

# ARBITRAGEM COMO FORMA DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

Breno Cesar Silva<sup>1</sup>  
Maraluce Maria Custodio<sup>2</sup>  
Banca examinadora\*\*

RESUMO: A aplicação da arbitragem nos conflitos trabalhistas é tema de debate pelos doutrinadores em razão do caráter protecionista das normas trabalhistas e, conseqüentemente, sua indisponibilidade. O presente estudo pretende trazer uma reflexão da aplicabilidade da arbitragem no direito do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: arbitragem; direito do trabalho; procedimento arbitral; aplicabilidade; direitos indisponíveis.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Arbitragem; 2.1 A figura do árbitro no procedimento arbitral; 2.2 Procedimento arbitral; 3 Arbitragem em âmbito internacional e no Brasil; 4 Direito do trabalho e arbitragem; 4.1 Arbitragem trabalhista 5 Considerações Finais; Referências.

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente, a arbitragem vem sendo cada vez mais utilizada em contratos comerciais de grandes empresas brasileiras, permitindo, inclusive, uma ampliação nas relações internacionais, diante das vantagens apresentadas por este instituto.

Dentre as vantagens deste método, podemos destacar a maior rapidez na resolução do conflito, a possibilidade do árbitro ser especialista na área, o sigilo e a autonomia da vontade das partes, ressaltando que apenas os direitos patrimoniais disponíveis podem ser objeto de um procedimento arbitral.

De outro lado, sabemos que as normas trabalhistas visam proteger o trabalhador equilibrando a relação formada entre empregado e empregador e, por este motivo, são considerados direitos indisponíveis e, em tese, os conflitos oriundos da relação de trabalho não seriam passíveis de resolução pela via arbitral.

O presente trabalho se propõe a verificar a aplicabilidade da arbitragem nos conflitos laborais, buscando-se ressaltar as situações em que seria possível utilizar a arbitragem na solução destes conflitos.

O primeiro capítulo abordará sobre a arbitragem de um modo geral, o conceito e as peculiaridades do instituto, tais como a figura do árbitro e o procedimento arbitral, enquanto no segundo capítulo trataremos da arbitragem em âmbito internacional, destacando as normas brasileiras que tratam do assunto.

O terceiro capítulo tratará da arbitragem nas relações trabalhistas, ressaltando as posições contrárias e trazendo uma reflexão, com base na obra dos doutrinadores da área, de como este instituto poderia ser utilizado no âmbito trabalhista.

## 2 ARBITRAGEM

A arbitragem, segundo Carlos Alberto Carmona (2009), é um método alternativo de solução de controvérsias, baseado na autonomia da vontade dos contratantes que se obrigam a submeter eventual litígio decorrente da relação jurídica formada, a um terceiro, denominado árbitro, cuja decisão tem eficácia de sentença judicial.

O instituto possui natureza jurídica mista, segundo a doutrina majoritária, uma vez que por esta corrente, a primeira fase da arbitragem é considerada contratual, em razão da necessidade do acordo de vontade das partes, enquanto a segunda fase é jurisdicional diante da figura do árbitro e da função de julgar o litígio.

A Lei 9307/96, que regulamenta o instituto da arbitragem, bem como o Código Civil Brasileiro, dispõe que somente as pessoas capazes podem recorrer a este meio de resolução de controvérsias,

ressaltando que o litígio deverá versar sobre direitos patrimoniais disponíveis, uma vez que às partes é dado o poder de escolha do direito material e processual a ser aplicado, conforme previsto no art. 2º da Lei de Arbitragem.

A manifestação da vontade das partes em utilizar a arbitragem como meio de resolução de eventual litígio, bem como a escolha do direito a ser aplicado e os árbitros que conduzirão o procedimento arbitral, são manifestados através da convenção de arbitragem, entendida como a cláusula compromissória e o compromisso arbitral, sendo ambas declarações aptas a instituir a arbitragem.

Contudo, anteriormente a aprovação da Lei 9307/96 a cláusula compromissória e o compromisso arbitral possuíam significados distintos, sendo a cláusula considerada mera declaração de vontade das partes em utilizar da arbitragem para a resolução de suas controvérsias, enquanto o compromisso era a formalização do contrato de arbitragem, único ato apto a instaurar o juízo arbitral e afastar a competência do juiz togado.

