabalho”.

Para o citado autor, esta definição divide internamente o Direito do Trabalho em direito individual e coletivo, no primeiro estão inseridas as normas de direito positivo que

derivam dos princípios doutrinário e são pertinentes à relação de emprego. No direito coletivo, por sua vez, os princípios e as normas disciplinam a vida sindical do país. (RUSSOMANO, 2004).

Amauri Mascaro Nascimento (2012, p. 60) define o Direito do Trabalho como: “o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade”. Segundo o autor, esta definição é mista, pois se refere tanto às pessoas como à matéria do direito do trabalho.

Para Martins e Mauad (2006) nesta definição estão presentes todos os elementos constitutivos da ciência jurídica, pois faz menção às normas, aos princípios e às instituições, indicando que o Direito do Trabalho disciplina as relações de trabalho subordinado.

Cunha (2004, p. 22) define Direito do Trabalho como:

O ramo do direito que vai disciplinar as relações entre empregado e empregador, e que tem como característica o trabalho subordinado. Constituído por um conjunto de princípios, normas e instituições, que se referem, basicamente, à organização do trabalho e da produção, e visando a melhoria da condição social do trabalhador, implementa tal objetivo com medidas protetivas e com a modificação das estruturas sociais.

Nesse sentido, Freitas e Paiva (2005, p. 19) definem o Direito do Trabalho como “o ramo do Direito privado cujo objeto de regulamentação é o trabalho prestado de forma subordinada, objetivando garantir a dignidade do trabalhador, por meio da criação de melhores condições de trabalho”.

Contudo, o conceito de Direito do Trabalho define-se como um conjunto de princípios, normas e regras pertinentes à relação empregatícia e, determinando com isso, os sujeitos desta relação.

### **2.2.2 Autonomia**

Antes da consagração do Tratado de Versailles, alguns estudiosos entendiam que o Direito do Trabalho não possuía autonomia. Embora tenha nascido do Direito Civil, hoje possui princípios, finalidades específicas, fontes peculiares, objeto próprio e principalmente jurisdição especial, o que evidencia sua autonomia. (SUSSEKIND, 2000).

Continua o autor:

E, se não bastassem tais características, poderíamos invocar, supletivamente, a importância política, social e econômica de suas normas na civilização presente; a inserção dos seus princípios nos mais importantes documentos internacionais e nas modernas Constituições; e, finalmente, o funcionamento, desde 1919, da Organização Internacional do Trabalho, destinada a universalizar os preceitos fundamentais da proteção ao trabalho sob a égide da Justiça Social. (SUSSEKIND, 2000, p. 137).

Para Russomano (2004) e Barros (2016), a autonomia do Direito do Trabalho é dividida em três partes, sendo a autonomia legislativa, autonomia didática e autonomia científica. Quanto à autonomia legislativa, Russomano (2004, p. 42) destaca que “[...] se caracteriza pela importância atribuída, em determinado momento histórico, a certos fatos da vida nacional e, como consequência, deles resulta a elaboração de leis abundantes”.

Para Barros (2016, p. 73), a autonomia legislativa:

Constata-se na amplitude de seu campo de ação, capaz de autorizar uma legislação especial, fora do âmbito do Direito Civil, fundada em princípios peculiares, os quais permitem a elaboração de doutrinas presididas por conceitos gerais comuns e diversos daqueles encontrados em outras disciplinas.

Quanto à autonomia didática, Russomano (2004) e Barros (2016), ambos mencionam a introdução do estudo do Direito do Trabalho, nos cursos jurídicos devido à preocupação sobre os temas relacionados ao trabalho.

Na autonomia científica, adotada também pelo autor Sergio Pinto Martins (2017) há o destaque de que o Direito do Trabalho possui institutos próprios e diversos das demais áreas do Direito, assim como detém princípios peculiares e conceitos distintos dos demais ramos do Direito. E, “existem conceitos próprios do Direito do Trabalho que empregam um método para estudar seu sistema, justificando, dessa forma, sua autonomia”. (MARTINS, 2017, p. 74).

No Brasil, entretanto, a Carta Magna estabelece que a competência para legislar sobre o Direito do Trabalho é da União, tratando ainda sobre os direitos dos trabalhadores e preceitos que devem ser observados pela legislação trabalhista e reconhece como fontes especiais as convenções coletivas e as sentenças normativas, não deixando dúvidas quanto a autonomia do Direito do Trabalho brasileiro (SUSSEKIND, 2000).

Portanto, mesmo nascido do Direito Civil e com competência da União para legislar, o Direito do Trabalho possui autonomia própria, tendo em vista ter jurisdição especial e com princípios e finalidades específicas.

### 2.2.3 Natureza Jurídica

A natureza jurídica de um direito é definir a qual ramo ele pertence, se ao direito público ou privado. Alguns juristas entendem que a definição se dá através da matéria, porém outros entendem que será através da participação dos indivíduos na relação jurídica, conforme dispõem Martins e Mauad (2006).

Continuam os mesmos autores:

As classificações modernas, levando em conta que os interesses públicos e privados estão presentes em quase todas as relações jurídicas, estabelecem que, quando há *prevalência do interesse público* em determinado ramo, ele integrará o Direito Público, fazendo parte do Direito Privado na hipótese da *prevalência do direito individual*. (MARTINS; MAUAD, 2006, p. 34, grifo dos autores).

Para Sergio Pinto Martins (2017), a natureza jurídica do Direito do Trabalho pertence ao ramo do Direito Privado, pois as regras deste direito é que predominam. Não exclui a hipótese de haver normas do Direito Público, porém estas não são suficientes para descaracterizar tal natureza jurídica.

Freitas e Paiva (2005, p. 20) destacam que “o fato de os direitos trabalhistas serem irrenunciáveis não faz com que o mesmo seja um ramo do Direito Público, basta nos lembrarmos do Direito de Família, que pertence ao Direito Civil, que é um ramo do Direito Privado”.

Este também é o entendimento de Russomano (2004, p. 50, grifo do autor):

[...] embora as normas trabalhistas sejam **de ordem pública**, portanto, de aplicação imediata e geral, instituídas em nome dos relevantes interesses sociais da comunidade, isso não quer dizer que sejam elas de Direito Público. Todos sabemos que existem numerosas leis de ordem pública que são típicas leis de Direito Privado, como é o caso, *v.gr.*, da legislação sobre o inquilinato.

Nesse contexto, Manus (2005) utiliza da mesma perspectiva quanto ao fato de haver normas de ordem pública, no direito coletivo e no direito individual, não descaracterizando a natureza jurídica de direito privado do Direito do Trabalho, tendo em vista que as normas de direito privado prevalecem.

Diante disso, o entendimento é de que o Direito do Trabalho pertence ao ramo do Direito Privado mesmo contendo normas de Direito Público.

## 2.3 DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Para a compreensão do Direito Processual do Trabalho é primordial conhecer a sua evolução no tempo e no espaço. Será abordada neste tópico a experiência estrangeira relativa à solução jurisdicional dos conflitos trabalhistas em outros países bem como sua influência e desenvolvimento na evolução histórica da Justiça do Trabalho no Brasil.

### 2.3.1 Aspectos históricos mundial

A evolução do Direito Processual do Trabalho se codificou após a Revolução Francesa, na entrada do Séc. XIX, quando a revolução rompeu com o regime político e privilegiado da nobreza, monarquia e do absolutismo. Com isso caracterizou-se a especialização e autonomia do direito processual, pois foi na França que surgiram os primeiros códigos de procedimento civil e penal. (SILVA, 2002).

Para Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 03):

A evolução do Direito Processual do Trabalho na França será efetuada em função do tipo de conflito trabalhista, o qual pode ser individual ou coletivo. Os dissídios individuais, ou seja, os ocorridos entre empregados e empregadores, vistos de forma singular, eram decididos pelos *Conseils de prud'hommes*.

Sobre o assunto, explica Nascimento (2012, p. 65):

O vocábulo *prud'homme* significa homem sisudo, prudente, íntegro, versado em alguma coisa. A expressão é encontrada no período dos grêmios e corporações de ofício para designar os homens que, gozando de especial consideração entre os seus pares, eram eleitos para a administração desses organismos. Também eram denominados assim juizes dos tribunais ordinários, funcionários municipais e peritos.

O procedimento adotado por estes conselhos era informal e simples, no entanto, o foco era na conciliação. Caso, não fosse possível o acordo entre as partes, a sentença era prolatada na própria audiência de conciliação. Da sentença cabia recurso de apelação, caso o valor não ultrapassasse o limite imposto por lei. (CAIRO JÚNIOR, 2016).

O Sistema jurisdicional da Alemanha teve início em 1808 quando surgiram os Tribunais Industriais com a incumbência de solucionar os conflitos individuais e coletivos de trabalho e estava vinculado ao ramo industrial das atividades econômicas. No entanto, mais tarde esta competência foi estendida para o comércio. Havia também os tribunais de

arbitragem que surgiram em 1808, porém, perderam sua importância em 1890. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2015).

Conforme destacam Santos e Hajel Filho (2018, p. 35, grifo dos autores):

À semelhança do sistema brasileiro, os órgãos jurisdicionais trabalhistas são hierarquicamente concebidos em três níveis: Tribunais do Trabalho (*Arbeitsgerichte*– ArbG), em primeiro grau; Tribunais Regionais do Trabalho (*Landesarbeits gerichte*– LAG), em segundo grau; Tribunal Federal do Trabalho (*Bundesarbeits gerichte*– BAG).

Semelhança também ocorreu na Itália, em 1878, onde foram criados os mesmos Conselhos existentes na França, os quais eram compostos por representantes dos empregados e dos empregadores e possuíam função de solucionar conflitos existentes na indústria da seda. Mais tarde, porém, ampliou-se a competência para outros setores da economia. Comissões de Arbitragens também foram instituídas, mas, extintas mais tarde. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2015).

Nos Estados Unidos os conflitos individuais e coletivos, em regra, são dirimidos pela arbitragem, não existe Justiça do Trabalho. Na Grã-Bretanha, diferentemente dos Estados Unidos, em 1964 surgiram os Tribunais Industriais com competência restrita a solução dos conflitos trabalhistas individuais, que ainda existem, mas sua competência foi ampliada. Os conflitos coletivos, no entanto, são solucionados pela conciliação e arbitragem. (SANTOS; HAJEL FILHO, 2018).

Portanto, pontos comuns são encontrados entre o sistema jurisdicional alemão e o sistema brasileiro. Como é o caso da estrutura hierárquica da justiça laboral, em que ambos possuem Tribunais locais, regionais e Tribunais superiores. De igual forma quanto à competência, em que tanto dissídios coletivos como individuais são solucionados pela justiça.

### **2.3.2 Aspectos históricos no Brasil**

As primeiras normas processuais no Brasil decorreram da criação de tribunais ou órgãos de natureza administrativa, sendo que a justiça trabalhista passou por três fases; a primeira, considerada pelo autor, é a fase das tentativas isoladas de regulamentação através de leis e projetos vinculados ao processo. A segunda diz respeito a fase de implantação da legislação trabalhista. E a terceira, é a fase de consolidação, em que o ciclo ainda não se completou, tendo em vista as constantes mutações sociais nacionais. (SILVA, 2002).

Como descrito por Nascimento (2012), a história do Direito Processual do Trabalho no Brasil aconteceu em três significativos momentos: o primeiro momento em 1907, com a Lei n. 1.637, em que foram previstos os conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, embora não implantados.

Em 1922, em São Paulo, foram criados pela Lei n. 1.869 os tribunais rurais, considerados os primeiros tribunais instituídos no Brasil. E por fim, foram instituídas as Juntas de Conciliação e Julgamento visando conciliar e julgar dissídios individuais e para solucionar os dissídios coletivos, foram criadas as comissões mistas de conciliação. (NASCIMENTO, 2012).

Outro marco na história aconteceu em 1934 com a constitucionalização da Justiça do Trabalho, em que foi estabelecida como órgão administrativo, integrante do Poder Executivo Federal, vinculado ao Ministério do Trabalho. No entanto, não houve a sua instalação. Somente no ano de 1941 é que Getúlio Vargas declarou instalada a Justiça do Trabalho no Brasil. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2015).

Mas, a incorporação da Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário nacional somente aconteceu de forma efetiva em 1946 com o Decreto-Lei n. 9.777. Porém, o destaque mesmo ocorreu com a promulgação da Constituição no mesmo ano que integrou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário. (PEREIRA, 2011).

As Constituições posteriores mantiveram as mesmas diretrizes, tendo sua organização dividida em três níveis: as Varas do Trabalho (VT), os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST). (NASCIMENTO, 2012).

Pelo Decreto n. 8.737, de 19/01/1946, foi publicada a CLT com algumas pequenas alterações quanto às regras da legislação de 1939, no aspecto processual. Dentre elas, houve a exclusão da competência do Conselho Nacional do Trabalho (CNT) das questões previdenciárias e criou-se o Conselho Superior da Previdência Social. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2015).

Conforme destaca Schiavi (2017b, p. 184) “desde o seu nascimento, a Justiça do Trabalho contou com a representação paritária em todos os seus órgãos, vale dizer: com a presença de juízes classistas leigos, também denominados “vogais” recrutados nos Sindicatos, ao lado de um juiz de formação jurídica”.

Conforme Leite (2016), somente com a Emenda Constitucional n. 24 de 1999, foi extinta a representação classista em todos os níveis. Com isso, houve a necessidade de modificação na estrutura da Justiça do Trabalho em que:



Os Juizes das Varas do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho funcionam como órgãos de instância ordinária. O TST pode funcionar como órgão de **instância extraordinária**, quando aprecia recursos de natureza extraordinária (recurso de revista, de embargos e agravo de instrumento), ou como de **instância extraordinária**, quando aprecia recursos de natureza ordinária (recurso ordinário de sentença normativa). (LEITE, 2016, p. 45, grifo do autor).

Menciona Pereira (2011) que o Poder Judiciário Trabalhista nos últimos tempos possui características marcantes e enfrenta desafios na entrega da prestação jurisdicional, tendo em vista a morosidade nas soluções dos conflitos.

Diversos são os fatores, “entre os quais os seguintes: a sobrecarga dos processos; a ampliação da sua competência (EC n.45); o crescimento da litigiosidade na sociedade pós-industrial”. (NASCIMENTO, 2012, p. 86).

Números insuficientes de juizes do trabalho e auxiliares da justiça, estruturas deficientes dos órgãos da justiça e procedimentos internos burocráticos são alguns dos fatores mencionados por Pereira (2011) para a morosidade da justiça. Entretanto, algumas formas alternativas de soluções dos conflitos trabalhistas, com o intuito de dirimir a morosidade, foram surgindo. (PEREIRA, 2011).

A implementação dos processos eletrônicos, ou seja, instrumentos processuais mais ágeis e efetivos para tentar solucionar mais litígios de forma mais célere foi uma das saídas encontradas. (NASCIMENTO, 2012).

Com a Reforma Trabalhista feita no Brasil em 2017, ocorreram significativas mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho, instrumentalizadas pela Lei n. 13.467 em que houve a adequação do Direito Processual do Trabalho com a realidade, tendo em vista que a legislação trabalhista é de 1943.

