

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL  
DOCTUM DE CARATINGA**

**IHAGO LOPES COSTA**

**A (IM) POSSIBILIDADE DO USO DA ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES  
INDIVIDUAIS DO TRABALHO**

**CARATINGA**

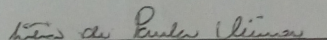
**2018**


**TERMO DE APROVAÇÃO**

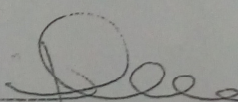
Trabalho de Conclusão de Curso intitulado A (im) possibilidade do uso da arbitragem nas relações individuais do trabalho, elaborado pelo aluno Ihago Lopes Costa foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito da FACULDADES DOCTUM DE CARATINGA, como requisito parcial da obtenção do título de

**BACHAREL EM DIREITO.**

Caratinga 03 de dezembro de 2018

  
Prof. Júlia de Paula

  
Prof. Ivan Barbosa Martins

  
Prof. Kleider Robert Rocha Cruz

**IHAGO LOPES COSTA**

**A (IM) POSSIBILIDADE DO USO DA ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES  
INDIVIDUAIS DO TRABALHO**

Projeto de Pesquisa apresentado ao curso de Direito da Doctum de Caratinga – FIC tem como requisito a aprovação na disciplina Monografia Jurídica II, orientado pela professora Julia de Paula

**Doctum - CARATINGA**

**2018**

## **AGRADECIMENTO**

Quero agradecer a Deus por ter me ajudado a superar as dificuldades e a tornar possível a realização de um sonho muito importante para mim.

Não posso esquecer todo apoio que a faculdade me deu através dos recursos disponíveis e de toda estrutura que facilita o aprendizado.

Aos professores reconheço e agradeço profundamente a confiança e a orientação. Sem eles não teria conseguido.

Agradeço toda minha família, principalmente minha mãe, Cleuza de Lourdes, por todo carinho e amor que me proporcionou, aos meus irmãos, Thales Henrique, Amir Theodoro e Laysla Cristina, agradeço pelo apoio e a confiança que me deram, eles foram essenciais para chegar nesse momento.

Agradeço imensamente uma moça, chamada Taynara de Paula, uma grande amiga que sempre esteve ao meu lado desde o início da faculdade, me dando apoio, ajudando em quase todos os momentos, lembro até hoje, quando nos conhecemos, ela apareceu com seu grande sorriso extraordinário e seu jeito irônico de falar, mas com toda sua simpatia, foi o meu primeiro contato na faculdade, o contato que mais me mudou, incrivelmente teve a capacidade de me fazer cantar junto com ela no caminho de volta para casa, dava vergonha, mas era sempre divertido, ela é um dos melhores acontecimentos da minha vida, nunca imaginei que alguém iria fazer tanta diferença na minha vida, me ensinou muito e me ajudou a crescer em tão pouco tempo, me deu confiança e acreditou na minha capacidade, e mesmo após se mudar de cidade, manteve contato e mesmo com sua correria, nunca deixou de oferecer ajuda, só tenho que agradecer, pois se não fosse ela, hoje eu provavelmente estaria meio perdido, ela é realmente incrível.

Aos meus amigos que me acompanharam neste trajeto, Rafael Martins, graças a ele, uma oportunidade de crescer, uma pessoa que nunca me negou nada, sempre me ensinava algo quando era possível, Tales Chagas, Carla Santos, Danilo Filho e Alisson Ferraz, agradeço por estarem sempre comigo, são grandes amigos que sempre causam discórdia nos jogos, fico muito feliz em ter eles na minha vida diária, ao Luiz Carlos e Hermano Neto, dois amigos que conheci no ensino médio e que continuam até hoje ao meu lado, eles são os piores jogadores que conheço, nem tem graça de enfrentar eles, tenho que pegar leve em quase todos os

momentos, mas valeu por estarem comigo, a minha amiga Dalila Miranda, agradeço muito por ser parceira de trabalhos e estudos da faculdade, sempre tirando minhas duvidas e me salvando em alguns momentos, escutando até mesmo muitos problemas meus, muito obrigado, agradeço muito a confiança recebida por todos eles.

Ao Capitulo Cavaleiro de Cristo n°571 da Ordem DeMolay não tenho palavras para descrever o quão sou grato pelos ensinamentos que recebi, ela pude me tornar uma pessoa melhor.

Por fim, muito obrigado a todos! Deixo uma palavra de gratidão a todas as pessoas que de alguma me forma ajudaram e me deram força.

Dedico a todos aqueles que de alguma forma estiveram e estão próximos, fazendo esta vida valer cada vez mais a pena.

“O ego é dotado de um poder, de uma força criativa, conquista tardia da humanidade, a que chamamos vontade.” (Carl Jung)

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo realizar um estudo aprofundado sobre a (im) possibilidade de aplicação da arbitragem como forma de resolução de conflitos individuais no direito do trabalho, para isso foram realizadas pesquisas em doutrinas e legislações em vigor, além de interpretações jurisprudenciais.

Com o desígnio de contribuir para a efetivação de ações que norteiem práticas futuras que corroborem para que cidadãos tenham resguardados seus direitos e garantias com embasamento em ordenamentos legais que, são determinantes para julgados que façam valer os direitos.

Primeiramente será feito uma explicação sobre o instituto da arbitragem, tratando de suas principais características, procedimentos de sua aplicação, vantagens e desvantagens do uso, a constitucionalidade da Lei de Arbitragem.

Após, conceitua-se e explica-se o instituto da arbitragem, suas principais características, vantagens e desvantagens, e possíveis óbices encontrados para aplicação no direito laboral. Ademais, são apresentados mais alguns institutos privados de resolução de conflitos utilizados no processo do trabalho.

Será realização uma breve explanação sobre pontos importantes do direito do trabalho, apresentando o conceito de direito individual e coletivo, diferenças e alguns princípios fundamentais da área trabalhista sobre a proteção de direitos.

E finalizar traremos o questionamento da aplicação da arbitragem em conflitos individuais laborais, apresentando opiniões doutrinarias. Seguindo, analisa-se das indisponibilidades das normas trabalhistas, possível afronta ao princípio de inafastabilidade do Poder Judiciário, a hipossuficiência de alguns trabalhadores.

**PALAVRAS-CHAVE:** arbitragem; direito do trabalho; direitos indisponíveis; direito individual;



## Sumário

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2. CAPÍTULO I – Arbitragem.....</b>	<b>9</b>
2.1 Conceito e finalidade .....	9
2.1 Partes .....	10
2.1.2 Arbitro.....	10
2.2 Convenção de Arbitragem .....	12
2.2.1 Cláusula Compromissória .....	12
2.2.2 Compromisso Arbitral.....	12
2.3 Procedimento Arbitral .....	13
2.3.1 Sentença Arbitraria.....	14
2.4 Constitucionalidade da Arbitragem .....	17
2.5 Vantagens e desvantagens da arbitragem .....	18
<b>3. CAPÍTULO II – DIREITOS TRABALHISTAS .....</b>	<b>20</b>
3.1. Princípios do direito do trabalho .....	20
3.1.1 Princípios da Proteção .....	20
3.1.2 Princípio da primazia da realidade .....	22
3.1.3 Princípio da Irrenunciabilidade.....	23
3.2 Direito Individual e coletivo de trabalho .....	24
3.2.1 Negociação coletiva .....	25
3.2.2 Dissídios trabalhistas .....	26
3.3 Contratos Individual de trabalho .....	28
<b>4. CAPÍTULO III – ARBITRAGEM NA ESFERA TRABALHISTA .....</b>	<b>30</b>
4.1. Indisponibilidade dos direitos trabalhistas individuais.....	31
4.2. Princípio da inafastabilidade do Poder Judiciários .....	32
4.3. Hipossuficiência do trabalhador .....	33
4.4 Posições doutrinárias em relação a arbitragem no Contrato Individual de Trabalho. ....	34
<b>5. CONCLUSÃO .....</b>	<b>37</b>
<b>6. Referência Bibliográfica .....</b>	<b>38</b>

## INTRODUÇÃO

O direito trabalhista vem passando por diversas alterações, e uma dessas mudanças ocorridas está presente na lei 13.467/2017 em seu art. 507-A, onde permite que seja pactuada a cláusula compromissória de arbitragem nos contratos individuais de trabalho, tendo como requisito, a remuneração do empregado seja superior a duas vezes o limite estabelecido para os benefícios do RGPS, e sendo de iniciativa do empregado, ou mediante a sua concordância expressa.

E como de conhecimento de todos, que a arbitragem é um procedimento extrajudicial, de método privado, que tem como características essenciais a “eleição pelas partes de um terceiro que vai solucionar o conflito (árbitro) e o poder de decisão é atribuído ao árbitro”<sup>1</sup> como citado o árbitro terá poder de sentença, para resolver algum conflito que pactuaram entre elas

Com vinda do novo código de processo civil, Lei nº13.105/2015, “abriu portas” para o uso da arbitragem em causas cíveis e em outras áreas, porém, o uso desse dispositivo no âmbito trabalhista gera discussão, ao se tratar sobre questões dos dissídios individuais, pois alguns autores consideram que todos os direitos trabalhistas possuem indisponibilidade absoluta que são os direitos dos quais as pessoas não podem abrir mão, outros entendem que esses direitos podem ser negociados e transigíveis.

Por esta razão, é preciso analisar qual a natureza do direito a ser discutido pelas partes, para que se possa estabelecer qual método é possível para dirimir o conflito, devendo ser observado a relação contratual entre o empregado e o empregador.

Com isso o presente trabalho busca analisar argumentos que fundamentam a possibilidade ou não do uso da arbitragem para resolução de conflitos individuais trabalhistas.

---

<sup>1</sup>ROMAR. Carla Teresa Martins. *DIREITO DO TRABALHO*. Coordenador Pedro Lenza.5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018 p. 968

## 2. CAPÍTULO I – Arbitragem

### 2.1 Conceito e finalidade

Arbitragem como meio alternativo de solução de conflitos, extrajudicial é regulada pela Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996, um instrumento que não possui intervenção do Poder Judiciário, em que as partes elegem um terceiro, o qual terá poderes para resolver a lide em questão.

