

A ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO*

ADORNO JÚNIOR, Hécio Luiz

Faculdade Santa Lúcia
helcio.prof@santalucia.br

GONÇALVES, Rafael Macedo

Faculdade Santa Lúcia

RESUMO

O objetivo deste artigo é estudar a arbitragem como forma alternativa de solução de conflitos no direito brasileiro, em especial nas relações de trabalho. Sua aceitação pela jurisprudência trabalhista é pacífica em matéria de direito coletivo, mas nas questões decorrentes das relações individuais de trabalho a aceitação é mais polêmica. A legislação trabalhista foi alterada Lei nº 13.467/2017, para se admitir referida forma de solução de conflitos para empregados com remunerações maiores que dois salários máximos de referência para os benefícios previdenciários, o que já se sustentava quanto aos dissídios que envolvessem pessoas de elevada formação profissional, como os altos executivos. Neste sentido, a validação da arbitragem como meio para solucionar conflitos individuais de trabalho tende a se ampliar, em especial para os casos referidos, como se verá neste estudo.

PALAVRAS-CHAVE: *Direito do Trabalho; Solução de Conflitos; Arbitragem; Altos Executivos*

*Este artigo é parte integrante de Trabalho de Conclusão de Curso defendido em novembro de 2013, pelo discente Rafael Macedo Gonçalves, como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade Santa Lúcia, sob orientação de Prof. Dr. Hécio Luiz Adorno Júnior.

INTRODUÇÃO

O tema do presente estudo é o da arbitragem como forma de solução de conflitos no direito brasileiro. O foco principal é a área trabalhista, especialmente quanto às lides decorrentes das relações individuais de trabalho, em que a aceitação desta forma de solução de conflitos gera mais polêmicas.

Para tanto, será feita a análise do instituto sob diferentes aspectos, com início por sua origem histórica, conceito, natureza jurídica e classificação. Em seguida, a arbitragem será diferenciada de institutos correlatos, os quais serão classificados como formas alternativas de solução de conflitos em três grandes grupos: autodefesa, autocomposição e heterocomposição.

Serão destacadas as espécies de conflitos que podem ser solucionadas pela arbitragem, os sujeitos e suas prerrogativas, a cláusula compromissória e o compromisso arbitral, os efeitos da sentença arbitral, suas vantagens e desvantagens. Por fim, será estudada a legislação atualmente em vigor no Brasil e sua aplicação para a solução das lides trabalhistas.

A arbitragem é instrumento essencial para a solução de conflitos, inclusive em matéria trabalhista. Se for bem utilizada, notadamente nos casos de conflitos coletivos ou mesmo nos individuais em que figurem altos executivos ou profissionais que recebam remunerações mais elevadas, servirá como alternativa viável para a pacificação dos conflitos trabalhistas.

2. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

A arbitragem não é recente no ordenamento jurídico brasileiro, pois a Constituição do Império, de 1824, em seu artigo 160, dispunha que, “nas causas cíveis e penais civilmente intentadas, poderão as partes nomear juízes árbitros. Suas sentenças serão executadas sem recurso, se assim o convencionarem as mesmas partes”. O Código Comercial brasileiro de 1850, cujos dispositivos foram revogados pela Lei nº 1.350/1866, estabelecia a arbitragem como obrigatória para a solução de algumas causas mercantis. No direito do trabalho, sua regulação específica era feita pelo Decreto nº 1.073, de 05 de janeiro de 1907. Também foi prevista no Código Civil de 1917, no Código de Processo Civil de 1973 e na Lei Complementar nº 75/93. Apesar de extensa evolução legislativa, permaneceu por muito tempo em desuso, por duas restrições legais, segundo Theodoro Júnior (2001, p. 111):

[...] A primeira delas era a exigência de que o laudo arbitral para adquirir eficácia, dependesse de homologação judicial; e a segunda, a de não se reconhecer à cláusula compromissória inserida num contrato a força de conduzir forçosamente ao juízo arbitral. Essa cláusula era tratada como simples promessa de contratar (...) e se resolvia em perdas e danos caso a parte, após o surgimento do litígio não se dispusesse a firmar o contrato definitivo, que era o 'compromisso arbitral.' Descumprida a obrigação de formalizar o 'compromisso arbitral', portanto, não cabia ao juiz suprir a declaração de vontade sonegada (...). Sem que a cláusula negocial, anterior ao litígio, tivesse força de conduzir ao juízo arbitral, tornava-se evidente que, após os ânimos exaltados pelo conflito, não se encontrava mais clima para negociar e pactuar o 'compromisso arbitral'. Além disso, o procedimento imposto pelo CPC para que o laudo arbitral se submetesse à indispensável homologação judicial, se apresentava como um sistema pesado, burocrático (...), de modo que não era surpresa sua impotência para conseguir despertá-lo da letra fria em que sempre se manteve. [...]

Os capítulos do antigo Código de Processo Civil que tratavam da arbitragem não eram adequados para reger as relações de trabalho, embora pudessem ser aplicados subsidiariamente, conforme permissivo do artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho. Esta foi uma das razões da edição da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, que transformou o instituto da arbitragem, revogando, entre outros preceitos que disciplinavam a matéria, os artigos 1045 e 741 e seguintes dos antigos Códigos Civil e de Processo Civil, respectivamente.

Houve duas inovações significativas com a edição da nova lei: possibilitou-se a celebração do compromisso arbitral definitivo mesmo diante da resistência de um dos contratantes (artigo 7º) e se dispensou a homologação da decisão arbitral pelo Judiciário. Esta passou a ser denominada sentença, com força de título executivo judicial, sem possibilidade de recurso (artigos 18 e 31) e, para efeitos penais, o árbitro foi equiparado ao funcionário público no exercício de suas funções (artigo 17).

A Lei nº 9.307/96 trouxe evolução para a arbitragem, notadamente porque a interveniência judicial somente será admissível para apurar vícios e anular a sentença arbitral, como, por exemplo, em caso de parentesco entre alguma das partes e o árbitro. Os princípios da igualdade, do contraditório, da imparcialidade e do livre convencimento deverão ser respeitados no procedimento arbitral, assim como no âmbito jurisdicional.

3. FORMAS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Segundo Zamora y Castillo (2001), existem três formas para a solução de conflitos: autodefesa, autocomposição e heterocomposição. Na autodefesa, os próprios titulares dos direitos buscam solucionar seus conflitos por medidas de desforço imediato, como na greve praticada pelos empregados ou no locaute, que é a paralisação por iniciativa da empresa, vedada pelo direito brasileiro. No direito civil, a autotutela é exemplificada pela defesa da posse ou da propriedade e, no direito penal, pela legítima defesa pessoal ou de terceiro. A autocomposição é a negociação direta pelas partes, que pode ser feita judicial ou extrajudicialmente. Na heterocomposição, terceiro estranho ao conflito é acionado para resolvê-lo, como ocorre na arbitragem, na conciliação e na mediação.