Sobre o tema, leciona Carlos Alberto Carmona:

*Era nítida no direito brasileiro anterior à Lei de Arbitragem a posição de desvantagem que a doutrina reserva à cláusula compromissória, eis que esta, por si só, não gerava efeito negativo algum (não excluía a competência do juiz togado) e, para gerar efeito positivo (isto é, para instaurar a arbitragem) dependeria celebração do compromisso (e, portanto, da vontade do outro contratante). (CARMONA, Carlos Alberto, 2009, p. 101)*

A distinção de ambos os termos está ligado à formalidade, uma vez que a lei de arbitragem exige apenas que a cláusula seja celebrada por escrito, enquanto o compromisso deve conter a lei vigente, a qualificação das partes, a qualificação dos árbitros ou da câmara arbitral, a matéria que será objeto da arbitragem e o lugar que será proferida a sentença arbitral, nos termos do art. 9º da Lei, por este motivo é celebrado quando o conflito já é determinado.

### 2.1 A figura do árbitro no procedimento arbitral

O capítulo III da Lei de Arbitragem dispõe acerca do árbitro, terceiro nomeado pelas partes para exercer função semelhante ao juiz estatal no procedimento arbitral.

O caput do art. 13 da Lei dispõe que qualquer pessoa capaz e de confiança das partes pode ser árbitro, salvo o juiz togado, uma vez que a única função que pode ser desempenhada concomitantemente a magistratura é a de professor, conforme art. 26, II da Lei Complementar 35/79.

Importante frisar, que na convenção arbitral as partes podem nomear o árbitro ou a câmara arbitral, instituição que oferece serviços especializados para a realização do procedimento arbitral e geralmente possui quadro de árbitros próprios, admitindo eventualmente a escolha de árbitros que não fazem parte da instituição.

O § 6º do art. 13 da Lei 9307/96, dispõe que o árbitro, no desempenho de sua função, deverá agir com imparcialidade, independência, competência, diligência e discrição, podendo o árbitro responder civil e penalmente por seus atos.

Atualmente, não há um código de ética geral que regule a conduta dos árbitros, advogados e partes. No entanto, a International Bar Association – IBA formulou algumas orientações no que se refere às condutas de todas as partes envolvidas. Sobre este guia Carmona faz as seguintes considerações:

*Assim, o “guia” sugere, de modo prático, três listas de situações – uma vermelha, outra laranja e a última verde – que podem ou não gerar o afastamento do árbitro, com a previsão da necessidade (ou não) de revelação dos fatos relevantes. Na primeira lista (red list), estão exemplificadas circunstâncias que devem necessariamente provocar o afastamento do árbitro (non-waivable Red List) e situações que, embora importantes, podem permitir que o árbitro assumam a função, desde que as partes, cientes do fato, assim decidam (waivable Red List); na segunda (Orange List) estão relacionadas exemplificativamente situações que, aos olhos das partes, podem gerar dúvidas justificáveis sobre imparcialidade ou independência do árbitro, de modo que este tem o dever de revelar tais situações (se as partes, cientes, não impugnarem o árbitro, deve-se considerar que ele foi aceito e que os fatos revelados não comprometem a capacidade do julgador); por fim, a terceira lista (Green List) contém exemplos de circunstâncias em que não existe, objetivamente, conflito de interesses que possa comprometer a imparcialidade do árbitro, de maneira que tais fatos não precisam ser revelados às partes e seus advogados. (CARMONA, Carlos Alberto, 2009, p. 241/242)*

Os árbitros têm o dever de revelar, antes ou durante o procedimento arbitral, qualquer fato que esteja ligado a sua imparcialidade ou independência, sendo proibido de atuar em um procedimento em caso de impedimento ou suspeição. Obviamente, caso as partes, tendo ciência desta situação, aceitarem indicar o árbitro a proibição é afastada, podendo, ainda, a parte vencida, demandar no judiciário exceção de impedimento e suspeição.