De acordo com CRETELLA NETO, (2004 p. 11) citado por MIRANDA (2012).

Arbitragem é, portanto, um mecanismo ou técnica de solução de controvérsias instaurada pelas próprias partes, mediante a intervenção de terceiro ou terceiros, expressamente autorizado ou autorizados pelos litigantes.<sup>2</sup>

Como citado acima, arbitragem é instaurada pelas próprias partes, sendo opcional, e só pode ser instituída quando as partes escolhem, não sendo ela obrigatória e sim apenas uma outra forma de solução que as partes possuem.

A arbitragem configura instrumento propício à solução de conflitos que trata sobre os direitos patrimoniais disponíveis ou transacionáveis<sup>3</sup>, que ficará encargo do árbitro privado, solucionar da melhor forma para ambas as partes, a sentença proferida terá o mesmo poder de uma sentença judicial.

De acordo com o art. 1º da lei arbitragem, Lei nº 9.307/1996, só poderão valer do instituto da arbitragem, as pessoas civilmente capazes

O terceiro eleito pelas partes é chamado de árbitro, sendo uma pessoa capaz civilmente e que é deve ser imparcial, é considerado um meio heterocompositivo, pois a decisão do árbitro eleito para dirimir o conflito.<sup>4</sup>

A arbitragem é de caráter privado e voluntário, só podendo ser instituída quando as partes escolhem, livremente, resolver seu litígio por meio dela.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup>MIRANDA, Maria Bernadete. *ASPECTOS RELEVANTES DO INSTITUTO DA ARBITRAGEM NO DIREITO BRASILEIRO E NO MERCADO COMUM DO SUL*, Revista Virtual Direito Brasil. 2012. Vol. 6. Disponível em: <http://www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/revista/revistav62/artigos/be1.pdf> acesso: 19 de setembro de 2018.

<sup>3</sup>JUNIOR, Antônio Pereira Gaio, *TEORIA DA ARBITRAGEM*, 1. Ed. São Paulo, Rideel, 2012, P. 2

<sup>4</sup> CRUVINEL, Carolina Garcia, *Arbitragem e o Direito Trabalhista: A (In)Aplicabilidade Nos Conflitos Individuais*. Ano 2016. Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade De São Paulo, data da defesa 2016. p. 40

<sup>5</sup> ROMAR. Carla Teresa Martins. *Direito Do Trabalho*. Coordenador Pedro Lenza.5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018 p. 968

Em resumo, a arbitragem é uma forma alternativa de solução extrajudicial de natureza privada e voluntária que é instaurado pelas próprias partes, sendo que elas podem escolher um terceiro de sua confiança, este terceiro eleito terá poder para proferir uma sentença de forma definitiva, que terá valor de uma sentença judicial e será um título executivo judicial, a sentença arbitrária é irrecorrível e ela só poderá versar sobre direitos disponíveis, o instituto arbitral tem como finalidade resolver os problemas das partes de uma forma mais célere e com menos formalidade

## 2.1 Partes

De acordo com o art. 1º da Lei nº 9.307/1996, “as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”.<sup>6</sup> O árbitro somente poderá ser instituído por pessoa com capacidade contratar, sendo elas, pessoas físicas, maiores e capazes ou jurídicas devidamente representadas, pois podem ser titulares de direitos e contrair obrigações<sup>7</sup>.

### 2.1.2 Arbitro

O arbitro é uma pessoa indicada pelas partes, para solução do problema entre elas, o arbitro deve ser capaz e de confiança das partes, sendo escolhido para conduzir o problema existente entre elas<sup>8</sup>.

A presente lei não exige que o arbitro tenha qualquer formação jurídica, podendo as partes escolherem livremente o arbitro de acordo com a especialidade técnica que seja<sup>9</sup>.

Conforme JUNIOR (2012) no art. 13 da arbitragem, o árbitro pode ser qualquer pessoa física, maior e capaz de confiança das partes, e que tal capacidade

---

<sup>6</sup> BRASIL. LEI Nº 9.307, DE 23 DE SETEMBRO DE 1996. *Dispõe sobre a arbitragem*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm)> acesso em: 20 de setembro de 2018

<sup>7</sup> DIREITO COM. *Lei de Arbitragem Comentada (lei nº 9.307/96)*. Disponível em: <<https://www.direitocom.com/sem-categoria/lei-de-arbitragem-comentada>> acesso em 20 de setembro de 2018.

<sup>8</sup> BRASIL. LEI Nº 9.307, DE 23 DE SETEMBRO DE 1996. *Dispõe sobre a arbitragem*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm)> acesso em: 20 de setembro de 2018

<sup>9</sup> JUNIOR, Antônio Pereira Gaio, *TEORIA DA ARBITRAGEM*, 1. Ed. São Paulo, Rideel, 2012 p.31.

se relaciona com aquela relativa ao exercício dos direitos e não a capacidade em técnica.<sup>10</sup>

No §1 do artigo mencionado acima, as partes poderão escolher mais de um árbitro, devendo ser número ímpar, em caso de suas escolhas resultarem em número par, os árbitros indicados, conforme §2 do mesmo artigo, estarão autorizados em nomear mais um para compor. Em caso de não haver acordo, poderão valer do uso do Poder Judiciário para a nomeação de mais um árbitro, conforme procedimento previsto no art. 7 da lei nº 9.307/1996.

Os árbitros como observado no caput do art. 13º da Lei nº 9.307/1996 devem ser de confiança das partes, devendo ainda observar o §6 do mesmo artigo, pois no desempenho de suas funções os árbitros devem agir com imparcialidade, independência, competência, diligência e discrição.<sup>11</sup>

A Imparcialidade é quando não favorece nenhuma das partes e não deve agir por relacionamento pessoal ou interesse. Ao contrario, deve-se ter independência e autonomia para julgar caso, sem que esteja vinculado ou subordinado por nenhuma situação; e competência, ao ponto de ter condição de arbitrar e analisa o caso, além de diligência agindo com zelo no tocante ao caso e a discrição, por fim, os árbitros devem agir com total sigilo.<sup>12</sup>

No mesmo sentido, em seu art. 14, a lei nº 9.307/1996 proíbe a atuação de árbitros que estejam enquadrados nas hipóteses de suspensão e impedimentos do Código de Processo Civil, aplicando-se as mesmas responsabilidades. Determinando que o árbitro, antes da aceitação, seja claro e autêntico, de modo a indicar qualquer fato que possa gerar dubiedade quanto sua imparcialidade.

Se alguma parte pretenda arguir recusa ao árbitro, é necessário que faça na primeira oportunidade, por escrito, de forma motivada ao árbitro ou presidente do tribunal, com apresentação de provas pertinentes<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> IDEM

<sup>11</sup>BRASIL. *Lei Nº 9.307, De 23 de Setembro de 1996. Dispõe sobre a arbitragem.* Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm)> acesso em: 20 de setembro de 2018  
DIREITO COM. *Lei de Arbitragem Comentada (lei nº 9.307/96).* Disponível em: <<https://www.direitocom.com/sem-categoria/lei-de-arbitragem-comentada>> acesso em 20 de setembro de 2018.

<sup>13</sup> BRASIL. *Lei Nº 9.307, De 23 de Setembro de 1996. Dispõe sobre a arbitragem.* Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm)> acesso em: 20 de setembro de 2018

## 2.2 Convenção de Arbitragem

A convenção arbitral é o pacto assinado entre as partes de se obrigarem a resolverem seus conflitos, atuais ou futuros, por meio da arbitragem, esta que pode ser convencionada tanto pela cláusula compromissória, quanto pela cláusula arbitral de acordo com art. 3º da Lei 9.307/1996 que preceitua:

Art. 3º As partes interessadas podem submeter a solução de seus litígios ao juízo arbitral mediante convenção de arbitragem, assim entendida a cláusula compromissória e o compromisso arbitral<sup>14</sup>

### 2.2.1 Cláusula Compromissória

A Cláusula compromissória tem como intuito fazer as partes se comprometerem à recorrerem a arbitragem, em caso de surgimento de problemas futuro no relativo contrato, como descreve o art. 4º da Lei nº.

Art. 4º A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato.  
 § 1º A cláusula compromissória deve ser estipulada por escrito, podendo estar inserta no próprio contrato ou em documento apartado que a ele se refira.  
 § 2º Nos contratos de adesão, a cláusula compromissória só terá eficácia se o aderente tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou concordar, expressamente, com a sua instituição, desde que por escrito em documento anexo ou em negrito, com a assinatura ou visto especialmente para essa cláusula.<sup>15</sup>

Como dito, a cláusula compromissória se relaciona com um contrato, onde quaisquer discordâncias sobre o pactuado, será resolvido no juízo arbitral.

### 2.2.2 Compromisso Arbitral

O compromisso arbitral existe após o surgimento do conflito, pode ser judicial, quando o processo já se encontra em andamento, e no caso as partes vão perante o poder judiciário assinar um documento, onde acordam a ir para arbitragem, que será celebrado fora de um processo judicial, através de um documento particular,

<sup>14</sup> BRASIL. LEI Nº 9.307, DE 23 DE SETEMBRO DE 1996. *Dispõe sobre a arbitragem*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm)> acesso em: 20 de setembro de 2018

<sup>15</sup> BRASIL. LEI Nº 9.307, DE 23 DE SETEMBRO DE 1996. *Dispõe sobre a arbitragem*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm)> acesso em: 20 de setembro de 2018

assinado pelas partes e por duas testemunhas ou por instrumento público em tabelionato<sup>16</sup>

A lei da arbitragem (nº 9.307/1996) elenca em seus artigos 10 e 11, requisitos obrigatórios e facultativos, respectivamente que deverão constar no compromisso arbitral, na falta de algum requisito, gerará a nulidade do compromisso firmado.<sup>17</sup>

### **2.3 Procedimento Arbitral**

Conforme já falado, o Juízo arbitral deve ser feito pelas partes por meio de cláusula compromissória ou compromisso arbitral, e para que haja início ao procedimento arbitral, é necessário à aceitação do árbitro ou do tribunal arbitrário, o art. 19 da LA, não estabelece nenhuma forma de aceitação do árbitro, assim podendo ser admitir de forma tácita.

