

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

VICTOR SETTE BRAZ DE MACEDO

**A APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DO
TRABALHO NO ÂMBITO DA CATEGORIA DOS BANCÁRIOS**

RECIFE
2016

VICTOR SETTE BRAZ DE MACEDO

**A APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DO
TRABALHO NO ÂMBITO DA CATEGORIA DOS BANCÁRIOS**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Faculdade Damas da Instrução Cristã como pré-
requisito para obtenção do Título de Bacharel em
Direito.

Orientador: Prof.º MSc. Fábio Menezes de Sá Filho

RECIFE
2016

Macedo, Victor Sette Braz de

A aplicabilidade da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho no âmbito da categoria dos bancários. / Victor Sette Braz de Macedo. – Recife: O Autor, 2016.

53 f.

Orientador(a): Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá Filho.

Monografia (graduação) – Faculdade Damas da Instrução Cristã.

Trabalho de conclusão de curso, 2016.

Inclui bibliografia.

1. Direito do trabalho. 2. Dissídios individuais. 3. Arbitragem 4. Bancários. I. Título.

**34 CDU (2.ed.)
340 CDD (22.ed.)**

**Faculdade Damas
TCC 2016-478**

AGRADECIMENTOS

Ao meu mentor e amigo Fábio de Sá, exemplo de profissional, sempre disposto a transmitir o seu conhecimento, dentro e fora da sala de aula. Registro que, sem ele, a presente pesquisa não seria possível.

DEDICATÓRIAS

À minha família, por abraçar os meus sonhos e acalantar o meu coração em momentos difíceis. Dedico, também, à minha companheira, em todos os sentidos da palavra, Amanda Buarque, pelo carinho e paciência.

RESUMO

O presente estudo analisa a possibilidade de ser aplicado o instituto da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho para a categoria dos bancários. A relevância da pesquisa sustenta-se na ampliação do leque de possibilidades que o trabalhador dispõe para que os seus conflitos laborais sejam solucionados de forma segura e célere, em virtude, entre outros motivos, do caráter alimentício das verbas trabalhistas. Assim, este trabalho analisa o referido instituto como um método alternativo à morosidade do Poder Judiciário, elencando os benefícios daquele sobre este último. A metodologia adotada para alcançar os objetivos da pesquisa é descritiva porque faz observação do que já foi estudado sobre a matéria e qualitativa porque interpreta os fenômenos constatados, construindo as hipóteses após a observação. Constata-se, ao final, que, em razão da posição ocupada por determinadas categorias profissionais, como é o caso da categoria dos bancários que possui efetiva representação sindical, patamar remuneratório diferenciado e elevado grau de escolaridade, o ordenamento jurídico brasileiro deve, ao menos, permitir a utilização da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho, quando tais trabalhadores forem parte na demanda.

Palavras-chave: arbitragem; trabalhista; bancários.

ABSTRACT

This currently undergraduate thesis analyzes the possibility of applying the arbitration institute in individual labor agreements for the banking category. The relevance of the research is based on the expansion of possibilities available to the worker so that his labor conflicts are solved safely and quickly, due to, among other reasons, the alimentary nature of the labor funds. Therefore, this thesis analyzes the institute as an alternative method to the slowness of the Judiciary, listing the benefits of the listing the benefits in comparison of the judiciary. The methodology adopted to reach the objectives of the research is descriptive because it analyze what has already been studied about this matter and qualitative because it interprets the phenomena observed, constructing the hypotheses after the observation. In conclusion, it is evident that, due to the position occupied by certain professional categories, such as the bankers that has effective union representation, differentiated remuneration level and a high level of schooling, the Brazilian legal system should, at least, allow the use of arbitration in individual labor agreements, when such workers are parts of the claim.

key words: arbitration; labor; banking.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AgR – Agravo Regimental

BB – Banco do Brasil

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CEF – Caixa Econômica Federal

CESPE/UnB – Centro de Seleção e Promoção de Eventos da Universidade de Brasília

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CPC – Código de Processo Civil