Desta forma, considerando que o árbitro é o julgador da causa e a decisão proferida tem caráter judicial, a ele incumbe agir de igual forma aos juízes estatais, ressaltando, a discrição que é uma característica ligada a arbitragem, em razão do benefício do sigilo que este meio de resolução de controvérsias possibilita.

## 2.2 Procedimento arbitral

As partes, como mencionado anteriormente, poderão na celebração da convenção arbitral estabelecer o procedimento a ser adotado durante a arbitragem ou remeter-se às regras de uma instituição arbitral ou, ainda, delegar ao árbitro ou tribunal arbitral a escolha do procedimento, conforme preconiza o art. 21 da Lei 9307/96, hipótese que também será aplicada quando não houver estipulação quanto ao procedimento.

A lei exige que sejam respeitados em qualquer um dos casos, os princípios do contraditório da igualdade das partes, da imparcialidade do árbitro e de seu livre convencimento, ou seja, o devido processo legal.

O processo arbitral inicia-se, portanto, com a celebração da convenção de arbitragem e o juízo arbitral é instaurado após o árbitro

aceitar o encargo recebendo a manifestação da parte e expedindo as notificações. Importante ressaltar que se for indicado mais de um árbitro, se formará o denominado tribunal arbitral e deverá ser escolhido um presidente, por voto da maioria, idade ou escolha das partes, que terá o voto minerva.

É possível que as partes requeiram medidas cautelares e antecipação de tutela, caso estejam presentes os requisitos exigidos pelo Código de Processo Civil, sendo deferido e havendo resistência da parte contrária, o árbitro poderá solicitar ao Poder Judiciário, através de ofício, o concurso de força, uma vez que não possui poder de coerção.

Após a apresentação das manifestações de cada uma das partes, o árbitro deverá instruir a causa, determinando a produção das provas que entender necessárias para formar seu convencimento e solucionar o litígio, não eliminando as regras do ônus da prova, também aplicáveis ao procedimento arbitral.

Com relação à produção de provas, a arbitragem possibilita que as partes produzam provas não previstas no ordenamento jurídico brasileiro, como, por exemplo, a oitiva de testemunhas técnicas, que fornecem informações especializadas e o depoimento do perito, além da apresentação do laudo pericial, o que contribui para o convencimento do árbitro.

A prova testemunhal, muito utilizada nos conflitos trabalhistas, possui certa especificidade quando do não comparecimento da testemunha na data, local e hora determinados pelo árbitro, uma vez que neste caso será necessário solicitar ao Poder Judiciário a condução da testemunha sob vara, se sua ausência não for justificada.

Após a fase instrutória, o árbitro deverá proferir a sentença, ressaltando que este ato deverá ser realizado no prazo estipulado entre as partes ou em seis meses contados da instituição da arbitragem.

Ressalta-se que se a arbitragem foi conduzida por vários árbitros, prevalecerá o voto da maioria ou do presidente do tribunal arbitral, garantindo que o árbitro com entendimento diverso ao da maioria declare seu voto separadamente, nos termos do art. 24 da Lei 9306/97.

A sentença deverá conter obrigatoriamente, o relatório, os fundamentos da decisão, a parte dispositiva, data e local em que foi proferida, posteriormente, deverá ser enviada as partes cópia da decisão, mediante comprovação do seu recebimento, sendo assegurado as partes que apresentem embargos declaratórios caso haja erro material, obscuridade, omissão ou contradição na decisão.

Dificilmente a sentença não é cumprida, uma vez que as partes que procuram a arbitragem para a resolução dos seus conflitos estão de boa-fé, mas caso ocorra é inevitável a interferência do juiz estatal.

Ponto relevante que merece destaque é o surgimento de controvérsias que envolvem direitos indisponíveis durante o procedimento arbitral, questão tratada no art. 25 da Lei que determina a remessa das partes à autoridade competente do Poder Judiciário, suspendendo o procedimento arbitral.

Como visto, a arbitragem apresenta muitas vantagens às partes, como a especialização dos árbitros, possibilidade de produção de provas diversas daquelas previstas no ordenamento jurídico brasileiro, confidencialidade e a celeridade, o que não se vê no Poder Judiciário atualmente.

