

O uso da arbitragem na solução de conflitos relacionados ao direito do trabalho laboral

The use of arbitration in solving labor work law conflicts

DOI:10.34117/bjdv7n2-144

Recebimento dos originais: 21/01/2021

Aceitação para publicação: 08/02/2021

Júlia Eliza Rubin

Pós-graduanda em Direito Agrário e do Agronegócio na Fundação Escola Superior do Ministério Público

Pós-graduanda em Gestão Jurídica em Contratos de Seguro e Inovação pela Escola de Negócios e Seguros

Graduada em Direito pela Universidade de Passo Fundo (2020)

Endereço: Rua Uruguai, 181E, Chapecó, Santa Catarina

E-mail: juliaelizarubin@gmail.com

Maira Angélica Dal Conte Tonial

Doutoranda em Ciência Jurídicas pela Univali. Mestre em Direito pela Unisinos (2007)

Especialista em Direito Processual Civil e Processo do Trabalho (2004)

Graduada em Direito pela Universidade de Passo Fundo (1997)

Docente de Graduação e Pós Graduação na Universidade de Passo Fundo-UPF/RS

Rua Bento Gonçalves, 1251, Passo Fundo, Rio Grande do Sul

E-mail: mairatonial@upf.br

RESUMO

Este artigo pretende discorrer a respeito da previsão da utilização do instituto da arbitragem no ordenamento jurídico brasileiro para a solução de conflitos que envolvam direitos disponíveis no âmbito do direito do trabalho. O presente trabalho justifica-se dada a crescente utilização da arbitragem para a solução de conflitos, em especial aqueles originados nos contratos individuais de trabalho. Dessa forma, inicialmente se apresentará o instituto da arbitragem e após será discorrido sobre o uso da arbitragem na solução de controvérsias decorrentes das relações de trabalho.

Palavras-chave: Arbitragem, Direito do Trabalho, Direitos Disponíveis.

ABSTRACT

This article aims to predict the use of the arbitration institute in the Brazilian legal system for a solution of rights involving labor law rights. This paper justifies the increasing use of arbitration to solve problems, especially those arising from individual employment contracts. For evaluation, opened the presence of the arbitration of arbitration and then will be discussed on the use of arbitration in the solution of arbitration nation of the relations of work.

Keywords: Arbitration, Labor law, Available Rights.

1 INTRODUÇÃO

Para que se possa aquilatar a importância do presente artigo, necessário se faz mencionar que a arbitragem é um método alternativo de solução de conflitos que envolvam direitos disponíveis. A mesma se dá através da heterocomposição, ou seja, o árbitro figura nesse procedimento como um terceiro imparcial escolhido pelas partes, que irá ter o poder para resolver o litígio que foi submetido ao procedimento arbitral.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) inovou ao incluir no seu texto, no artigo 507-A, a previsão do uso da arbitragem na solução de conflitos trabalhistas, uma vez que o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (TST) refutava o uso da arbitragem na solução de conflitos trabalhistas individuais.

A submissão de conflitos trabalhistas a arbitragem é ilimitada, podem ser submetidos tanto dissídios coletivos quanto individuais, conforme será abordado no decorrer do artigo em questão.

No entanto, existe grande discussão quanto ao uso da arbitragem na resolução de conflitos trabalhistas decorrentes de contratos individuais de trabalho, pois se questiona a relação de hipossuficiência do empregado em relação ao empregador e também ao fato de que algumas correntes defendem que os direitos trabalhistas são indisponíveis, de modo que não podem ser objeto de arbitragem.

Nesse sentido o artigo busca refletir sobre a possibilidade de demonstração de perquirir sobre a disponibilidade dos direitos do empregado. Assim questiona-se se poderão ser considerados indisponíveis enquanto o contrato de trabalho vigorar e por consequência, após a sua extinção tais direitos são considerados disponíveis.