## 2.4 CONCEITO, AUTONOMIA E NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

O Direito Processual do Trabalho é o ramo do direito destinado a regular a atividade dos órgãos judiciais com o objetivo de dar efetividade ao direito material do trabalho, ou seja, é o método pelo qual o Estado exerce a jurisdição em face dos conflitos oriundos dos contratos de trabalho. O conceito, autonomia e sua natureza jurídica serão os temas abordados.

### 2.4.1 Conceito

O Direito Processual do Trabalho tem como função solucionar os conflitos trabalhistas, tanto individuais como coletivos, das relações de emprego e das relações de trabalho. Tem como finalidade evitar a desordem na sociedade e conceder ao Estado o poder decisório para resolver os litígios, de modo que as normas jurídicas nem sempre são cumpridas espontaneamente. (NASCIMENTO, 2012).

Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 28) conceituam o Direito Processual do Trabalho como:

O ramo da Ciência Jurídica, constituído por um sistema de normas, princípios, regras e instituições próprias, cujos objetos são a solução dos conflitos trabalhistas decorrentes das relações de trabalho e a regulação da estrutura dos órgãos que compõem o Judiciário Trabalhista.

De acordo com Romar (2005, p. 01):

O Direito Processual do Trabalho é o ramo do Direito constituído por um conjunto de princípios, regras e instituições próprios, que tem por objetivo pacificar os conflitos entre empregados e empregadores, no âmbito individual ou coletivo, e entre trabalhadores e tomadores de serviço em geral e, ainda, regular a atividade dos órgãos jurisdicionais competentes para a solução de tais conflitos.

Neste contexto, Saraiva e Manfredini (2016, p. 26) definem que: “Direito Processual do Trabalho é o ramo da ciência jurídica, dotado de normas e princípios próprios para a atuação do direito do trabalho e que disciplina a atividade das partes, juízes e seus auxiliares, no processo individual e coletivo do trabalho”.

Para Schiavi (2017b, p. 117):

O Direito Processual do Trabalho conceitua-se como o conjunto de princípios, normas e instituições que regem a atividade da Justiça do Trabalho, como o objetivo de dar efetividade à legislação trabalhista e social, assegurar o acesso do trabalhador à Justiça e dirimir, com justiça, o conflito trabalhista.

Na visão de Garcia (2017, p. 28) “o Direito Processual do Trabalho pode ser conceituado como o ramo do Direito que disciplina o processo do trabalho, o qual é o meio para a solução jurisdicional de conflitos trabalhistas”.

Portanto, o Direito Processual do Trabalho possui aplicação na solução de conflitos tutelados pelo direito do trabalho, bem como regula a organização judiciária, visando à efetiva operacionalização de seu propósito.

### 2.4.2 Autonomia

O Direito Processual do Trabalho abrange as figuras da ação, da jurisdição e do processo, cujo objetivo é operar o direito material. No Brasil a norma processual trabalhista está contida na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho e, se analisado sob o aspecto do conjunto de normas onde se encontram os dispositivos, não há autonomia legislativa. (NASCIMENTO, 2012).

Contudo, Romar (2005, p. 03), estabelece que, “com base no reconhecimento de que o Direito Processual do Trabalho tem inegável institutos, princípios e finalidade próprios, torna-se imperativo o reconhecimento de sua autonomia”.

Malta (2006, p. 29) destaca:

Quanto ao direito processual, seu caráter de instrumento é peculiaridade suficiente para permitir sua distinção em face de outros ramos do direito. Seus princípios (economia, contraditório etc.) são em número suficiente e com peculiaridades bastantes para merecerem estudo em separado. Também os institutos próprios que acolhe são muitos: preclusão, revelia, litisconsórcio etc. O direito processual, enfim, é autônomo relativamente a outros ramos do direito.

Para Leite (2016, p. 34) “o direito processual do trabalho é, portanto, constituído por um sistema de normas, princípios, regras e instituições próprias que diferenciam do direito processual penal e civil, conferindo-lhe autonomia científica”.

Em relação à autonomia do Direito Processual do Trabalho:

Embora seja verdade que a legislação instrumental trabalhista ainda é modesta, carecendo de um Código de Processo do Trabalho, definindo mais detalhadamente os contornos do processo laboral, não há dúvida que o Direito Processual do Trabalho é autônomo em relação ao processo civil, uma vez que possui matéria legislativa específica regulamentada na Consolidação das Leis do Trabalho, sendo dotado de institutos, princípios e peculiaridades próprios, além de independência didática e jurisdicional. (SARAIVA; MANFREDINI, 2016, p. 28).

Não obstante, alguns doutrinadores entendem que não existe autonomia legislativa no Direito Processual do Trabalho, pois muito se aproxima com outros ramos do Direito, porém, a maioria dos estudiosos entendem que, por haver normas específicas, princípios e regras próprias é que o Direito Processual do Trabalho é considerado autônomo.

### 2.4.3 Natureza Jurídica

Quando se fala da natureza jurídica do Direito Processual do Trabalho está se buscando verificar a sua posição no sistema jurídico como um todo, ou seja, a qual ramo do direito pertence, Público ou Privado, conforme menciona Garcia (2017).

Assim, leciona Pereira (2017, p. 39) “a natureza jurídica do Direito do Trabalho consiste em se fixarem seus elementos componentes essenciais, contrapondo-os ao conjunto mais próximo de segmentos jurídicos sistematizados, de modo a classificar aquele ramo jurídico no conjunto do universo do Direito”.

Segundo Cairo Júnior (2016), o Direito Processual do Trabalho faz parte do Direito Público, tendo em vista a presença de normas jurídicas de ordem pública:

Com efeito, quando o Direito processual do trabalho trata do direito público e subjetivo da ação, regula uma relação entre o Estado e o particular. Da mesma forma, ainda quando impõe regras a serem observadas pelas partes atuarem no processo, disciplina uma relação que se estabelece entre o reclamante e o Estado, representado pelo Poder Judiciário Trabalhista, ou entre este e o reclamado. (CAIRO JÚNIOR, 2016, p. 76).

Neste mesmo sentido, Pereira (2011, p. 34, grifo do autor) dispõe que “o Direito Processual do Trabalho é o ramo do **Direito Público**. E compõe-se de um conjunto de princípios, regras, instituições e institutos próprios definido em normas estatais cogentes, imperativas ou de ordem pública, de observância obrigatória”.

Nesse âmbito, Santos e Hagel Filho (2018, p. 28) preconizam:

O Direito Processual do Trabalho sistematiza e aplica princípios e regras para exercer de modo efetivo a jurisdição (poder do Estado para dirimir conflitos, ou seja, o clássico romano *juris + dicere*), extinguindo conflitos trabalhistas e pacificando a vida em sociedade. Assim, o Direito Processual do Trabalho, ao regular uma função tipicamente estatal (jurisdição), insere-se, por óbvio, no Direito Público.

Dessa forma, Pereira (2017, p. 40) acrescenta que “o enquadramento do Direito Processual do Trabalho como ramo do Direito Público é correto encontra fundamento na própria Constituição Cidadã de 1988, em seu art. 22, I, que aduz competir privativamente à União legislar sobre direito processual”.

Portanto, o Direito Processual do Trabalho possui natureza de Direito Público, pois, regula a atividade estatal de pacificação dos conflitos sociais, tendo em vista que a adição de normas processuais somente pode ser conduzida pelo Estado.

Conforme demonstrado, uma das funções do Direito Processual do Trabalho é a solução dos conflitos individuais de trabalho que envolvem interesses entre empregados e empregadores. Podemos destacar como formas de soluções destes conflitos a autodefesa, a autocomposição e a heterocomposição. Já os dissídios coletivos ultrapassam o contrato individual de trabalho, atingindo uma coletividade e como forma de soluções podemos destacar a negociação coletiva, a conciliação, a mediação e a arbitragem.

### 3 CONFLITOS TRABALHISTAS

No presente capítulo serão estudados os conflitos individuais e coletivos do trabalho e as principais formas de solução desses litígios na justiça trabalhista.

Chamado também de dissídio, divergência ou conflito de interesses, mas com o mesmo significado, lide. Ocorre quando duas ou mais pessoas possuem interesses opostos e uma delas resiste à pretensão. Podem ser entre pessoas físicas ou jurídicas. (MALTA, 2006).

Para Martins (2017, p. 1143):

Conflito, do latim *conflictus*, tem o significado de combater, lutar, designando posições antagônicas. Analisando-se o conflito dentro de um contexto sociológico, pode se dizer que as controvérsias são inerentes à vida, sendo uma forma de desenvolvimento histórico e cultural da humanidade.

Os conflitos existem na sociedade antes mesmo da Revolução Industrial do Século XVIII, em que uma pessoa precisava da ajuda de outra, mediante retribuição para executar algo que sozinha não conseguiria fazer. Após a Revolução Industrial, entretanto, estes conflitos aumentaram, tendo em vista as produções em massa que exigiam jornadas de trabalho exaustivas. (MORGADO, 1998).

De acordo com Cleber Lúcio de Almeida (2008, p. 01):

O fato de ser a vida em sociedade uma necessidade não impede o surgimento de conflitos nas relações entre os que dela participam. Esses conflitos, que decorrem de vários fatores, tais como a limitação dos bens aptos ao atendimento das necessidades humanas, colocam em risco a certeza e a segurança indispensáveis à sobrevivência sociedade. Daí a necessidade de organização e disciplina da vida social e o conseqüente surgimento do Direito.

Schiavi (2017b) ressalta que conflitos são inerentes à condição humana, gerados pelas transformações sociais ou econômicas e, sendo o Direito do Trabalho ligado diretamente a vida dos trabalhadores, sofre com as transformações, pois a cada mudança, o equilíbrio se quebra, gerando com isso, conflitos trabalhistas, tendo em vista que surgem novas necessidades e interesses.

Como ensina Nascimento (2012, p. 37) “os conflitos trabalhistas são parte de um fenômeno maior, os conflitos sociais, próprios da vida em comunidade”. Para Adalberto Martins (2012, p. 19, grifo do autor) “são espécies do gênero *conflitos de interesses*”.

E esclarece:

O conflito de interesses traduz-se no conflito intersubjetivo capaz de ameaçar a vida social e os valores humanos – vale dizer, juridicamente relevantes. Nesse contexto, o “interesse” designa os desejos, as exigências e as pretensões que o ser humano busca satisfazer, individualmente ou em grupo, inclusive os decorrentes de mero capricho ou espírito de emulação. (MARTINS, 2012, p. 20).

Outro fator que gera conflitos de interesse nas relações sociais é “o desrespeito à norma jurídica [...] entre o titular do direito por ela atribuído e o devedor da conduta nela imposta ou, dito de outra forma, um conflito entre o titular do interesse prevalente e o do interesse subordinado segundo aquela norma”. (ALMEIDA, 2008, p. 03).

Segundo Morgado (1998, p. 13), conflito no Direito do Trabalho é:

Um impasse, que surge na relação empregado x empregador, decorrente dos interesses divergentes de cada uma das partes. Isso porque o empregado, como portador da força de trabalho, possui necessidades e interesses diferentes das do empregador, detentor do capital. No momento em que cada parte procura satisfazer essas necessidades, surge um conflito de trabalho.

Com isso, no campo do Direito do Trabalho, os conflitos decorrem das mutações da vida em sociedade ou pelo afrontamento de alguma norma jurídica vigente, ou até mesmo como forma de reivindicação de algum direito. São classificados pelos doutrinadores em conflitos individuais e coletivos.

### 3.1 CONFLITOS INDIVIDUAIS

Os conflitos individuais decorrem do conflito de interesses entre empregado e empregador por uma pretensão resistida. Poderá abranger também vários trabalhadores e vários empregadores, desde que envolvidos por interesses próprios, ou seja, estão relacionados com interesses de pessoas determinadas. (MORGADO, 1998).

Como descrito por Marques e Abud (2005, p. 211) “o conflito estabelecido entre o trabalhador ou diversos trabalhadores individualmente considerados e o empregador é denominado conflito individual do trabalho. Isso porque o objeto da divergência diz respeito ao contrato individual do trabalho”.

Com relação ao conflito trabalhista individual, Schiavi (2017b, p. 36, grifo do autor) define que “na esfera individual, há o chamado conflito entre *patrão e empregado*, individualmente considerados, ou entre *prestador e tomador de serviços*, tendo por objeto o descumprimento de uma norma positiva, seja pela lei ou pelo contrato”.

Diante de determinado dissídio que não extravasam os limites das partes envolvidas e estas estão diretamente ligadas a um fato concreto, estes são considerados dissídios individuais, diversamente do dissídio coletivo quando os limites das partes vão além do interesse próprio. (ALMEIDA, 2009).

Quanto à relação individual de trabalho, Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 100) lecionam:

A relação individual de trabalho diz respeito ao contrato individual de trabalho, envolvendo o empregado e o empregador (sujeitos), em seus interesses individuais (dizem respeito ao contrato de trabalho individual, ou seja, a relação de emprego). Trata de regulação do contrato de trabalho (direito e deveres de ambas as partes).

Nesse contexto, Manus (2005, p. 224) demonstra que “quando estamos diante de um fato concreto que gera efeito a um ou mais empregados perfeitamente individualizado, trata-se de um direito individual”.

Os conflitos individuais resultam da divergência de interesse entre duas categorias, ou seja, do indivíduo ou grupo que se entende prejudicado e busca a satisfação do seu interesse em detrimento do interesse do adversário, que por sua vez, resiste a esta pretensão. (MARTINEZ, 2016).

Chedid (2001, p. 360) leciona que:

Dissídio individual trabalhista, portanto, é a relação jurídica processual que se estabelece perante os órgãos jurisdicionais com o intuito de solver, pela aplicação do direito material no caso concreto, as controvérsias surgidas entre empregadores e empregados decorrentes da relação de emprego e, mediante lei, outras controvérsias decorrentes de relação de trabalho (CF, art. 114).

Portanto, os conflitos individuais se desenvolvem entre partes individualmente consideradas que agem em seu próprio interesse relacionado a um fato concreto que gera direitos, geralmente vinculado com um contrato de trabalho e que buscam a tutela jurisdicional para resolver as controvérsias.

### 3.2 CONFLITOS COLETIVOS

Conflitos coletivos de trabalho são aqueles gerados das relações de trabalho quando envolve uma coletividade, determinada por números determinados ou não de trabalhadores. Os sujeitos são, de um lado um grupo de trabalhadores e, do outro, um grupo



de empregadores, ou até mesmo um único empregador, mas que buscam interesses que vão além do direito individual. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2015).

Manus (2005, p. 225), entende que:

Direito coletivo, no âmbito do Direito do Trabalho, é aquele que cria normas para cada uma das relações individuais de trabalho no âmbito de sua aplicação. Por seu caráter genérico e abstrato, podemos identificar a categoria (profissional ou econômica) abrangida pela referida norma mas não cada uma das pessoas, pois a cada dia novos integrantes terá o grupo, do mesmo modo que outros deixarão de fazer parte dele.