Por não ser muito utilizada, a arbitragem é confundida com outros institutos, como a mediação e a jurisdição. Naquela, porém, o conciliador faz propostas para aproximar as partes na busca de solução amigável do conflito. Para Franco Filho (1990, p. 31), “através da mediação, que pode ser facultativa ou obrigatória, um terceiro estranho formula proposta na busca do consenso, tentando convencer as partes, com a recomendação de sugestões.” A mediação é procedimento extrajudicial de solução de conflitos, pelo qual um terceiro imparcial atende às pessoas nele envolvidas, para que, por comunicação produtiva, possam chegar ao acordo. Busca-se explicitar o conflito, para que as partes identifiquem o próprio erro e renunciem parcialmente às pretensões. Normalmente, a causa do conflito é a falta de diálogo, o que deve ser afastado pelo mediador. A mediação difere da conciliação, porque o conciliador preocupa-se com a equidade na composição das partes e ambas não se confundem com a arbitragem, na qual a solução do conflito decorre de decisão do árbitro.

A jurisdição também difere da arbitragem, pois o juiz é órgão investido pelo Estado do poder de aplicar o direito e a sentença tem força coercitiva, podendo ser executada forçadamente em caso de descumprimento. Jurisdição é a função de resolver os conflitos dirigidos ao Estado por pessoas naturais, jurídicas ou entes despersonalizados, em substituição a estes, segundo as possibilidades normatizadoras do direito. É atividade do Estado, com eficácia vinculativa plena para solucionar a lide, realizando o direito em concreto. O Estado-Juiz, em substituição às partes, decide a quem cabe o direito, declarando-o com poder coercitivo. Na arbitragem, é o árbitro quem decide, sem jurisdição e por vinculação contratual (CARMONA, 1993).

A Organização Internacional do Trabalho, por meio de diretrizes,

como a Convenção nº 154, de 1981, sobre negociação coletiva, e a Recomendação nº 92, de 1951, incentiva a adoção desses métodos extrajudiciais de solução de conflitos em matéria trabalhista e a Constituição Federal de 1988 o faz de maneira explícita quanto aos de natureza coletiva (artigo 114, parágrafo 2º).

4. CONCEITO, NATUREZA JURÍDICA E CLASSIFICAÇÃO

A arbitragem é classificada, pela maioria da doutrina, como forma heterônoma de solução de conflitos, pois um terceiro, denominado árbitro, decide o litígio. Para Soares (1976, p. 31):

[...] É a arbitragem, a um só tempo, jurisdição e contrato, sendo um procedimento estipulado pelas partes, com rito por elas determinado, ou, na falta, suprido pela lei processual da sede do tribunal arbitral, fundando-se no acordo de vontade das partes que procuram obter a solução de um litígio ou de uma controvérsia. [...]

Conforme Martins (2001, p. 84):

[...] A arbitragem é uma forma de solução de conflitos, feita por um terceiro, estranho à relação das partes ou por um órgão, que é escolhido por elas, impondo a solução do litígio. É uma forma voluntária de terminar o conflito, o que importa em dizer que não é obrigatória. [...]

Segundo Carmona (1993, p. 37), um dos integrantes da comissão que elaborou o anteprojeto da atual lei de arbitragem, pode-se conceituá-la como:

[...] uma técnica para solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nesta convenção, sem intervenção do Estado, sendo a decisão destinada a assumir eficácia de sentença judicial.

Trata-se de via opcional, pois é facultado às partes contratar árbitro para a solução de eventual e futuro conflito de interesses. Não se confunde com o arbitramento, que é modo de liquidação de sentença, ao lado dos artigos e dos cálculos aritméticos.

A arbitragem é instituto de direito privado, pois as partes elegem a Câmara Arbitral por contrato. No inadimplemento da obrigação principal,

busca-se o cumprimento forçado do contrato, provocando-se o árbitro para a solução do litígio, mas sem força para impor sanções decorrentes de suas sentenças, porque não expressam o poder jurisdicional. Cretella Júnior (1993, p. 3.218) considera a arbitragem como:

[...] sistema especial de julgamento, com procedimento técnico e princípios informativos próprios e com força executória reconhecida pelo direito comum, mas a esse subtraído, mediante o qual duas ou mais pessoas físicas, ou jurídicas, de direito privado ou de direito público, em conflito de interesses, escolhem de comum acordo, contratualmente, uma terceira pessoa, o árbitro, a quem confiam o papel de resolver-lhes a pendência, anuindo os litigantes em aceitar a decisão proferida. [...]

Segundo Silva (1998, p. 165):

[...] A doutrina não é pacífica, havendo diversas posições quanto à natureza jurídica da arbitragem. Para aqueles que defendem a natureza privatista, a arbitragem é um contrato, uma convenção na qual as partes concedem poderes ao árbitro e o laudo é uma manifestação das mesmas. Para os que têm como posição a natureza jurisdicional, a arbitragem é o verdadeiro processo e a jurisdição deve ser entendida como atuação da vontade da lei por meio de emissão de decisões não exclusivamente do Poder Judiciário. O árbitro, escolhido de comum acordo, tem o poder de proferir a decisão mais justa, utilizando-se da jurisdição. Para os defensores da natureza híbrida, a arbitragem é processo privado para a solução de controvérsias, é forma privada de sentença com as vestes do poder de uma decisão judicial entre particulares em oposição às cortes judiciais. É um acordo consensual no qual a solução da questão é dada por terceira pessoa; também é judicial porque põe fim à disputa, possibilitando seu cumprimento como um julgamento do mérito do judiciário. [...]

Para Martins (2001), a natureza da arbitragem é de justiça privada, pois o árbitro não é órgão do Estado e não está investido de jurisdição. Como espécie de heterocomposição de conflitos, assemelha-se à jurisdição, já que o terceiro é chamado para decidi-lo. Em última análise, tem natureza jurídica mista, pois envolve contrato e jurisdição. A primeira fase da arbitragem é contratual e passa pela celebração da cláusula compromissória, enquanto a segunda é jurisdicional, na qual o árbitro apontará o direito a ser aplicado.