Ademais, menciona-se e analisa-se o fato do empregado não ser obrigado a aceitar a arbitragem, podendo optar por ingressar no Poder Judiciário. Assim que, se escolhido tal método alternativo de resolução de conflitos poderá trazer diversos benefícios, se mostrando mais célere e eficaz, evitando assim o desgaste das partes de enfrentarem um processo muitas vezes longo no Judiciário, sabendo-se que tratam-se de verbas alimentícias, cujo empregado tem urgência na solução do deslinde.

2 O PROCEDIMENTO ARBITRAL

A iniciar-se então o estudo, necessário afirmar que o instituto da arbitragem está presente no ordenamento jurídico brasileiro desde seus primórdios, já constava nas Ordenações Filipinas (Livro III), na Constituição do Império de 1824, no Código

Comercial de 1850 e nos Códigos de Processo Civil (CPC) dos anos de 1939, de 1973 e de 2015. Mas foi a Lei 9.307/1996 que consolidou a arbitragem no Brasil, uma vez que apresentou “a independência da arbitragem do jugo da jurisdição estatal”¹.

Diferentemente da mediação e da conciliação que são métodos autocompositivos, onde as partes decidem se haverá acordo ou não, a arbitragem é um método heterocompositivo de resolução de conflitos se assemelhando muito à solução judicial, uma vez que o árbitro decidirá a lide. Como muito bem expõe Mariana França Gouveia²

A arbitragem pode ser definida como um modo de resolução jurisdicional de conflitos em que a decisão, com base na vontade das partes, é confiada a terceiros. A arbitragem é, assim, um meio de resolução alternativa de litígios adjudicatório, na medida em que o litígio é decidido por um ou vários terceiros.

Para que seja possível instaurar a arbitragem as partes precisam antes acordá-la por meio da convenção arbitral, através da qual as partes livremente ajustam dos detalhes da arbitragem, como a legislação a ser aplicada, a câmara arbitral que irá atuar no litígio, os árbitros, entre outras questões. Quanto mais pormenorizada for a convenção menores serão os riscos de ocorrerem lacunas ou imperfeições ao longo do procedimento arbitral.

A convenção de arbitragem pode ocorrer através da cláusula arbitral/compromissória ou do compromisso arbitral, de acordo com Fredie Didier Junior³ a:

Cláusula compromissória é a convenção em que as partes decidem prévia e abstratamente, que as divergências oriundas de certo negócio jurídico serão resolvidas por arbitragem. [...] Compromisso arbitral é o acordo de vontades para submeter uma controvérsia concreta, já existente, ao juízo arbitral, prescindindo do Poder Judiciário.

Assim, a cláusula arbitral é prevista já no contrato firmado entre as partes, prevendo que eventual conflito decorrente do próprio contrato será solucionado por meio da arbitragem.

Já o compromisso arbitral é acordado quando já existe o conflito, deixando claro que as partes optam por resolvê-lo pela arbitragem.

¹ LEVY, Fernanda Rocha Lourenço. **Cláusulas escalonadas**: a mediação comercial no contexto da arbitragem. São Paulo: Ed. Saraiva, 2013. P. 64.

² GOUVEIA, Mariana França. **Curso de resolução alternativa de litígios**. 3.ed. Coimbra: Ed. Almedina, 2018. P. 119.

³ DIDIER, Jr Fredie. **Curso de direito processual civil**: introdução ao direito processual civil. 19.ed. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2017. P.42.

A decisão proferida pelo árbitro vincula as partes, de modo que terá força de título executivo judicial, de acordo com o artigo 515 do CPC⁴ e os artigos 30 e 31 da Lei 9.307⁵:

Art. 515. São títulos executivos judiciais, cujo cumprimento dar-se-á de acordo com os artigos previstos neste Título:

VII - a sentença arbitral;

Art. 30. No prazo de 5 (cinco) dias, a contar do recebimento da notificação ou da ciência pessoal da sentença arbitral, salvo se outro prazo for acordado entre as partes, a parte interessada, mediante comunicação à outra parte, poderá solicitar ao árbitro ou ao tribunal arbitral que

I - corrija qualquer erro material da sentença arbitral;

II - esclareça alguma obscuridade, dúvida ou contradição da sentença arbitral, ou se pronuncie sobre ponto omitido a respeito do qual devia manifestar-se a decisão.