CSMPT – Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

EC – Emenda Constitucional

E-ED-RR – Embargo no Embargo de Declaração em Recurso de Revista

LOMPU – Lei Orgânica do Ministério Público da União

MPT – Ministério Público do Trabalho

RE – Recurso Extraordinário

RO – Recurso Ordinário

RR – Recurso de Revista

SBDI-1 – Subseção 1 de Dissídios Individuais

STF – Supremo Tribunal Federal

TBN – Técnico Bancário Novo

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
2 O INSTITUTO DA ARBITRAGEM	12
2.1 Contextualização normativa e conceito.....	12
2.2 Princípios arbitrais	14
2.3 Procedimento arbitral.....	17
2.4 Vantagens em face do Poder Judiciário	21
3 A ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO	24
3.1 Natureza jurídica dos direitos trabalhistas	24
3.2 Arbitragem nos dissídios coletivos e individuais do trabalho	28
3.3 Alternativa à morosidade da Justiça do Trabalho	33
4 APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM PARA OS BANCÁRIOS	37
4.1 Particularidades da categoria dos bancários	37
4.2 A possibilidade de solucionar os dissídios individuais trabalhistas dos bancários por meio da arbitragem	39
4.3 Mecanismos de segurança para a arbitragem trabalhista.....	44
CONCLUSÃO	48
REFERÊNCIAS	51

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como sustentação a dificuldade encontrada pelos empregados quando necessitam da tutela jurisdicional de seus direitos, pois muitos deles optam por não recorrer à Justiça do Trabalho em virtude da sua conhecida morosidade e, os que decidem ingressar na esfera judicial, enfrentam longos processos para que as suas pretensões sejam reconhecidas. Para tanto, o referido estudo será embasado, fundamentalmente, na Constituição Federal de 1988 (CF/1988), na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na Lei de Arbitragem, Lei n.º 9.307/1996, bem como na doutrina laboral e entendimentos do Poder Judiciário.

Nesse cenário, o ordenamento jurídico – com a finalidade de desafogar o Judiciário – tende a estimular formas alternativas para a resolução de conflitos, como o exemplo do Código de Processo Civil (CPC) de 2015, trazendo dispositivos que fortalecem resoluções extrajudiciais.

A arbitragem é um dos métodos alternativos de resoluções de conflitos que tem crescido bastante no cenário global. Este mecanismo é bastante utilizado no âmbito do comércio internacional, contudo, existe uma forte valorização nos outros ramos do Direito, em razão dos grandes benefícios da arbitragem sobre o Judiciário, entre eles: maior rapidez, pois, via de regra, não cabe recurso da decisão arbitral; informalidade, uma vez que os processos arbitrais não possuem formas solenes predefinidas, permitindo que as partes possam escolher os procedimentos adotados; especialização, porquanto os árbitros possuem elevado conhecimento técnico sobre a matéria objeto do conflito; e, por fim, a confiança que as partes possuem na decisão arbitral, visto que o julgador poderá ser eleito pelos próprios interessados.

No âmbito do Direito do Trabalho, não existem dúvidas quanto à aplicabilidade da arbitragem na esfera dos dissídios coletivos, uma vez que a própria CF/1988 trouxe estampada em seu bojo o art. 114, §§1º e 2º.

A grande dificuldade está na aplicação da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho, devido a sua rejeição pela corrente majoritária da doutrina laboral, bem como pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), sob o argumento de ser desfavorável ao empregado. Para os juristas que negam a arbitragem, o Direito do Trabalho deve permanecer rígido no que tange a indisponibilidade dos direitos individuais dos trabalhadores, a fim de resguardar o elo mais frágil da relação de trabalho.

Ocorre, porém, que numa perspectiva jurídica, é mais acertado adotar o posicionamento contrário ao generalista, sendo mais coerente analisar a realidade fática e chegar a uma conclusão, evitando, deste modo, o engessamento do arcabouço jurídico.