Como dito e citado anteriormente, as partes poderão arguir questões de suspeição ou impedimento do árbitro, por escrito, na primeira oportunidade. Não sendo acatada, o procedimento arbitral terá regular processamento.

O procedimento, será obedecido o que foi escolhido pelas partes no momento da convenção de arbitragem, em caso das partes não estipularem qual procedimento, poderá o árbitro ou o tribunal arbitral escolherem qual seguir conforme art. 21 da lei LA mencionada<sup>18</sup>.

O procedimento deve ser respeitado, sempre, observando alguns princípios como do contraditório, sendo que as partes devem ter a possibilidade de contrapor todos os argumentos e documentos que são apresentados pela outra parte, o princípio da igualdade entre as partes em que elas possuem as mesmas condições de defesa e devem ser ofertadas às partes, especialmente no tocante ao prazo e oportunidade para demonstrar suas teses, da imparcialidade do árbitro como já mencionado e de extrema importância, pois ele deve atuar de modo equidistante entre as partes e suas teses, caso haja parcialidade pode gerar nulidade na arbitragem, e seu livre

---

<sup>16</sup> CRUVINEL, Carolina Garcia, *Arbitragem e o Direito Trabalhista: A (In)Aplicabilidade Nos Conflitos Individuais*. Ano 2016. Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade De São Paulo, data da defesa 2016. p. 44

<sup>17</sup> BRASIL. LEI Nº 9.307, DE 23 DE SETEMBRO DE 1996. *Dispõe sobre a arbitragem*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm)> acesso em: 20 de setembro de 2018

<sup>18</sup> BRASIL. LEI Nº 9.307, DE 23 DE SETEMBRO DE 1996. *Dispõe sobre a arbitragem*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm)> acesso em: 20 de setembro de 2018

convencimento em que a avaliação e interpretação das provas produzidas são reguladas pela liberdade do julgador, sem que algo o motive em sua decisão.<sup>19</sup>

Conforme JUNIOR (2015) em relação às regras a ser seguidas, poderão:

As partes poderão por meio da convenção, estabelecer critérios a serem seguidos pelos árbitros.

As partes poderão escolher regras previamente estabelecidas por um órgão arbitral e institucional ou entidade especializada.

Poderão os partícipes da arbitragem, transferir ao árbitro (caso seja o único nomeado) ou ao tribunal arbitral, mediante delegação, o encargo de estabelecer as regras procedimentais específicas.

Não havendo no compromisso arbitral estipulação quanto ao rito a se seguir, tal silêncio conduzirá em autorização para que o árbitro ou tribunal arbitral venha a discipliná-lo.<sup>20</sup>

Ocorrera um procedimento de tentativa de conciliação entre as partes, conforme art. 21, esse procedimento se dará através de uma audiência de conciliação, que competirá ao árbitro ou ao tribunal arbitral realizar a conciliação, no caso de sucesso na conciliação, o árbitro deverá homologá-la por sentença, escrita, assim extinguindo o processo com julgamento do mérito, sendo sua decisão como título executivo judicial<sup>21</sup> Na falta de acordo será feita uma audiência de Instrução e julgamento e assim prosseguindo para a sentença.

### 2.3.1 Sentença Arbitraria

A sentença Arbitral é a decisão proferida pelos árbitros, assim que concluída a instrução, acerca do que foi discutido entre as partes<sup>22</sup>.

A Sentença arbitral será prolatada, no prazo estipulado pelas partes, caso as partes não estipulem o prazo ou não entrem em acordo sobre o término, o prazo para a apresentação da sentença será de seis meses, contado da instituição da arbitragem ou da substituição do árbitro.<sup>23</sup>

Contudo o art.23 §2 da Lei nº9.307/1996, permite que as partes em comum com o árbitro possam prorrogar o prazo para dar a sentença, em acordo estipularam um novo prazo.

<sup>19</sup><https://www.direitocom.com/sem-categoria/lei-de-arbitragem-comentada/capitulo-iv-do-procedimento-arbitral-lei-de-arbitragem-comentada/artigo-21>

<sup>20</sup> JUNIOR, Antônio Pereira Gaio, *Teoria Da Arbitragem*, 1. Ed. São Paulo, Rideel, 2012 p.58

<sup>21</sup> IDEM p.55

<sup>22</sup> FIUZA, Cezar. *Teoria Geral Da Arbitragem*. Belo Horizonte, Del Rey. 1995. p.150

<sup>23</sup> JUNIOR, Antônio Pereira Gaio, *Teoria Da Arbitragem*, 1. Ed. São Paulo, Rideel, 2012 p.58



Ao árbitro ou órgão julgado, quando for realizar a sentença, deverá expressá-la em documento escrito, e quando se trata de mais um árbitro, a decisão será tomada pela maioria, em caso de não haver acordo majoritário, o voto do presidente do tribunal arbitral irá prevalecer. O árbitro que divergir da maioria, será facultado a ele a declarar seu voto em separado.

#### • Requisito da sentença arbitral.

Existem obrigações que devem ser seguidas, para realizar a sentença arbitral, ela está elencada no rol do art. 26 LA.

Art. 26. São requisitos obrigatórios da sentença arbitral:  
I - o relatório, que conterá os nomes das partes e um resumo do litígio;  
II - os fundamentos da decisão, onde serão analisadas as questões de fato e de direito, mencionando-se, expressamente, se os árbitros julgaram por equidade;  
III - o dispositivo, em que os árbitros resolverão as questões que lhes forem submetidas e estabelecerão o prazo para o cumprimento da decisão, se for o caso;  
IV - a data e o lugar em que foi proferida.<sup>24</sup>

Todos os árbitros deveram assinar a sentença, na falta de algum deles ou na recusa de alguma assinatura, caberá ao presidente do tribunal arbitral certificar-se do ocorrido, conforme art. 24 da LA, diz que a sentença do árbitro deverá ser expressa em um documento escrito, assim sendo proibido prolação de sentença por via oral.<sup>25</sup>

Após proferir a sentença arbitral, e conforme art. 29 da Lei nº9.307/1996, caberá ao árbitro ou o presidente do tribunal arbitral, enviar cópia da decisão para às partes, podendo ser via postal ou por qualquer outro meio de comunicação, mediante comprovação de recebimento ou até mesmo pessoalmente as partes, desde que comprove a sua entrega a elas.

#### • Efeitos da sentença.

A sentença arbitral conforme Lei da arbitragem, produzirá efeitos entre as partes e seus sucessores, e ela terá poder de uma sentença proferida pelos órgãos

---

<sup>24</sup> **BRASIL.** LEI Nº 9.307, DE 23 DE SETEMBRO DE 1996. *Dispõe sobre a arbitragem.* Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm)> acesso em: 20 de setembro de 2018.

<sup>25</sup> IDEM

do Poder Judiciário, terá efeito condenatório e será constituído como título executivo, conforme art. 515 VII NCPC/2015 (novo código de processo civil de 2015)<sup>26</sup>.

A parte interessada poderá pedir diretamente seu cumprimento ao poder judiciário, seguindo os procedimentos do NCPC/2015.

#### • Nulidades da sentença arbitral

Como regra a sentença arbitral é irrecorrível, mas, a lei arbitragem n° 9.307/1996 possui algumas hipóteses que afasta essa regra permitindo a parte interessada de pleitear ao órgão do Poder Judiciário competente a decretação da nulidade da sentença arbitral conforme art. 32:

Art. 32. É nula a sentença arbitral se:

I - for nula a convenção de arbitragem;

II - emanou de quem não podia ser árbitro;

III - não contiver os requisitos do art. 26 desta Lei;

IV - for proferida fora dos limites da convenção de arbitragem;

VI - comprovado que foi proferida por prevaricação, concussão ou corrupção passiva;

VII - proferida fora do prazo, respeitado o disposto no art. 12, inciso III, desta Lei; e

VIII - forem desrespeitados os princípios de que trata o art. 21, § 2º, desta Lei.<sup>27</sup>

A decretação de nulidade da sentença seguirá o procedimento comum, ordinário ou sumário, previsto no CPC, ela deve ser proposta no âmbito do Poder Judiciário, ação de anulação não difere muito de qualquer ação que siga o procedimento comum ordinário, apenas haverá uma fase postulatória, outra probatória e uma decisória,<sup>28</sup> prazo para propositura é de 90 (noventa) dias, após o recebimento da notificação da respectiva sentença, parcial ou final, ou da decisão do pedido de esclarecimentos<sup>29</sup>. Ao julgar procedente o pedido para declarar nulidade

---

<sup>26</sup>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 25 de setembro de 2018.

<sup>27</sup>BRASIL. LEI Nº 9.307, DE 23 DE SETEMBRO DE 1996. *Dispõe sobre a arbitragem*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm)> acesso em: 28 de setembro de 2018

<sup>28</sup>DIREITO COM. *Lei de Arbitragem Comentada (lei n° 9.307/96)*. Disponível em: <<https://www.direitocom.com/sem-categoria/lei-de-arbitragem-comentada>> acesso em 20 de setembro de 2018.

<sup>29</sup> IDEM

na sentença arbitral nos casos estabelecido no art. 32, poderá determina que o arbitro ou tribunal profira uma nova sentença arbitral<sup>30</sup>.

## 2.4 Constitucionalidade da Arbitragem

Durante o processo de formulação da Lei n 9.307/96, houveram três anteprojetos para o uso da arbitragem no CC e no CPC. O primeiro foi em 1981, tentava dar força a este instituto para reduzir o trabalho do judiciário, porém, dotado de imperfeições, foi esquecido. O segundo é de 1986, pois havia defeitos técnicos que o fez ser arquivado. O terceiro e último, o de 1988, não se atentou a aspectos importantes que deveriam conter na lei, e não regulou procedimento básicos e imprescindíveis para seu funcionamento e sendo assim foi arquivado também.<sup>31</sup>

A presente lei da arbitragem n° 9.307/96, só começou a ser aceita, anos depois, assim que entrou sua vigência, juristas questionaram sua constitucionalidade e o STF solicitado para se pronunciar a respeito, a sua discussão se dava razão do disposto no art. 5º, inciso XXXV da Constituição Federal 1988. O STF através do Agravo Regimental 5.206. julgou a respeito do caso<sup>32</sup>

A inconstitucionalidade da lei arbitrarria era alegada em razão do disposto no art. 5º inciso XXXV “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça ao direito”<sup>33</sup>., argumentavam que a lei feria o princípio fundamental da inafastabilidade da justiça e direito fundamental que era previsto na Constituição<sup>34</sup>.