Parágrafo único. O árbitro ou o tribunal arbitral decidirá no prazo de 10 (dez) dias ou em prazo acordado com as partes, aditará a sentença arbitral e notificará as partes na forma do art. 29.

Art. 31. A sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo.

Dessa forma, “a convenção arbitral gera um direito protestativo de constituição do tribunal arbitral e a conseqüente falta de jurisdição dos tribunais comuns, como também a decisão arbitral faz caso julgado e tem força executiva”⁶.

As partes são livres para escolherem a abrangência das questões que serão discutidas na arbitragem, já os árbitros ou o tribunal arbitral, estes devem sempre estar presentes em número ímpar, podem ser qualquer pessoa maior e capaz em que as partes confiem independentemente da sua formação acadêmica.

A solução na esfera arbitral se mostra mais eficaz em razão de que o árbitro, que irá decidir o conflito, é experiente na área que esta em discussão, de modo que possui conhecimentos específicos sobre o assunto, tendo sua expertise posta em prática para a solução do feito.

É extremamente benéfico para as partes ter seu conflito solucionado por árbitros competentes para tanto, que estudaram o caso e irão proferir uma decisão fundamentada e de acordo com as condições peculiares e específicas. Segundo Francisco José Cahali⁷:

⁴ BRASIL. **Código de Processo Civil**. LEI Nº 13.105, DE 16 DE MARÇO DE 2015. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>. Acesso em 23 de julho de 2019.

⁵ BRASIL. **LEI Nº 9.307**, DE 23 DE SETEMBRO DE 1996. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm>. Acesso em 23 de julho de 2019.

⁶ Gouveia, Mariana França. P. 119.

⁷ CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem: Mediação: Conciliação: Tribunal Multiportas**. 7. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. P.126.

Uma das mais reconhecidas vantagens da Arbitragem é a possibilidade, em certa medida, de escolha do julgador, dentre as pessoas que mais inspiram confiança às partes, considerados o conhecimento específico sobre a matéria, experiência, idade, conduta etc. [...] é um importante atrativo deste método a possibilidade de se entregar o litígio a quem tem conhecimento específico da matéria objeto da controvérsia, ou seja, terá maior tecnicidade para questões pouco usuais na rotina dos tribunais.

O procedimento arbitral se mostra muito mais eficaz e célere frente ao procedimento da Judicial, uma vez que não precisa enfrentar a superlotação do Judiciário, evitando assim o desgaste das partes que podem ter suas questões resolvidas por pessoas capacitadas nas matérias específicas do conflito em discussão.

Neste sentido, sempre importante destacar que as verbas salariais constituem-se verbas alimentares e o empregado/trabalhador, possui a máxima presteza na satisfação das mesmas.

Ocorre, no entanto, que o Poder Judiciário, leia-se o Estado, não tem conseguido prestar com eficiência o atendimento ao cidadão que coloca seu conflito à apreciação da jurisdição, resultando em diversas deficiências internas no Judiciário⁸. Assim, a tão esperada celeridade processual não consegue ser alcançada e a morosidade torna-se uma constante.

Interessante torna-se a análise dos dados do Relatório Justiça em Número 2018⁹. Observe que os mesmos apontam que 80 (oitenta) milhões de processos tramitavam no judiciário brasileiro em 2017, sendo 94% concentrados no primeiro grau-jurisdição. Assim que para celeridade, o percentual de servidores na área deveria seguir a proporção dos casos novos.

Pois a lentidão judiciária brasileira também é um dos principais fatores que necessitam ser remediados para que a Justiça do Trabalho, que busca na grande maioria das vezes o adimplemento de verbas alimentares do trabalhador passe a ter maior credibilidade perante a população.

Neste sentido, Menezes¹⁰ pressupõe que dentre os principais problemas relacionados ao judiciário, e especialmente quando versa sobre conflitos laborais, seja a duração dos

⁸ MENEZES, Marcelo Paes. **Sobre mediação, direito do trabalho e conflitos de “ódio, amor e dor”**. Rev. Trib. Reg. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 32, n. 62, p. 205-212, jul./dez. 2000.