Conforme leciona Romar (2005, p. 243), “o dissídio coletivo não se desenvolve entre partes individualmente consideradas, que agem em seu próprio interesse para a solução do conflito. Ao contrário, são partes no dissídio coletivo os grupos econômicos e profissionais [...]”.

Para Morgado (1998, p. 15) os conflitos coletivos:

São decorrentes da relação capital x trabalho, e envolvem interesses metaindividuais de natureza indivisível (difusos ou coletivos em sentido estrito) ou decorrentes de origem comum (individuais homogêneos). Esses interesses, para originar um conflito coletivo, necessariamente devem estar relacionados com o contrato de trabalho estabelecido entre as partes.

Por sua vez, os conflitos coletivos de trabalho se dividem em conflitos de natureza jurídica ou de natureza econômica:

Os conflitos coletivos do trabalho podem ser econômicos ou de interesse e jurídicos ou de direito. Os conflitos econômicos são aqueles nos quais os trabalhadores reivindicam novas condições de trabalho ou melhores salários. Já nos conflitos jurídicos tem-se por objeto apenas a declaração da existência ou inexistência de relação jurídica controvertida, como ocorre na decisão em dissídios coletivo em que se declara a legalidade ou ilegalidade da greve. (MARTINS, 2017, p. 1144-1445).

Nesse mesmo contexto, Miessa (2015) classifica os dissídios coletivos em dissídio econômico e pode estar ligado tanto às normas econômicas quanto as sociais e, dissídio jurídico. Este por sua vez, “visa a interpretar ou declarar o alcance de uma norma jurídica, que pode ser uma lei, uma convenção coletiva, um acordo coletivo, uma sentença normativa ou qualquer ato normativo”. (MIESSA, 2015, p. 702).

Quando os interesses ultrapassam a esfera individual e atingem o interesse de toda uma categoria profissional, buscando um direito de pessoas indeterminadas, de forma

abstrata, estamos diante de um dissídio coletivo. Ademais, há duas espécies de dissídios coletivos, sendo um de natureza econômica e outro de natureza jurídica. (ALMEIDA, 2009).

Neste contexto, serão apresentadas as duas espécies de dissídios coletivos.

### 3.2.1 Dissídio coletivo de natureza econômica

Decorre de uma ação coletiva constitutiva, pois busca por uma sentença normativa a qual vinculará as normas ou as condições de trabalho no âmbito das relações empregatícias individuais. Esta espécie se subdivide em originário, quando inexistem normas coletivas e, o revisional destinado a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho que se tornaram ineficazes. (LEITE, 2016).

Santos e Hajel Filho (2018, p. 715) estabelecem que:

Dissídio coletivo emana desse poder normativo, por meio do qual os tribunais do trabalho prolatam sentenças normativas, em caráter abstrato e genérico, utilizando-se de critérios de conveniência e oportunidade. Em face de suas peculiaridades, essa sentença normativa é vista pela doutrina com corpo de sentença e alma de lei, posto que se insere, de forma *erga omnes*, nos contratos individuais de trabalho das categoriais profissionais envolvidas no conflito coletivo.

Amador Paes de Almeida (2009, p. 422, grifo do autor) conceitua “o dissídio de natureza econômica, na realidade o mais comum, objetiva condições de trabalho, como, por exemplo, o aumento salarial para determinada categoria profissional, com efeito manifestadamente *constitutivo*”.

Saraiva e Linhares (2018, p. 597) estabelecem que os dissídios coletivos de natureza econômica ou de interesse:

São reivindicadas novas condições econômicas ou sociais que serão aplicáveis no âmbito das relações individuais de trabalho. Representam a maioria absoluta dos dissídios propostos perante a Justiça do Trabalho, envolvendo quase sempre a discussão sobre o reajuste salarial da categoria profissional. A sentença normativa oriunda ao dissídio coletivo de natureza econômica é constitutiva, pois cria novas regras jurídicas de observância obrigatória pelos entes sindicais envolvidos e que repercutem nas relações individuais de trabalho.

Portanto, é uma pretensão de novas condições econômicas ou sociais que se busca obter através de uma sentença normativa para tornar a reivindicação vinculante às relações individuais de caráter empregatício.

### 3.2.2 Dissídio coletivo de natureza jurídica

Busca uma sentença declaratória, tendo em vista que almeja somente a interpretação de uma sentença normativa ou, acordo e convenção coletiva, ou seja, visa interpretar ou declarar o alcance de uma norma jurídica. (MIESSA, 2015).

Entretanto, Saraiva e Linhares (2018, p. 597) entendem que o dissídio coletivo de natureza jurídica serve para:

Interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos. A sentença normativa oriunda do dissídio coletivo de natureza jurídica é declaratória, pois objetiva interpretar determinado dispositivo legal ou convencional.

Para Cairo Júnior (2017) quando existe uma divergência na interpretação ou na aplicação de uma norma coletiva, se ingressa com uma ação coletiva buscando uma sentença declaratória de uma cláusula prevista que vigoram no âmbito de uma categoria específica.

## 3.3 FORMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS

Os conflitos fazem parte da sociedade há muitos anos, pois é inerente a vivência em comunidade e são considerados marcantes na humanidade. Para tornar esta convivência pacífica era, e ainda é, preciso encontrar meios para solucioná-los. Nos conflitos trabalhistas as formas de solução se classificam basicamente em autodefesa, autocomposição e heterocomposição. (NASCIMENTO, 2012).

### 3.3.1 Autodefesa

Chamada também de autotutela e consiste na defesa unilateral dos interesses de uma das partes em que se impõe a outra. É considerada a forma mais antiga de resolução de conflitos e correspondia a modalidade mais tradicional. (DELGADO, 2016).

Conforme Leite, (2016, p. 63) a autodefesa é:

Método mais primitivo de solução dos conflitos, a autodefesa (ou autotutela) pressupõe um ato de defesa pessoal, com ou sem formas processuais, em que uma das partes do litígio impõe a outra um sacrifício não consentido. Aqui não há intervenção de um terceiro para solucionar o litígio, e sim a imposição da decisão por uma das partes, normalmente física, econômica, política, cultural ou socialmente mais forte.

Sergio Pinto Martins (2017, p. 1145) estabelece que “na autodefesa, as próprias partes fazem a defesa de seus interesses. Uma parte impõe a solução do conflito à outra”. Complementa Schiavi (2017b, p. 38) que “nesta modalidade, há uma ausência do estado na solução do conflito, sendo uma espécie de vingança privada”.

Essa prática, em regra, é vedada pelo ordenamento jurídico vigente, e caracteriza-se como crime, conforme estabelece o artigo 345 do Código Penal (CP), pois é considerado exercício arbitrário das próprias razões. Porém, existem algumas exceções, como é o caso da greve e do locaute, este último vedado no Direito brasileiro, no âmbito do direito coletivo. (PEREIRA, 2011).

Nesse âmbito, Schiavi (2017b, p. 38) estabelece que:

Hoje, nas legislações, ainda há resquícios da autotutela em alguns Códigos, como a legítima defesa da posse no Código Civil, ou o estado de necessidade e legítima defesa na esfera penal. Na esfera do conflito coletivo de trabalho, temos como exemplo de autotutela greve e o locaute, sendo este vedado no ordenamento jurídico brasileiro pelo art. 17 da Lei n. 7.783/89. Na esfera individual, temos o direito de resistência do empregado às alterações contratuais lesivas (arts. 468 e 483 da CLT) e o poder disciplinar do empregador.

Delgado (2016) esclarece que a greve no Direito do Trabalho é considerada um exemplo de autotutela, no entanto, a greve não soluciona o conflito trabalhista. Na verdade, ela funciona como um meio de pressão sendo um instrumento importante para alcançar os mais favoráveis resultados, pois é uma maneira de forçar a outra parte a ceder.

Logo, a autodefesa é a forma mais primitiva de solução dos litígios, porém, não é mais permitida em nosso ordenamento jurídico, em regra, como forma de solução dos litígios trabalhistas.

### **3.3.2 Autocomposição**

A autocomposição ocorre quando as próprias partes solucionam o conflito com ou sem intervenção de terceiros, podendo ser de forma unilateral, quando ocorre a renúncia por parte do autor ou o reconhecimento do direito pelo réu, e bilateral quando ocorre a transação, ou seja, ambas as partes cedem para se chegar a um consenso em que nenhuma saia prejudicada. São meios autocompositivos a conciliação, judicial ou extrajudicial e a mediação. (PACHECO, 2003).

Neste mesmo contexto, Sergio Pinto Martins (2017) divide a autocomposição em unilateral e bilateral, entretanto, como formas autocompositivas destaca os acordos e convenções coletivas. E por haver um terceiro envolvido para solucionar o conflito, entende que a mediação é uma forma de heterocomposição.

De acordo com Leite (2016, p. 63) a autocomposição “trata-se de uma técnica em que os litigantes fazem mútuas concessões, de maneira pacífica, e chegam a uma composição mediante ajuste de vontades”. Esclarece o mesmo autor que na esfera trabalhista são meios de autocomposição, a convenção e o acordo coletivo de trabalho, a mediação e conciliação. Assim como Morgado (1998, p. 18) coloca que “dentre os meios autocompositivos, destacamos a negociação coletiva, a conciliação extrajudicial, a mediação e a renúncia”.

No entendimento de Sergio Pinto Martins (2017, p. 1145) a autocomposição é:

A forma de solução dos conflitos trabalhistas realizada pelas próprias partes. Há transação, concessões recíprocas entre as partes. Elas mesmas chegam à solução de suas controvérsias, sem a intervenção de um terceiro. Este é, realmente, o melhor meio de soluções de conflitos, pois ninguém melhor do que as próprias partes para solucionar suas pendências, porque conhecem os problemas existentes em suas categorias.

Adalberto Martins (2012, p. 22-23, grifos do autor), a autocomposição traduz-se:

Na forma de solução de conflitos trabalhistas realizada pelas próprias partes. Pressupõe concessões recíprocas (transação) ou a concessões de um dos sujeitos em torno do sacrifício total do próprio interesse (desistência e submissão), além de outras situações específicas. Vale dizer, pode ser bilateral ou unilateral. Podemos afirmar que a autocomposição ainda persiste no Direito moderno, sob a forma de *desistência* (renúncia à pretensão), *submissão* (renúncia à resistência oferecida à pretensão) e *transação* – que pressupõe a *res dúbia* e concessões recíprocas, mas não decorre, necessariamente, da conciliação entre as partes. [...] na esfera trabalhista são exemplos de autocomposição bilateral a convenção coletiva, o acordo coletivo de trabalho e o acordo (judicial ou extrajudicial).

A autocomposição ocorre pela vontade das partes e sem a necessidade de intervenção de um terceiro. As próprias partes envolvidas solucionam o conflito pacificamente, ou seja, entram em um acordo antes mesmo de recorrer ao judiciário. Os instrumentos autocompositivos dos conflitos coletivos, os autores destacam as convenções e os acordos coletivos. (MARQUES; ABUD, 2005).

No entendimento de Delgado (2016, p. 1.589), “a autocomposição verifica-se seja pelo despojamento unilateral em favor de outrem da vantagem por este almejada, seja pela aceitação ou resignação de uma das partes ao interesse da outra, seja, finalmente, pela concessão recíproca por elas efetuada”. Afirma ainda o mesmo autor que a renúncia, aceitação

e a transação, são as formas de autocomposição, assim como a negociação coletiva no âmbito do Direito Coletivo.

Portanto, o que prevalece entre os doutrinadores como forma de autocomposição são a convenção e o acordo coletivo de trabalho, a mediação, a conciliação, a transação e a renúncia.

### 3.3.2.1 Convenção coletiva de trabalho

A convenção coletiva é um acordo entre sindicatos de empregados e empregadores em que buscam estabelecer novas condições de trabalho para suas respectivas categorias. Esta convenção tem natureza normativa e sua previsão legal está definida na Consolidação das Leis Trabalhistas no art. 611. (ALMEIDA, 2009).

Assim dispõe o art. 611 da CLT:

Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo [sic] de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967). (BRASIL, 1943).

Segundo Marques e Abud (2005, p. 214), a “convenção coletiva é o ajuste entre sindicatos representantes da categoria de empregados e sindicatos representantes da categoria de empregadores. São estabelecidas regras de aplicação imediata que irão vigorar pelo prazo máximo de dois anos (art. 614, §3º, da CLT)”.

Estabelece o §3º do art. 614 da CLT “[...] Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)”. (BRASIL, 1943).

Acrescenta Adalberto Martins (2012, p.23):

Trata-se, pois, de pacto intersindical, cujo âmbito de aplicação abarca toda a categoria econômica ali representada, bem como a categoria profissional composta pelos empregados de cada uma das empresas, excetuando-se as hipóteses de categoria profissional diferenciada cujo sindicato não tenha participado da negociação.

Para Vianna e Teixeira Filho (2005, p. 1.208) “definimos, dentro da legislação brasileira, a convenção coletiva como um ato legislativo elaborado por entidades sindicais e por via convencional, visando regular e estipular as condições para as relações individuais de trabalho”.

Essa modalidade autocompositiva é utilizada para tentar solucionar conflitos coletivos de trabalho, pois está diretamente ligada com as categorias econômicas e profissionais a qual buscam estabelecer normas vinculantes para as categorias envolvidas. (NASCIMENTO, 2012).

Portanto, a convenção coletiva é um acordo normativo entre entidades sindicais das categorias econômicas e profissionais em que determinam condições de trabalho aplicáveis, abrangendo toda a categoria profissional e suas respectivas empresas. Este acordo não poderá ser estipulado com prazo de vigência superior a dois anos e encontra fundamento legal no ordenamento jurídico brasileiro.

### 3.3.2.2 Acordo coletivo de trabalho

O acordo coletivo possui força normativa, pois é, um acordo entre uma determinada categoria profissional, representada por seu sindicato, com uma ou mais empresas daquele ramo econômico e só é válido perante as empresas acordantes, buscando o mesmo objetivo da convenção coletiva, ou seja, estabelecem condições de trabalho. (MARTINS, 2012).

O fundamento legal em nosso ordenamento jurídico para este acordo coletivo está no §1º do art. 611 da CLT:

[...] É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas [sic] da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa [sic] ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967). (BRASIL, 1943).

Consoante Marques e Abud (2005, p. 214) “acordo coletivo estabelece normas da mesma natureza, mas tem aplicação mais restrita, pois é celebrado entre o sindicato de empregados e uma ou mais empresas”.

Neste mesmo sentido, Amador Paes de Almeida (2009, p. 428) leciona:

O acordo coletivo tem abrangência menor que a convenção coletiva. Esta última alcança toda a categoria profissional e as respectivas empresas. O acordo, ao revés, estende-se exclusivamente aos empregados de uma ou várias empresas que celebram condições específicas de trabalho com o sindicato representativo da categoria profissional.

Logo, o que distingue os acordos coletivos das convenções coletivas são as classes dos sujeitos envolvidos, tendo em vista que no acordo há de um lado um sindicato e de outro uma ou mais empresas da categoria econômica e possui aplicabilidade somente na empresa ou nas empresas envolvidas. Cabe ressaltar que o pedido poderá ser requisitado tanto pelos empregados como pelos empregadores, com a devida ciência dos respectivos sindicatos em que assumirão a direção da negociação. (VIANNA; TEIXEIRA FILHO, 2005).