Há diferentes classificações doutrinárias para a arbitragem. Franco Filho (1997) classifica-a quanto ao modo, como obrigatória, quando for

utilizada compulsoriamente, ou voluntária, na hipótese contrária. Quanto ao espaço, enquadra-a como internacional, se o contrato for regido por leis de países diferentes, ou interna, se houver a incidência de um único sistema jurídico. Será denominada de institucional, se as partes reportarem à entidade arbitral ou a órgão técnico especializado com regras próprias de procedimentos, ou como *ad hoc*, se forem criadas entidades para a atuação em casos específicos (FRANCO FILHO, 1997).

Martins (2001) classifica a arbitragem, quanto à vontade das partes, em espontânea ou compulsória, aquela se indicarem o árbitro e esta se a nomeação decorrer de lei ou de decisão judicial. Ainda conforme Martins (2001), poderá ser classificada como particular ou oficial, ou como de direito ou de equidade (artigo 2º da Lei nº. 9307/96). Nesta, as partes escolhem as regras de direito que serão aplicadas, desde que não violem o costume e a ordem pública, e o árbitro atua como legislador e juiz, como ocorre em matéria coletiva trabalhista. A arbitragem de direito, por outro lado, visa a interpretação de norma jurídica existente. Na arbitragem de ofertas finais, o árbitro apenas escolhe uma das propostas das partes, em caráter definitivo.

5. A DINÂMICA DO JUÍZO ARBITRAL

Qualquer cidadão que atenda aos requisitos legais indispensáveis ao exercício de seus direitos poderá valer-se do juízo arbitral, bastando que tenha plena capacidade de agir. O árbitro deve ser pessoa capaz e de confiança das partes, livre de impedimentos e suspeições, pois deve atuar imparcialmente e de forma independente.

Os árbitros não poderão atuar juridicamente sem ter conhecimento da matéria de direito, mas existem arbitragens que envolvem apenas questões que demandam soluções por equidade. Poderão ser solucionadas por arbitragem somente as lides que envolvem direitos patrimoniais disponíveis, que são os que têm expressão pecuniária e são passíveis de conversão em crédito financeiro, podem ser alienados e são de livre disposição pelo titular (THEODORO JÚNIOR, 2001).

Na arbitragem, as prerrogativas das partes são semelhantes às dos litigantes no processo judicial, como a de igualdade de tratamento, com oportunidades iguais para apresentar alegações e produzir provas, conforme *caput* do artigo 5º da Constituição Federal de 1988. Para o árbitro, são concedidas garantias como a da liberdade de decisão do conflito e, como na jurisdição estatal, também tem o dever de julgar com imparcialidade e independência. Não pode ter relacionamento com as partes, para que isto

não interfira no julgamento e não haja interesse no resultado do litígio.

Há importantes diferenças entre a arbitragem e a Justiça Pública, pois, naquela, as partes são livres para escolher o árbitro da causa por contrato e não estão sujeitas às regras de competência. Prevalece o sigilo no procedimento arbitral, ao contrário do que ocorre na jurisdição, em que vige a regra da publicidade dos feitos. O artigo 2º da Lei nº 9306/96 permite às partes escolher entre a arbitragem de direito ou de equidade e que se realize segundo os princípios gerais de direito, os usos, os costumes e as regras internacionais do comércio. Caso as partes não elejam o procedimento, caberá ao árbitro ou à Câmara Arbitral escolhê-lo. Portanto, as partes têm autonomia de vontade no instituto da arbitragem e estão limitadas apenas por leis imperativas e por preceitos de ordem pública, que devem ser observados para garantir a validade e a executóriedade da sentença arbitral (THEODORO JÚNIOR, 2001).

O compromisso arbitral é assumido pelas partes após a tentativa frustrada de solução amigável da controvérsia e a opção pela via arbitral. O respectivo documento é assinado pelas partes e deve ter sua qualificação e a dos árbitros integrantes da Câmara Arbitral, estes sorteados no ato de sua lavratura. Também deverá narrar a questão a ser resolvida por decisão que será proferida em local e prazo previamente estabelecidos. Já a cláusula compromissória é a convenção realizada pelas partes em contrato, pela qual se comprometem a submeter à arbitragem eventual e futuro conflito. A cláusula compromissória é autônoma, de modo que terá validade mesmo se houver algum vício no contrato. Portanto, no compromisso arbitral, o litígio de que se busca a solução é atual e específico, ao passo que, na celebração da cláusula arbitral, é futuro e incerto.

A cláusula escalonada é a que se inclui no contrato para se prever a mediação ou a conciliação como procedimentos prévios à arbitragem. Aparece em contratos complexos e de longa duração, como os de grandes obras de engenharia, nos quais o inadimplemento reflete nas consecutivas subcontratações e as desavenças podem comprometer o empreendimento.

É vantajoso para as partes procurar pela arbitragem para solucionar conflitos, pois a sentença arbitral equivale à decisão judicial, podendo ser executada sem a possibilidade de discussão do mérito na Justiça Comum. Sua utilização é imprescindível para as negociações no mundo atual, totalmente globalizado, em que os negócios fluem entre pessoas de diferentes países, diante da segurança e da celeridade do instituto.

A conciliação decorre da renúncia dos litigantes à parte de seus direitos para a solução da controvérsia. O conciliador, de forma imparcial, leva

os litigantes à composição, opinando para que alcancem o entendimento. A conciliação é buscada a todo tempo na jurisdição comum e na arbitragem, visto ser econômica e célere. O procedimento arbitral é iniciado apenas depois de se esgotarem as possibilidades de se compor amigavelmente o conflito. Se for infrutífera a conciliação ou a mediação, sorteia-se o árbitro, para quem serão encaminhados os documentos relativos à controvérsia. Os procedimentos que forem adotados de modo diferente da previsão em lei serão regulados por norma interna do núcleo arbitral. (THEODORO JÚNIOR, 2001).

A decisão dos árbitros tem os mesmos efeitos da sentença judicial. Antes da edição da atual lei de arbitragem, havia a necessidade de homologação da decisão arbitral pela Justiça Comum. Era chamada de laudo arbitral e, somente após a homologação, passava a ser título executivo judicial. O procedimento era moroso e, segundo Pontes de Miranda (2001), refletia o fenômeno da estatalização. A alteração legislativa atribuiu autonomia à decisão do árbitro, tornando-a irrecorrível, conforme artigo 18 da lei de arbitragem, não havendo a possibilidade de revisão da matéria por um juiz.