⁹ **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2018**. Disponível em <<https://www.trt4.jus.br/portais/media/223377/Relat%C3%B3rio%20Justi%C3%A7a%20em%20N%C3%B3meros%202018%20-%20compilado.pdf>>. Acesso em 07 de agosto de 2019.

¹⁰ MENEZES, Marcelo Paes. **A “crise da justiça” e a mediação**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 33, n. 63, p. 23-31, jan./jun. 2001.

processos parece ser o maior foco de descontentamento, principalmente pelo fato destes durarem vários anos.

Importante destacar que esta problemática relativa a lentidão só será resolvida quando o Congresso Nacional atender as propostas de aumento do número de magistrados e servidores¹¹. Frente a isso, a ocorrência de conflitos na sociedade é algo comum e de difícil controle, necessitando a presença de um Estado forte para mediar os conflitos “O conflito decorre naturalmente das diferenças e da insatisfação das necessidades humanas”.¹²

Assim, devido ao procedimento excessivamente moroso estatal, pelas precariedades do Poder Judiciário, neste sentido a arbitragem pode surgir como uma alternativa para acelerar esse processo de recebimento de verbas não pagas.

3 O USO DA ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO

O uso da arbitragem na seara trabalhista ainda é recente, mesmo já sendo previsto no artigo 114, §§ 1º e 2º da Constituição Federal, só foi inserida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) após a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, que acrescentou ao texto da CLT o artigo 507-A¹³ que assegura que:

Art. 507-A. 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).

Com a inclusão na CLT do artigo 507-A o uso da arbitragem na solução de conflitos decorrentes das relações trabalhistas passou a ser ilimitado, podendo ter como objeto conflitos coletivos e individuais, já que a Constituição Federal previa a arbitragem

¹¹ FARIAS, James Magno Araújo. **Jurisdição e mediação**: a atuação da justiça do trabalho para garantir a proteção dos direitos laborais e a possibilidade de mediação trabalhista no Brasil. Rev. TST, Brasília, v. 81, n. 1, jan./mar. 2015. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95931/2015_farias_james_jurisducao_mediacao.pdf?search-result=true&query=media%C3%A7%C3%A3o¤t-scope=&rpp=10&sort_by=score&order=desc&page=2>. Acesso em 12 julho 2019.

¹² GOMES, Marcella Furtado de Magalhães; VASCONCELOS, Antônio Gomes de. **MEDIAÇÃO JUDICIAL TRABALHISTA**. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/98238/2016_vasconcelos_antonio_mediacao_judicial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 09 de agosto de 2019. P. 8.

¹³ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em 12 de novembro de 2018.

apenas para conflitos trabalhistas coletivos, como por exemplo, nas controvérsias decorrentes de greve.

O uso da arbitragem na resolução de conflitos trabalhistas individuais gera grande polêmica, alguns países são favoráveis, como os Estados Unidos, onde a arbitragem é uma das principais formas de solução de conflitos, outros países já se manifestaram contrários à ideia, como a Espanha.

As discussões se fundamentam em suma nas questões de que a arbitragem tem capacidade para resolver apenas litígios envolvendo direitos disponíveis, enquanto os direitos trabalhistas são indisponíveis e de que existe a hipossuficiência do empregado frente ao empregador.

Importante destacar que em sua essência a arbitragem, como afirma Vasconcelos¹⁴ discorre que nesta modalidade de solução de conflitos, no qual as pessoas envolvidas podem optar pela solução das suas disputas, onde o papel de um terceiro envolvido consiste em colher provas e argumentos para decidir mediante laudo ou sentença arbitral irrecurável, conferindo os efeitos positivos e negativos.