## 3 ARBITRAGEM EM ÂMBITO INTERNACIONAL E NO BRASIL

O instituto da arbitragem é muito utilizado em contratos internacionais, em face da globalização da economia, uma vez que os princípios que regem o instituto são os mesmos, a autonomia da vontade das partes e a boa-fé, além da legislação brasileira não fazer distinção entre a arbitragem doméstica e a internacional, observado a ordem pública.

Atualmente o Brasil é signatário de algumas legislações internacionais que tratam sobre o tema, como o Protocolo de Genebra

de 1923 (Decreto 21.187/1932), da Convenção do Panamá de 1975 (Decreto 1902/96) da Convenção de Nova York de 1958 e da Lei Modelo sobre Arbitragem Comercial (UNCITRAL) editada pela Organização das Nações Unidas – ONU.

A adoção das regras contidas nestas legislações alienígenas gera confiabilidade para as relações comerciais internacionais, porque universaliza as normas a serem aplicadas.

Segundo, Arnaldo Wald e Ana Gerda de Borja, no ano de 2013 o Brasil ficou entre os cinco primeiros países que utilizam a arbitragem, além de depositar o instrumento de adesão à Convenção de Viena, costumeiramente aplicada nos contratos de compra e venda de mercadorias, o que trará maior segurança jurídica.

As sentenças arbitrais estrangeiras, ou seja, aquelas cujo laudo foi proferido em outro país, para terem eficácia no Brasil, precisam ser submetidas à homologação do Superior Tribunal de Justiça, podendo o pedido ser negado caso haja algumas das hipóteses previstas nos artigos 38 e 39 da Lei 9307/96, senão vejamos:

*Art. 38. Somente poderá ser negada a homologação para o reconhecimento ou execução de sentença arbitral estrangeira, quando o réu demonstrar que: I - as partes na convenção de arbitragem eram incapazes; II - a convenção de arbitragem não era válida segundo a lei à qual as partes a submetem, ou, na falta de indicação, em virtude da lei do país onde a sentença arbitral foi proferida; III - não foi notificado da designação do árbitro ou do procedimento de arbitragem, ou tenha sido violado o princípio do contraditório, impossibilitando a ampla defesa; IV - a sentença arbitral foi proferida fora dos limites da convenção de arbitragem, e não foi possível separar a parte excedente daquela submetida à arbitragem; V - a instituição da arbitragem não está de acordo com o compromisso arbitral ou cláusula compromissória; VI - a sentença arbitral não se tenha, ainda, tornado obrigatória para as partes, tenha sido anulada, ou, ainda, tenha sido suspensa por órgão judicial do país onde a sentença arbitral for prolatada.*

*Art. 39. Também será denegada a homologação para o reconhecimento ou execução da sentença arbitral estrangeira, se o Supremo Tribunal Federal constatar que: I - segundo a lei brasileira, o objeto do litígio não é suscetível de ser resolvido por arbitragem; II - a decisão ofende a ordem pública nacional. Parágrafo único. Não será considerada ofensa à ordem pública nacional a efetivação da citação da parte residente ou domiciliada no Brasil, nos moldes da convenção de arbitragem ou da lei processual do país onde se realizou a arbitragem, admitindo-se, inclusive, a citação postal com prova inequívoca de recebimento, desde que assegure à parte brasileira tempo hábil para o exercício do direito de defesa. (BRASIL, 1996)*

A homologação da sentença arbitral estrangeira segue a mesma regra prevista nos arts. 483 e 484 do Código de Processo Civil, sendo o procedimento previsto nos artigos 215 a 224 do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal. Após a homologação da sentença, caso seja necessária a execução da mesma, será competente o juiz federal, conforme exige o art. 109, inciso X da Constituição Federal.

No entanto, Carmona ressalva que a necessidade de homologação da sentença da sentença arbitral estrangeira está perdendo força, uma vez que as convenções internacionais, como exemplo a de Nova York, prevê que os países signatários poderão dar eficácia a sentença arbitral provenientes entre si, sendo desnecessária a ratificação, observado os impedimentos já destacados.