Nesse contexto de Justiça do Trabalho sobrecarregada, indaga-se: a resistência doutrinária, bem como jurisprudencial em aplicar a arbitragem nos dissídios individuais do trabalho seria a melhor forma de proteger e garantir os direitos do trabalhador, inclusive no seguimento bancário, alvo desta pesquisa?

Lançada a questão acima, este estudo destina-se a defender a aplicabilidade do instituto da arbitragem para os dissídios individuais de determinadas categorias profissionais, mediante a edição de uma legislação específica, analisando, destacadamente, a categoria dos bancários, uma vez que esta poderá ter a sua presunção de fragilidade mitigada, devido ao seu elevado grau de instrução educacional, à classe social que ostenta ou sou diferenciado patamar remuneratório.

Neste ambiente, a presente pesquisa tem por objetivo reconhecer a possibilidade de o juízo arbitral decidir conflitos trabalhistas da categoria dos bancários como alternativa à prestação jurisdicional. Para isso, deve-se analisar os benefícios que o instituto da arbitragem pode oferecer para o trabalhador quando comparada ao Poder Judiciário, reconhecer que a categoria bancária merece um tratamento diferenciado, o que enseja a possibilidade de adotar o sistema arbitral como método mais seguro e célere para a resolução dos seus e, por fim, propor alteração legislativa para que o ordenamento jurídico trabalhista adote o instituto nos dissídios individuais do trabalho, respeitados certos requisitos.

A presente pesquisa utiliza a metodologia descritiva e qualitativa, por método hipotético-dedutivo, por meio de revisão bibliográfica. É descritiva porque faz observação do que já foi estudado sobre o tema. Qualitativa, uma vez que interpreta o fenômeno que observa e as hipóteses são construídas após a observação. São utilizadas pesquisas bibliográficas em livros, artigos jurídicos, legislação nacional, jurisprudência e legislação específica sobre a temática.

A primeira parte é responsável pela contextualização normativa da arbitragem no Brasil e por conceituá-la, elencando os princípios arbitrais de maior relevância, bem como os procedimentos habitualmente adotados pelos juízos arbitrais e, por fim, demonstrar as vantagens e desvantagens do referido instituto sobre o Poder Judiciário.

A segunda parte estuda a arbitragem no âmbito dos dissídios coletivos e individuais do trabalho, notadamente, quanto à natureza jurídica dos direitos trabalhistas, demonstrando os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais sobre o assunto. Outrossim, defende-se, ainda, a arbitragem como alternativa para a morosidade judicial.

Ao final, verifica-se a possibilidade de o juízo arbitral decidir litígios trabalhistas da categoria dos bancários, uma vez que estes ostentam posição diferenciada quando comparados aos demais trabalhadores, quais sejam: representação sindical efetiva; nível intelectual elevado; e poder aquisitivo acima da média brasileira. No mesmo sentido, demonstra, também, a viabilidade jurídica da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho, sustentando a edição de uma legislação específica que regule a matéria.

2 O INSTITUTO DA ARBITRAGEM

2.1 Contextualização normativa e conceito

O instituto da arbitragem no Brasil possui relatos de existência desde a época da colonização lusitana, remetendo ao fato de as Ordenações Filipinas já aceitarem a arbitragem como método de resolução de conflitos. É bem verdade que o instituto era disciplinado de forma diferente da visão atual, a exemplo disso havia a possibilidade de recorrer das decisões arbitrais ao Judiciário.

A primeira Constituição brasileira que consagrou o instituto da arbitragem em seu bojo foi a de 1824, dispondo no seu art. 160 a possibilidade de as partes escolherem terceiros imparciais como árbitros para solucionar conflitos entre nacionais e estrangeiros. Da mesma forma, trouxe a permissão para se pactuar cláusula de não recorrer das decisões arbitrais. Percebe-se, portanto, que a Constituição do Império foi paradigmática, no tocante à supremacia da autonomia da vontade.