Inicialmente destaca-se que existem requisitos a serem cumpridos para que possa haver a arbitragem na resolução de conflitos decorrentes de contratos individuais de trabalho, de modo que o empregado deve receber uma verba salarial mínima de R\$ 11.678,90 (onze mil seiscientos e setenta e oito reais e noventa centavos)¹⁵, de acordo com o fixado no artigo 507-A da CLT, devendo o procedimento arbitral ser iniciado pelo empregado ou mediante a sua anuência expressa.

Para o empregado que recebe o salário descrito no artigo 507- A da CLT a arbitragem pode ser instituída de duas formas, através de compromisso arbitral elaborado pelo próprio empregado, após o surgimento do conflito, através de contrato específico para tanto, ou por meio de cláusula arbitral prevista no contrato de trabalho e que exige a concordância expressa do empregado.

O professor Luiz Antonio Scavone Junior¹⁶ ainda menciona que aos:

¹⁴ VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. **Mediação de conflitos e práticas restaurativas**. São Paulo: Método, 2008. P. 39.

¹⁵ EXMAN, Fernando. **Teto do benefício do INSS é reajustado para R\$ 5.839,45**. Disponível em <<https://www.valor.com.br/brasil/6067435/teto-do-beneficio-do-inss-e-reajustado-para-r-583945>>. Acesso em 01 de agosto de 2019.

¹⁶ SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Manual e Arbitragem: mediação e conciliação**. 8. ed. ver. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018. P. 38.

demais empregados não enquadrados no permissivo legal decorrente do art. 507-A da CLT, é preciso observar que o texto mencionou apenas a cláusula compromissória (ou arbitral), que é o pacto de arbitragem celebrado antes da existência de conflitos, silenciando acerca do compromisso arbitral, que é firmado depois do conflito, em regra com a extinção do contrato de trabalho¹⁷.

Inexiste óbice para que o empregado que recebe um salário inferior ao exposto no artigo 507-A da CLT figure como parte no procedimento arbitral, se assim decidir, através do compromisso arbitral após o fim do contrato de trabalho.

A Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho expressamente preveem a arbitragem no direito trabalhista, se referindo inclusive à cláusula arbitral, motivo pelo qual a omissão no tocante ao compromisso arbitral não deve ser interpretada como proibição, ainda mais se considerar que após o fim do contrato de trabalho as verbas indenizatórias se tornam créditos que podem ser livremente transacionados.

Assim, todos os empregados podem estabelecer o procedimento arbitral por iniciativa própria, independentemente da sua condição salarial.

Após acordada a cláusula arbitral as partes não poderão recorrer ao Judiciário para que o litígio seja resolvido, o Poder Judiciário só terá poder para resolver questões ligadas às regras da Câmara Arbitral, caso haja alguma divergência na instauração da arbitragem, não tendo competência para resolver o mérito do conflito.

O novo texto da Consolidação das Leis do Trabalho flexibilizou algumas normas com o objetivo de incentivar as negociações as partes, observando sempre as garantias constitucionais. Reconheceu assim a disponibilidade dos direitos trabalhistas após o fim do contrato de trabalho, passando a permitir as diferentes formas de convenção arbitral.

4 A DISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS APÓS O FIM DO CONTRATO DE TRABALHO

A arbitragem é uma forma extrajudicial de solução de conflitos que versem sobre direitos disponíveis, por esta razão existe discussão quando a inclusão dos direitos trabalhistas na esfera arbitral, uma vez que são considerados irrenunciáveis.

¹⁷ SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. P. 38.

Entretanto, os direitos trabalhistas nem sempre são indisponíveis, nas palavras de Enoque Ribeiro dos Santos¹⁸ “se assim fossem, jamais poderiam ser objeto de transação ou mesmo de negociação coletiva de trabalho”.

Os direitos do empregado são considerados indisponíveis durante a contratualidade, após a sua extinção tais direitos são considerados disponíveis, patrimoniais e indenizatórios.

Enquanto vigorar o contrato de trabalho os direitos trabalhistas devem ser respeitados, uma vez que são considerados direitos humanos, fundamentais e de caráter social, inerentes ao empregado e as boas condições de trabalho.