#### **4 DIREITO DO TRABALHO E ARBITRAGEM**

O Direito do Trabalho é definido por Maurício Godinho Delgado

(2005) como o complexo de princípios e normas que regulam a relação estabelecida entre empregado e empregador, ou seja, um ramo jurídico especializado nas relações trabalhistas.

Como sabido, as normas trabalhistas objetivam igualar as partes que possuem uma relação jurídica naturalmente desigual, em razão do poder econômico do empregador em relação ao empregado.

Diante do caráter protetivo do Direito do Trabalho, a ciência é regida por princípios basilares que garantem tal objetivo, tais como o princípio da proteção do empregado, da aplicação da norma mais favorável em caso de conflitos de normas, princípio da condição mais benéfica ao empregado, intangibilidade salarial, primazia da realidade sobre a forma, além do princípio do *in dubio pro operário*, que assim como no Direito Penal, autoriza que havendo dúvida não sanada por meio das provas, a decisão deve ser favorável ao empregado.

O caráter protetivo do Direito do Trabalho é o que impede atualmente que alguns dos conflitos oriundos das relações trabalhistas sejam solucionados por meio da arbitragem, Carlos Alberto Carmona ressalta que não são poucos os doutrinadores que defendem a incompatibilidade da arbitragem no processo trabalhista brasileiro.

No entanto, existem no ordenamento jurídico brasileiro normas trabalhistas que preveem a utilização da arbitragem nessa esfera, como o § 1º do art. 114 da Constituição Federal, além de legislações esparsas como a Lei de Greve e a Lei do trabalho portuário, caso em que a arbitragem é obrigatória.

Atualmente, a arbitragem já é aceita nos conflitos coletivos de trabalho, por envolverem direitos disponíveis, a questão é se o instituto poderia ser utilizado nos conflitos individuais de trabalho. Maurício Godinho Delgado acredita que

*Há forte dúvida sobre a compatibilidade da arbitragem com o Direito Individual do Trabalho. Afinal, 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. No Direito Coletivo do Trabalho já caberia, sem dúvida nenhuma, a arbitragem, desde que escolhido o árbitro no processo negocial coletivo, pelo ajuste entre sindicato obreiro e empregador. (DELGADO, Mauricio Godinho. 2005. pag: 167)*

Como visto no capítulo anterior, o procedimento arbitral possui inúmeros benefícios, tais como a celeridade, o sigilo, especialidade do árbitro, possibilidade de escolher as provas aplicáveis, menor formalidade, dentre outros e como toda ciência também possui pontos que afastam a sua aplicação.

Sérgio Pinto Martins (2006) destaca que o problema para implantação da arbitragem nos conflitos trabalhistas, embora esteja sendo utilizada, é o fato do empregado não confiar em um terceiro, ou seja, o árbitro e que em razão do litígio sejam supridos direitos patrimoniais disponíveis.

É importante ressaltar que a arbitragem não precisa ser necessariamente aplicada a todos os conflitos trabalhistas, uma vez que como se sabe há querelas que demandam a presença do Estado para proteger o empregado, parte hipossuficiente da relação, mesmo em se tratando de direitos disponíveis

No entanto, a utilização da arbitragem no direito coletivo e em alguns casos individuais de trabalho, representariam avanços nas ações de trabalho em razão dos benefícios que a arbitragem oferece.

#### **4.1 Arbitragem trabalhista**

A implementação da arbitragem na esfera trabalhista é tema de muitas discussões entre os doutrinadores da área, isso porque quase a totalidade dos direitos individuais tutelados pelo direito do trabalho são indisponíveis e irrenunciáveis, em razão do caráter protecionista

das normas trabalhistas e do risco de ampliação da possibilidade de fraude contra o empregado.

No campo dos conflitos coletivos de trabalho a Constituição Federal prevê no §1º do art. 114 a utilização da arbitragem quando frustrada a negociação coletiva, além da Lei 7.783/89, que regulamenta o direito de greve, e a Lei 10.101/00, que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, também trazerem disposições nesse sentido.

Márcio Yoshida expõe em seu livro *Arbitragem Trabalhista* (2006) as seguintes vantagens da utilização da arbitragem em situação de greve.