O fortalecimento da arbitragem no País contou com a contribuição expressiva do Código Comercial, promulgado em 1850, ficando a arbitragem responsável pela resolução de conflitos que envolvessem questões mercantis, societárias e contratuais.

Em que pese seja um meio alternativo de resolução de conflitos bastante antigo e muito utilizado em outros ordenamentos jurídicos, o Brasil, nas décadas que se sucederam, continuou a não estimular o presente instituto como poderia. Neste sentido, a doutrina defende que:

A resistência histórica à arbitragem, por conta dos empecilhos criados pelo antigo Código Civil, que maltratava o compromisso arbitral, seguido pelo Código de Processo Civil de 1939 (que não avançava muito em termos de juízo arbitral), culminando com o Código de Processo de 1973 (monumento jurídico, sem dúvida, mas que ficou devendo um tratamento vanguardeiro ao juízo arbitral), era justificável, criando-se entre nós a sensação de que a falta de tradição no manejo da arbitragem como meio alternativo de solução de controvérsias no Brasil fadaria o juízo arbitral ao total abandono. (CARMONA, 2009, p. 11).

Na égide da CF/1988, o instituto da arbitragem trabalhista, encontra-se, em âmbito coletivo, insculpido no art. 114, bem como esteve genericamente disposta no

CPC/1973. Porém, a efetiva utilização deste mecanismo dependia de legislação infraconstitucional mais eficiente, cuja competência é do Poder Legislativo da União.

A efetivação da arbitragem foi alcançada com a edição da Lei n.º 9.307/1996 (Lei de Arbitragem), conforme dispõe a jurista Candemil:

Com a publicação da Lei 9.307, de 20.09.1996, de iniciativa do Senador Marco Maciel, a arbitragem foi agraciada com uma regulamentação especial e inovadora que substituiu o antigo juízo arbitral previsto em nosso sistema jurídico e suprimia os obstáculos até então existentes, ou seja, a ineficácia da cláusula compromissória e a necessidade de homologação do laudo arbitral (CANDEMIL, 2006, p. 48).

Com o advento da globalização cresceu exponencialmente o número de transações entre sujeitos de diferentes ordenamentos jurídicos e, conseqüentemente, os conflitos entre eles ficam cada dia mais frequentes, os quais não podem depender de uma resposta vagarosa do Estado. Necessitava-se, portanto, de uma regulamentação da arbitragem para solucionar esses conflitos mercantis, sem depender do Poder Judiciário para homologar a decisão arbitral.

Desta feita, percebe-se que o juízo arbitral não é novidade para o ordenamento jurídico pátrio, pois, como foi visto na breve explanação acima, não foram poucas as vezes que se tentou implementar uma arbitragem eficiente no Brasil. A exemplo disso, tem-se a própria Lei de Arbitragem que já conta com duas décadas.

Entendida a contextualização da arbitragem, bem como os motivos que ensejaram a sua criação e o seu fortalecimento, cabe fazer algumas considerações acerca de seu conceito, com o intuito de servir como base para a presente pesquisa.

O dicionário de língua portuguesa Bueno (2000, p. 81) diz que a arbitragem significa “Julgamento feito por árbitro ou árbitros”. Outrossim, é o ato de chamar um terceiro imparcial para decidir uma questão litigiosa.

No tocante à legitimidade da arbitragem, deve-se tomar como norte o disposto no art. 1º da Lei n.º 9.307/1996, ao permitir que as pessoas capazes de contratar possam utilizar a arbitragem como forma de resolução de seus litígios, desde que envolvam direitos patrimoniais disponíveis. Vale dizer que a capacidade civil mencionada acima deve ser plena, como afirma Figueira Jr.:

Para ter validade e eficácia no plano do direito das obrigações, há de ser o contrato firmado por pessoa natural absolutamente capaz (FIGUEIRA JR., 1997, p. 105).

Em decorrência da autonomia da vontade, o juízo arbitral dependerá da manifestação voluntária dos interessados para que a arbitragem seja instituída, uma vez que a sua utilização é facultativa.