### 3.3.2.3 Mediação

A mediação é mais uma das formas de solução de conflitos que integram a autocomposição. É considerada uma técnica de negociação entre as partes mediada por uma terceira pessoa imparcial aos interesses. É um procedimento não judicial em que o mediador visa orientar, recomendar ou até mesmo sugerir soluções, entretanto, não possui poderes para decidir a lide. (REIS, 2004).

De acordo com Teixeira Filho (2005, p. 1.218), a mediação “é um processo dinâmico de convergência induzida ao entendimento. Visa à progressiva redução do espaço faltante para o atingimento do ponto de equilíbrio em torno do qual o consenso das partes se perfaz, livrando-as do impasse ou retirando-as da posição de conflito”.

Sergio Pinto Martins (2018b, p. 100) explica que a origem da palavra mediação “vem do latim *mediare*, com o sentido de mediar, dividir, ou meio de intervir, ou de *mediatio*, com o sentido de intervenção, intersecção, intermediação”.

Para o mesmo autor, a mediação acontece quando as partes chamam, em comum acordo, uma terceira pessoa, que não tenha vínculo com o conflito, para mediar à lide através de uma conversa, de diálogos, de sugestões. O mediador não necessita de conhecimentos jurídicos, somente irá ouvir as partes, fazer propostas, com um único objetivo, resolver o conflito. Não possui poder decisório unilateral e não poderá coagir, forçar as partes a efetivarem o acordo. (MARTINS, 2018b).

A mediação às vezes se confunde com a conciliação, no entanto, o conciliador não poderá apresentar proposta de acordo para as partes. Somente possui a função de aproximar os litigantes. Já o mediador apresenta soluções e propostas para o conflito e quem decide se aceita ou não, são as partes. Sua função é tentar solucionar o impasse, tendo em vista que é um terceiro imparcial e com isso têm maiores possibilidades de propor soluções do que as partes sozinhas. (MORGADO, 1998).



Reis (2004, p. 106) expõe o procedimento afirmando que “na mediação privada o interessado comparecerá ao Núcleo Intersindical de Mediação ou outro órgão de natureza idêntica para solicitação da negociação, oportunidade em que informará dados do outro interessado e os motivos que ocasionaram o impasse”.

Logo, a mediação é uma forma de solução de conflitos em que um terceiro imparcial ouvirá os litigantes e com base nas informações passadas por eles, irá apresentar propostas de acordo, aconselhar e fazer sugestões. O mediador não decide, somente orienta, pois é um intermediário entre as partes.

#### 3.3.2.4 Conciliação

A conciliação é método que vem sendo abordado em vários ordenamentos jurídicos e tem por objetivo colocar fim a um conflito já existente através de um terceiro em que irá conduzir e aproximar as partes para que elas próprias apresentem propostas e cheguem a um acordo. O conciliador não poderá opinar quanto à lide, nem apresentar soluções, e nem decidir a quem persiste a pretensão. (MORGADO, 1998).

Conforme estabelece Pacheco (2003, p. 13):

Nos diversos ordenamentos jurídicos a tentativa de conciliação pode ser facultativa ou obrigatória, sendo certo que esta última espécie é criticada por alguns doutrinadores sob a assertiva de que num conflito de interesses uma das partes tem razão e a outra não, não sendo justo que a parte possuidora do direito seja obrigada a transacioná-lo. Todavia, na concepção moderna do processo, a utilização da conciliação prévia, mormente judicial, é valorizada, visto que com ela tem-se melhor possibilidade de alcançar a paz social ou harmonia entre as partes, o que normalmente não acontece com uma decisão imposta.

Para Morgado (1998, p. 19), a conciliação “é um negócio jurídico através do qual se põe fim a um conflito existente entre as partes. Tem, assim, natureza contratual. A conciliação pode ser de dois tipos: judicial e extrajudicial. Apenas a extrajudicial é considerada como um meio autocompositivo”.

Mauro Schiavi (2017b, p. 27, grifo do autor) comenta que “a Justiça do Trabalho, tradicionalmente, é a *Justiça da Conciliação*. Historicamente, os primeiros órgãos de composição dos conflitos trabalhistas foram, eminentemente, de conciliação”.

Neste mesmo sentido, Manus (2005, p. 238) aduz que “tratando-se a Justiça do Trabalho de uma justiça eminentemente conciliatória, os dissídios coletivos, assim como os

dissídios individuais, devem ser objeto de tentativas de conciliação, antes de se proferir o julgamento”.

A conciliação encontra respaldo no ordenamento jurídico brasileiro, CLT, no art. 764 em que dispõe:

Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação. § 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos. (BRASIL, 1943).

Assim como, na mesma norma jurídica, no art. 846, a conciliação é obrigatória antes da contestação “Aberta a audiência, o juiz ou presidente proferirá a conciliação. (Redação dada pela Lei nº 9.022, de 5.4.1995)”. (BRASIL, 1943). Bem como, após as razões finais, conforme estabelece o art. 850 da CLT: “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).

A tendência das normas jurídicas atuais, como o Código de Processo Civil em 2015 (CPC), é estimular a conciliação como método de resolução de conflitos, criando uma nova cultura na solução das lides com a intenção de descongestionar o Judiciário. O acordo amigável é mais célere e às vezes o que falta é somente uma conversa para que o desacordo se resolva. (CORRÊA, 2017).

Dispõe o Código de Processo Civil (CPC), no parágrafo 3º do seu art. 3º da Lei n. 13.105, que “[...] 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).

Schiavi (2017b, p. 27) afirma que:

Sem dúvida, a conciliação é a melhor forma de resolução do conflito trabalhista, pois é solução oriunda das próprias partes que sabem a real dimensão do conflito, suas necessidades e possibilidades para melhor solução. Muitas vezes, a sentença desagrada a uma das partes e até mesmo às duas partes.

Pode-se definir, então, a conciliação como meio de solução de conflitos em que um conciliador, pessoa diversa à lide, aproxima as partes, encaminhando-as para que elas mesmas cheguem a um acordo. Não pode o conciliador fazer propostas às partes, pois não

possui função de apresentar as soluções. Método muito abordado pelas normas atuais, com o objetivo de desobstruir o Judiciário.

### 3.3.2.5 Renúncia e transação

A renúncia é considerada uma autocomposição unilateral, pois somente uma das partes renuncia a sua pretensão. Há uma espécie de sacrifício do próprio interesse do litigante para solucionar o conflito de forma voluntária. (MELO, 2002).

Morgado (1998, p. 21) esclarece que “o direito só pode ser renunciado se não existir nenhuma norma que lhe proíba a disposição, visto que, no ordenamento jurídico brasileiro, a grande maioria dos direitos do trabalhador é irrenunciável. Ademais, a vontade do renunciante deve ser livre para ter validade”.

Então, a renúncia é um ato unilateral de vontade da parte que abre mão do seu Direito de pretensão em favor do outro interessado, de forma voluntária. Já a transação, conforme conceituam Saraiva e Souto (2018, p. 145) “constitui-se num ato bilateral pelo qual as partes acordantes, mediante concessões recíprocas, estipulam direitos e obrigações envolvendo questões onde impera a incerteza (*res dubia*)”.

Neste mesmo sentido, é o entendimento de Martinez (2016) quando estabelece que a transação ocorre de um ato bilateral e recíproco das partes. E afirma que:

Tanto a renúncia quanto a transação são atos jurídicos que, em rigor, não produzem efeitos no âmbito da autonomia individual privada dos empregados por força de indisponibilidade legal. É a lei que considera nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas. (MARTINEZ, 2016).

Este instituto tem sua aplicabilidade reduzida no âmbito das relações de trabalho, tendo em vista que as normas do Direito Trabalhista limitam a autonomia da vontade entre empregador e empregado, pois entende que o trabalhador é hipossuficiente, considerado a parte mais fraca da relação de trabalho. (SARAIVA; SOUTO, 2018).

Portanto, a renúncia é ato unilateral, onde a parte renuncia o direito a pretensão, desde que este seja permitido pela norma legal, caso este direito seja irrenunciável e mesmo assim ocorrer o ato, será considerado nulo. A transação por sua vez ocorre quando ambas as partes estão em dúvida quanto a titularidade e extensão de um direito, diante de concessões recíprocas, desde que respeitados os direitos indisponíveis, colocam fim ao litígio.

### 3.3.3 Heterocomposição

Na heterocomposição a solução do conflito trabalhista ocorre quando um terceiro decide a lide. Como espécie, temos a arbitragem, sendo o conflito decidido por um árbitro, e o processo ou jurisdição em que é o juiz o terceiro a decidir a lide. (MARTINS, 2012).

Assim define Martinez (2016, grifo do autor):

Mediante a atuação de um árbitro ou de um juiz/tribunal, o terceiro bloco de fórmulas solucionadoras dos conflitos: **a arbitragem ou a jurisdição**. As partes contrapostas, não conseguindo ajustar autonomamente suas divergências, entregam, então, a um terceiro o encargo da resolução do conflito.

Cairo Júnior (2017, p. 132) diferentemente da maioria dos doutrinadores, entende que a mediação pertence à forma heterocompositiva de soluções de conflitos ao definir que: “Já a heterocomposição acontece quando um terceiro é chamado para por fim à divergência e é representada pela mediação, arbitragem e jurisdição”.

Neste mesmo sentido, Sergio Pinto Martins (2018a) destaca a mediação, a arbitragem e a jurisdição como formas heterocompositivas de solução de conflitos. Em consonância com os demais doutrinadores, define a heterocomposição quando um terceiro soluciona o conflito trabalhista.

Independente da aceitação da parte adversa na solução de conflitos, a heterocomposição é solucionada por um árbitro, no caso da arbitragem, ou por um juiz, na hipótese de a controvérsia ser pleiteada na jurisdição estatal. Ambos os terceiros proferem decisão vinculante para as partes. E como modalidade de heterocomposição destaca o autor Garcia (2017) o instituto da arbitragem e a jurisdição. (GARCIA, 2017).

Santos e Hajel Filho (2018) lecionam sobre a heterocomposição:

Neste sistema surgem duas outras técnicas de solução dos conflitos que apresentam como característica primordial, a imposição para a resolução do conflito. Isso significa que, nessa sistemática heterocompositiva, a solução é imposta por um terceiro, cabendo aos interessados somente o cumprimento da respectiva determinação. Aludidas técnicas são a arbitragem e a jurisdição.

Então, a heterocomposição é forma resolutiva de conflitos em que um terceiro decide a controvérsia de forma impositiva e vinculante. Esta forma de solução de conflito só acontece porque as partes não chegaram à deliberação da discordância de forma pacífica. Como espécies, podemos definir a jurisdição e a arbitragem. A Mediação, no entanto, já foi abordada como forma autocompositiva de solução de conflitos trabalhistas.

### 3.3.3.1 Jurisdição

A solução dos conflitos por meio da jurisdição ou processo, conforme é conhecido, acontece mediante a provocação da parte que busca resolver a lide através da jurisdição estatal. O processo é uma sequência de atos com o objetivo de solucionar a lide resistida, por meio da função jurisdicional e se inicia pela petição inicial, quando o autor da ação solicita ao órgão jurisdicional a aplicação da lei mediante o conflito de interesses. (MARTINS, 2012).

Cairo Júnior (2016, p. 102, grifos do autor) conceitua jurisdição:

Etimologicamente, o termo jurisdição tem origem no latim *iuris dictio* e significa *dicção do direito*. Com o surgimento e o fortalecimento do Estado, retirou-se do particular a possibilidade de *fazer justiça com as próprias mãos*, com algumas exceções expressamente previstas na lei. A partir de então, o Estado criou para si um dever, qual seja, o exercício da jurisdição e ao mesmo tempo conferiu ao cidadão o direito de exigir a prestação da atividade jurisdicional, denominado de direito de petição.

Ao acionar o Poder Judiciário os litigantes estão transferindo para o Estado a incumbência de resolver o conflito através de um processo, sequência de atos, pois é função do poder estatal decidir de forma imparcial e justa a pretensão da parte. É dever do Estado, através do Judiciário, aplicar o Direito em cada caso concreto. (SANTOS; HAJEL FILHO, 2018).

Para Pacheco (2003, p. 16):

Desde que a formação do Estado se consolidou a solução judicial dos conflitos se tornou o padrão, inclusive como maneira de demonstrar a própria soberania. E, realmente, trata-se da modalidade mais adequada, já que os juízes são pessoas que se preparam para esse mister e recebem do legislador as garantias para bem desempenhar sua função.

Jurisdição ou tutela, conforme define Sergio Pinto Martins (2018b), é a forma que o Estado soluciona os conflitos trabalhistas aplicando o direito em cada caso concreto mediante provocação da parte que se considera prejudicada. A propositura da ação gera um processo judicial, tendo a Justiça do Trabalho a incumbência de resolver o conflito.

A competência depende do tipo de dissídio, pois quando este for de caráter individual as Varas do Trabalho é que são competentes para julgar e processar a lide. Já os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho são incumbidos de solucionar os dissídios coletivos. (MARTINS, 2018b).

Santos e Hajel Filho (2018, grifo dos autores) lecionam que a jurisdição é a:

Forma de solução de conflitos mais utilizada no Brasil, a *jurisdição* deixa pouco espaço para os outros mecanismos de pacificação social, em grande parte devido à própria ignorância dos jurisdicionados em relação às diversas formas de acesso ao atual sistema de justiça prevalente no Brasil.

A jurisdição é um poder/dever do Estado que através de um juiz imparcial vai solucionar a pretensão resistida, aplicando o Direito material ao caso concreto. Decidindo a lide de forma justa, o Estado estará promovendo a paz social e cumprindo com sua função de resolver o litígio. (CAIRO JÚNIOR, 2016).

Com isso, é possível definir a jurisdição como sendo um dever imposto ao Estado de solucionar os conflitos trabalhistas, tanto individuais quanto coletivos, quando provocado pela parte que sofreu uma pretensão resistida. O Judiciário é quem possui o poder de aplicar o Direito, através de um juiz imparcial, e devolver para as partes litigantes a paz social.

### 3.3.3.2 Arbitragem

No ordenamento jurídico brasileiro a arbitragem não possui tradição como meio resolutivo de conflitos. No entanto, em vários países esta é a principal forma de trazer de volta às partes a paz social, ou seja, à solução do litígio. Na arbitragem um terceiro, no caso um árbitro, é escolhido previamente pelas partes interessadas para resolver a lide de forma imparcial e definitiva. (SCHIAVI, 2017b).

Conforme Saraiva e Souto (2018, p. 353, grifo dos autores) a arbitragem é uma:

Forma de solução de conflito coletivo realizada por um terceiro estranho à relação negocial (árbitro), livremente escolhido pelos interessados e com poder decisório sobre o impasse. A CF/1988, no art. 114, § 1.º, menciona que, frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. A arbitragem é um instrumento de heterocomposição do conflito coletivo, uma vez que é o árbitro quem exercerá o juízo arbitral, proferindo sentença que ponha fim ao litígio.