*As greves clamam por soluções imediatas, céleres e preponderantemente negociais, pois geram indesejada conturbação no seio da sociedade e nem sempre encontram no poder normativo do judiciário o melhor remédio para os impasses que a motivaram. Ao elencar a arbitragem como modalidade privilegiada de solução de conflitos, no mesmo nível da negociação coletiva, certamente pautou-se o legislador constituinte em algumas das qualidades da arbitragem, como a rapidez da entrega das suas decisões, a irrecorribilidade e a natureza pacificatória, atributos que na maior parte das vezes proporcionam melhores condições para a obtenção de soluções mais eficazes ou até conciliadas. (YOSHIDA, 2006, p.103)*

Na esfera individual, somente a Lei 8.630/93 prevê a utilização da arbitragem em conflitos envolvendo trabalhadores portuários avulsos. Isso porque há uma resistência da doutrina e jurisprudência quando da resolução dos conflitos individuais pela via arbitral, sob o fundamento de que as normas trabalhistas são irrenunciáveis, afrontam o disposto nos incisos XXXV e XXXVII do art. 5º da Constituição Federal, além de não estar prevista no art. 114 da CF/88, bem como pelo fato de haver entre empregado e empregador um grande desequilíbrio de forças.

A questão da violação aos incisos XXXV e XXXVII do art. 5º da CF/88, ou seja, da inconstitucionalidade da Lei 9307/96, foi enfrentada pelo Supremo Tribunal Federal quando do julgamento do Agravo Regimental n. 5.206-7, ficando afastada tal alegação de inconstitucionalidade.

No tocante a questão do desequilíbrio de forças, YOSHIDA (2006) destaca que dependendo do nível de discernimento, grau de escolaridade e cargo ocupado pelo empregado, sua manifestação de vontade quanto à escolha da via arbitral pode e deve ser admitida afastando a presunção de vício de consentimento. O autor, a fim de ilustrar tal posição, relata uma experiência profissional que teve envolvendo um alto executivo de um banco, vejamos:

*Na minha experiência profissional tive a oportunidade de arbitrar um litígio envolvendo um alto executivo de uma instituição financeira, assistido por seu filho, advogado de um dos maiores escritórios de advocacia deste país, no qual se discutia o pagamento de bônus e reflexos de benefícios de natureza supostamente salarial. O acordo elevado dos pleitos e a condição diferenciada do trabalhador em nenhum momento autorizaria supor estar ele sendo induzido ao erro ou coagido a transacionar seus direitos pela sua ex-empregadora. (...) A validade da conciliação ocorrida no âmbito da arbitragem em referência é inescusável pois a adesão do trabalhador ao procedimento esteve isenta de constrangimento e nada indica que o trabalhador não possuísse liberdade de discernimento para dar um consentimento válido.” (YOSHIDA, 2006, pág. 117)*

Importante ressaltar que tal hipótese foi incluída no Projeto de Lei 7108/2014 criado por uma comissão de juristas, presidida pelo

ministro do Superior Tribunal de Justiça Luís Felipe Salomão, convidado pelo Senado Federal a proporem a reforma da Lei de Arbitragem, que assim prevê:

Art. 4º .....  
.....  
.....

§ 4º Desde que o empregado ocupe ou venha a ocupar cargo ou função de administrador ou diretor estatutário, nos contratos individuais de trabalho poderá ser pactuada cláusula compromissória, que só terá eficácia se o empregado tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordar expressamente com a sua instituição. (BRASIL, 2014)

Yoshida e Carlos Alberto Carmona ressaltam que o desequilíbrio existente entre as partes no caso da aplicação da arbitragem, poderia ser diminuído caso o sindicato intervenha no procedimento, uma vez que segundo previsto no inciso III do art. 8º da CF/88 este é o órgão responsável pela defesa dos direitos dos trabalhadores, recomendando que a convenção de arbitragem seja inserida nas negociações coletivas e exigindo a expressa anuência do empregado quanto à utilização da arbitragem para a solução de controvérsias, exigência contida no parágrafo 2º do art. 4º da Lei 9307/96, quanto aos contratos de adesão.