O fato de a arbitragem ser um mecanismo extrajudicial de resolução de conflitos e, de adoção facultativa, não significa dizer que suas decisões possam ser inobservadas, pois que, uma vez escolhido o juízo arbitral pelas partes, a sua sentença surtirá efeito de coisa julgada material sobre o objeto de a discussão. Nesse mesmo sentido, Figueira Jr defende que:

O legislador aproximou ou melhor, equiparou a sentença arbitral à sentença proferida pelo Estado-juiz, como ato de autoridade que decide o conflito e vincula as partes litigantes ao cumprimento da declaração, constituição, condenação, mandamento ou execução exarada pelo juiz ou tribunal privado, gerando todos os efeitos decorrentes da *coisa julgada* (grifos do autor, FIGUEIRA JR., 1997, p. 95).

Desta maneira, proferida uma decisão pelo juízo arbitral, não poderá a parte inconformada recorrer ao juízo estatal para rever o mérito da demanda.

2.2 Princípios arbitrais

Assim como acontece nos processos judiciais, a arbitragem é eivada de princípios. Isto posto, cabe estudar os principais norteadores deste instituto.

O primeiro é conhecido como princípio da autonomia da vontade que, no âmbito arbitral, permite que as partes envolvidas em conflitos possam escolher o julgador para a resolução destes. Essa manifestação é muitas vezes exteriorizada com o assentimento da convenção arbitral.

Nesse sentido, em razão da autonomia da vontade, o instituto da arbitragem consagra o mais alto nível de liberdade entre as partes, permitindo, inclusive, a escolha das regras adotadas pelo árbitro, cabendo intervenção Estatal apenas nos casos de lesão à ordem pública e à moralidade.

Há quem defenda que o princípio da autonomia da vontade é princípio norteador da arbitragem. Assim, a jurista Candemil afirma que:

Princípio basilar que norteia a arbitragem é a vontade soberana das partes, as quais, podendo optar por uma forma privada de jurisdição, convencionam voluntariamente qual a técnica a ser utilizada na solução da disputa. A autonomia da vontade das partes constitui, assim, a raiz do direito arbitral,

com força para produzir a própria natureza da convecção de arbitragem (CANDEMIL, 2006, p. 26).

No mesmo sentido, o Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento do Agravo Regimental (AgR), em sentença arbitral estrangeira do Reino da Espanha, AgR n.º 5206 SE, publicado em 30/04/2004, sob relatoria do Ministro Sepúlveda Pertence, consagrou a importância da autonomia da vontade, ao pronunciar que:

[...] Constitucionalidade declarada pelo plenário, considerando o Tribunal, por maioria de votos, que a manifestação de vontade da parte na cláusula compromissória, quando da celebração do contrato, e a permissão legal dada ao juiz para que substitua a vontade da parte recalcitrante em firmar o compromisso não ofendem o artigo 5º, XXXV, da CF [...].

Feitas estas considerações, vale dizer que ter o princípio da autonomia da vontade consagrado no ordenamento jurídico brasileiro não quer dizer que toda e qualquer matéria poderá ser livremente transacionada, pois, como dito anteriormente, a liberdade não é ilimitada, ela sofre restrições quando lesiona a ordem pública e a moral, bem como não poderá incidir sobre direitos indisponíveis, nos termos do art. 1º da Lei n.º 9.307/1996.

O segundo princípio a ser analisado, aqui, é denominado como princípio da imparcialidade do julgador. Este princípio busca garantir que o julgador não beneficie qualquer dos litigantes, limitando a sua decisão ao que consta nos autos.