A decisão se deu por sete votos a quatro, declarando a sua Constitucionalidade, em relação aos votos o procurado geral da república, Geraldo Brindeiro, defendeu o uso da arbitragem:

---

<sup>30</sup> IDEM

<sup>31</sup> CRUVINEL, Carolina Garcia, *Arbitragem E O Direito Trabalhista: A (In)Aplicabilidade Nos Conflitos Individuais*. Ano 2016. Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade De São Paulo, data da defesa 2016. P. 40-41

<sup>32</sup> JUNIOR, Antônio Pereira Gaio, *Teoria Da Arbitragem*, 1. Ed. São Paulo, Rideel, 2012 p.17

<sup>33</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> acesso em: 22 de setembro de 2018.

<sup>34</sup> MAGALHÃES, Rodrigo Almeida, *A Constitucionalidade Da Arbitragem*. Disponível em: <<http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D13-14.pdf>> acesso em 10 de outubro de 2018.

**Não determina que os interessados devam sempre levar ao Judiciário suas demandas. Se admite como lícita a transação relativamente a direitos substanciais objeto da lide, não se pode considerar violência à Constituição abdicar do direito instrumental de ação através da cláusula compromissória. E, em se tratando de direitos patrimoniais disponíveis, não somente é lícito e constitucional, mas é também recomendável aos interessados** – diante do acúmulo de processos e do formalismo excessivo que têm gerado a lentidão das demandas judiciais – abdicarem do direito ou do poder de ação e buscarem a composição do conflito por meio de sentença arbitral cujos efeitos sejam idênticos àqueles das decisões prolatadas pelo Poder Judiciário. **(GRIFO NOSSO)** (SE-AgRg 5.206, Rel. Para o acórdão Sepúlveda Pertence, julgada em 12-12-2001, DJ de 30-4-2004).<sup>35</sup>

O Ministro Nelson Jobim, ao votar pela constitucionalidade, declarou que:

Ela não proíbe que as partes pactuem formas extrajudiciais de solução de seus conflitos, atuais ou futuros. **Não há nenhuma vedação constitucional a que partes, maiores e capazes, ajustem a submissão de conflitos, que possam decorrer de relações jurídicas decorrentes de contrato específico, ao sistema de arbitragem.** Não há renúncia abstrata à jurisdição. Há renúncia relativa à jurisdição. Não há que se ler na regra constitucional (art. 5º, XXXV), que tem como destinatário o legislador, a proibição das partes renunciarem à ação judicial quanto a litígios determináveis, decorrentes de contrato específico. (...) (SE-AgRg 5.206, Rel. Para o acórdão Sepúlveda Pertence, julgada em 12-12-2001, DJ de 30-4-2004)<sup>36</sup>

## 2.5 Vantagens e desvantagens da arbitragem

O mecanismo da arbitragem por ser um meio alternativo de resolver conflitos, esse instituto possui algumas vantagens e desvantagens. Primeira vantagem é por ser mais célere do que um processo judicial, isso ocorre devido diversas disposições que estipulam regras que acabam por viabilizar tal agilidade, além das partes poderem realizar de acordo com tempo que desejarem.<sup>37</sup>

Segunda vantagem é a autonomia da vontade, pois a partes podem escolher o procedimento que querem seguir para resolver o conflito entre elas. Terceira, é o sigilo, pois diferente do judiciário, não tem a necessidade informar terceiros sobre

<sup>35</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental 5206 EP, Relator: Sepúlveda Pertence. DJ 30/04/2004. Disponível em < <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/775697/agregna-sentenca-estrangeira-se-agr-5206-ep>>. Acesso em 10 de outubro de 2018.

<sup>36</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental 5206 EP, Relator: Sepúlveda Pertence. DJ 30/04/2004. Disponível em < <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/775697/agregna-sentenca-estrangeira-se-agr-5206-ep>>. Acesso em 10 de outubro de 2018

<sup>37</sup> LOPES, Rénan Kfuri. *Considerações Sobre As Vantagens E Desvantagens Da Adoção Da Arbitragem Nas Sociedades Anônimas Inseridas No Novo Mercado*; 2018. Disponível em <<http://www.rkladvocacia.com/consideracoes-sobre-as-vantagens-e-desvantagens-da-adocao-da-arbitragem-nas-sociedades-anonimas-inseridas-no-novo-mercado/>> acesso em 20 de outubro de 2018

atos que estão ocorrendo, pois interessa somente as partes. Quarta, as partes podem nomear um terceiro a vontade delas para julgar o caso em conflito.

Em relação as suas desvantagens, é a irrecorribilidade da sentença arbitral, pois a impossibilidade de interposição de recurso frente à sentença arbitral proferida pode gerar insegurança das partes diante da impossibilidade de uma segunda análise da questão objeto da sentença.<sup>38</sup>

O processo todo da arbitragem pode ser comprometido caso o árbitro não possua conhecimentos técnicos adequados para decidir a controvérsia dentro das regras legais, a sua informalidade nos procedimentos pode acabar ocasionando a produção de falsas provas, e conseqüentemente, acabará por provocar dificuldades no acompanhamento do processo, caso o arbitro não tenha conhecido necessário para tal.<sup>39</sup>

#### QUADRO COMPARATIVO DA ARBITRAGEM E DO PODER JUDICIARIO<sup>40</sup>

	Arbitragem	Judiciario
Tempo médio de um processo	Mês(es)	Anos
Custas do procedimento	Varia, pode ser inferior ou até mesmo superior que custas judiciais, em determinados casos.	Custas processuais + honorários advocatícios + ônus de sucumbência
Custa com advogados	Não há obrigatoriedade	Obrigatório
Possibilidade de negociação	Ampla	Restrita
Sigilo do Processo	Sigiloso	Publico
Recurso	Não há possibilidade de recurso, pois a sentença é irrecorrível.	Várias possibilidades (recurso ordinário, especial, extraordinário, embargos, etc)
Jurisdição	Não há	Depende do Valor da matéria da ação, bem como de sua localidade
Eficácia da sentença	A sentença arbitral é em uma única instancia, constituindo imediato titulo executivo judicial, não cabendo recurso.	A sentença somente se constitui em título executivo após o julgamento do último recurso ajuizado pela parte interessada.

<sup>38</sup> IDEM

<sup>39</sup> BOSCARDIN. Ivan Mercadante, *Vantagens E Desvantagens Do Instituto Da Arbitragem No Brasil*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/36309/vantagens-e-desvantagens-do-instituto-da-arbitragem-no-brasil>> acesso em: 20 de outubro de 2018

<sup>40</sup> CRUVINEL, Carolina Garcia, *Arbitragem E O Direito Trabalhista: A (In)Aplicabilidade Nos Conflitos Individuais*. Ano 2016. Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade De São Paulo, data da defesa 2016. p. 37

### 3. CAPÍTULO II – DIREITOS TRABALHISTAS

#### 3.1. Princípios do direito do trabalho

Os princípios do direito do trabalho constituem diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho, esses princípios são as ideias fundamentais do ordenamento jurídico trabalhista, e o alicerce científico de toda a construção doutrinária e normativa relativa aos seus fundamentos.<sup>41</sup>

Os princípios desempenham três funções básicas: **A) Função informadora** de orientar o legislado na criação das leis e de fundamentar as normas jurídicas; **B) Função normativa**, que em casos de lacuna e omissão, atuam como fonte supletiva de direito; **C) Função interpretativa**, critério orientador de interpretação e compreensão das normas jurídicas positivadas.<sup>42</sup>

#### 3.1.1 Princípios da Proteção

Conforme Carla Tereza o princípio da proteção é o

Critério que orienta todo o Direito do Trabalho e com base no qual as normas jurídicas devem ser elaboradas, interpretadas e aplicadas e as relações jurídicas trabalhistas devem ser desenvolvidas. Este princípio tem por fundamento a proteção do trabalhador enquanto parte economicamente mais fraca da relação de trabalho e visa assegurar uma igualdade jurídica entre os sujeitos da relação, permitindo que se atinja uma isonomia substancial e verdadeira entre eles<sup>43</sup>

O princípio acima no Direito do Trabalho visa proteger a parte econômica mais fraca e alcançar uma igualdade substância.<sup>44</sup> A doutrina divide este princípio em três vertentes, In dubio pro operário; norma mais favorável e condição mais benéfica.

---

<sup>41</sup> ROMAR. Carla Teresa Martins. *Direito Do Trabalho*. Coordenador Pedro Lenza.5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018 p. 60

<sup>42</sup> MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual Esquemática De Direito E Processo Do Trabalho*, 20. Ed. Ver. E atual. São Paulo. Saraiva. 2012 p. 58

<sup>43</sup> ROMAR. Carla Teresa Martins. *Direito Do Trabalho*. Coordenador Pedro Lenza.5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018 p.64

<sup>44</sup> Martins Filho, Ives Gandra da silva, *Manual esquemático de direito e processo do trabalho*, 20° ed. Ver. E atual, São Paulo, Saraiva, 2012 p.59

**A regra do in dubio** por operário: em caso de dúvida na interpretação das normas, o juiz ou o interprete deverá optar o que for mais favorável ao empregado, e faz que aquela norma que seja mais favorável ao trabalhador.<sup>45</sup>

**A norma mais favorável** determina que em caso de haver mais de uma norma aplicável a um caso concreto, aplica-se a mais favorável ao trabalhador, ainda que não seja a que se encaixe nos critérios clássicos de hierarquia de normas.<sup>46</sup>

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015 /2014. PISO SALARIAL. DIFERENÇAS. NORMA COLETIVA APLICÁVEL. COEXISTÊNCIA DE CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. I. O **entendimento desta Corte Superior é de que, na coexistência de convenção e acordo coletivo de trabalho igualmente aplicáveis à categoria do empregado, deve ser aplicada a norma que, em seu conjunto, for mais favorável ao trabalhador**, a teor do art. 620 da CLT. II. Uma vez uniformizada a jurisprudência por esta Corte Superior, inviável o processamento do recurso de revista, nos termos da Súmula nº 333 do TST e dos arts. 932 , III , do CPC/2015 e 896 , § 7º , da CLT . III. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento.