Entretanto, uma vez cessada a contratualidade não há mais razão para que os direitos trabalhistas sejam considerados indisponíveis, uma vez que a sua razão de ser não esta mais em vigor, qual seja, o contrato de trabalho, passando estes direitos a ser considerados disponíveis ficando sujeitos a livre transação, podendo para tanto ocorrer o procedimento arbitral para a discussão das verbas indenizatórias se essa for a vontade do empregado ou se assim concordou expressamente.

Com o fim do contrato de trabalho os direitos eventualmente desrespeitados se tornam créditos trabalhistas disponíveis, tendo o empregado a capacidade para discuti-los por meio da arbitragem, de forma extrajudicial. Vale aqui a observação de Francisco José Cahali¹⁹: “a disponibilidade dos direitos em discussão, após o encerramento do vínculo, é evidente: trata-se de mera repercussão patrimonial decorrente de relação de emprego”.

Ademais, a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas se refere quanto à impossibilidade de o empregado, no momento da contratação, abrir mão dos seus direitos, como por exemplo, das férias, uma vez que enquanto persistir o vínculo empregatício os direitos previstos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e nas Leis Específicas devem ser observados e seguidos, não estando sujeitos à negociação.

Porém, conforme Luiz Antonio Scavone Junior²⁰ “depois do final da relação jurídica trabalhista, os direitos, como, por exemplo, férias proporcionais e décimo terceiro

¹⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Curso de direito processual do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2018. P. 80.

¹⁹ CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem: Mediação: Conciliação: Tribunal Multiportas**. P. 436.

²⁰ SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Manual e Arbitragem: mediação e conciliação**. P. 38.

salário proporcional, já foram adquiridos e, nessa medida, diante do conflito, podem ser objeto de transação”.

Reafirmando a tese que é plenamente possível submeter conflitos trabalhistas individuais a arbitragem Enoque Ribeiro dos Santos²¹ trás que a arbitragem:

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

Dessa forma, fica claro os direitos adquiridos pelo empregado ao longo da contratualidade se tornam créditos com o fim da relação empregatícia, não sendo mais indisponíveis e ficando assim passíveis de transação.

5 A HIPOSSUFICIÊNCIA DO EMPREGADO E A EQUIPARAÇÃO COM A ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES DE CONSUMO.

O empregado é hipossuficiência frente ao empregador, fato que prejudicaria a igualdade entre as partes no procedimento e supostamente violaria o artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal, que assegura o acesso ao Poder Judiciário.

Porém, percebe-se que o legislador ao admitir a arbitragem no direito do trabalho se inspirou no entendimento do Superior Tribunal de Justiça sobre o uso da arbitragem no direito do consumidor. O acórdão do Ministro Luis Felipe Salomão entendeu que

é possível a cláusula arbitral em contrato de adesão de consumo quando não se verificar presente a sua imposição pelo fornecedor ou a vulnerabilidade do consumidor, bem como quando a iniciativa da instauração ocorrer pelo consumidor ou, no caso de iniciativa do fornecedor, venha a concordar ou ratificar expressamente com a instituição, afastada qualquer possibilidade de abuso. (Recurso Especial nº 1.189.050 – SP)²².

A hipossuficiência do empregado existe enquanto o contrato de trabalho vigorar,

²¹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Curso de direito processual do trabalho** P. 82.

²² BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial No 1.189.050 – SP** –São Paulo. Relator: Ministro Luis Felipe Salomão. Disponível em <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ATC&sequencial=58607291&num_registro=201000622004&data=20160314&tipo=5&formato=PDF>. Acesso em 01 de agosto de 2018.

após a dissolução do contrato de trabalho, acha-se minimizada a sua vulnerabilidade oriunda da sua hipossuficiência econômico-financeira, na medida em que se esgarçam significativamente os laços de dependência e subordinação do trabalhador face àquele que o pretenda admitir ou que já o tenha admitido, cujos direitos trabalhistas, por conta da sua patrimonialidade, passam a ostentar relativa disponibilidade ²³.