O sistema arbitral fomenta a imparcialidade daqueles que irão solucionar o conflito, estando os árbitros sujeitos ao afastamento da demanda pelos mesmos motivos previstos no CPC, ou seja, suspeição e impedimento, insculpido no art. 14, da Lei n.º 9.307/1996, *in verbis*:

Art. 14. Estão impedidos de funcionar como árbitros as pessoas que tenham, com as partes ou com o litígio que lhes for submetido, algumas das relações que caracterizam os casos de impedimento ou suspeição de juízes, aplicando-se-lhes, no que couber, os mesmos deveres e responsabilidades, conforme previsto no Código de Processo Civil.

Por outro lado, o princípio do contraditório também faz parte da espinha dorsal da arbitragem. Este princípio permite que as partes possam produzir provas e apresentar manifestações com o intuito de fortalecer o convencimento do julgador. Vale dizer que os meios de provas deverão ser oferecidos para todas as partes em iguais proporções.

Ademais, o contraditório permite às partes contestarem os argumentos aduzidos pela parte adversa. Desta feita, será nula a decisão com base nas razões levantadas por uma das partes, sem que seja dado o direito de impugnação para a parte contrária.

Em suma, este princípio busca assegurar que todos os atos do processo arbitral produzidos por uma das partes poderão ser rebatidos, a fim de criar uma maior robustez no convencimento do julgador.

Outro princípio de bastante relevância no âmbito arbitral é o do livre convencimento do julgador, consagrando uma maior autonomia para os árbitros na hora de analisar e solucionar o litígio. Porém, a referida liberdade não é absoluta, sendo limitada pelas próprias regras que as partes estipularam.

Nesse sentido, o árbitro deverá decidir a causa com base no que foi produzido pelos envolvidos, sendo vedada qualquer decisão que não seja motivada em provas que foram criadas pelos envolvidos.

O princípio da igualdade entre as partes, por sua vez, é responsável pela proibição de tratamentos desiguais entre os litigantes, proibindo que o julgador privilegie um em detrimento do outro. Este princípio possui uma concepção muito clara no cenário arbitral, uma vez que as partes devem estar em pé de igualdade, o que fortalece a ideia de tratar todos da mesma forma.

Cabe dizer que o princípio supramencionado desperta discussão acerca da possibilidade de haver tratamento desigual entre as partes, porquanto, na própria Lei n.º 9.307/1996, em seu art. 4º, §2º, autorizando a arbitragem nos contratos de adesão, *in verbis*:

Art. 4º *omissis*.

§ 2º Nos contratos de adesão, a cláusula compromissória só terá eficácia se o aderente tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou concordar, expressamente, com a sua instituição, desde que por escrito em documento anexo ou em negrito, com a assinatura ou visto especialmente para essa cláusula.

Por fim, o princípio da garantia processual permite que as partes pactuem os procedimentos que deverão ser adotados pelo árbitro, resguardadas as limitações de ordem pública e da moralidade.

Ao defender o princípio acima, Cachapuz (2000, p. 72) afirma que “Não há, pois, como o árbitro afastar-se dos princípios informadores do processo judicial [...], sob pena de tornar nula a sentença arbitral”.

Nesse sentido, o supracitado princípio possui estrita conexão com o devido processo legal, o qual é compreendido como o corolário do ordenamento jurídico e de observação obrigatória em todos os ramos do Direito.

Deste feita, o procedimento arbitral possui a sua validade e eficácia sujeitas ao *due process of law*, uma vez que este é vertente fundamental de todo o ordenamento jurídico e, por óbvio, a arbitragem enquanto método extrajudicial de resolução dos conflitos deve respeitar o presente princípio.

Considerando a principiologia que tutela o procedimento arbitral, passa-se, brevemente, ao estudo dos regramentos aplicáveis nesta forma alternativa de resolução de conflitos.

2.3 Procedimento arbitral

Como sabido, o instituto da arbitragem é regulado pela Lei n.º 9.307/1996, a qual traça os limites e as diretrizes para a utilização dessa modalidade extrajudicial de resolução de conflitos.

Logo no artigo introdutório, a referida lei limita o âmbito de incidência da arbitragem apenas àqueles conflitos que versem sobre direitos patrimoniais disponíveis. Em apertada síntese, direito disponível é aquele passível de ser transacionado, ou seja, seu titular pode dispor dele normalmente, por meio dos institutos jurídicos da renúncia, cessão e transferência.

