

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

A ARBITRAGEM NO ÂMBITO DOS DIREITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTA

ZAIDAN FILHO, Raul Armonia¹

POZZETTI, Valmir Cesar²

Objetivo: Analisar a arbitragem como método de heterocomposição de conflitos, no âmbito trabalhista, verificando se essa prática não viola o direito fundamental de “acesso à Justiça” e manutenção de direitos fundamentais.

Metodologia: A metodologia a ser utilizada nessa pesquisa será a do método dedutivo, onde se partirá da análise de diversas posições doutrinárias e das disposições legais, para se deduzir uma conclusão plausível. Quanto aos meios, a pesquisa será bibliográfica, com consulta à legislação, doutrina e jurisprudência; quanto aos fins, a pesquisa será qualitativa.

Revisão da Literatura

A arbitragem tem se destacado no âmbito do Direito Empresarial e Civil, como um método adequado de solução de conflitos e com uma série de benefícios, dentre os quais se pode destacar a diminuição de custos, a celeridade e a especialidade de quem analisa a matéria em conflito.

Prevista para ser aplicada no âmbito da justiça do Trabalho, é preciso operacionalizá-la, de modo a trazer segurança entre as partes; uma vez que, nessa relação o trabalhador, parte hipossuficiente da relação jurídica, tem que ser educado e esclarecido sobre os benefícios da arbitragem, nessa modalidade.

¹ Bacharelado em Direito pela UFAM - Universidade Federal do Amazonas. Discente participante do programa Jovem Cientista: PIBIC/CNPQ.

² Pós-Doutor em Direito à Alimentação Sadia pela Università degli Studi di Salerno/Itália. Pós Doutor em Direito Ambiental pela Escola de Direito Dom Helder Câmara/MG. Doutor em Biodireito/Direito Ambiental pela Université de Limoges/França. Mestre em Direito do Urbanismo e Meio Ambiente, pela Université de Limoges/França. Professor Adjunto da Universidade Federal do Amazonas – UFAM e Professor Adjunto da Universidade do Estado do Amazonas - UEA. Email: v_pozzetti@hotmail.com

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

Assim, surge uma questão: se acaso poderia ser a arbitragem aplicada no âmbito trabalhista, vez que os direitos trabalhistas, em sua maioria, são categorizados como direitos fundamentais indisponíveis.

Neste sentido, a Revista *Âmbito Jurídico* (2013, p. p.) destaca que “dentro dos princípios especiais da seara trabalhista, o protetor desponta como fundamental desse ramo do direito pois influencia e estrutura todas as suas características. Sua finalidade é proteger juridicamente o trabalhador, compensando a inferioridade que se encontra no contrato de trabalho”.

A possibilidade de utilização da arbitragem no Brasil é perfeitamente possível. Contudo, sua utilização no âmbito do direito do trabalho ainda levanta uma série de divergências doutrinárias. Essencialmente, a grande maioria advinda do último entendimento consolidado pelo TSE no qual entendeu-se que não existiria arbitralidade objetiva em conflitos trabalhistas individuais sob o fundamento de que a utilização do método feriria o princípio da indisponibilidade de direitos do trabalhador.

Em matéria constitucional (art. 7º), o direito individual do trabalhador configura-se como um direito indisponível, no âmbito do direito individual, podendo ser disposto somente em caso de convenção ou acordo coletivo, desde que não seja para prejudicar o trabalhador. Mormente a Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017, tenha alterado esse entendimento, podendo o trabalhador dispor dos seus direitos fundamentais e, ainda que a Lei tenha sido considerada Constitucional, há interpretações divergentes por parte de renomados constitucionalistas e trabalhistas.

Contudo, a análise do presente trabalho entende que as convenções trabalhistas e acordos coletivos afastam essa indisponibilidade, dando a possibilidade da utilização da arbitragem para dirimir possíveis dissídios individuais.

Por outro lado, a Constituição Federal de 1988 – CF/88, em seu artigo 114, parágrafos 1º e 2º, prevê a possibilidade de se aplicar a arbitragem no âmbito trabalhista:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...) *omissis*

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho,

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

bem como as convencionadas anteriormente

Nesse sentido o debate sobre a matéria é se essa possibilidade, se aplicada no âmbito do direito individual é constitucional, vez que a possibilidade no direito coletivo do trabalho já vinha sendo aplicada através das convenções e acordos coletivos de trabalho.

A Lei nº. 13.467/2017 regulamentou a arbitragem no processo trabalhista.