(TST – AIRR: 22326920125010241, Relator: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 08/11/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/11/2017) (g.n)<sup>47</sup>

### **O princípio da condição mais benéfica diz que**

A aplicação de uma nova norma trabalhista nunca pode significar diminuição de condições mais favoráveis em que se encontra o trabalhador as condições mais favoráveis devem ser verificadas em relação às situações concretas anteriormente reconhecidas ao trabalhador, e que não podem ser modificadas para uma situação pior ou menos vantajosa.<sup>48</sup>

As normas trabalhistas não podem implicar na diminuição do que foi alcançado pelo trabalhador, a situação mais vantajosa incorpora-se ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato de trabalho, e não podem ser retiradas.<sup>49</sup>

<sup>45</sup> IDEM

<sup>46</sup> ROMAR. Carla Teresa Martins. *Direito Do Trabalho*. Coordenador Pedro Lenza.5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018 p. 66

<sup>47</sup>TST – AGRAVO DE INSTRUMENTO RECURSO DE REVISTA. AIRR 22326920125010241. Pub 17/11/2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/521964262/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-22326920125010241>> acesso em 10 de outubro de 2018

<sup>48</sup> ROMAR. Carla Teresa Martins. *Direito Do Trabalho*. coordenador Pedro Lenza.5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018 p.68

<sup>49</sup>MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual Esquemática De Direito E Processo Do Trabalho*, 20. Ed. Ver. E atual. São Paulo. Saraiva. 2012 p. 58

Ementa: PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA. BOA-FÉ OBJETIVA. INCORPORAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 340 DO TST. Tendo a empresa adotado conduta reiterada e prolongada no tempo, no sentido de calcular as horas extras devidas, com relação ao salário variável, computando no cálculo a hora acrescida do adicional, tornou-se legítima a pretensão formulada pelo reclamante, comissionista, de que seja favorecido pela benesse, que acabou por se incorporar ao contrato de trabalho. Verifica-se, portanto, a configuração de acordo tácito entre as partes. Deve prevalecer o princípio da condição mais benéfica, entabulado no princípio da proteção, que veda alterações contratuais lesivas e incorpora ao patrimônio jurídico do trabalhador as condições mais benéficas concedidas, com habitualidade, ao longo do pacto laboral. Uma vez incorporada ao contrato de trabalho, a condição mais benéfica deve ser observada em sede de liquidação das horas extras deferidas, aplicando-se, ao caso, os artigos 444 e 468 da CLT. (TRT3 – RO: 01328201304803000 0001328-55.2013.5.03.0048, Relator: Convocado Sabrina de Faria F. Leao, Setima Turma Data de Publicação 17/03/2017)<sup>50</sup>

### 3.1.2 Princípio da primazia da realidade

No Direito do trabalho, a realidade e os fatos têm mais relevância que os documentos. O princípio da primazia da realidade visa proteger o trabalhador, com o objetivo de fazer com que a realidade verificada através fatos ocorridos e apresentados na relação de emprego, ela prevalece sobre qualquer documento que disponha em sentido contrário, pois na maioria das vezes, o empregado encontra-se em situação de submissão ao empregador, o que pode fazê-lo assinar algum documento desconhecido ou por obrigação dele.<sup>51</sup>

Qualquer uma das partes pode invocar este princípio, em regra protege a parte mais fraca da relação contratual, no entanto, pode reverter em favor do empregador, quando a realidade mostre que o trabalho real não corresponde ao registrado nos documentos da empresa.<sup>52</sup>

<sup>50</sup>TRT-3. RECURSO ORDINÁRIO. RO 0001328-55.2013.5.03.0048, Relator. CONVOCADO SABRINA DE FARIA F. LEÃO. Pub 17/03/2017 Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/440108551/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1328201304803000-0001328-5520135030048>> acesso em 10 de outubro de 2018

<sup>51</sup>ROMAR. Carla Teresa Martins. *Direito Do Trabalho*. Coordenador Pedro Lenza.5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018 p.71

<sup>52</sup>MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual Esquemática De Direito E Processo Do Trabalho*, 20. Ed. Ver. E atual. São Paulo. Saraiva. 2012 p. 67



FALSO COOPERATIVISMO. LABOR EM QUE SE VERIFICAM OS PRESSUPOSTOS FÁTICO-JURÍDICOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. PRIMAZIA DA REALIDADE. Se as provas dos autos evidenciam que a exploração do labor era realizada em consonância com os pressupostos fático-jurídicos capitulados nos arts. 2º e 3º da CLT, inclusive com subordinação, não há como sustentar o invólucro cooperativista, porquanto a relação se afigura plenamente fraudulenta, pois, em verdade, a relação jurídica subjacente revela-se tipicamente empregatícia. Desse modo, deve-se dar primazia à realidade fática em detrimento à forma. ENTE PÚBLICO. CONTRATAÇÃO DE PRESTADORA DE SERVIÇO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA CONFIGURADA. Se o ente público se beneficiou do serviço prestado por empregados de uma empresa prestadora de serviço contratada, consoante o entendimento sumulado pelo TST no item IV de seu verbete n. 331, houve o surgimento de responsabilidade subsidiária quanto às verbas inadimplidas. (TRT-14 - RO: 576 RO 0000576, Relator: DESEMBARGADORA SOCORRO MIRANDA, Data de Julgamento: 27/10/2010, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.0199, de 03/11/2010).<sup>53</sup>

O fundamento do princípio da primazia da realidade, não se encontra só na necessidade de proteção do trabalhador, mas na exigência da boa-fé, da qual decorre a prevalência da verdade.<sup>54</sup>

### 3.1.3 Princípio da Irrenunciabilidade

O princípio da irrenunciabilidade pressupõe que o trabalhador não pode de forma voluntária, renunciar nem transacionar, direitos que são garantidos pelo ordenamento trabalhista, este princípio é uma das principais bases do Direito do Trabalho e constitui-se no reconhecimento da não validade do ato voluntário praticado pelo trabalhador no sentido de abrir mão de direito reconhecido em seu favor.<sup>55</sup>

A legislação trabalhista brasileira não continha previsão explícita sobre a permissão ou não da renúncia, porém:

<sup>53</sup> TRT-14. RECURSO ORDINARIO. RO 0000576, Relator. DESEMBARGADORA SOCORRO MIRANDA, DJ 27/10/2010 Disponível em: <<https://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18943688/recurso-ordinario-trabalhista-ro-576-ro-0000576>> acesso 10 de outubro de 2018

<sup>54</sup> MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual Esquemática De Direito E Processo Do Trabalho*, 20. Ed. Ver. E atual. São Paulo. Saraiva. 2012 p. 66

<sup>55</sup> ROMAR. Carla Teresa Martins. *Direito Do Trabalho*. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018 p.69

Irrenunciabilidade de direitos trabalhistas foi mitigada pela Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei n. 13.467/2017, com a inserção no ordenamento jurídico (parágrafo único, art. 444, CLT) da figura do trabalhador hipersuficiente, assim considerado o portador e com salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social a quem é permitida a livre estipulação em relação ao rol dos direitos previstos no art. 611-A da CLT.<sup>56</sup>

### 3.2 Direito Individual e coletivo de trabalho

As relações individuais de trabalho é um vínculo estabelecido entre o empregador e o empregado regulado pelas normas trabalhista, formando uma a relação de emprego, sendo ela caracterizada pela prestação de serviços, de forma não eventual, subordinada e mediante a pagamento de salário.<sup>57</sup>

O Direito Coletivo agrega as normas que se referem às relações que envolvem um empregador ou grupo de empregadores com o grupo de trabalhadores ou com o sindicato que os representam, para que atenda os interesses deles, para que configure matéria regulada, necessita que ela vincule a uma pluralidade trabalhadores, e precisa que exista um interesse coletivo, que expresse de forma qualitativa aos trabalhadores de uma categoria.<sup>58</sup> Conforme CAIRO JR, “é denominada de relação coletiva, porque o ente coletivo (geralmente o sindicato) representa os interesses de determinado grupo de pessoas, quais sejam, os empregados e os empregadores, considerados em conjunto e não individualmente.”<sup>59</sup>

O Direito individual está atrelado às relações contratuais individuais, tendo as normas de natureza privada decorrentes de um contrato particular, assinado entre empregado e empregador já o direito coletivo buscar resolver os conflitos surgidos na coletividade, por meio do sindicato, com o objetivo de refletir os interesses da categoria.<sup>60</sup>

---

<sup>56</sup> IDEM

<sup>57</sup> IDEM p. 129

<sup>58</sup> ROMAR. Carla Teresa Martins. *Direito Do Trabalho*. coordenador Pedro Lenza. 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018 p. 878

<sup>59</sup> CAIRO Jr, José, Curso de direito do trabalho. 3. Ed. Ver. E atual. Salvador. Ed. JusPodivm, 2017. p.48.