É possível a oposição de uma espécie de embargos de declaração também na câmara arbitral, que é classificado como recurso impróprio por se dirigir ao próprio prolator da decisão, com previsão no artigo 30 da Lei nº 9.307/96. As partes podem requerer que se sanem omissão, dúvida ou contradição ou que se corrija eventual erro material na sentença arbitral. O prazo para a oposição da medida é de cinco dias, estendido a dez dias para a hipótese de erro material. A sentença arbitral será aditada e as partes serão notificadas, não se permitindo, contudo, a reforma da decisão (FRANCO FILHO, 1997).

A sentença arbitral que não for cumprida poderá ser executada de plano, mas somente perante a Justiça pública. Haverá a citação do devedor para que cumpra a sentença arbitral, sob pena de penhora de seus bens, seguindo-se a execução até a expropriação, a fim de que seja satisfeito o credor.

A atual lei de arbitragem consagrou o princípio da jurisdição privada, pois no artigo 18 prescreve que “o árbitro é o juiz de fato e de direito e a sentença que proferir não fica sujeita a recurso ou homologação pelo Poder Judiciário”. A sentença arbitral será proferida no prazo convencionado ou em seis meses. O Poder Judiciário poderá reapreciar apenas as questões de nulidade do procedimento arbitral, caso haja vício de procedimento, mas não o mérito da decisão (FRANCO FILHO, 1997). Assim, a sentença arbitral poderá ser anulada pela jurisdição comum nas hipóteses do artigo 32 da Lei de Arbitragem:

[...] I - quando for nulo o compromisso; II – quando emanar de quem não podia ser árbitro; III – quando não contiver os requisitos do artigo 26 (requisitos da sentença); IV – quando for proferida fora dos limites da convenção de arbitragem; V – quando não decidir todo o litígio submetido à arbitragem; VI - quando for comprovado que o árbitro proferiu a sentença por prevaricação, concussão ou corrupção passiva; VII - quando for proferida fora do prazo estipulado, desde que o árbitro tenha sido notificado pela parte interessada; VIII – quando forem desrespeitados os princípios contidos no artigo 21, parágrafo 2º da Lei, isto é, o princípio do contraditório, da igualdade das partes, da imparcialidade do árbitro e do livre convencimento deste. [...]

As vantagens da arbitragem como forma de solução de conflitos decorrem do fato de que as partes têm maior participação no procedimento, pois escolhem métodos e critérios. Há maior celeridade no procedimento, pois é informal, e a decisão é irrecorrível, ao contrário do que ocorre no processo judicial comum, que permite muitos recursos. O procedimento arbitral é sigiloso, ao passo que o processo na jurisdição comum, em regra, é público. A exceção ocorre na execução forçada da sentença arbitral, necessária nos casos em que a parte vencida não a atenda espontaneamente. Porém, as partes devem pagar os árbitros, as taxas da instituição que supervisiona a arbitragem e, na maioria das vezes, o aluguel do local onde são realizadas as sessões do procedimento arbitral. Assim, a maior desvantagem da arbitragem é o custo do procedimento, pois é oneroso e inacessível para muitos (THEODORO JÚNIOR, 2001).

6. A ARBITRAGEM EM MATÉRIA TRABALHISTA

A arbitragem tem sido pouco utilizada para a solução de conflitos trabalhistas em comparação a outras áreas do direito. No comércio internacional é muito usual, por ser mais rápida e por não sujeitar o conflito à jurisdição de diferentes países. Os conflitos de comércio internacional são solucionados por medidas unilaterais (tratados de dupla tributação), pelo procedimento amigável em tribunais internacionais (Corte Permanente de Arbitragem, Corte Permanente de Justiça Internacional e Corte Internacional de Justiça) e pelos Centros Internacionais de Arbitragem. A arbitragem também é muito utilizada para evitar guerras e até mesmo para solucioná-las (CARMONA, 1993).

As primeiras tentativas de solucionar conflitos nas relações de trabalho datam da Era Napoleônica (1806), nos Conselhos de Homens Prudentes, na

França. Seu sucesso estimulou outros países europeus a seguir o exemplo e foram criados organismos independentes no Poder Judiciário, com o objetivo de dirimir conflitos nas relações de trabalho por conciliação entre as partes. Surgiram normas de proteção ao trabalhador, como as da pioneira Constituição mexicana de 1917, que dedicou trinta de seus artigos aos direitos sociais e trabalhistas. Normas desta natureza constaram do Tratado de Versalhes, de 1919, do qual surgiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT), como órgão da antiga Liga das Nações, atual Organização das Nações Unidas (ONU). A Constituição alemã de Weimar, de 1919, também garantiu direitos aos trabalhadores em seu texto (MARTINS, 2001).

Importantes discussões sobre formas de solução de conflitos trabalhistas ocorreram na Conferência dos Estados Americanos, realizada no México, em 1946, e no Uruguai, em 1949. Já se fazia a distinção entre duas modalidades de conflitos trabalhistas: os econômicos ou de interesse, que seriam entregues aos órgãos de conciliação, e os jurídicos, que deveriam ser resolvidos por órgãos judiciais. Com o desenvolvimento da Justiça do Trabalho, houve grande revolução no sistema jurídico, notadamente quanto às formas de solução dos conflitos trabalhistas (MARTINS, 2001). Barros (1995, p. 341), após breve análise dos sistemas jurídicos atuais, sustenta que nas sociedades mais evoluídas o uso de legislação e da solução imposta pelo Estado é raro e que as próprias partes estabelecem métodos para a solução de conflitos, em especial dos de natureza econômica, também conhecidos como conflitos de interesses:

[...] Nas sociedades mais desenvolvidas, a negociação desempenha um papel preponderante. A competência da Justiça Especializada do Trabalho se restringe aos conflitos de direito, pois se acredita que os juízes são preparados para resolver conflitos decorrentes da interpretação e da aplicação da lei a casos concretos e não questões estranhas ao direito, como salário, lucro, produtividade, e todos os desdobramentos que esses temas geram, sempre dependentes de fatores diversos (conjuntura econômica, desenvolvimento cultural, etc). Nessas sociedades predomina a consciência de que as regras jurídicas não se prestam a dar soluções satisfatórias aos conflitos de interesse, que são sempre mais bem resolvidos pelas próprias partes, que possuem vivência da situação, objeto do litígio. Nas sociedades menos desenvolvidas, há predominância quase absoluta da lei. O campo de negociação é mínimo, o que leva a solução dos conflitos a convergir, em grande número, para o Poder Judiciário. É o que ocorre no Brasil, onde a fonte do direito do trabalho está fundamentalmente na lei. [...]