Assim, esta pesquisa busca fazer uma análise da legislação trabalhista, da Constituição Federal, bem como das Leis nº. 9.307/96 – Lei de arbitragem e a Lei nº. 13.467/2017, que instituiu a arbitragem no âmbito dos direitos trabalhistas.

É de se imaginar que este ajuizamento terá como objetivo o cumprimento forçado da convenção de arbitragem, se houver, nos termos do artigo 7º da LArb:

Art. 7º Existindo cláusula compromissória e havendo resistência quanto à instituição da arbitragem, poderá a parte interessada requerer a citação da outra parte para comparecer em juízo a fim de lavrar-se o compromisso, designando o juiz audiência especial para tal fim.

Na Espanha, diferentemente do Brasil, o legislador tratou de excluir da regra geral a aplicação das disposições da Ley de Arbitraje para arbitragens trabalhistas, no disposto no Artigo 2º, item 2:

Art. 2. Item 2. Ficam excluídos do âmbito de aplicação da presente lei as arbitragens trabalhistas.

Mas, no Brasil, a Lei de Arbitragem brasileira não tratou de distinguir ou de estipular regras específicas para arbitragem no âmbito do Direito do Trabalho, de tal sorte que não faz distinção alguma, a respeito de arbitragem trabalhista.

Na CLT observa-se a seguinte redação, de tal sorte que estende para o âmbito do direito do trabalho os ditames da autonomia privada:

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões da autoridade competente"

A CLT ainda trata especificamente sobre arbitragem, mesmo em conflitos individuais, sem a necessidade de o trabalhador necessariamente estar envolvido em um dissídio coletivo:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

Regime Geral de Previdência Social, **poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem**, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (gn)

Desta feita, observa-se que não há vedação para utilização de arbitragem no direito do trabalho; somente algumas limitações de matéria a proteger o direito do trabalhador. Contudo, a arbitragem, nestes casos, deve ser vista como mais uma possibilidade na garantia do acesso à justiça.

Resultados obtidos: Da análise realizada, verificou-se que a arbitragem, no âmbito da justiça do trabalho já era prevista na seara do direito coletivo do trabalho, mas no âmbito do direito individual, sofria restrições porque os direitos trabalhistas individuais são direitos indisponíveis. A Reforma trabalhista de 2017, trouxe a possibilidade, de forma mais clara, para que se realizasse a arbitragem no âmbito do direito Trabalhista individual.

Conclusão: Concluiu-se que, embora haja muitas discussões doutrinárias no tocante à disponibilidade dos direitos trabalhistas individuais, a legislação não proíbe o uso da arbitragem no âmbito da justiça do Trabalho. Tanto a CLT, como a Constituição Federal, como a Lei de Arbitragem e a lei da Reforma Trabalhista de 2017, preveem a possibilidade de as partes (empregador e empregado) resolverem o conflito em uma Câmara de arbitragem. Entretanto, o empregado poderá, quando da assinatura do Contrato de Trabalho, se opor a resolver conflito através do Instituto da Arbitragem e, se essa cláusula ficar evidenciada em seu contrato trabalho, tal possibilidade estará descartada. Assim, não há vedação para utilização de arbitragem no direito do trabalho, somente algumas limitações de matéria a proteger o direito do trabalhador. Contudo, a arbitragem, nestes casos, deve ser vista como mais uma possibilidade na garantia do acesso à justiça.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas – Decreto-Lei nº 5.452 de 1943.** Presidência da República, Rio de Janeiro,
BRASIL, Constituição da República Federativa do. Congresso nacional, Brasília, 1.988.
BRASIL. Lei de Arbitragem – Lei nº 9.307/96. Congresso Nacional, Brasília, 1996.
BRASIL, Lei da Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Congresso Nacional, Brasília, 2017.

Personalidade Acadêmica Homenageada:
Roberto Senise Lisboa (In memoriam)

REVISTA ÂMBITO JURÍDICO. **Arbitragem Trabalhista e o Princípio da indisponibilidade.** Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-processual-civil/arbitragem-trabalhista-e-o-principio-da-indisponibilidade/>, consulta em 03 out. 2020.

Z Aidan Filho, R. A.. Arbitragem nos Contratos Internacionais: O Paradigma da Escolha da Lei Aplicável. In: João Pedro de Oliveira Biazzi; Fábio Cavalcante. (Org.). Coletânea de Direito dos Contratos. 1ed.São Paulo: Edulex Livraria Ltda., 2020, v. 1, p. 109-120.