<sup>60</sup> Idem

### 3.2.1 Negociação coletiva

A negociação coletiva conforme Carla Teresa (pg. 948):

É a mais importante forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho, mediante a qual os trabalhadores e os empregadores, coletivamente considerados, exercem a autonomia coletiva de vontade que lhes é conferida, encontrando conjuntamente um consenso em relação ao conflito.<sup>61</sup>

A negociação entre as partes pode resultar em uma convenção ou em um acordo coletivo, a convenção coletiva de trabalho ocorrerá entre sindicato representativo de uma classe de trabalhadores e um grupo de empregadores, já o acordo coletivo é quando um grupo representado pelo seu sindicato que negocia diretamente com uma ou mais empresas e não todos daquela categoria.<sup>62</sup>

As organizações sindicais são entes sindicais previstos pelo ordenamento jurídico, que representa um grupo de trabalhadores, sua função principal em especial é a sua negociação coletiva.<sup>63</sup>

E conforme OJ 322, DA SDI-1 do TST, os acordos e a convenção coletivos possuem um prazo de duração:

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA. DJ 09.12.2003

Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.<sup>64</sup>

A convenção e o acordo coletivo são instrumentos normativos negociados de trabalho, são previstos e garantidos pelo art. 7º, XXXVI da CF: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua

<sup>61</sup>ROMAR. Carla Teresa Martins. *Direito Do Trabalho*. coordenador Pedro Lenza.5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018 p. 948

<sup>62</sup>CAIRO Jr, José, *Curso de direito do trabalho*. 3. Ed. Ver. E atual. Salvador. Ed. JusPodivm, 2017. p.76

<sup>63</sup>ROMAR. Carla Teresa Martins. *Direito Do Trabalho*. coordenador Pedro Lenza.5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018 p. 880

<sup>64</sup>TST. Orientação Jurisprudencial 322/TST-SDI-I - 09/12/2003. Convenção coletiva. Acordo coletivo. Cláusula de termo aditivo prorrogando o acordo para prazo indeterminado. Inválida. CLT, art. 614, § 3º. Disponível em: <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst-sdi-i&num=322>> acesso em 22 de setembro de 2018.

condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.<sup>65</sup>

O art. 2º da Convenção n. 154 da OIT 194, estabelece que:

Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.<sup>66</sup>

Através das convenções ou acordos, pode-se dizer que os sindicatos desfrutam de autonomia privada coletiva, que lhes permitem criar normas jurídicas aplicáveis aos contratos individuais de trabalho, com força de lei entre as partes, a fim de defender interesses comuns de toda uma coletividade, os quais não são abrangidos no contrato individual.

### 3.2.2 Dissídios trabalhistas

Os dissídios de trabalhos são de natureza trabalhista que por força do art. 114 da Constituição Federal, serão julgados pela justiça especializada do trabalho.<sup>67</sup>

Os conflitos individuais se originam, pela não observância de uma regra que já se encontra no ordenamento jurídico, seja ela de origem estatal ou profissional, onde seus titulares são apenas o empregado e o empregador, essas controvérsias são levadas ao Judiciário cujo o conflito advém de contratos trabalhistas particulares. Os conflitos coletivos aparecem quando se verifica a pretensão resistida entre os interesses, entre grupos de empregados e empregadores, às

<sup>65</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> acesso em: 22 de setembro de 2018

<sup>66</sup>OIT. Organização Internacional Do Trabalho. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_154.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_154.html)> acesso em: 10 de outubro de 2018

<sup>67</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> acesso em: 22 de setembro de 2018

partes podem resolver um conflito por intermédio do Judiciário, a fim de traçar novas normas, ou interpretar.<sup>68</sup>

O **dissídio coletivo** atinge um grupo de trabalhadores ou vários empregadores e se refere a interesse de todos no grupo, os interesses em contraposição são de natureza coletiva, os conflitos coletivos são de interesse coletivo, determinados e são indivisíveis. Enquanto os **dissídio individuais**, por sua vez são apenas entre o trabalhador e seu empregador, e suas controvérsias se dão pelo resultado de sua execução, os interesses em contraposição são individuais, determinados e divisíveis.<sup>69</sup>

O dissídio coletivo de trabalho se classifica em: **jurídico** por sua pretensão relativa a norma jurídica vigente, ela visa aplicar ou interpretação a norma jurídica preexistente, caso haja controvérsia sobre o sentido da cláusula; **econômica**, sendo sua pretensão consiste na criação de norma que revisa ou cria condição de trabalho, ela tem como objetivo criar novos direitos trabalhistas para uma coletividade.<sup>70</sup>

As formas de solução dos dissídios coletivos são autocomposição e heterocomposição:

**Autocomposição** é a forma por meio da qual os conflitos coletivos são solucionados diretamente pelas partes interessadas, ou seja, as próprias partes chegam à solução de suas controvérsias, sem a intervenção de um terceiro. Nesse contexto, as partes discutem os seus interesses, fazem concessões recíprocas, enfim, negociam com o objetivo de solucionar o conflito. A autocomposição é exercida por intermédio da negociação coletiva, que pode ou não ser precedida de mediação.<sup>71</sup>

A autocomposição apresenta uma forma autônoma de solução de conflito.

**Heterocomposição** é a forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho mediante a intervenção de um terceiro. Tendo em vista que as partes não são capazes de resolver a questão conflituosa, buscam um terceiro, alheio à relação, para que este, em atuação suprapartes, decida, impondo uma solução. São mecanismos heterocompositivos de solução dos conflitos coletivos de trabalho a arbitragem e a jurisdição do Estado.<sup>72</sup>

Já a heterocomposição, como citado, convoca terceiro para solução do impasse, seja por meio da mediação, arbitragem ou jurisdição.

<sup>68</sup> CAIRO Jr, José, Curso de direito do trabalho. 3. Ed. Ver. E atual. Salvador. Ed. JusPodivm, 2017. p.1132

<sup>69</sup> ROMAR. Carla Teresa Martins. *Direito Do Trabalho*. Coordenador Pedro Lenza.5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018 p. 945-946

<sup>70</sup> IDEM p. 946

<sup>71</sup> ROMAR. Carla Teresa Martins. *Direito Do Trabalho*. Coordenador Pedro Lenza.5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018 p. 947

<sup>72</sup> IDEM

Independe da forma adotada para solução do conflito, as negociações deveram ser realizadas por aquela pessoa que se encontra autorizada a representar a organização sindical, qual seja o presidente ou membro da diretoria.<sup>73</sup>

### 3.3 Contratos Individual de trabalho

O Contrato individual de trabalho é de natureza bilateral em que uma pessoa assina um contrato onde obrigam-se a trabalhar para uma outra pessoa, de forma pessoal, subordinada, não eventual por uma contraprestação pecuniária.<sup>74</sup>

Conforme da CLT em seus artigos 422 e 423, o contrato individual de trabalho é admitido ser celebrado de forma tácita ou expressa, por escrito ou de forma verbal, o prazo de duração do contrato poderá ser de prazo determinado ou indeterminado<sup>75</sup>

Os contratos de prazo indeterminados, caso nada for ajustado sobre o prazo de validade do contrato, se entendesse que o mesmo não possui prazo para certo para sua extinção,

Os contratos de prazo determinando só podem ser validos nos casos do art. 443 § 3 da CLT:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo
- b) de atividades empresariais de caráter transitório
- c) de contrato de experiência.<sup>76</sup>

O prazo do contrato de determinado, conforme art. 445 não poderá ultrapassar dois anos, caso ultrapasse será vigorado como contrato de prazo indeterminado. O contrato poderá ser prorrogado uma vez.<sup>77</sup>

Nos contratos de experiência de acordo com parágrafo único do art. 445 “O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias”<sup>78</sup>. Os contratos de

<sup>73</sup> CAIRO Jr, José, *Curso de direito do trabalho*. 3. Ed. Ver. E atual. Salvador. Ed. JusPodivm, 2017. p.1133

<sup>74</sup>MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual Esquemática de Direito E Processo do Trabalho*, 20. Ed. Ver. E atual. São Paulo. Saraiva. 2012 p. 133

<sup>75</sup>BRASIL. Decreto-lei n.º 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 01 de novembro de 2018.

<sup>76</sup>IDEM

<sup>77</sup>IDEM

experiencia só podem ser prorrogados uma vez, sob pena de ser considerado prazo indeterminado.

Caso o empregado seja despedido sem justa causa, nos termos do art. 479 da CLT “o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, a metade, da remuneração a que teria direito até término do contrato”.<sup>79</sup>

---

<sup>78</sup> IDEM

<sup>79</sup> IDEM

#### 4. CAPÍTULO III – ARBITRAGEM NA ESFERA TRABALHISTA

A arbitragem na justiça trabalhista, é uma forma de solução dos conflitos coletivos de trabalhos<sup>80</sup>, existem alguns dispositivos que preveem o arbitragem nas relações trabalhistas, porém, não há uma lei específica de aplicação da arbitragem para essa área especializada do direito, em que se permite o uso, como dito, ela é permitida nos casos de negociações coletivas de trabalho e conforme §1 do art. 114 da CF/88, em caso de frustração na negociação eles poderão valer do uso do arbitro,<sup>81</sup> o §2 do artigo mencionado reforça o uso dela.

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<sup>82</sup>

A Constituição prevê apenas essa possibilidade do uso em casos coletivos para dirimir quaisquer controvérsias, é como falado nos capítulos anteriores a arbitragem é um meio extrajudicial de resolução de controvérsias, sua sentença poderá ser considerada como fonte formal do Direito do Trabalho.

Em relação ao individual, o uso da arbitragem, é controvertida, sendo uma vez que o artigo 1º da lei da arbitragem restringe a sua aplicação a direitos patrimoniais disponíveis e no Direito do Trabalho, em tese, são consideradas de ordem pública, portanto, irrenunciáveis.<sup>83</sup>

Com a nova reforma trabalhista (13.467/2017), foi implantada uma exceção na CLT para o uso arbitragem em relações individuais, no art. 507-A fala que se a remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo, estabelecido para os benefícios do Regime Geral da Previdência Social, desde que por iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa nos termos previsto na LA.