Segundo Barros (1995, p. 341), a Justiça do Trabalho baseia-se em muitas leis para resolver os conflitos, o que torna a decisão menos célere que as proferidas nos países da *common law* (lei não escrita):

[...] A crise do Poder Judiciário trabalhista decorre do sistema adotado e não propriamente do mau funcionamento dos órgãos da Justiça do Trabalho. A crise é uma consequência lógica do regime estatutário, no qual a predominância quase absoluta é da lei, embora seja notório que esta não resolve os problemas sócio-econômicos. Na estrutura de “garantismo legal”, se a lei garante o resultado precisa existir um Poder Judiciário para garantir a eficácia da lei. É natural que, nessas sociedades, o Poder Judiciário, considerados o fator demográfico, a complexidade da sociedade moderna e dos conflitos humanos, logo se torne aparatoso, cada vez maior e de custo elevado. [...]

Discute-se se a arbitragem pode ser aplicada para a solução de conflitos nas relações individuais de trabalho, em razão do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Sustenta-se que a utilização deste meio alternativo de solução de conflitos ofende a legislação trabalhista, notadamente quanto aos princípios da irrenunciabilidade e da indisponibilidade dos direitos, já que o artigo 1º da Lei nº 9.307/96 restringe a arbitragem aos “litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”. Direito disponível é o que pode ser exercido de forma livre pelo titular, sem a presença de norma cogente e a imposição quanto ao ato que possa anular ou tornar nula a vontade do autor. Portanto, disponíveis são os bens que podem ser alienados de forma livre pelo titular.

Não envolvem direitos disponíveis, por exemplo, as matérias relativas à família, em especial ao estado das pessoas, as que se vinculam ao direito das sucessões, as coisas que estão fora do comércio, as obrigações naturais e as relativas ao direito penal, pois fogem ao alcance da autonomia da vontade. No entanto, algumas questões de direitos patrimoniais indisponíveis poderão ser tratadas de forma extrajudicial como, por exemplo, as relativas ao valor da pensão de alimentos. O mesmo ocorre na esfera penal, pois a fixação da indenização pelo prejuízo da conduta antijurídica e típica pode ser levada à arbitragem (CARMONA, 1993). Segundo Martins (2001, p. 78):

[...] Direitos patrimoniais disponíveis são diferentes de direitos irrenunciáveis. Direitos disponíveis são normas direcionadas às partes e não exatamente normas de ordem pública absoluta. Os direitos dos trabalhadores não são patrimoniais indisponíveis. O trabalhador não está renunciando, alienan-

do ou transacionando direitos quando submete o conflito à arbitragem, mas apenas escolhe um terceiro para solucionar o litígio. O árbitro irá dizer o direito do trabalhador (...). Se não há mais contrato de trabalho entre empregado e empregador, não se pode falar que o trabalhador está sofrendo pressão do empregador para renunciar a verbas trabalhistas, principalmente diante do fato de que a controvérsia está sendo submetida ao árbitro. [...]

Quanto à possibilidade de utilização da arbitragem em matéria trabalhista, leciona Bueno (1958, p. 382):

[...] A liberdade não é, pois, exceção, é sim regra geral, o princípio absoluto, o direito positivo; a proibição, a restrição, isso sim é que são as exceções, e que por isso mesmo precisam ser provadas, achar-se expressamente pronunciadas pela lei, e não por modo duvidoso, sim formal, positivo; tudo o mais é sofisma. (...) Em dúvida prevalece a liberdade, porque é o direito, que não se restringe por suposições ou arbítrio, que vigora, porque é *'facultas ejus, quod facere licet, nisi quid jure prohibet'*. [...]

A indisponibilidade dos direitos trabalhistas não merece ser invocada indiscriminadamente como obstáculo para o uso da arbitragem, conforme aresto da Quarta Turma do Tribunal Superior Trabalho, abaixo transcrito:

[...] Cumpre salientar, por primeiro, que o juízo arbitral – órgão contratual de jurisdição restrita consagrado em nossa legislação que tem por finalidade submeter as controvérsias a uma pronta solução, sem as solenidades e dispêndios do processo ordinário, guardada apenas a ordem lógica indispensável de fórmulas que conduzem a um julgamento escorreito de direito e de equidade – a meu ver, tem plena aplicabilidade na esfera trabalhista porque há direitos patrimoniais disponíveis no âmbito do direito do trabalho, data vênica de doughtas opiniões em sentido contrário. Isso porque, apenas no ato da contratação ou na vigência de um contrato de trabalho, considera-se perfeitamente válida a tese da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, posto que é de se reconhecer que a desvantagem em que uma das partes se encontra, pode impedi-la de manifestar livremente a vontade. Relatora Desembargadora Convocada Maria Doralice Novaes, RR 1650/1999-003-15-00, Publicação DJ 30/09/2005 - Acórdão 4ª Turma. [...]

Na mesma linha foi a decisão da Sétima Turma do mesmo Tribunal, abaixo copiada:

[...] Agravo de instrumento em recurso de revista. Juízo arbitral. Coisa julgada. Lei 9.307/1996. Constitucionalidade. O art. 5º, XXXV, da Constituição Federal dispõe sobre a garantia constitucional da universalidade da jurisdição, a qual, por definir que nenhuma lesão ou ameaça a direito pode ser excluída da apreciação do Poder Judiciário, não se incompatibiliza com o compromisso arbitral e os efeitos de coisa julgada de que trata a Lei 9.307/1996. É que a arbitragem se caracteriza como forma alternativa de prevenção ou solução de conflitos à qual as partes aderem, por força de suas próprias vontades, e o inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal não impõe o direito à ação como um dever, no sentido de que todo e qualquer litígio deve ser submetido ao Poder Judiciário. Dessa forma, as partes, ao adotarem a arbitragem, tão só por isso, não praticam ato de lesão ou ameaça à direito. Assim, reconhecido pela Corte Regional que a sentença arbitral foi proferida nos termos da lei e que não há vício na decisão proferida pelo juízo arbitral, não se há de falar em afronta ao mencionado dispositivo constitucional ou em inconstitucionalidade da Lei 9.307/1996. Despicienda a discussão em torno dos arts. 940 do Código Civil e 477 da CLT ou de que o termo de arbitragem não é válido por falta de juntada de documentos, haja vista que reconhecido pelo Tribunal Regional que a sentença arbitral observou os termos da Lei 9.307/1996 – a qual não exige a observação daqueles dispositivos legais e não tratou da necessidade de apresentação de documentos (aplicação das Súmulas 126 e 422 do TST). Os arestos apresentados para confronto de teses são inservíveis, a teor da alínea *a* do artigo 896 da CLT e da Súmula 296 desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento” (TST, 7ª Turma, AIRR 1475/2000-193-05-00.7, Rel. Min. Pedro Paulo Manus, DJ 17.10.2008) [...].