A arbitragem é uma forma de solução de conflitos mais antiga do que a jurisdição e conforme Garcia (2017, grifo do autor):

A *arbitragem* é prevista na Constituição Federal de 1988 (art. 114, §§ 1º e 2º), na Lei 7.783/1989 (art. 3º, *caput*), sobre greve, na Lei 10.101/2000 (art. 4º, inciso II), sobre participação nos lucros e resultados, sendo regulada pela Lei 9.307/1996, modificada pela Lei 13.129/2015. O Código de Processo Civil de 2015 também dispõe que é permitida a arbitragem, na forma da lei (art. 3º, § 1º). Ainda conforme o CPC, as causas cíveis devem ser processadas e decididas pelo juiz nos limites de sua

competência, “ressalvado às partes o direito de instituir juízo arbitral, na forma da lei” (art. 42).

A Lei n. 13.467/2017, de 13 de julho de 2017, chamada Lei da Reforma Trabalhista, inseriu na CLT a possibilidade do uso da arbitragem nos contratos individuais de trabalho para os empregados que recebem salário duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social conforme dispõe o art. 507-A da CLT:

Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 2017).

Esta forma de resolução de conflitos pode ser judicial, quando as partes no curso do processo judicial optam por resolverem seus interesses pela arbitragem. Já a forma extrajudicial ocorre quando não houver uma ação judicial em curso, podendo ser prévia, quando as partes elegem a arbitragem como meio de pacificar o conflito antes mesmo de ele ocorrer, desde que haja cláusula compromissória no contrato pactuado. Ou incidente quando a lide já ocorreu. (CAIRO JÚNIOR, 2016).

Sergio Pinto Martins (2018a, p. 1.179) define a cláusula compromissória e também o compromisso arbitral:

Cláusula compromissória é a convenção por meio da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir relativamente a tal contrato (art. 4º da Lei nº 9.307/96). Compromisso arbitral é a convenção por meio da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial (art. 9º da Lei nº 9.307/96).

Garcia (2017) entende que “a arbitragem voluntária não viola o princípio constitucional do livre acesso ao Poder Judiciário (art. 5º, inciso XXXV, da CRFB/1988), pois, no caso, a escolha da via arbitral fica a cargo das partes, não sendo imposta por lei”.

Portanto, as formas heterocompositivas de solução de conflitos são basicamente a jurisdição, poder do Estado de decidir, mediante aplicação do Direito material, de uma pretensão resistida em que a parte busca no Judiciário a deliberação. Na arbitragem uma terceira pessoa diversa ao conflito, escolhido pelas partes decide a controvérsia, impondo a solução, esta por sua vez, será aprofundada no capítulo seguinte com ênfase na aplicabilidade na Justiça Trabalhista.

## 4 ARBITRAGEM

No presente capítulo será abordado o instituto da arbitragem, seu conceito, seus aspectos históricos, o surgimento dessa técnica no Brasil e a aplicabilidade no Direito do Trabalho.

A arbitragem é uma técnica heterocompositiva de solução de conflitos em que os litigantes buscam, na figura de um terceiro imparcial, o fim das desavenças. Essa forma de solucionar a lide já foi utilizada por vários povos na antiguidade, sendo considerada uma das primeiras formas de resolver as controvérsias entre os homens.

Na definição de Martinez (2016) a arbitragem:

É uma fórmula de solução de conflitos por via heterônoma por meio da qual um terceiro imparcial insere-se no conflito, por iniciativa dos litigantes e com arrimo em convenção por eles empreendida, não apenas para estimular-lhes a concórdia, mas também, e especialmente, para, sem a intervenção estatal, dirimir seus litígios embasados em direitos patrimoniais disponíveis.

Neste mesmo sentido Sergio Pinto Martins (2018a, p. 1.178) define que “a arbitragem é uma forma de solução de um conflito, feita por um terceiro estranho à relação das partes, que é escolhido por estas. É uma forma voluntária de terminar o conflito, o que importa dizer que não é obrigatória”

No ordenamento jurídico brasileiro a arbitragem é um meio facultativo de solução dos conflitos trabalhistas tendo em vista o princípio da inafastabilidade da jurisdição prevista no artigo 5º, inciso XXXV, da CF, pois Schiavi (2017a) entende que ninguém pode ser obrigado a aceitar o procedimento arbitral. (SCHIAVI, 2017a).

No entendimento de Sergio Pinto Martins (2018b), a arbitragem possui natureza jurídica de Direito privado, pois ele entende que o árbitro não é pessoa designada pelo Estado para resolver o conflito e não é investido de jurisdição, tendo em vista que são as partes quem optam pela arbitragem em caso de haver controvérsias futuras.

### 4.1 ASPECTOS HISTÓRICOS

A arbitragem surgiu a partir da necessidade do povo de resolver os litígios de uma forma mais justa e equilibrada, tendo em vista que na autodefesa o que prevalecia era a lei do mais forte, ou seja, a vingança pelas próprias mãos e, posteriormente, através da autocomposição, mas muitas vezes não chegavam a um consenso. Foi então que optaram por



escolher uma pessoa alheia ao conflito para solucionar o impasse, surgindo assim a arbitragem. (MORGADO, 1998).

Neste mesmo sentido, Pacheco (2003, p. 19) menciona que “os povos antigos, quando deixaram de lado a “justiça pelas próprias mãos”, passaram a solicitar das pessoas mais velhas do grupo, que tinham maior experiência, a solução de seus conflitos”. Assim como no direito romano o instituto da arbitragem também era utilizado.

Para Morgado (1998) os primeiros a utilizarem este instituto como forma resolutive dos impasses dos membros da comunidade eram os sacerdotes, pois os fiéis acreditavam que estes tinham ligações com os deuses e ao decidirem algo estariam cumprindo com a vontade divina. Depois, os anciãos eram quem exerciam a função de árbitros, pois eram pessoas respeitadas e dotadas de sabedorias capazes de decidir de forma justa.

Para Candemil (2006, p. 29) “a arbitragem como forma heterocompositiva de pacificação de conflitos já era conhecida muito antes do surgimento dos legisladores e do Estado-juíz”. Neste sentido, Yoshida (2006, p. 18) vai mais além, pois afirma que na mitologia grega já existia a arbitragem quando “Atena, Hera e Afrodite, que se submetem ao julgamento de Páris, na disputa pelo pomo de ouro lançado por Éris, a deusa da discórdia”.

Assim como Pinto (2002, p. 20) menciona que:

A civilização grega, por sua diversidade cultural, política e religiosa foi um campo bastante fértil para a utilização do recurso da arbitragem. Com um processo histórico-político evolutivo muito específico floresceu naquela região da Península Balcânica uma civilização sem um governo central e com cidades – POLIS - que, apesar de mesma origem, eram totalmente independentes entre si. Um território composto por diferentes unidades políticas, com inúmeros interesses conflitantes – fator gerador de litígios – foi um incentivo ao uso do instituto da arbitragem.

Para Sérgio Pinto Martins (2018a), no século XVII, nas Ordenações do Reino de Portugal era também aplicada a arbitragem quando houvessem interesses que envolviam o Direito, os litigantes eram remetidos aos juízes árbitros que possuíam conhecimento jurídico para resolver a lide. Porém, se a matéria controvertida não envolvia alegações de Direito, estas eram encaminhadas aos arbitradores.

Os motivos que determinaram o avanço do uso da arbitragem na Idade Média foi o baixo número de leis existentes para regular os conflitos e, as que existiam eram muito rígidas, acarretando a impossibilidade de aplicá-las. Outro fator que impulsionou a utilização deste instituto foi a falta de garantias jurisdicionais, pois havia conflitos de interesses entre o Estado e a Igreja fazendo com que optassem pela arbitragem como forma de solucionar as controvérsias. (PACHECO, 2003).

Portanto, esta forma de resolver litígios foi utilizada por séculos na sociedade dirimindo vários impasses entre os homens. Quem exercia a função de árbitros eram os sacerdotes, anciãos ou outras pessoas escolhidas para que, de forma, justa colocassem fim às pretensões resistidas.

#### 4.2 SURGIMENTO DA ARBITRAGEM NO BRASIL

A arbitragem no Brasil existe desde a época da colonização portuguesa quando foi introduzido no sistema jurídico brasileiro a figura do juiz da terra, conhecido também como juiz ordinário trazido pelas Ordenações Filipinas, base do nosso sistema jurídico no período colonial, em que um cidadão da comunidade era escolhido para julgar algumas demandas específicas. (YOSHIDA, 2006).

Mesmo após a proclamação da Independência em 1822 as Ordenações Filipinas continuaram a vigorar até 1824 quando da promulgação da Constituição do Império que manteve o instituto da arbitragem, em que as partes poderiam nomear um juiz árbitro para julgar as controvérsias cíveis e penais. (PACHECO, 2003).

Conforme destaca Pinto (2002), em 1831 a arbitragem foi introduzida de forma obrigatória no ordenamento jurídico brasileiro como técnica resolutive de conflitos nos contratos de seguro, bem como em 1837 nos contratos de locações de serviços. Para essas modalidades somente era possível dirimir as controvérsias pela arbitragem. O Código Comercial de 1850 incluiu outras possibilidades como às lides relativas à pagamentos de salvados e sobre avarias relacionadas ao direito marítimo.

Entretanto, a obrigatoriedade da arbitragem em determinados assuntos permaneceu até 1867 quando entrou em vigor o Decreto n. 3.900 que previa a utilização deste instituto, porém de forma voluntária, onde as partes pudessem optar por este sistema. (MORGADO, 1998).

Segundo os ensinamentos de Candemil (2006, p. 42):

O Código Civil de 1916 [...] previa a faculdade de as partes submeterem suas divergências jurídicas à decisão de um Tribunal de Arbitragem, estabelecendo contornos jurídicos a esse compromisso arbitral, considerado um instrumento legal hábil a derogar a justiça estatal em benefício da jurisdição arbitral.

Na Constituição de 1934, conforme destaca Pinto (2002, p. 28), “a arbitragem alcança alguns de seus momentos de maior plenitude, tendo sido assegurada à União

competência para legislar sobre normas fundamentais do instituto, no que se referia a controvérsias comerciais”.

Quanto aos Códigos de Processo Civil de 1939 e 1973, ambos acrescentaram somente algumas especificações no juízo arbitral permanecendo basicamente as mesmas regras. Contudo, a Constituição Federal de 1988 reintroduziu o instituto da arbitragem nas relações internacionais através do princípio da solução pacífica dos conflitos. (YOSHIDA, 2006).

Posterior a Carta Magna, a arbitragem foi regulamentada pela Lei n. 9.307 de 23 de setembro de 1996, que instituiu a possibilidade de as partes voluntariamente optarem pela arbitragem, nos casos relativos a direitos patrimoniais disponíveis, para deliberar sobre seus litígios. Para o autor, esta lei especial substitui o juízo arbitral e suprime a necessidade de homologação pelo judiciário da decisão arbitrada. (CANDEMIL, 2006).

Em 2015 foi sancionada a Lei n. 13.129 que alterou a Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996, e a Lei n. 6.404, de 15 de dezembro de 1976, para ampliar o âmbito de aplicação da arbitragem e dispor sobre a escolha dos árbitros quando as partes recorrem a órgão arbitral. Bem como, no mesmo sentido o Código de Processo Civil abordou a arbitragem como um dos principais meios de pacificação dos conflitos. (SANTOS, 2015).

Logo, o instituto da arbitragem não é algo novo, ou seja, desde a colonização do Brasil já se utilizava juízes arbitrais os quais eram escolhidos pela sociedade para atuar como julgadores na tentativa de pacificar os conflitos dos homens na comunidade. Esta técnica resolutiva de controvérsias é utilizada até hoje com modificações, especificações e principalmente regulamentada por lei especial.

#### 4.3 ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO

No âmbito trabalhista a Lei n. 1.637 de 1907 foi a primeira a tratar da arbitragem, estabelecendo os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem compostos por comissões com competência para decidir desavenças no âmbito trabalhista. No entanto, não logrou êxito tendo em vista que não havia legislação trabalhista na época. (YOSHIDA, 2006).

Neste mesmo ano, conforme Sergio Pinto Martins (2018b, p. 113) descreve “o Decreto n. 1037, de 5-1-1907, previa que as questões trabalhistas seriam resolvidas por meio de arbitragem dos próprios sindicatos”. Anos mais tarde, através do Decreto n. 16.027/1923 foi instituído o Conselho Nacional do Trabalho com a incumbência de decidir sobre as

dispensas de empregados estáveis bem como desentendimentos previdenciários da época, conforme explicita Yoshida (2006).

De acordo com Sergio Pinto Martins (2018b, p. 113) o Decreto n. 22.132 de 25 de novembro de 1932 instituiu “a arbitragem facultativa e, em certos casos, para questões individuais”. E, somente em 1983, outro Decreto entrou em vigor “o Decreto n. 88.984 que criou o Serviço Nacional de Arbitragem, com membros integrantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores. Esse sistema, na prática, nunca chegou a ser utilizado”, conforme explica o mesmo autor.

Na Constituição Federal de 1988, menciona o instituto da arbitragem no art. 114, em seu §1º, em que prevê a possibilidade de se decidir o impasse entre empregados e empregadores através de uma terceira pessoa, quando a negociação coletiva for infrutífera, cabendo aos sindicatos a escolha dos árbitros. (CANDEMIL, 2006).

Outras leis posteriores fizeram menção à arbitragem, como a Lei n. 7.783 de 1989 que delibera sobre o exercício do direito a greve, nos art. 3º e 7º. A Medida Provisória n. 1.239 de 1995, que posteriormente foi convertida na Lei n. 10.101 de 2000, em seu art. 4º e a Lei n. 8.630 de 1993 que tratava sobre o trabalho portuário. Neste mesmo ano, a Lei Complementar n. 75 autorizava o Ministério do Trabalho a atuar como árbitro tanto nos conflitos coletivos como nos individuais, desde que solicitado pelas partes. (YOSHIDA, 2006).

Recentemente foi editada a Lei n. 13.467 de 2017 que alterou e inseriu vários dispositivos na CLT, entre eles o art. 507-A que possibilita o uso da arbitragem nos contratos individuais de trabalho, desde que preenchidos alguns requisitos, conforme será abordado posteriormente. (BRASIL, 2017).

Contudo, nota-se a presença deste instituto antes mesmo da Constituição de 1988, que mesmo não sendo tão aplicado, sempre esteve presente na legislação trabalhista.

#### 4.4 APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NOS CONFLITOS COLETIVOS TRABALHISTAS

A arbitragem como forma heterocompositiva de resolução dos conflitos coletivos de trabalho foi introduzida em nosso ordenamento jurídico, nos parágrafos 1º e 2º do art. 114 da CF, através da Emenda Constitucional n. 45 de 08 de dezembro de 2004, que assim dispõe:

[...] § 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. (BRASIL, 1988).