Contudo, além de disponível, lei de regência da arbitragem exige que o direito em conflito seja patrimonial, portanto, demanda um viés valorativo, em sentido econômico-financeiro. Dito de outra forma, afasta-se a incidência da arbitragem na resolução de conflitos de direitos não disponíveis e/ou que não apresentam valor econômico.

Reconhecida a possibilidade da aplicação da arbitragem, as partes manifestam seus interesses em ter um conflito dirimido pela via arbitral por meio da convenção de arbitragem, o que pode ser feito em 2 atos: elaboração da cláusula compromissória e o compromisso arbitral.

A cláusula compromissória ou arbitral é a convenção por meio da qual as partes comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios eventualmente derivados do contrato. Deverá ser estipulada por escrito, podendo estar inserida em um contrato ou firmada separadamente, mas em referência ao contrato principal.

Apesar de se relacionar a um contrato, a cláusula compromissória é autônoma em relação àquele. Dessa maneira, eventuais nulidades ou vícios no contrato não atingem, necessariamente, a validade da cláusula compromissória.

Assim, ao defender o caráter autônomo da cláusula compromissória, Figueira Jr. assevera que:

Essa cláusula é autônoma em relação ao contrato em que se encontra inserta. Trata-se, na verdade, de um subcontrato ou contrato acessório que se reveste de autonomia em relação ao vínculo principal, de forma que a nulidade deste não significa, necessariamente, a nulidade da cláusula compromissória (FIGUEIRA JR., 1997, p. 116).

Desta feita, a cláusula compromissória deve ser estipulada por escrito, bem como possui caráter autônomo, nos termos da Lei n.º 9.307/1996, arts. 4º e 8º.

Nesse sentido, a supracitada cláusula é o meio pelo qual as partes decidem submeter à arbitragem os conflitos que eventualmente surjam entre elas, decorrente de certa relação jurídica, possuindo dois importantes efeitos, quais sejam: vincular as partes à submissão recíproca ao juízo arbitral e afastar a jurisdição estatal, reconhecendo os poderes do terceiro eleito para dirimir o litígio.

O compromisso arbitral, por sua vez, é a convenção bilateral por meio da qual as partes renunciam à jurisdição do Estado e se submetem à decisão arbitral. Pode ser feito na esfera judicial, quando há ou não processo em andamento e as partes celebram o termo nos respectivos autos, cessando as atividades do juízo estatal; e, extrajudicial, quando ainda não existir demanda ajuizada e as partes celebram o compromisso arbitral por meio de escritura pública ou particular.

Para Figueira Jr., “compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial” (FIGUEIRA JR., 1997, p. 121).

Apesar de bastante semelhantes, a cláusula compromissória e o compromisso arbitral não se confundem. A primeira refere-se a um contrato preliminar, uma medida preventiva adjeta ao negócio principal, a qual revela a intenção das partes em solucionar o desentendimento futuro por intermédio da via arbitral. Já o compromisso arbitral é um contrato específico para a solução de um conflito presente por meio do qual as partes se obrigam ao julgamento do juízo arbitral.

Na ocasião de as partes não pactuarem previamente a instituição da arbitragem, o art. 6º da Lei n.º 9.307/1996 determina que o interessado deverá

convocar a outra parte para comparecer em dia, hora e local certo, a fim de firmar compromisso arbitral por qualquer meio de comunicação, com a respectiva comprovação de recebimento.

Caso a parte convocada não compareça ou se recuse a firmar o compromisso arbitral, a parte interessada poderá recorrer ao Judiciário, para que tal convenção seja assinada em audiência especialmente designada para esse fim. Persistindo a discordância das partes quanto à celebração dos termos do compromisso, caberá ao juiz decidir acerca da aplicação da cláusula compromissória de arbitragem. Se procedente, a sentença judicial valerá como compromisso arbitral e poderá, desde logo, nomear o árbitro para solucionar o litígio, se a convenção for silente sobre a forma de escolha.