Quanto aos conflitos coletivos do trabalho, a própria Constituição Federal de 1988 prevê, em seu artigo 114, parágrafos 1º e 2º, a utilização da arbitragem para sua solução, o que deve ser buscado antes do ajuizamento do dissídio coletivo. Para Martins (2001, p. 12):

[...] no que diz respeito ao conflito coletivo, é a Constituição que determina uma forma de alternativa de solução da citada divergência, por meio da arbitragem, sendo que nesse ponto não se aplicaria o art. 1º da lei 9307/96. Lembre-se que mesmo a Constituição permite a flexibilização de direitos trabalhistas, com a assistência do sindicato dos trabalhadores, o que ocorre para a redução de salários (art. 7º VI), para a compensação e redução e da jornada de trabalho (art. 7º XIII). [...]

Também é previsto por lei o uso da arbitragem durante a greve, quando estipulado por acordo coletivo, convenção coletiva, sentença normativa ou laudo arbitral (artigo 7º da Lei nº 7.783/89), em questões portuárias (Lei nº 8.630/93) e quanto à participação nos lucros e resultados das empresas (Lei nº 10.101/2000).

Se em matéria coletiva a arbitragem é tranquilamente aceita na solução de conflitos trabalhistas, o mesmo não se aplica no campo do direito individual. Sustenta-se que os direitos trabalhistas são indisponíveis e que não podem ser negociados, conforme artigos 9º, 444 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho. Ramos Filho (2005, p. 121-143) não comunga deste entendimento:

[...] Em uma época em que o neoliberalismo se converteu em ideologia hegemônica, se não única, parece oportuno observar que, se o movimento sindical não começar logo a discutir a questão da arbitragem pública, não estatal, dos conflitos individuais de trabalho, as “forças de mercado”, manto sob o qual se escondem os interesses mais retrógrados, mesquinhos e excludentes em nossa sociedade, novamente atuará para, via arbitragem privada dos conflitos trabalhistas, operar um verdadeiro assalto aos direitos trabalhistas, como uma face ainda mais perversa do que a chamada flexibilização dos direitos sociais. [...]

No sentido oposto é o pensamento de Cunha (1999, p. 299):

[...] apesar da morosidade nas soluções trabalhistas e de realmente ser ela hoje a justiça dos desempregados (se reclamar enquanto empregado automaticamente ficará desempregado), ainda há a necessidade da proteção estatal dos direitos individuais do trabalhador, tanto disponíveis quanto indisponíveis, principalmente num período tão longo de planos econômicos catastróficos, que têm mantido o país numa eterna recessão, gerando desemprego, falências e concordatas, e conseqüentemente violência; diante da realidade de um governo que não investe em educação e saúde; que não preparou ou qualificou sua mão de obra deixada por gerações e gerações na ignorância proposital dos governos e regimes anteriores (mão de obra barata) antes de abrir as fronteiras, acarretando em uma concorrência desleal, obrigando os empresários a automatizarem suas linhas de produção (sacrificando empregos) ou competindo apenas diminuindo seus custos com o sacrifício do salário dos empregados ou cortando conquistas sociais; de legisladores que trabalham e fazem leis pressionados por lobbys e em proteção do capital em detrimento dos mais humildes; de empresários e políticos que lutam para enfra-

quecer ou eliminar os sindicatos, que criam institutos como terceirização, cooperativa, quarteirização, serviço temporário e tantos outros para de forma fraudulenta contornar as leis de proteção do trabalhador e de sua dignidade; que induzem o povo ao erro de opinião com meias verdades convencendo a massa da desnecessidade da Justiça do Trabalho pregando sua extinção; num país onde o salário mínimo não é mínimo mas inconcebível, vergonhoso e utópico; de empresários que enxergam seus empregados como inimigos ou escravos e não como parceiros; num país que tem arraigado no íntimo de seu povo a lei da vantagem e da litigância; não há como, de livre consciência, deixar mais essa “arma” a favor dos inescrupulosos, dos que agem com má-fé, como aconteceu com todos os demais institutos que tiveram suas finalidades deturpadas. [...]

Leite (2007) destaca que a arbitragem raramente é utilizada para a solução dos conflitos trabalhistas, apesar da previsão constitucional, mesmo em matéria coletiva. Para referido autor, haveria a possibilidade de uso da arbitragem em direito individual trabalhista por consenso entre as partes para fixar, por exemplo, valor de um prêmio instituído pelo empregador. Cremonesi (2002, p. 653) também admite que o conflito individual do trabalho seja solucionado por arbitragem:

[...] Ser possível solucionar conflitos individuais trabalhistas por meio do instituto da arbitragem, especialmente quando finda a relação jurídica existente entre as partes, o que permite asseverar que os direitos tornam-se patrimoniais disponíveis. Entender ao contrário seria concluir equivocadamente pela impossibilidade de acordo perante a Justiça do Trabalho. [...]

Aqueles que são a favor do uso da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, ao contrário, partem da premissa de que não há proibição expressa no ordenamento jurídico brasileiro. A Constituição Federal de 1988 não a veda e o que não é proibido há de ser tido como permitido. Há, ainda, o entendimento de que a indisponibilidade de direitos na área trabalhista não é absoluta e sim relativa, principalmente depois da rescisão do contrato de trabalho. Para os que assim entendem, enquanto existir o contrato de trabalho, não poderá ser utilizado o instituto da arbitragem, mas sim depois de seu término (CREMONESI, 2002).

Argumento contrário ao uso da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas é o de que o princípio da autonomia da vontade das partes é mitigado no direito do trabalho. Ela não se compatibilizaria com o direito

do trabalho, porque o procedimento arbitral é utilizado para atender a livre vontade das partes. Todas as condições do procedimento arbitral devem ser aceitas voluntariamente pelas partes para a solução do conflito (LEITE, 2007).