Portanto, por haver previsão Constitucional quanto ao uso da arbitragem no Direito Coletivo do Trabalho, a jurisprudência e a doutrina são unânimes acerca da efetiva validade deste instituto como forma de solução de conflitos coletivos trabalhistas. Esta por sua vez é facultativa, pois poderá ser aderida após frustrada a negociação coletiva, conforme dispositivo legal. (DELGADO, 2016).

Neste mesmo sentido, Morgado (1998, p. 44) leciona que a Lei n. 9.307/96 (Lei da Arbitragem) é aplicável ao processo do trabalho, pois esta possibilidade está expressa na norma constitucional:

A possibilidade de aplicação da nova lei nos conflitos coletivos de trabalho não se configura um ponto de maiores discussões, visto que, [...] a Constituição Federal de 1988 previu, expressamente, a utilização do instituto como alternativa para as partes ao ajuizamento do dissídio coletivo.

Por não haver lei específica que trata da arbitragem no Direito do Trabalho, Morgado (1998, p. 44) comenta que “o ideal seria a elaboração de um diploma específico sobre a arbitragem nos conflitos laborais, onde fossem consideradas as peculiaridades do Direito do Trabalho. Entretanto, à falta de lei específica, deve-se aplicar a lei existente para a arbitragem em geral”. Diante disso, é preciso adaptar os dissídios laborais na lei vigente.

Neste contexto, Leite (2018) estabelece:

O ordenamento jurídico brasileiro contém uma lei genérica dispendo sobre o procedimento da arbitragem (Lei 9.307/96), aplicável subsidiariamente ao direito material e processual do trabalho, e algumas leis que cuidam da arbitragem, especificamente, na esfera trabalhista, como a Lei da Greve (Lei 7.783/88, art. 3º), a Lei de Reorganização de Portos (Lei 8.630/93, art. 23, §§ 1º a 3º) e a Lei sobre participação nos lucros e resultados (Lei 10.101/2000, art. 4º, II).

Conforme previsto no §2º do art. 114 da CF, tanto a arbitragem como a negociação coletiva devem ser tentadas antes de acionar o judiciário, nos dissídios coletivos de natureza econômica, conforme Yoshida (2006, p. 104) comenta:

[...] a arbitragem e a negociação coletiva devem preceder os dissídios coletivos de natureza econômica, vale dizer, destinam-se à solução de conflitos de natureza estritamente patrimonial. [...] tanto a negociação coletiva como a busca da solução

arbitral, devem ser, obrigatoriamente, buscadas pelas partes antes de ingressar com a ação judicial, em se tratando de dissídios coletivos de natureza econômica.

No entanto, Pacheco (2003) entende que a arbitragem é uma faculdade, pois conforme estabelece a norma constitucional, as partes poderão eleger árbitros caso a negociação coletiva seja frustrada, logo, não serão obrigados a recorrer a este instituto antes de acionar o Poder Judiciário.

Neste sentido, Sergio Pinto Martins (2018b, p. 118) enfatiza que:

A arbitragem é, porém, facultativa, opcional e alternativa para a solução de conflitos coletivos trabalhistas. É alternativa, pois a norma constitucional prevê como condição para o ajuizamento do dissídio coletivo a necessidade de negociação coletiva ou de arbitragem. [...] A arbitragem no dissídio coletivo terá natureza constitutiva ou declaratória e não condenatória, salvo se outra coisa for acordada pelas partes quando do compromisso arbitral.

Por mais que o instituto da arbitragem possua previsão legal quanto aos dissídios coletivos trabalhistas, destaca Leite (2018) que “a arbitragem, embora prevista expressamente no art. 114, §§ 1º e 2º, da CF, é raramente utilizada para solução tanto dos conflitos individuais quanto dos conflitos coletivos trabalhistas”.

Assim como, Yoshida (2006, p. 105) descreve que:

A nova redação conferida ao §2º do art. 114 da Constituição Federal indica que o legislador quer incentivar tanto as soluções negociadas com as arbitradas para os conflitos coletivos pois passou a exigir a concordância das partes litigantes para o ajuizamento do dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho. [...] não tem a arbitragem sido utilizada por empresários e trabalhadores para resolver suas divergências no universo de suas relações coletivas de trabalho.

Esta resistência em adotar este método resolutivo de controvérsias, no entendimento de Franco (2007), ocorre pela falta de cultura no uso da arbitragem e de outras formas para a solução de litígios em nossa sociedade. E para mudar este cenário é preciso mais divulgação e investimento deste método, pois esta é uma das formas de contribuição com a Paz Social, por mais que seja em pequena monta, elimina de forma mais célere a tensão entre as partes, se comparado com o processo judicial.

Para Morgado (1998, p. 43):

A divulgação da arbitragem proporcionará o descongestionamento da Justiça Estadual e possibilitará que, detendo-se apenas nas questões que envolvam direitos mais relevantes, que justifiquem a interferência do Estado, os juízes possam oferecer, a quem a eles recorra, tutela jurisdicional com maior qualidade, eficiência, rapidez e justiça.

Neste contexto, Marinoni e Arenhart (2012, p. 351):

A arbitragem surge como forma alternativa de resolução dos conflitos, colocada ao lado da jurisdição tradicional. Sua tônica está na tentativa de ladear o formalismo – muitas vezes exagerado – do processo tradicional, procurando mecanismo mais ágil para a solução dos problemas. Mais que isso, a arbitragem pode representar caminho para soluções mais adequadas para muitas situações concretas de litígio.

Por fim, nota-se que mesmo havendo previsão Constitucional e entendimentos favoráveis da doutrina e da jurisprudência, quanto à aplicabilidade deste instituto, a arbitragem é um método pouco utilizado pelas partes. Diferentemente do posicionamento quanto a utilização deste método resolutivo nos conflitos individuais trabalhistas.

#### 4.5 APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NOS CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

Quanto à possibilidade de aplicar o instituto da arbitragem nos conflitos individuais de trabalho, a Lei n. 9.307/96 não deixou claro em quais hipóteses seria utilizada esta técnica resolutiva de conflitos. Assim dispõe o art. 1º que “as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis<sup>2</sup>”. (MARTINS, 2012).

Continua o mesmo autor:

No que respeita aos conflitos individuais de trabalho pensamos que a solução é diversa, não obstante o silêncio da lei e o fato de que o direito do trabalho possa abranger direitos patrimoniais disponíveis, a despeito do princípio da irrenunciabilidade. Com efeito, parece-nos inconcebível a inserção de cláusula compromissória no contrato de trabalho, da mesma forma que o seria uma cláusula de renúncia a direitos mínimos assegurados constitucionalmente. (MARTINS, 2012, p. 28).

Pinto (2002, p. 143) define direito patrimonial disponível como “aquele que assegura o gozo ou fruição, ao arbítrio de seu titular, de uma riqueza ou qualquer bem, apreciável monetariamente. Não abrange os direitos personalíssimos, ou políticos e os direitos de natureza pública em geral [...]”. Sendo, portanto, possível o uso da arbitragem no que tange

---

<sup>2</sup> No tocante ao direito patrimonial disponível, este pode ser definido como aquele que possui expressão econômica e de que as partes podem livremente dispor, sem que haja norma de caráter cogente, visando resguardar os interesses da coletividade. Exige, portanto, o exame da legislação aplicável a cada caso. (MIRANDA, 2018).

aos direitos disponíveis, ou seja, aqueles em que o trabalhador tenha liberalidade de transacionar, dispor, ceder, etc.

Garcia (2017) entende que, por não haver previsão na Constituição Federal a respeito da possibilidade de aplicar a arbitragem como técnica de solução de litígios, esta não poderia ser aplicada nas relações individuais do trabalho, pois “O Direito do Trabalho tem como um de seus princípios fundamentais o da irrenunciabilidade”. (GARCIA, 2017).

Seguindo o mesmo entendimento, Martins Filho (2016, grifo do autor) entende que:

Nos *dissídios individuais* de trabalho, a arbitragem prevista na Lei nº 9.307/96 é passível de adoção, como *forma alternativa* de composição do conflito, mas apenas sob a modalidade da *arbitragem de direito* (em que o árbitro interpreta e aplica as normas legais trabalhistas); não, porém, a *arbitragem de equidade* (em que o árbitro soluciona a demanda à margem das normas legais), uma vez que a maioria dos direitos trabalhistas possui natureza indisponível, o que diminui a margem de manobra do árbitro.

Nesta mesma linha de pensamento está Schiavi (2017a) o qual esclarece que a jurisprudência e a doutrina entendem não haver a possibilidade de, através da arbitragem, solucionar conflitos individuais de trabalho, tendo em vista a impossibilidade de renúncia dos direitos do trabalhador, pois este é considerado parte mais fraca na relação empregatícia e, “o estado de subordinação inerente ao contrato de trabalho impede que o trabalhador manifeste sua vontade ao aderir a uma cláusula compromissória”. (SCHIAVI, 2017a).

Assim, Candemil (2006) destaca que há divergências doutrinárias quanto à aplicabilidade da arbitragem como forma de resolver os conflitos laborais individuais devido à proteção do princípio da indisponibilidade e da irrenunciabilidade dos direitos patrimoniais previstos na lei trabalhista.

Para Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 192) o instituto da arbitragem não é possível no Direito do Trabalho, tampouco, nos contratos individuais de trabalho:

O instituto da arbitragem, entretanto, embora tenha algum sucesso em segmentos jurídicos nos quais prepondera o princípio da autonomia e simetria de vontades (Direito Empresarial; Direito Internacional; alguns segmentos do Direito Civil), ele se mostra flagrantemente incompatível com os campos do Direito em que vigoram princípios distintos, especialmente em vista da lancinante diferenciação de poder entre os sujeitos das relações jurídicas centrais desses campos normativos específicos. É o que acontece, por exemplo, com o Direito do Trabalho e com o Direito do Consumidor.



Este também é o entendimento de Yoshida (2006, p. 80) quando descreve que:

A possibilidade de se arbitrar controvérsias na seara laboral deve, necessariamente, ser precedida da análise da disponibilidade dos direitos trabalhistas. É certo que a preocupação com a questão suscitada pertine à arbitragem de dissídios individuais do trabalho, pois na esfera dos conflitos coletivos o permissivo constitucional inscrito no art. 114 e parágrafos não deixa margem dúvidas. Há resistência por parte da doutrina e da jurisprudência trabalhistas em aceitar a arbitragem de dissídios individuais por serem os direitos trabalhistas irrenunciáveis.

Cassar e Borges (2017, p. 16) entendem que “os direitos trabalhistas previstos em lei são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública, logo, são direitos INDISPONÍVEIS. Portanto, o valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito”. Para os autores, a vulnerabilidade do empregado persiste mesmo recebendo um salário superior ao permitido neste dispositivo legal, tendo em vista o medo do desemprego, acaba o empregado se submetendo a imposição do empregador.

Neste sentido é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT12), conforme o seguinte julgado:

ARBITRAGEM. DISSÍDIO INDIVIDUAL TRABALHISTA. VERBAS TRABALHISTAS. DIREITOS INDISPONÍVEIS. INAPLICABILIDADE. Conforme disposto no art. 1º da Lei nº 9.307/96, a possibilidade de estipulação entre as partes de que os dissídios decorrentes do contrato sejam dirimidos por um juízo arbitral ocorre apenas em relação a direitos de natureza disponível. No caso de direitos individuais indisponíveis, não há falar em aplicação da referida lei, sendo ineficaz o estabelecimento contratual da cláusula arbitral. [...]. (BRASIL, 2014).

No entanto, esta decisão é anterior a publicação da Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista. Até o presente ano, o TRT da 12ª região não possui julgados a respeito deste assunto.

Porém, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) em um julgado recente (2018) continuou se posicionando contrariamente à aplicação da arbitragem nos conflitos individuais:

[...] ARBITRAGEM - IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO COMO FORMA DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO A Lei nº 9.307/96, no seu artigo 1º, prevê a aplicabilidade de seus dispositivos apenas em relação a direitos patrimoniais disponíveis. Essa circunstância afasta a aplicabilidade da arbitragem em relação ao dissídio individual, visto que os direitos trabalhistas são indisponíveis. A compreensão exposta se perfaz ainda mais clara em face do veto presidencial ao dispositivo da Lei nº 13.129/2015, que incluía o § 4º no artigo 4º da Lei nº 9.307/1996. A hipótese em comento é ainda mais emblemática, tendo em vista que o acordo firmado entre as partes visava à homologação da rescisão do contrato de trabalho, com efeitos de quitação geral, o que configuraria nítida renúncia por parte do autor. Agravo conhecido e não provido. [...]. (BRASIL, 2018).

Conforme demonstrado, a decisão infra citada foi decidida após a vigência do art. 507-A da CLT, acrescentado pela Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, que estabelece:

Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.” (BRASIL, 2017).

No acórdão proferido pelo Ministro Relator Cláudio Mascarenhas Brandão não há qualquer menção quanto à nova previsão legal, somente cita entendimentos já consolidados anteriores a vigência da Lei n. 13.467/2017.

Viveiros (2018, p. 275) esclarece que o art. 507-A prevê que “no ato da contratação poderá ser acordada a possibilidade de promover as tratativas sobre o pactuado por meio de arbitragem, como modalidade capaz de dirimir eventuais litígios sobre o que foi ajustado entre as partes”, através da cláusula compromissória expressa.

Sobre a cláusula compromissória prevista no dispositivo vigente, Didier Júnior (2016, p. 171, grifo do autor) conceitua:

*A cláusula compromissória é a convenção em que as partes decidem, prévia e abstratamente, que as divergências oriundas de certo negócio jurídico serão resolvidas pela arbitragem; as partes, antes do litígio surgir, determinam que, uma vez ele ocorrendo, a sua solução, qualquer que seja o conflito, desde que decorra de certo negócio jurídico, dar-se-á pela arbitragem.*

Quanto ao compromisso arbitral, o mesmo autor esclarece que este ocorre depois de o litígio ser concretizado, ou seja, já existe o impasse no contrato e por meio da vontade das partes, estas renunciam o direito de resolver a lide no Poder Judiciário e optam pelo juízo arbitral. (DIDIER JÚNIOR, 2016).

Em comentários sobre a cláusula compromissória instituída pela lei da Reforma Trabalhista a qual prevê a possibilidade de os trabalhadores optarem pela arbitragem desde que cumpridos tais requisitos, Leite (2018, p. 348) assim dispõe:

Esse dispositivo, a nosso sentir, é manifestamente inconstitucional porque atenta contra os princípios da dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, do valor social do trabalho (CF, art. 1º, III e IV), da progressividade e da vedação do retrocesso social (CF, art. 7º, *caput*) e, em especial, o princípio da proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (CF, art. 7º, XXXII), porquanto os trabalhadores que têm remuneração superior ao dobro do limite máximo dos benefícios pagos pela Previdência Social (R\$ 11.000,00, aproximadamente) são, em regra, os que exercem trabalho intelectual e de nível superior. Além disso, o fato de perceberem tal remuneração não autoriza o

tratamento discriminatório estabelecido pelo novel art. 507-A da CLT, pois os salários, independentemente do seu valor, são direitos fundamentais dos trabalhadores e gozam da proteção constitucional.