---

<sup>80</sup> ROMAR. Carla Teresa Martins. *Direito Do Trabalho*. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018 p. 968

<sup>81</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> acesso em: 22 de setembro de 2018

<sup>82</sup> IDEM

<sup>83</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso De Direito Do Trabalho*. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo. LTr. 2017. p. 181



AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELO RÉU. **ARBITRAGEM EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS. INVALIDADE. QUITAÇÃO GERAL DO CONTRATO DE TRABALHO. 1. A jurisprudência desta Corte superior vem-se firmando no sentido de que é inválida a utilização de arbitragem, método de heterocomposição, nos dissídios individuais trabalhistas.** Tem-se consagrado, ainda, entendimento no sentido de que o acordo firmado perante o Juízo Arbitral não se reveste da eficácia de coisa julgada, nem acarreta a total e irrestrita quitação das parcelas oriundas do extinto contrato de emprego. Precedentes desta Corte superior (...) os argumentos aduzidos nas razões do Recurso de Revista devem se contrapor aos fundamentos norteadores da decisão que se tenciona reformar. Do contrário, reputa-se carente de fundamentação o recurso. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. 1ª Turma DEJT 15/12/2017 - 15/12/2017 AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 1822001820095020021 (TST) Lelio Bentes Corrêa (**GRIFO NOSSO**)<sup>84</sup>

#### 4.1. Indisponibilidade dos direitos trabalhistas individuais

Conforme art. 1º da Lei da arbitragem, o uso da arbitragem, só pode dirimir sobre patrimônios disponíveis, as normas jurídicas trabalhistas são, em sua maioria, imperativas, ou seja, obrigatórias, não pode ter sua aplicação afastada apenas pela vontade das partes, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, decorre dessa imperatividade e visa equilibrar a desigualdade que existe na relação de emprego.<sup>85</sup>

O trabalhador não pode renunciar e nem transacionar os direitos assegurados pela lei trabalhista, por conta do princípio da irrenunciabilidade, os direitos disponíveis

A **renúncia** é ato jurídico unilateral, pelo qual o titular de um direito certo, assegurado pelas normas jurídicas dele se despoja, já **transação**, é ato jurídico bilateral que importa concessões recíprocas, pressupõe uma incerteza subjetiva sobre direito patrimonial no que concerne à sua existência.

Em relação à disponibilidade, na legislação trabalhista brasileira dispositivo proibindo expressamente a renúncia e a transação, contudo legislador optou por declarar nulo de pleno direito qualquer ato que contrarie as disposições das normas de proteção ao trabalho.

<sup>84</sup>TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 1822001820095020021 DJ 15/12/2017. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/532356222/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1822001820095020021>> acesso em 04/11/2018

<sup>85</sup> ROMAR. Carla Teresa Martins. *Direito Do Trabalho*. coordenador Pedro Lenza. 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018 p. 111

Conforme CAIRO Jr.

São indisponíveis esses direitos porque o ordenamento jurídico considera essencial para a manutenção do equilíbrio e da paz social que o titular fique impossibilitado de abdicá-los, o que revela o caráter imperativo e publicista da regra. A proteção legal visa, de forma imediata a sociedade e de forma mediata, o indivíduo.<sup>86</sup>

Segundo Maurício Godinho a indisponibilidade de direito trabalhista se distingue em indisponibilidade absoluta e indisponibilidade relativa, de acordo com ele a indisponibilidade absoluta é sempre quando o direito invocado merecer tutela de interesse público, num patamar mínimo firmado pela sociedade em um dado momento histórico, relacionado à dignidade da pessoa humana, ou quando se tratar de direito protegido por norma de interesse abstrato da categoria. A indisponibilidade relativa, não caracteriza um padrão civilizatório mínimo, permitindo a relativa transação, desde que não cause prejuízo ao empregado, ou seja, o direito relativo pode ser objeto de transação desde que não haja prejuízo ao trabalhador.<sup>87</sup>

#### 4.2. Princípio da inafastabilidade do Poder Judiciários

Devido o princípio da inafastabilidade, é vedada a prática de qualquer ato que impeça o exercício do direito a ação, necessário ao controle jurisdicional dos atos jurídicos, consagrado pelo art. 5º XXXV da CF/88 a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito,<sup>88</sup> conforme CAIRO Jr (2016 pg.55).

Esse princípio decorre da circunstância de o Estado ter atraído para si o monopólio da jurisdição. Retirou-se do particular o exercício da autotutela, mas em compensação, garantiu-se o exercício pleno do direito de ação sempre que o cidadão entender que foi lesado ou que teve seu direito ameaçado. Isso porque foi imposto ao legislador infraconstitucional uma limitação no sentido de impedi-lo de estabelecer qualquer tipo de óbice com vista a restringir o referido direito.<sup>89</sup>

No processo do trabalho, foi discutido no STF sobre se a constitucionalidade Lei nº 9.958/2000, que tratava sobre as comissões de conciliação prévia, estabelecia limitações ao exercício do direito de ação, ao exigir que o empregado submetesse o

<sup>86</sup> CAIRO JR, José, *Curso de direito do trabalho*. 3. Ed. Ver. E atual. Salvador. Ed. JusPodivm, 2017. p. 123

<sup>87</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

<sup>88</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> acesso em: 12 de novembro de 2018.

<sup>89</sup> CAIRO JR, José, *Curso de direito do trabalho*. 3. Ed. Ver. E atual. Salvador. Ed. JusPodivm, 2017. p. 55

conflito previamente, mas não haveria ofensa uma vez que a norma não obrigava a celebrar acordo pelo empregado, sendo apenas uma espécie de pressuposto processual.<sup>90</sup>

Através da ADI's nº 2.139 e 2.160 o STF conferiu ao art. 625-D da CLT, interpretação conforme a Constituição Federal, para declarar o caráter facultativo da passagem dos litígios trabalhistas pelas comissões de conciliação prévia, o STF através da ADI nº 1.074, considerou inconstitucional o art. 19 da lei nº 8.870/94, sob o argumento que o procedimento representava cerceamento de acesso ao Judiciário.<sup>91</sup>

A Constituição Federal de 1988, contudo, possibilita uma exceção à regra geral, através do art. 217§1º, quando limita a atuação do Poder Judiciário, nas ações que envolvam as competições desportivas, devido ao condicionamento do seu conhecimento à passagem prévia em todas as instancias das Justiça Desportiva<sup>92</sup>.

Art. 217. É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não-formais, como direito de cada um, observados: § 1º O Poder Judiciário só admitirá ações relativas à disciplina e às competições desportivas após esgotarem-se as instâncias da justiça desportiva, regulada em lei.<sup>93</sup>

### 4.3. Hipossuficiência do trabalhador

No direito do trabalho como já tratado nos capítulos anteriores buscar proteger os trabalhadores, devido ser a parte economicamente mais fraca (hipossuficiente) da relação jurídica, entre ele e o empregador, que afirmam ser o Direito do Trabalho um ramo do Direito Social devido essas normas de proteção às pessoas economicamente mais fracas.<sup>94</sup>

<sup>90</sup> CAIRO JR, José, *Curso de direito do trabalho*. 3. Ed. Ver. E atual. Salvador. Ed. JusPodivm, 2017. p.56

<sup>91</sup> IDEM

<sup>92</sup> BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> acesso em: 12 de novembro de 2018

<sup>93</sup> IDEM

<sup>94</sup> ROMAR. Carla Teresa Martins. *Direito Do Trabalho*. Coordenador Pedro Lenza.5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018 p. 38-58

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. ARBITRAGEM. INAPLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO. (...) **O soerguer de desigualdade favorável ao trabalhador compõe a essência dos princípios protetivo e da irrenunciabilidade, aqui se inserindo a indisponibilidade que gravará a maioria dos direitos - inscritos, quase sempre, em normas de ordem pública - que amparam a classe trabalhadora. 4.(...) A vocação protetiva que dá suporte às normas trabalhistas e ao processo que as instrumentaliza, a imanente indisponibilidade desses direitos e a garantia constitucional de acesso a ramo judiciário especializado erigem sólido anteparo à utilização da arbitragem no Direito Individual do Trabalho.** Agravo de instrumento conhecido e desprovido.

(TST - AIRR: 585002620095150091 58500-26.2009.5.15.0091, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 07/08/2012, 3ª Turma) (grifo nosso).

Conforme jurisprudência citada acima, o propósito protetivo, consiste em tentar corrigir a desigualdade, diante a condição de hipossuficiência do empregado.<sup>95</sup>

#### **4.4 Posições doutrinárias em relação a arbitragem no Contrato Individual de Trabalho.**

A Justiça trabalhista, conforme sentença abaixo sobre o uso da arbitragem nas relações individuais de trabalho, mantém a sua posição, ao falar que não se admite o uso do instituto como forma de solução individual, sendo assim seu posicionamento é contrário ao uso.

ARBITRAGEM. DIREITOS INDIVIDUAIS. NÃO-CABIMENTO. **A adoção da arbitragem para a solução de conflitos trabalhistas individuais não é aceitável, diante da natureza de indisponíveis dos direitos então discutidos**, a par da situação de gritante inferioridade econômica do empregado, que não lhe permite recusá-la, quando imposta, a qual não se altera com a ruptura do vínculo empregatício, tornando-se até mais aguda nesse momento, diante do terror provocado pelo desemprego e a ciência de que com os meios com os quais se sustentava e à sua família - os salários - não poderá mais contar, até ter a sorte, se e quando tiver, de conseguir nova colocação.

TRT-15 - RO 00120300920165150020 Relator: FRANCISCO ALBERTO DA MOTTA PEIXOTO GIORDANI Data de publicação: 17/09/2018 6ª Câmara Data da Publicação) (grifo nosso).<sup>96</sup>

<sup>95</sup>TST AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 585002620095150091. Relator. ALBERTO LUIZ BRESCIANI DE FONTAN PEREIRA. DJ 07/08/2012. *JusBrasil*. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22159022/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-585002620095150091-58500-2620095150091-tst>> acesso em: 08/11/2018.

A doutrina se divide em relação a sua indisponibilidade dos direitos patrimoniais e a sua aplicação do direito individual, parte não aceita a sua aplicação por entender que fere os princípios da irrenunciabilidade, à vulnerabilidade e hipossuficiência do empregado em face do empregador, porém a outra defende o seu uso alegando que os direitos trabalhistas são transacionáveis, Ainda, há aqueles que defendem a aplicabilidade limitada da arbitragem em lides individuais.