Carmona (2009) faz, ainda, uma ligeira comparação com a aplicação da arbitragem nos Estados Unidos da América, conforme abaixo destacado:

*Nos Estados Unidos da América o instituto é de larguíssima utilização, sendo por todos reconhecida sua vantagem em relação a solução judicial dos conflitos. Chega-se mesmo a constatar que a arbitragem é o meio de solução de conflitos individuais de trabalho mais utilizado entre os empregados sindicalizados e empregadores, tudo graças a tradição norte-americana que estimulou intervenção apenas subsidiária do governo nas relações trabalhistas. (CARMONA, 2009, pág 43)*

YOSHIDA (2006) sugere ainda outras duas situações em que se poderia arbitrar em caso de controvérsias trabalhistas, após a rescisão contratual quando afastada a presunção de coação existindo apenas o crédito trabalhista de natureza patrimonial e quando o Ministério Público do Trabalho – MPT atuar como árbitro, conforme autoriza o inciso XI do art. 83 da Lei Complementar 75/93.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar da resistência da doutrina e jurisprudência em aplicar a arbitragem nos conflitos individuais do trabalho em razão da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, vimos no decorrer do presente artigo, que seria possível arbitrar conflitos trabalhistas específicos, devendo ser sopesada as situações dos trabalhadores com maior discernimento intelectual, como os altos executivos.

A utilização da arbitragem também seria possível quando o sindicato intervir no procedimento, representando o trabalhador, o que equilibraria a relação havida entre empregado e empregador e após a rescisão contratual, quando os direitos do empregador já foram analisados pelo juiz togado e este possui apenas o crédito trabalhista que possui natureza patrimonial.

Haveria, ainda, a possibilidade da arbitragem ser realizada pelo Ministério Público do Trabalho, caso em que se afastaria a presunção de coação do trabalhador, uma vez que tal órgão é público e busca

proteger os direitos fundamentais e sociais do cidadão diante de possíveis ilegalidades cometidas na esfera trabalhista.

Verificamos que no âmbito dos conflitos coletivos há disposição legal que autoriza a utilização do instituto para dirimir conflitos oriundos do exercício do direito de greve, participação do trabalhador nos lucros ou resultados da empresa empregadora e quando frustrada a negociação coletiva.

Contudo, apesar de haverem disposições legais e posições que defendem a arbitragem trabalhista e de tais posições serem plausíveis, verifica-se que a falta de tradição da resolução de conflitos através dos meios alternativos de solução de controvérsias é atualmente o maior empecilho para a aplicação da arbitragem neste âmbito.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Projeto de Lei 7104/2014. Altera a Lei nº 9307/96, para ampliar o âmbito de aplicação da arbitragem e dispor sobre a escolha dos árbitros quando as partes recorrem a órgão arbitral, a interrupção da prescrição pela instituição da arbitragem, a concessão de tutelas cautelares e de urgência nos casos de arbitragem, a carta arbitral e o incentivo ao estudo do instituto da arbitragem; e revoga dispositivos da Lei nº 9307/96. *Câmara dos Deputados*, Brasília, 11 fev. 2014.

CARMONA, Carlos Alberto. *Arbitragem e processo: um comentário a Lei 9307/96*. 3ª edição. São Paulo: Atlas, 2009. 571 p.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª edição. São Paulo: LTr, 2005. 1471 p.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do Trabalho: doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros*. 26ª edição. São Paulo: Atlas, 2006. 727 p.

YOSHIDA, Márcio. *Arbitragem Trabalhista: Um novo horizonte para a solução dos conflitos laborais*. São Paulo: LTr, 2006. 157 p.

## NOTAS DE FIM

1 Aluno da Escola de Direito do Centro Universitário Newton Paiva

2 Doutora em Geografia na Universidade Federal de Minas Gerais. Professora adjunta da Escola de Direito do Centro Universitário Newton Paiva e professora da Graduação e Professora Permanente Do Programa De Pós-Graduação Em Direito Da Escola Superior Dom Helder Câmara.

\*\*Maraluce Maria Custódio; Karen Myrna de Castro.