Cisneiros (2018) esclarece que, quando inserida a cláusula compromissória de arbitragem no contrato individual do trabalho, o empregado somente poderá recorrer ao Poder Judiciário se houver algum vício na adesão, ou seja, quando adotado este método, o trabalhador estará renunciando o direito de acionar o Judiciário quando houver controvérsias relacionadas ao labor. E lembra também que o valor do piso salarial do Regime Geral de Previdência Social foi reajustado em 2018 para R\$ 5.645,80 (cinco mil seiscentos e quarenta e cinco reais e oitenta centavos). Logo, o dobro corresponde a R\$ 11.291,60 (onze mil duzentos e noventa e um reais e sessenta centavos).

Nos comentários de Homero Batista Mateus da Silva (2017) quanto à Reforma Trabalhista, mais especificamente ao art. 507-A da CLT, o autor descreve ser um assunto polêmico, pois entende que mesmo sendo uma iniciativa expressa do empregado em aderir ao instituto da arbitragem como meio resolutivo de controvérsias futuras, este continuará sendo vulnerável, mesmo preenchido os requisitos da norma vigente.

Pois, entende que diante das dificuldades de recolocação no mercado de trabalho, ou a necessidade de recebimento dos seus haveres, após a rescisão contratual, os empregados optarão para a escolha desta técnica de solução do conflito individual de trabalho. Contudo, alega o mesmo autor que “processos trabalhistas com alegação de vício de consentimento na fixação da cláusula ou, depois, no acionamento do procedimento, não causarão espanto”. (SILVA, 2017).

Em regra, o art. 507-A da CLT estabelece que não é possível a aplicação da arbitragem como técnica de pacificação de conflitos nos contratos individuais de trabalho, porém, neste mesmo dispositivo existe à exceção, ou seja, para empregados com salários superiores a R\$ 11.062,62 (onze mil e sessenta e dois reais e sessenta e dois centavos) a arbitragem é admitida no processo do trabalho. (CORREIA; MIESSA, 2018).

Henrique Correia (2018, p. 183), a respeito da possibilidade de o empregado que recebe determinado valor salarial possuir a prerrogativa de convencionar cláusulas especiais no contrato de trabalho diferentemente dos demais trabalhadores que recebem salário inferior a 2 vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e entende que “a legislação trabalhista deve ser aplicada de forma igualitária, sem a distinção decorrente da escolaridade do trabalhador, da atividade desenvolvida ou do salário recebido”.

Mas entende o mesmo autor que, os trabalhadores “[...] que recebam salário superior a R\$ 11.062,62 têm melhores condições de conhecer seus direitos e de serem menos propensas às fraudes e exploração trabalhistas”. (CORREIA, 2018, p. 183). No presente ano o valor reajustado passou a ser de R\$ 11.291,60 (onze mil duzentos e noventa e um reais e sessenta centavos).

No entanto, o entendimento na doutrina e na jurisprudência não é unânime quanto a possibilidade ou não de aplicação do instituto da arbitragem nos contratos individuais de trabalho. Antes da vigência do art. 507-A na CLT, já entendia Pacheco (2003) que o fato de não haver qualquer menção na Constituição Federal desta possibilidade, não impediria o uso da mesma, pois também não há qualquer manifestação quanto à proibição, assim como a Lei n. 9.307/96, que nada expressa. Portanto, entende o autor que é possível a utilização da arbitragem para a solução dos conflitos individuais trabalhistas.

Este também é o entendimento de Candemil (2006, p. 80) conforme descreve que “a omissão constitucional quanto à possibilidade de arbitragem nos conflitos individuais de trabalho não afasta a inserção do instituto como forma de solucionar as controvérsias entre empregados e empregadores”. Assim como Sergio Pinto Martins (2018b, p. 118), “a Constituição não faz referência à arbitragem para a solução de dissídios individuais. Entretanto, não a proíbe nos dissídios individuais”.

Neste mesmo contexto, Morgado (1998) estabelece que nem todos os direitos trabalhistas são irrenunciáveis e que quando estes forem passíveis de transação ou renúncia é possível a aplicabilidade da arbitragem aos conflitos trabalhistas no âmbito individual. Porém é preciso haver no contrato a cláusula compromissória, ou seja, a previsão expressa de que advindo conflito a solução será remetida ao juízo arbitral.

Sergio Pinto Martins (2018b, p. 119) estabelece que:

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. Se não há mais contrato de trabalho entre empregado e empregador, não se pode falar que o trabalhador está sofrendo pressão do empregador para renunciar as verbas trabalhistas, principalmente diante do fato de que a controvérsia está sendo submetida ao árbitro. O empregado não está mais submetido ao poder de direção do empregador.

Quanto à previsão do novo dispositivo legal da CLT que dispõe sobre a possibilidade do uso desta forma resolutiva dos conflitos individuais do trabalho, o autor entende que o melhor seria definir pelo grau de escolaridade do trabalhador, como requisito, e não em razão do salário, como determina a lei. (MARTINS, 2018b).

Para Schiavi (2017a), de forma ampla, não é possível aplicar o instituto da arbitragem como forma de resolver as controvérsias entre empregado e empregador, pois entende que as relações trabalhistas são muito específicas e que todos os trabalhadores são hipossuficientes, porém em graus diferentes.

Desta forma, entende-se ser possível a aplicabilidade desta técnica de solução de litígios para determinados contratos de trabalho, ou seja, naqueles casos em que patrão e empregado encontram-se em pé de igualdade e que esta seja pactuada de forma espontânea, conforme estabelece o art. 507-A da CLT. (SCHIAVI, 2017a).

O entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho possuem divergências quanto a este assunto, como demonstrada na decisão da Relatora Desembargadora Débora Machado da 6ª. Turma do TRT da 5ª Região que entende que é possível aplicar o instituto da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas:

JUÍZO ARBITRAL. APLICABILIDADE NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS. POSSIBILIDADE. Excluídos os vícios de consentimento e observadas as exigências previstas na Lei no. 9.307/96, é perfeitamente cabível o instituto da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas. [...]. (BRASIL, 2007).

Assim como o Relator Desembargador Paulino Couto da 5ª Turma do mesmo TRT, decidiu em 2014 que existe a possibilidade de aplicar a arbitragem nos direitos individuais trabalhistas, conforme exposto:

ARBITRAGEM. TRANSAÇÃO ENVOLVENDO DIREITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS. POSSIBILIDADE. A indisponibilidade dos direitos do empregado existe somente durante a vigência do contrato de trabalho, quando se presume encontrar-se o obreiro em uma situação de subordinação e dependência econômica que o impede de manifestar a sua vontade sem vícios. Findo o contrato de trabalho, esta indisponibilidade não mais existe, uma vez que o empregado já não se encontra subordinado ao empregador, nem também depende deste para a sua sobrevivência, estando, deste modo, em condições de livremente manifestar a sua vontade, o que inclusive possibilita a celebração de conciliação na Justiça do Trabalho, conforme dispõe o parágrafo único do art. 831 da CLT. [...]. (BRASIL, 2014).

Neste mesmo sentido, em 2008 o Desembargador Marcelo Freire Gonçalves do TRT de São Paulo decidiu favoravelmente quanto à aplicabilidade da arbitragem nos conflitos individuais trabalhistas:

RECURSO ORDINÁRIO. ARBITRAGEM DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS. POSSIBILIDADE. A atual redação dos parágrafos 1º e 2º do art.

114 da CF com alteração promovida pela Emenda Constitucional nº 45/2004 prevê expressamente a possibilidade de submissão dos conflitos coletivos entre sindicatos dos empregadores e empregados, ou entre sindicatos de empregados e empresas à arbitragem, nada dispondo a cerca dos conflitos individuais. No entanto, o silêncio do legislador leva a crer que é possível submeter os dissídios individuais trabalhistas à arbitragem em relação aos direitos patrimoniais disponíveis. Mesmo porque a mediação que se faz através das Comissões de Conciliação Prévia, muito embora não tenha previsão constitucional, é aceita. Idêntico raciocínio deve ser empregado em relação à arbitragem. Ademais, o escopo da Lei nº 9.307/1996 de pacificação social harmoniza-se à finalidade do Direito do Trabalho. [...]. (BRASIL, 2008).

Para Santos (2015) a aplicabilidade do instituto da arbitragem nos conflitos individuais trabalhistas é possível e não importa qual a classe social ou econômica do empregado envolvido nas discordâncias. Antes mesmo da inclusão do art. 507-A da CLT, o autor já se posicionava a favor desta forma de solucionar os litígios individuais.

Santos e Hajel Filho (2018) enfatizam que os argumentos contrários a aplicação da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas se embasam basicamente na indisponibilidade dos direitos trabalhistas. E, entendem os autores que é possível a aplicação deste instituto nos dissídios individuais:

[...] sem dúvida, poderia dar uma enorme contribuição no esvaziamento das causas individuais laborais, especialmente as de grande monta, de trabalhadores do conhecimento e da informação, que podem arcar com as despesas processuais/honorários arbitrais, com base nos seguintes fundamentos: a) Trata-se de uma forma alternativa de resolução ou pacificação de conflito, coletivo ou individual, que não deve ser afastada no Judiciário Trabalhista, pelo contrário, consoante dispõe o novo Código de Processo Civil, deve ser privilegiada, incentivada e disponibilizada às partes que querem se valer deste instituto e tenham condições de arcar com os respectivos custos/despesas do processo arbitral. b) Da mesma forma como entendem alguns doutrinadores [...] a hermenêutica é clara ao aduzir que onde a lei não discrimina ou restringe, não cabe ao intérprete fazê-lo, e não encontramos qualquer vedação legal à não utilização do instituto da arbitragem às lides individuais de trabalho. c) Entendemos que o instituto também não agride ou colide com princípios basilares do Direito Individual do Trabalho, como o da proteção e sua tríplice vertente, o da irrenunciabilidade, o da indisponibilidade, o da igualdade etc., pois tais princípios se aplicam ao direito material individual, e não ao direito processual (ou instrumental) do trabalho, no qual devem prevalecer a imparcialidade e os poderes assistenciais do magistrado, aptos a fazer valer o princípio da paridade de armas. d) Dessa forma, a arbitragem é plenamente aplicável às lides individuais de trabalho, da mesma forma que as Comissões de Conciliação Prévia – CCPs (Lei 9.958/2000). Se algum vício sobrevier no curso das arbitragens, da mesma forma que ocorre em relação às CCPs, as partes podem recorrer ao Judiciário para requerer sua nulidade. (SANTOS; HAJEL FILHO, 2018).

Conforme destaca Arnoldo Wald (2007, p. 457) as partes devem procurar solucionar seus litígios pela arbitragem:

É um procedimento sob medida, para garantir não somente a interpretação e a aplicação das regras estabelecidas, como também a manutenção e a gestão do contrato, que, muitas vezes, não pode ser interrompido em razão das perdas

incomensuráveis que isso representaria, como é o caso da execução dos grandes projetos de longa duração. Deve-se, simultaneamente, resolver os conflitos que surgiram no passado e, por outro lado, garantir a continuidade da gestão do contrato, através de medidas eficazes, equilibradas e éticas, que permitam, inclusive, a continuação de um diálogo harmônico entre os contratantes.

Segundo Pinto (2002) destaca que a arbitragem não é tão utilizada como forma de dirimir controvérsias trabalhistas devido às divergências doutrinárias quanto à sua aplicabilidade, bem como por falta de tradição do instituto no Brasil. E entende que em certas ocasiões a solução seria mais adequada, pois as partes podem eleger um árbitro com conhecimentos específicos sobre a lide. E, como consequência, menos demandas seriam propostas na Justiça do Trabalho.

Neste seguimento, Cairo Júnior (2017, p. 134) estabelece:

Assim, constituem vantagens decorrentes da utilização da arbitragem: rapidez, em face da ausência de acúmulo de serviço, tão comum no Poder Judiciário; a especialização dos árbitros, que, na maioria das vezes, compõem as denominadas câmaras de arbitragem; irrecorribilidade das decisões, nos casos em que as partes assim ajustarem; e constituição de um título executivo que legitima a propositura de processo executivo.

Para Schiavi (2017a), a arbitragem possui vantagens, pois os conflitos são resolvidos com maior agilidade e o que contribui para isso é a impossibilidade de recorrer das decisões arbitrais. São as partes quem escolhem o árbitro que decidirá a controvérsia possibilitando que a decisão seja decidida da forma mais justa possível.

Para os defensores da utilização do instituto da arbitragem, esta é uma das melhores maneiras de decidir as controvérsias, tendo em vista a celeridade, já que o Poder Judiciário Trabalhista não tem conseguido cumprir com sua missão de julgar as ações de forma célere e eficaz. (PINTO, 2002).

Por fim, tanto na doutrina como na jurisprudência existem divergências quanto à possibilidade de aplicar o instituto da arbitragem nos conflitos individuais trabalhistas. Os que defendem a inaplicabilidade, argumentam que os Direitos trabalhistas são indisponíveis e como a Lei de Arbitragem determina que somente poderá ser aplicado nos litígios que versarem sobre direitos disponíveis, logo, por considerarem os direitos trabalhistas indisponíveis, não seria possível utilizar esta técnica nos dissídios individuais.

Aos que são favoráveis à aplicabilidade entendem que nem todos os Direitos trabalhistas são indisponíveis e que para estes é possível utilizar a arbitragem para solucionar os conflitos individuais. E, com a adoção deste método, o Judiciário receberá menos demandas e poderá cumprir com seu objetivo de solucionar as lides de forma célere e eficaz.

## 5 CONCLUSÃO

Em síntese, os conflitos são divergências, interesses opostos inerentes á vida em sociedade presentes nas relações humanas decorrentes das transformações sociais ou econômicas, próprias da vida em comunidade.

Na esfera trabalhista esses impasses surgem da relação de emprego decorrentes das mutações da sociedade, com interesses opostos e por uma pretensão resistida podendo ser caracterizado em conflitos individuais trabalhistas, que se desenvolvem entre partes individualmente consideradas que agem em seu próprio interesse relacionado a um fato concreto que gera direitos, geralmente vinculado com um contrato de trabalho e que buscam a tutela jurisdicional para resolver as controvérsias.

Já os conflitos coletivos do trabalho ultrapassam a esfera individual e alcançam interesses de toda uma categoria profissional, almejando um direito em favor de pessoas indeterminadas, podendo ser de interesse econômico onde são reivindicados novas condições de trabalho ou melhores salários e de interesse jurídico que visa a interpretação ou aplicação de determinada norma jurídica.

Por conseguinte, para que a sociedade possa conviver de forma pacífica é preciso encontrar meios adequados e eficientes para solucionar as divergências, tendo em vista que na atualidade a forma mais frequente e procurada para solucionar os conflitos, sem dúvida, é o Judiciário que, inegavelmente, encontra-se sobrecarregado com inúmeros processos e como consequência, a morosidade nas soluções das lides.

Desse modo, a pesquisadora entende que é preciso privilegiar as formas alternativas de solução dos conflitos, tendo em vista a lentidão do Estado em responder as demandas judiciais. Dentre os meios alternativos na seara trabalhista, a arbitragem como forma resolutiva de controvérsias, revela-se como uma das possibilidades para resolver as divergências entre as partes, eliminando, de forma célere, a tensão que no processo judicial se mantém por longo tempo.