Ademais, o conflito apenas será submetido à arbitragem se tiver a total concordância do empregado, fato este que não enseja na questão de que o empregado não terá acesso à justiça, uma vez que a arbitragem se mostra um meio alternativo ao Poder Judiciário.

Resta claro que o empregado não será obrigado a aceitar a arbitragem, podendo optar por ingressar no Poder Judiciário, uma vez que o procedimento arbitral só ocorre se for por ele iniciado ou se tiver sua concordância expressa em cláusula arbitral.

6 OS BENEFÍCIOS DA ARBITRAGEM

No Estado do Rio Grande do Sul no ano de 2017 o tempo médio do recebimento da ação até o julgamento da sentença de 1º grau foi de um ano e seis meses, segunda dados apresentados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) ²⁴. Ainda, de acordo com o Jornal Zero Hora ²⁵ atualmente existem mais de cinco milhões de processos trabalhistas que aguardam julgamento.

Primeiro note-se que existe uma superlotação de demandas na Justiça do Trabalho, causando a morosidade do procedimento, levando ao desgaste das partes que precisam enfrentar processos longos e demorados na espera de sentenças que abordam questões possíveis de serem transacionadas entre as partes.

Ademais, o Juiz que profere a decisão do procedimento Judicial tem conhecimento sobre o ordenamento jurídico, porém não consegue analisar detalhadamente a situação frente a grande demanda de processos a serem julgados, proferindo sentenças muitas vezes amplas e genéricas.

²³ BERALDO, Leonardo de Faria. **Curso de Arbitragem**: nos termos da Lei nº 9.307/96. São Paulo: Atlas, 2014. P. 94.

²⁴ **JUSTIÇA EM NÚMEROS 2018**.

²⁵ VIECELI, Leonardo. Em xeque, Justiça do Trabalho lida com mais de 5 milhões de processos. **JORNAL ZERO HORA**, Porto Alegre. 19 de janeiro de 2019. Disponível em <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/politica/noticia/2019/01/em-xeque-justica-do-trabalho-lida-com-mais-de-5-milhoes-de-processos-cjr2o0pp400mt0119q2ku8ido.html>>. Acesso em 08 de agosto de 2019.

Na arbitragem as partes tem a liberdade de escolherem a Câmara Arbitral e os árbitros que irão analisar e decidir o caso, podendo optar por pessoas qualificadas em área específica relacionada à matéria objeto da lide.

Além disso, a celeridade é outro benefício da arbitragem,

principalmente ao se tomar como paradigma o processo judicial. Enquanto a “taxa de congestionamento” de nossos tribunais aponta um prazo demasiadamente longo para o trânsito em julgado de uma sentença judicial, a Lei de Arbitragem estabelece que o procedimento arbitral deva encerrar em seis meses após a instituição da arbitragem²⁶.

O procedimento arbitral é mais célere, pois não existe fase recursal, ocorre em instância única, podendo as partes optar por um julgamento colegiado desde o início.

Ademais se as partes escolheram tribunal arbitral qualificado para resolver a questão pressupõe-se que a decisão será específica, qualificada, mais rápida e não será necessária fase recursal.

7 CONCLUSÃO

A alteração no texto da CLT trouxe diversas mudanças na área trabalhista. O procedimento arbitral no direito do trabalho, que antes era permitido apenas na discussão de dissídios coletivos, passou a ser aceito também na resolução de conflitos individuais de trabalho.

O uso da arbitragem de forma ilimitada no direito do trabalho objetiva possibilitar as partes acesso a um procedimento mais célere e eficaz em relação ao processo Judicial. Concede às partes a liberdade de transacionar livremente as questões de seu interesse.

Percebe-se que o legislador cuidou da proteção do empregado ao permitir a arbitragem apenas após o fim do contrato de trabalho, quando os direitos adquiridos se tornam créditos, passando a figurar como direitos disponíveis.

Conclui-se assim que a possibilidade de instaurar o procedimento arbitral nas demandas envolvendo direitos trabalhistas será extremamente benéfica para empregado e empregador, irá viabilizar a transação entre as partes, permitindo decisões mais específicas e certeiras sobre o assunto, além de desafogar o Poder Judiciário.