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho já decidiu que o instituto da arbitragem é inadmissível nos contratos individuais de trabalho. Rejeitou agravo de instrumento de empresa em ação trabalhista movida por vigilante que teve a rescisão contratual feita por meio de arbitragem (agravo de instrumento em recurso de revista número 415/2005-039-02-40.9). A tese exposta no voto do relator do processo, ministro Horácio de Senna Pires, foi de que a arbitragem é incompatível com o contrato individual do trabalho porque empregado e patrão não negociam livremente. Explicou que as desigualdades jurídicas e econômicas existentes entre as partes prejudicam a livre manifestação da vontade (TST, 2010). Idêntico entendimento foi aplicado na decisão abaixo colacionada, da mesma Turma Julgadora:

[...] Recurso de revista. Coisa julgada. Incompatibilidade do instituto da arbitragem com o Direito do Trabalho. Indisponibilidade dos direitos e princípio da hipossuficiência. No direito do trabalho não há como se entender compatível a arbitragem, pela inserção no contrato de trabalho da cláusula compromissória, ou pelo compromisso arbitral posterior ao fim da relação contratual, com o fim de solucionar o conflito decorrente da relação de emprego, visto que a essência do instituto é a disponibilidade dos direitos que as partes pretendem submeter, conforme art. 1º da Lei da Arbitragem. Ainda que se recepcione, em diversos ramos do direito, a arbitragem como solução de conflitos que acaba por desafogar o Judiciário, é preciso enfrentar que o ato de vontade do empregado não é concreto na sua plenitude, no momento da admissão na empresa, em face da subordinação ínsita ao contrato de trabalho e à hipossuficiência do empregado, a inviabilizar que se reconheça validade à sentença arbitral como óbice ao ajuizamento de ação trabalhista, porque incompatível com os princípios que regem o direito do trabalho. Isso porque à irrenunciabilidade e à indisponibilidade está adstrita ao conteúdo do contrato de trabalho em razão do princípio fundamental a ser protegido, o trabalho, e as parcelas de natureza alimentar dele decorrentes, por consequência. Para submeter o conflito trabalhista ao juízo arbitral necessário seria relevar todos os princípios que regem esse ramo do direito, em especial a hipossuficiência, presumida em face da relação contratual em que se coloca o empregado, como a parte mais fraca, a indisponibilidade das verbas decorrentes do trabalho, a sua natureza alimentar e, em especial, a impossibilidade da manifestação volitiva plena, própria do processo arbitral. Recurso de revista conhecido e provido para afastar a coisa

julgada e determinar o retorno dos autos ao eg. TRT para o julgamento da pretensão, como entender de direito.” (TST, 6ª Turma, RR-2253/2003-009-05-00.9, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJ 15.05.2009). [...]

A jurisprudência dos Tribunais do Trabalho tende a se sedimentar no sentido da impossibilidade do uso da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas. A Subseção – I, Especializada em Dissídios Individuais, do Tribunal Superior do Trabalho, proferiu a seguinte decisão no julgamento de embargos em recurso de revista número 25900-67.2008.5.03.0075, interposto pelo Ministério Público do Trabalho em processo movido contra a Câmara de Mediação e Arbitragem de Minas Gerais S/S Ltda.:

[...] o instituto da arbitragem não se aplica como forma de solução de conflitos individuais trabalhistas, seja sob a ótica do art. 114, §§ 1º e 2º, da CF, seja à luz do art. 1º da Lei nº 9.307/1996, pois a intermediação da câmara de arbitragem (pessoa jurídica de direito privado) não é compatível com o modelo de intervencionismo estatal norteador das relações de emprego no Brasil. [...]

Ainda de acordo com o voto do relator, Ministro Dalazen, proferido no processo acima referido:

[...] quando se trata de Direito Individual do Trabalho, o princípio tuitivo do emprego inviabiliza qualquer tentativa de se promover a arbitragem, alcançando, inclusive, o período pós-contratual, ou seja, a homologação da rescisão, a percepção das verbas daí decorrentes e até mesmo eventual celebração de acordo. [...]

Outra decisão do mesmo órgão e que seguiu essa mesma linha de pensamento foi proferida em embargos de recurso de revista número 79500-61.2006.5.05.0028 e teve como Relator o Ministro João Batista Brito Pereira, publicada no Diário Oficial em 30.03.2010:

[...] Arbitragem. Aplicabilidade ao Direito Individual de Trabalho. Quitação do Contrato de Trabalho. 1. A Lei 9.307/1996, ao fixar o juízo arbitral como medida extrajudicial de solução de conflitos, restringiu, no art. 1º, o campo de atuação do instituto apenas para os litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Ocorre que, em razão do princípio protetivo que informa o direito individual do trabalho, bem como em razão da ausência de equilíbrio entre as partes, são os direitos trabalhistas indisponíveis e irrenunciáveis. Por outro

lado, quis o legislador constituinte possibilitar a adoção da arbitragem apenas para os conflitos coletivos, consoante se observa do art. 114, §§ 1º e 2º, da Constituição da República. Portanto, não se compatibiliza com o direito individual do trabalho a arbitragem. 2. Há que se ressaltar, no caso, que a arbitragem é questionada como meio de quitação geral do contrato de trabalho. Nesse aspecto, a jurisprudência desta Corte assenta ser inválida a utilização do instituto da arbitragem como supedâneo da homologação da rescisão do contrato de trabalho. Com efeito, a homologação da rescisão do contrato de trabalho somente pode ser feita pelo sindicato da categoria ou pelo órgão do Ministério do Trabalho, não havendo previsão legal de que seja feito por laudo arbitral. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se nega provimento [...].

Verifica-se que o argumento que mais pesa contra o uso do instituto para a solução de conflitos individuais trabalhistas é o de que há desequilíbrio total entre as partes, de modo a caber apenas ao Poder Judiciário o julgamento da causa. Assim, tem prevalecido, nos Tribunais do Trabalho, o entendimento majoritário de que a arbitragem deve ser aceita apenas nos conflitos coletivos do trabalho. De qualquer modo, a questão ainda não foi apreciada em caráter definitivo pelo Supremo Tribunal Federal, de modo que a polêmica jurídica ainda existirá (LEITE, 2007).

O instituto deve experimentar maior crescimento no futuro, especialmente para a solução de conflitos que envolvam altos executivos, pois nestas relações contratuais o grau de dependência é muito menor. Já se propôs alteração legislativa no sentido de se validar o uso da arbitragem para a solução de conflitos desta natureza, como ocorreu com o Projeto de Lei nº 406/2013, que visou inserir o parágrafo 4º, no artigo 4º, da Lei nº 9307/96, com a seguinte redação:

[...] Desde que o empregado ocupe ou venha a ocupar cargo ou função de administrador ou de 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. [...]