No Direito do Trabalho a arbitragem é cabível nos conflitos coletivos do trabalho quando, frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros para solucionar os impasses. Nos contratos individuais de trabalho, o instituto da arbitragem poderá ser usado também quando o empregado pactuar, através da cláusula compromissória de arbitragem e mediante concordância expressa. Porém, somente o empregado que recebe remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social é que poderá adotar esta forma resolutiva.



Portanto, através dos estudos realizados, conclui-se que, por haver previsão constitucional o instituto da arbitragem nos dissídios coletivos trabalhistas é pacífico o entendimento quanto a sua aplicabilidade como forma heterocompositiva de solução dos conflitos. Tendo em vista que, nas negociações coletivas os sindicatos da classe trabalhadora protegem os interesses de seus sindicalizados deixando-os em pé de igualdade com os empregadores.

Porém, por mais que haja previsão expressa na Constituição Federal a arbitragem é pouco utilizada nos dissídios coletivos, muitas vezes isso acontece pela falta de cultura no uso deste instituto. Para mudar esta realidade, é preciso divulgar e incentivar esta forma resolutiva de controvérsias. Com isso, a tendência é descongestionar o Judiciário.

Contudo, quanto à aplicabilidade da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, a doutrina, mesmo com a previsão legal inserida pela Reforma Trabalhista, encontra-se dividida. Os doutrinadores que são contrários à aplicação da arbitragem no Direito Individual do Trabalho entendem que o valor do salário percebido pelo trabalhador não descaracteriza sua vulnerabilidade e que este dispositivo viola o Princípio da Igualdade, pois os direitos trabalhistas devem ser iguais a todos os trabalhadores, sem distinção decorrente do grau de escolaridade, de salário ou de cargo exercido.

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho tem se mostrado refratário firmando entendimento pela não aplicabilidade da arbitragem como forma de solução dos conflitos individuais do trabalho, sob o argumento que a Lei de Arbitragem somente admite o uso deste instituto nas relações a direitos patrimoniais disponíveis, visto que os direitos trabalhistas são protegidos pelo Princípio da Irrenunciabilidade e Indisponibilidade dos direitos patrimoniais previstos na lei trabalhista.

Entretanto, a corrente doutrinária que já reconhecia a possibilidade da arbitragem como forma de solucionar controvérsias trabalhistas defendiam que nem a Constituição Federal e nem a Lei de Arbitragem proíbem esta forma alternativa de solução de conflitos nos dissídios individuais e se não há qualquer vedação legal, esta é plenamente aplicável. Argumento este que foi superado pela inserção de novo dispositivo na CLT autorizando o uso desta ferramenta desde que respeitado os requisitos do art. 507-A da CLT.

Nem todos os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, segundo a corrente favorável, e que os direitos passíveis de renúncia ou transação poderão ser também objetos suscetíveis da arbitragem. Haja vista que, geralmente os conflitos acontecem após o término do contrato de trabalho, com isso, não haverá coação do empregador em relação ao empregado para que renuncie seus direitos trabalhistas.

Quando o conflito for submetido à arbitragem, os direitos trabalhistas não serão renunciados, o árbitro somente irá solucionar o conflito das partes de forma imparcial, sendo que o árbitro deverá proceder com competência, diligência e confidencialidade, visando proporcionar aos demandantes uma decisão justa e eficaz da controvérsia.

Diante da previsão legal a aplicação da arbitragem como técnica de solução dos conflitos individuais trabalhistas é aceitável desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa por meio de cláusula compromissória de arbitragem e o trabalhador deve receber remuneração superior a duas vezes o limite máximo do salário de contribuição estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Em conclusão, o instituto da arbitragem é aplicável no Direito do Trabalho como forma de solucionar tanto os dissídios coletivos como os dissídios individuais, desde que observados os requisitos, na esfera laboral, pois ambos possuem previsão legal. A partir disso, a pesquisadora termina a abordagem entendendo que a arbitragem é uma ferramenta muito mais atrativa para as partes, como forma alternativa de solução dos litígios, pois o procedimento arbitral é muito mais célere e eficiente e como consequência, o desaforamento do Judiciário.

Por fim, frisa-se a importância da continuação da presente pesquisa em relação ao posicionamento dos Tribunais Regionais do Trabalho, assim como, do Tribunal Superior do Trabalho, haja vista que até o presente momento não houve manifestações dessas entidades a respeito desse assunto.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **Curso Prático de Processo do Trabalho**. 20. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Direito Processual do Trabalho**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Federativa do Brasil**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 22 out. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 08 out. 2018.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em: 22 out. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm)>. Acesso em: 08 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário n. 0003068-40.2013.5.12.0002. Relator: Des. José Ernesto Manzi. Florianópolis, 28 de outubro de 2014. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=290103>>. Acesso em: 22 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 00417200604802005. Relator: Des. Marcelo Freire Gonçalves. São Paulo, 13 de março de 2008. Disponível em: < <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta013&docId=9aa6f88f5b9e5635cdf96bdb50cd7fc6858f65b4&fieldName=Documento&extension=html#q=>>>. Acesso em: 22 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Recurso Ordinário nº 00031-2006-021-05-00-8. Relatora: Des. Débora Machado. Salvador, 24 de julho de 2007. Disponível em: <[https://www.trt5.jus.br/subsistemas/jurisprudencia/modelo/acordaoconsultablob.asp?v\\_id=48561](https://www.trt5.jus.br/subsistemas/jurisprudencia/modelo/acordaoconsultablob.asp?v_id=48561)>. Acesso em: 22 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Recurso Ordinário nº 0001482-62.2013.5.05.0551. Relator: Des. Paulino Couto. Salvador, 21 de outubro de 2014. Disponível

em: <

[https://www.trt5.jus.br/subsistemas/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlob.asp?v\\_id=632033](https://www.trt5.jus.br/subsistemas/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlob.asp?v_id=632033)>. Acesso em: 22 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 128300-94.2007.5.02.0020 , Agravante: Icomon Tecnologia Ltda, agravado: Maurício Correia da Silva e Telefônica Brasil S.A..Relator: Min. Cláudio Mascarenhas Brandão. Brasília, 19 de setembro de 2018. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=Ag-AIRR%20-%20128300-94.2007.5.02.0020&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAW12AAL&dataPublicacao=28/09/2018&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 22 out. 2018.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 9. ed. Salvador: Jus Podivm, 2016. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/16968/1081-Curso-de-Direito-Processual-do-Trabalho-2016Jose-Cairo-Jr.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2018.

CAIRO JÚNIOR, José. **Direito do Trabalho: Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 13. ed. Salvador: Jus Podivm, 2017. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1406-Curso-de-Direito-do-Trabalho-Direito-Individual-e-Coletivo-do-Trabalho-2017-Jos-Cairo-Jr.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2018.

CANDEMIL, Alexandra da Silva. **A Arbitragem nos Conflitos Individuais de Trabalho no Brasil e nos demais Países-Membros do Mercosul**. Florianópolis: OAB/SC, 2006.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1445-Comentrios--Reforma-Trabalhista-2017-Vlia-Bomfim-Cassar-e-Leonardo-Dias-Borges.pdf>>. Acesso em: 19 out. 2018.

CHEDID, Antônio Carlos Facioli. Os dissídios Individuais Trabalhistas. In: AZEVÊDO, Jackson Chaves de (Org.). **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p. 359-384.

CISNEIROS, Gustavo. **Manual de Prática Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Forense, 2018. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/2064-Manual-de-Prtica-Trabalhista-Gustavo-Cisneiros-2018.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2018.

CORRÊA, Antônio de Pádua Muniz. **Processo do Trabalho: Força Dominante versus NCPC, Força Auxiliar**. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/16968/1076-Processo-do-Trabalho-Fora-Dominante-Versus-NCPC-Fora-Auxiliar-2017-Antonio-de-Padua-Muniz-Correia.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2018.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para os concursos de analista do TRT e MPU**. 11ª. ed. Salvador: Jus Podivm, 2018. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1254-Direito-do-Trabalho-Para-os-Concursos-de-Analista-do-TRT-e-MPU-Coleo-Tribunais-e-MPU-2018-Henrique-Correia.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2018.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista**. Salvador: Jus Podivm, 2018. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1739-Manual-da-Reforma-Trabalhista-Comentarios-Artigo-por-Artigo-Henrique-Correia-e-lisson-Miessa-2018.PDF>>. Acesso em: 20 out. 2018.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1451-A-Reforma-Trabalhista-no-Brasil-2017-Mauricio-Godinho-Delgado-e-gabriela-Neves-Delgado.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2018.

DIDIER JÚNIOR, Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**. 18ª. ed. Salvador: Jus Podivm, 2016.

FRANCO, Mariulza. Nova Cultura do Litígio: Necessária Mudança de Postura. In: LEMES, Selma Ferreira, et al (Org.). **Arbitragem: estudos em Homenagem ao Prof. Guido Fernando da Silva Soares**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 112-124.

FREITAS, Christiano Abelardo Fagundes; PAIVA, Léa Cristina Barboza da Silva. **Curso de Direito Individual do Trabalho: com registro de jurisprudências e com resolução de questões do Exame da Ordem**. São Paulo: LTr, 2005.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Ltda, 2017. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/3992/103-Curso-de-Direito-Processual-do-Trabalho-Gustavo-Filipe-Barbosa-Garcia-2017.pdf>>. Acesso em: 23 set. 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito Processual do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/2068-Curso-de-Direito-do-Trabalho-Carlos-Henrique-Bezerra-Leite-2018.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de Processo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2016.

MALTA, Christovão Piragibe Tostes. **Prática do Processo Trabalhista**. 33. ed. São Paulo: LTr, 2006.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2005.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Procedimentos Especiais**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Claudia José. **Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/16968/1067-Curso-de-Direito-Trabalho-2016Luciano-Martinez.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2018.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/16968/1071-Manual-Esquemático-de-Direito-e-Processo-do-Trabalho-2016-Ives-Gandra.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2018.

MARTINS, Adalberto. **Manual Didático de Direito Processual do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2012.

MARTINS, Nei Frederico Cano; MAUAD, Marcelo José Ladeira. **Lições de Direito Individual do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018a.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: Saraiva, 2018b.

MELO, Raimundo Simão de. **Dissídio Coletivo de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

MIESSA, Élisson. **Processo do Trabalho para concursos públicos**. 2. ed. Salvador: Jus Podivm, 2015. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/3981/57-Processo-do-Trabalho-para-os-Concursos-de-Analista-do-TRT-e-MPU-lisson-Miessa-2015.pdf>>. Acesso em: 24 set. 2018.

MIRANDA, Danilo. **Direito Disponível e Arbitragem na Previdência Complementar Fechada**. Disponível em: <<https://www.camesbrasil.com.br/direito-disponivel-e-arbitragem-na-previdencia-complementar-fechada/>>. Acesso em: 04 dez. 2018.

MORGADO, Isabele Jacob. **A Arbitragem nos conflitos de trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2012.

PACHECO, Iara Alves Cordeiro. **Os Direitos Trabalhistas e a Arbitragem**. São Paulo: LTr, 2003.

PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1339-Manual-de-Processo-do-Trabalho-2017-Leone-Pereira.pdf>>. Acesso em: 19 set. 2018.

PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

PINTO, Luiz Roberto Nogueira. **Arbitragem: A Alternativa Premente para Descongestionar o Poder Judiciário**. São Paulo: Arte &Ciência, 2002.

REIS, Jair Teixeira dos. **Manual Prático de Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2004.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Atlas S.A., 2005.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2004.

SANTIAGO, Hemerson. **Ludismo**. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/historia/ludismo/>>. Acesso em: 29 out. 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Aplicabilidade da arbitragem nas lides individuais de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 7ª Região**. Fortaleza, Ano 38. n. 38, p. 21-39, 2015. Disponível em: <[http://www.trt7.jus.br/files/jurisprudencia/revista\\_tribunal/REVISTA\\_2015.pdf](http://www.trt7.jus.br/files/jurisprudencia/revista_tribunal/REVISTA_2015.pdf)> Acesso em: 20 out. 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAJEL FILHO, Ricardo Antonio Bittar. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1700-Curso-de-Direito-Processual-do-Trabalho-Enoque-Ribeiro-dos-Santos-2018.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2018.

SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna. **Processo do Trabalho: Concursos Públicos**. 14. ed. Salvador: Jus Podivm, 2018. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1265-Processo-do-Trabalho-Para-Concursos-Pblicos-2018-Aryanna-Linhares-e-Renato-Saraiva.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2018.

SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 13. ed. Salvador: Jus Podivm, 2016. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/4021/150-Renato-Saraiva-Curso-de-Direito-Processual-do-Trabalho-2016.pdf>>. Acesso em: 18 set. 2018.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho: Concursos Públicos**. 20. ed. Salvador: Jus Podivm, 2018. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1843-DIREITO-DO-TRABALHO-PARA-CONCURSO-PUBLICO-RENATO-SARAIVA-2018.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2018.

SCHIAVI, Mauro. **A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017a. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/19450/1085-A->

Reforma-Trabalhista-e-o-Processo-do-Trabalho-Mauro-Schiavi-LTr-2017.pdf>. Acesso em: 25 out. 2018.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2017b.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**: análise da Lei 13.467/2017- artigo por artigo. 1ª. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/19450/1086-Comentarios-a-Reforma-Trabalhista-Homero-Batista.pdf>>. Acesso em: 20 Out. 2018.

SILVA, Octacilio Paula. Evolução histórica do direito processual do trabalho. In: BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). **Compêndio de Direito Processual do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002.p. 19-48.

SUSSEKIND, Arnaldo. Autonomia e Relações do Direito do Trabalho. In: SUSSEKIND, Arnaldo et al (Org.). **Instituições de Direito do Trabalho**. 19. ed. vol. 1. São Paulo: LTr, 2000. p. 131-144

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Mecanismos auxiliares para a composição do conflito coletivo. In: SUSSEKIND, Arnaldo et al (Org.). **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 1217-1240.

VIANNA, Segadas. Evolução do Direito do Trabalho no Brasil. In: SUSSEKIND, Arnaldo et al (Org.). **Instituições de Direito do Trabalho**. 19. ed. vol.1. São Paulo: LTr, 2000. p. 50-81.

VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Negociação Coletiva de Trabalho. In: In: SUSSEKIND, Arnaldo et al (Org.). **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. vol.2. São Paulo: LTr, 2005. p. 1177-1216.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017)**. 9. ed. Belo Horizonte : Fórum, 2018. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/2016-CLT-Comentada-2018-Luciano-Viveiros.pdf>>. Acesso em: 31 out. 2018.

WALD, Arnaldo. A Evolução do Direito e a Arbitragem. In: LEMES, Selma Ferreira, et al (Org.). **Arbitragem**: estudos em Homenagem ao Prof. Guido Fernando da Silva Soares. São Paulo: Atlas, 2007. p. 454-463.

YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2006.