²⁶ CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem: Mediação: Conciliação: Tribunal Multiportas** P.126.

REFERÊNCIAS

BERALDO, Leonardo de Faria. **Curso de Arbitragem**: nos termos da Lei nº 9.307/96. São Paulo: Atlas, 2014. P. 94.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. LEI Nº 13.105, DE 16 DE MARÇO DE 2015. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>. Acesso em 23 de julho de 2019.

BRASIL. **LEI Nº 9.307, DE 23 DE SETEMBRO DE 1996**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm>. Acesso em 23 de julho de 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 12 de novembro de 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial No 1.189.050 – SP** – São Paulo. Relator: Ministro Luis Felipe Salomão. Disponível em <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ATC&sequencial=58607291&num_registro=201000622004&data=20160314&tipo=5&formato=PDF>. Acesso em 01 de agosto de 2018>.

CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem: Mediação: Conciliação: Tribunal Multiportas**. 7. ed. rev., atual. eampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. P.126.

DIDIER, Jr Fredie. **Curso de direito processual civil**: introdução ao direito processual civil. 19.ed. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2017. P.42.

EXMAN, Fernando. **Teto do benefício do INSS é reajustado para R\$ 5.839,45**. Disponível em <<https://www.valor.com.br/brasil/6067435/teto-do-beneficio-do-inss-e-reajustado-para-r-583945>>. Acesso em 01 de agosto de 2019.

FARIAS, James Magno Araújo. **Jurisdição e mediação**: a atuação da justiça do trabalho para garantir a proteção dos direitos laborais e a possibilidade de mediação trabalhista no Brasil. Rev. TST, Brasília, v. 81, n. 1, jan./mar. 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95931/2015_farias_james_jurisdiacao_mediacao.pdf?searchresult=true&query=media%C3%A7%C3%A3o¤tcope=&rpp=10&sort_by=score&order=desc&page=2>>. Acesso em 12 julho de 2019.

GOMES, Marcella Furtado de Magalhães; VASCONCELOS, Antônio Gomes de. **MEDIAÇÃO JUDICIAL TRABALHISTA**. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/98238/2016_vasconcelos_antonio_mediacao_judicial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 09 de agosto de 2019. P. 8.

GOUVEIA, Mariana França. **Curso de resolução alternativa de litígios**.3.ed. Coimbra: Ed. Almedina, 2018. P. 119.

JUSTIÇA EM NÚMEROS 2018. Disponível em <<https://www.trt4.jus.br/portais/media/223377/Relat%C3%B3rio%20Justi%C3%A7a%20em%20N%C3%BAmeros%202018%20-%20compilado.pdf>> Acesso em 07 de agosto de 2019.

LEVY, Fernanda Rocha Lourenço. **Cláusulas escalonadas: a mediação comercial no contexto da arbitragem**. São Paulo: Ed. Saraiva, 2013. P. 64.

MENEZES, Marcelo Paes. **Sobre mediação, direito do trabalho e conflitos de “ódio, amor e dor”**. Rev. Trib. Reg. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 32, n. 62, p. 205-212, jul./dez. 2000.

MENEZES, Marcelo Paes. **A “crise da justiça” e a mediação**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 33, n. 63, p. 23-31, jan./jun. 2001.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Curso de direito processual do trabalho**.2.ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2018. P. 80.

SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio. **Manual e Arbitragem: mediação e conciliação**. 8. ed. ver. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018. P. 38.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. **Mediação de conflitos e práticas restaurativas**. São Paulo: Método, 2008.P. 39.

VIECELI, Leonardo. Em xeque, Justiça do Trabalho lida com mais de 5 milhões de processos. **JORNAL ZERO HORA**, Porto Alegre. 19 de janeiro de 2019. Disponível em <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/politica/noticia/2019/01/em-xeque-justica-do-trabalho-lida-com-mais-de-5-milhoes-de-processos-cjr2o0pp400mt0119q2ku8ido.html>>. Acesso em 08 de agosto de 2019.