Após ter sido aprovada pelo Congresso Nacional, a alteração legislativa em análise foi sancionada pela Presidência da República e se converteu na Lei nº 13.129/2015, mas com veto quanto ao trecho acima destacado, com a justificativa de que a iniciativa cria “distinção indesejada

entre empregados e coloca em risco todos os trabalhadores”. Outra proposta nesse sentido constava do Projeto de Lei nº 6.787/2016, que buscava validar cláusulas arbitrais de contratos individuais de trabalho celebrados por trabalhadores com remuneração superior a duas vezes o limite máximo dos valores dos benefícios previdenciários, desde que decorressem de sua iniciativa ou contassem com sua expressa concordância. A mudança legislativa proposta veio com a edição da Lei nº 13.467/2017, que acrescentou o artigo 507-A à Consolidação das Leis do Trabalho, mas a apreciação de sua constitucionalidade pela Justiça do Trabalho ainda não ocorreu, diante do pouco lapso temporal de vigência¹.

Nos países mais desenvolvidos, como, por exemplo, na França e nos Estados Unidos da América, a aceitação do instituto da arbitragem é maior. No Brasil, contudo, a busca de meios alternativos para a resolução de conflitos ainda é vista com reservas, principalmente na área trabalhista, na qual ainda há pouca busca pela arbitragem (FRANCO FILHO, 1997).

A arbitragem tem muitas vantagens, como a do menor tempo despendido no procedimento, o que pode evitar prejuízo ao direito perseguido pelo titular. Outras vantagens poderão fazer com que se opte pelo uso da arbitragem, como a maior discricção no procedimento. Existe maior restrição ao número de pessoas que têm acesso ao seu conteúdo.

Se os profissionais do direito não acreditarem no instituto da arbitragem, o cidadão comum também não o fará. Este é o motivo pelo qual deve haver maior participação do Estado na arbitragem, pois é de extrema importância para a sociedade. Seu crescimento é saudável para a sociedade e para a Justiça, pois é célere e eficaz forma alternativa de solução de conflitos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A arbitragem, apesar de ser instituto muito antigo e difundido em muitos países desenvolvidos, nos diferentes ramos jurídicos, por ser maneira célere de se chegar a uma solução para o conflito, já que não reclama solenidades e é menos burocratizada, no Brasil ainda é pouco utilizada.

Na área trabalhista, sua utilização é incentivada pela própria

¹ Artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho: Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

Constituição Federal de 1988, especialmente no parágrafo primeiro do artigo 114, que a classifica como antecedente necessário ao ajuizamento de dissídios coletivos de natureza econômica. Segundo a jurisprudência dominante nos Tribunais Trabalhistas, porém, não pode ser utilizada para solucionar os conflitos individuais do trabalho, pois envolvem direitos indisponíveis e irrenunciáveis.

Essa visão não deveria prevalecer, contudo, nos casos em que os reclamantes são altos executivos, pois são pessoas que têm elevados níveis de instrução e de formação profissional, com poderes de negociar condições contratuais de trabalho e mitigada dependência em relação ao empregador. As cláusulas compromissórias que são estipuladas nos contratos de trabalho destes profissionais normalmente são relativas a títulos específicos, que não têm previsão na legislação vigente e que são contratados em particular. Deveriam ser validadas pelo Poder Judiciário, pois envolvem situação peculiar e que não se amolda ao entendimento geral de que prepondera a irrenunciabilidade de direitos trabalhistas pela hipossuficiência do trabalhador. A Lei nº 13.467/2017, que inseriu o artigo 507-A na Consolidação das Leis do Trabalho, ampliou ainda mais o permissivo do uso da arbitragem no contrato individual de trabalho. Estipulou patamar salarial não muito elevado, ao permitir a contratação pelos empregados que tenham remuneração superior a dois salários máximos de referência para os benefícios previdenciários, desde que decorrente de iniciativa própria ou condicionada à sua expressa concordância. A aplicação do novo dispositivo de lei ainda espera a apreciação da Justiça do Trabalho, diante do pequeno lapso temporal de sua vigência.

É vantajoso para as partes buscar a arbitragem para solucionar conflitos, pois a sentença equivale à decisão judicial e pode ser executada sem necessidade de homologação. São variadas as matérias que podem ser submetida à arbitragem para a solução de conflitos, desde que envolvam direitos patrimoniais disponíveis. Sua utilização é imprescindível, por exemplo, para o comércio no mundo globalizado, pois os negócios fluem entre pessoas de diferentes países e o instituto em análise propicia segurança e celeridade para a solução dos conflitos que eventualmente decorram de seus contratos.

Os operadores do direito precisam propagar o uso desse meio alternativo de solução de conflitos. São muitas as vantagens da arbitragem, pois o direito do cidadão será atendido de forma particularizada e segundo as regras que as partes convencionarem para a tramitação do procedimento. De qualquer modo, a atuação das câmaras arbitrais deve ser regrada de forma rígida, para que sirvam como meio alternativo de solução de conflitos sério e respeitado pela sociedade.

REFERÊNCIAS

- BARROS, C. M.. **Flexibilização do direito do trabalho**. São Paulo: LTr. 1995.
- BUENO, J. A. P.. **Direito público brasileiro e análise da Constituição do Império**, Rio de Janeiro, Ministério da Justiça/ Serviço de Documentação, 1958, p. 382-383.
- CARMONA, C. A.. **Arbitragem no processo civil brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 1993.
- CREMONESI, A.. A cláusula compromissória de arbitragem no contrato individual de trabalho. **Revista Genesis**, v. 119, nov. 2002.
- CUNHA, M.. **A arbitragem como alternativa à solução dos conflitos trabalhistas**. Universidade de Ribeirão Preto, 1999.
- FRANCO FILHO, G. de S.. **A arbitragem e os conflitos coletivos de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 1990.
- FRANCO FILHO, G. de S.. **A nova lei de arbitragem e as relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.
- MARTINS, S. P.. **Direito processual do trabalho**. 15ª ed., São Paulo: Atlas, 2001.
- RAMOS FILHO, W.. **Nova lei de arbitragem e a solução de conflitos coletivos de trabalho**. Porto Alegre: Síntese Trabalhista, 2005.
- SOARES, G. F. S.. Arbitragem internacional: introdução histórica. FRANÇA, R. L. (Coord.). **Enciclopédia Saraiva do Direito**. São Paulo: Saraiva, 1976, v. 7. p. 374-402.
- THEODORO JÚNIOR, H.. Arbitragem e terceiros- Litisconsórcio fora do pacto arbitral - outras intervenções de terceiros. **Revista de Direito Bancário do Mercado de Capitais e da Arbitragem**, out-dez, 2001, p. 357-386.
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em novembro de 2010.
- SILVA, L. F. da. Arbitragem – a Lei nº 9.307/96. **Revista da Escola Paulista de Magistratura**, ano 2, nº 4, 1998.
- ZAMORRA Y CASTILLO, N. A.. **Proceso, autocomposición y autodefensa**, Cidade do México: Universidade autónoma nacional de México. 1991.