O doutrinador Amauri Mascaro do Nascimento se posiciona a favor do uso da arbitragem “pois que mostra que sua finalidade não é trabalhista, porque visa atender a questões de comércio, especialmente tendo em vista o Mercosul. Nada impede, no entanto, a sua aplicação nas relações de trabalho,”<sup>97</sup> Elia Junior diz que as maiores vantagens da Arbitragem são a celeridade e a maior informalidade de seu procedimento<sup>98</sup>, Georgenor de Souza fala que:

Através da solução arbitral dos conflitos trabalhistas poderá se ter condições de encontrar almejada convivência pacífica entre os fatores de produção, a partir de que o capital e trabalho em comum acordo, atribua a um terceiro, privado, independente e isento a busca dos remédios para sarar seus desentendimentos. É forma válida para se obter a composição das divergências entre categorias econômica e profissional, e aperfeiçoar a distribuição da riqueza. Não é mecanismo utópico. Ao contrário, com a sua boa implementação e o conhecimento acurado de suas técnicas, poderá ser a fórmula que se busca para o perfeito entendimento entre os parceiros sociais<sup>99</sup>

Já Bezerra Leite, Alice Monteiro Barros e Mauricio Godinho, declaram se contra a arbitragem.

Há forte resistência quanto à compatibilidade da arbitragem com o Direito Individual do Trabalho, neste ramo prevalece a noção de Indisponibilidade de direitos trabalhistas, não se compreendendo como poderia ter validade certa decisão de árbitro particular que suprimisse direitos indisponíveis do trabalhador<sup>100</sup>

Augusto César Ramos entende que também que não é possível utilizar a arbitragem na resolução de conflitos:

---

<sup>96</sup>TRT-15. RECURSO ORDINARIO: RO 00120300920165150020 Relator. FRANCISCO ALBERTO DA MOTTA PEIXOTO GIORDANI. DJ 17/09/2018. *JusBrasil*. Disponível em: <<https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/626836193/recurso-ordinario-trabalhista-ro-120300920165150020-0012030-0920165150020>> acesso em 08 de novembro de 218.

<sup>97</sup> CAIRO JR, José, *Curso de direito do trabalho*. 3. Ed. Ver. E atual. Salvador. Ed. JusPodivm, 2017. p. 135

<sup>98</sup>ELIA JUNIOR, Mario Luiz. *Arbitragem Como Foro De Solução De Controvérsias Internacionais*, 2006. p. 69

<sup>99</sup>FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. *A Arbitragem E Os Conflitos Coletivos De Trabalho NO BRASIL*, São Paulo, LTr Editora, 1990.

<sup>100</sup>CAIRO JR, José, *Curso de direito do trabalho*. 3. Ed. Ver. E atual. Salvador. Ed. JusPodivm, 2017. p. 55

Impende ressaltar que a utilização da arbitragem está adstrita a direitos passíveis de serem transacionados, ou seja, direitos de índole patrimonial. Assim, não pode ser utilizada em matéria de Direito de família, Direito Penal, Falimentar e Previdenciário e, acrescentamos matéria trabalhista em dissídio individual<sup>101</sup>

A doutrina majoritária entende que a arbitragem não pode ser utilizada nos dissídios individuais trabalhistas em razão da vulnerabilidade e hipossuficiência do empregado frente ao empregador.

---

<sup>101</sup>RAMOS, Augusto Cesar. *Mediação E Arbitragem Na Justiça Do Trabalho*. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 54, fev. 2002. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/2620/mediacao-e-arbitragem-na-justica-do-trabalho>> acesso em 18 de novembro de 2018

## 5. CONCLUSÃO

Através das leituras e estudos realizados para elaboração deste trabalho, foi possível notar que o instituto da arbitragem possui uma importância, vem alcançando na nossa sociedade um espaço, devido ser um método alternativo de resolução de conflitos, sendo suas maiores vantagens é a celeridade, maior informalidade de seu procedimento, podendo seu custo ser menor para as partes.

Porém o direito do trabalho é regido por diversos princípios que visam proteger o empregado, por conta de sua hipossuficiência em relação ao seu empregador, dessa forma, possui inúmeras normas consideradas de ordem pública, as quais não aceitam transação ou renúncia. Dessa forma, alguns doutrinadores entendem que os direitos são indisponíveis, devido sua fraca posição na relação.

O uso da arbitragem como resolução de conflitos individuais no Direito do trabalho, não busca beneficiar a parte mais forte em relação a outra parte que é mais fraca, mas vale lembrar, conforme a afirmação do ministro Hugo Carlos Scheuermann, que não concorda e nem discorda do instituto da arbitragem, mas alerta que na falta de igualdade entre as partes pode comprometer o equilíbrio, sendo a Justiça do Trabalho uma estrutura que busca proteger o trabalhador que é a parte mais fraca, o trabalhador, na maioria dos casos não possui conhecimento de seus direitos e no caso de buscar uma solução mais rápida pode ter seus direitos lesados.<sup>102</sup>

A arbitragem é um procedimento de medidas extrajudiciais e como já falado, ela é um instrumento que buscar atender todos com rapidez e facilidade sem muita formalidade pode ser até interessante a princípio, mas na prática pode trazer alguns prejuízos para o trabalhador, se tornando inviável nas relações individuais de trabalho, a arbitragem exige das partes interessadas, que assumam um compromisso de respeitar o laudo arbitral, o empregado por estar na posição mais fraca e que acaba de ser despedido na maiorias da vezes, não terá condições de ajusta um acordo com empregador de forma arbitral, além de que o instituto pode ser usado para colocar novas regras na relação de emprego, e desviando do que é estabelecidos por direito ao empregado.

---

<sup>102</sup>CONSULTORIO JURIDICO. *Arbitragem trabalhista divide opiniões no TST*. 2013 Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2013-set-14/arbitragem-contrato-trabalho-divide-opinioes-ministros-tst>> acesso em: 16 de novembro de 2018.

## 6. Referência Bibliográfica

- BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> acesso em: 12 de novembro de 2018.
- BRASIL. Lei Nº 9.307, De 23 De Setembro De 1996. Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm)> acesso em: 20 de setembro de 2018.
- BRASIL. Decreto-lei n.º 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 01 de novembro de 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 25 de setembro de 2018.
- CONSULTORIO JURIDICO. *Arbitragem trabalhista divide opiniões no TST*. 2013 Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2013-set-14/arbitragem-contrato-trabalho-divide-opinioes-ministros-tst>> acesso em: 16 de novembro de 2018.
- CAIRO JR, José, *Curso de direito do trabalho*. 3. Ed. Ver. E atual. Salvador. Ed. JusPodivm, 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso De Direito Do Trabalho*. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo. LTr. 2017
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso De Direito Do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- ELIA JUNIOR, Mario Luiz. *Arbitragem Como Foro De Solução De Controvérsias Internacionais*, 2006.
- FIUZA, Cezar. *Teoria Geral Da Arbitragem*. Belo Horizonte, Del Rey. 1995. p.230
- FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. *A Arbitragem E Os Conflitos Coletivos De Trabalho No Brasil*, São Paulo, LTr Editora, 1990.
- JUNIOR, Antônio Pereira Gaio, *Teoria Da Arbitragem*, 1. Ed. São Paulo, Rideel, 2012,



MIRANDA, Maria Bernadete. *Aspectos Relevantes Do Instituto Da Arbitragem No Direito Brasileiro E No Mercado Comum Do Sul*, Revista Virtual Direito Brasil. 2012.

Vol. 6. Disponível em:

<<http://www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/revista/revistav62/artigos/be1.pdf>>

acesso: 19 de setembro de 2018.

OIT. *Organização Internacional Do Trabalho*. Disponível em:

<[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_154.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_154.html)> acesso em:

10 de outubro de 2018

RAMOS, Augusto Cesar. *Mediação E Arbitragem Na Justiça Do Trabalho*. Jus

Navigandi, Teresina, ano 6, n. 54, fev. 2002. Disponível em:

<<https://jus.com.br/artigos/2620/mediacao-e-arbitragem-na-justica-do-trabalho>>

acesso em 18 de novembro de 2018.

ROMAR. Carla Teresa Martins. *Direito Do Trabalho*. Coordenador Pedro Lenza.5.

ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018 p. 1058

TRT-3. RECURSO ORDINÁRIO. RO 0001328-55.2013.5.03.0048, Relator.

CONVOCADO SABRINA DE FARIA F. LEÃO. Pub 17/03/2017 Disponível em:

<<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/440108551/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1328201304803000-0001328-5520135030048>>

acesso em 10 de outubro de

2018

TRT-15. RECURSO ORDINARIO: RO 00120300920165150020. Relator.

FRANCISCO ALBERTO DA MOTTA PEIXOTO GIORDANI. DJ 17/09/2018.

*JusBrasil*. Disponível em: <[https://trt-](https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/626836193/recurso-ordinario-trabalhista-ro-120300920165150020-0012030-0920165150020)

[15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/626836193/recurso-ordinario-trabalhista-ro-](https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/626836193/recurso-ordinario-trabalhista-ro-120300920165150020-0012030-0920165150020)

[120300920165150020-0012030-0920165150020](https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/626836193/recurso-ordinario-trabalhista-ro-120300920165150020-0012030-0920165150020)> acesso em 08 de novembro de

2018.

TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO RECURSO DE REVISTA. AIRR

22326920125010241. Pub 17/11/2017. Disponível em:

<[https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/521964262/agravo-de-instrumento-em-](https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/521964262/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-22326920125010241)

[recurso-de-revista-airr-22326920125010241](https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/521964262/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-22326920125010241)> acesso em 10 de outubro de 2018

TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR

585002620095150091. Relator. ALBERTO LUIZ BRESCIANI DE FONTAN

PEREIRA. DJ 07/08/2012. *JusBrasil*. Disponível em:

<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22159022/agravo-de-instrumento-em->

recurso-de-revista-airr-585002620095150091-58500-2620095150091-tst> acesso em: 08/11/2018.

TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 1822001820095020021 DJ 15/12/2017. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/532356222/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1822001820095020021>> acesso em 04/11/2018.

TST. Orientação Jurisprudencial 322/TST-SDI-I - 09/12/2003. Convenção coletiva. Acordo coletivo. Cláusula de termo aditivo prorrogando o acordo para prazo indeterminado. Inválida. CLT, art. 614, § 3º. Disponível em: <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst-sdi-i&num=322>> acesso em 22 de setembro de 2018.