A instauração do processo arbitral propriamente dito acontece com a aceitação do árbitro para dirimir o conflito apresentado e, a exemplo do que ocorre no processo civil, o início da arbitragem interrompe a prescrição, faz litigiosa a coisa e induz a litispendência. Vale ressaltar que a aceitação do árbitro, em atenção ao princípio da informalidade, não depende propriamente de qualquer ato formal, entendendo-se como aceito o encargo com a prática de qualquer ato que dê prosseguimento ao processo arbitral.

Em relação ao procedimento, este seguirá as regras estabelecidas pelas partes na convenção de arbitragem, a qual poderá aplicar as regras de um órgão arbitral institucional ou entidade especializada ou, ainda, delegar tal função ao próprio árbitro ou ao tribunal arbitral.

De toda forma, o procedimento arbitral deverá sempre respeitar os princípios do contraditório, da igualdade das partes, da imparcialidade do árbitro e do livre convencimento do árbitro, vistos no tópico anterior, por força do art. 21, § 2º, da Lei n.º 9.307/1996.

Antes de entrar na análise das questões fáticas e de direito expostas pelas partes, o árbitro escolhido deve verificar todos os termos e requisitos da convenção arbitral, procedendo, em conjunto com as partes, com os ajustes que entenderem necessários. Ademais, também de forma preliminar e na primeira oportunidade que tiver de se manifestar, as partes devem arguir questões relativas à competência, suspeição ou impedimento do árbitro ou dos árbitros, bem como inexistência, invalidade ou ineficácia da convenção de arbitragem.

Somente depois de superadas essas questões preliminares é que se permite, aos julgadores, proferir uma sentença arbitral de mérito. Para essa análise do conflito, o árbitro poderá tomar depoimento das partes, ouvir as testemunhas e determinar a realização de perícias ou outras provas que julgar necessárias de ofício ou mediante requerimento das partes.

No mais, após iniciado o procedimento arbitral, cabe também ao árbitro analisar medidas cautelares, dispensando-se, *a priori*, qualquer intervenção do Poder Judiciário. Desse modo, julgando a parte ser necessária a concessão de medida cautelar deve dirigir-se diretamente ao árbitro, o qual, verificando a presença do *fumus boni iuris* e o *periculum in mora*, concederá a medida pleiteada. Apenas no caso de a parte desfavorecida com a medida resistir ao seu cumprimento é que o juiz arbitral solicitará a intervenção do juiz togado, a fim de concretizar a tutela concedida.

Após a produção de todas as provas que julgar necessárias, o árbitro proferirá sentença dentro do prazo estabelecido pelas partes e, em caso de omissão, no prazo de 6 meses. Assim como acontece na via judicial, a sentença arbitral deve ser redigida em documento escrito, conter um relatório, a sua fundamentação e, por fim, o dispositivo.

Nos termos do art. 30, da Lei n.º 9.307/1996, após as partes serem intimadas da sentença pessoalmente, terão um prazo de 5 dias para interpor uma espécie de “Embargos de Declaração”, solicitando que o árbitro corrija algum erro material, esclareça alguma obscuridade, contradição ou se pronuncie sobre ponto omitido na sentença, *in verbis*:

Art. 30. No prazo de 5 (cinco) dias, a contar do recebimento da notificação ou da ciência pessoal da sentença arbitral, salvo se outro prazo for acordado entre as partes, a parte interessada, mediante comunicação à outra parte, poderá solicitar ao árbitro ou ao tribunal arbitral que:
I - corrija qualquer erro material da sentença arbitral;
II - esclareça alguma obscuridade, dúvida ou contradição da sentença arbitral, ou se pronuncie sobre ponto omitido a respeito do qual devia manifestar-se a decisão.

Salvo estipulação em contrário pelas partes, da sentença arbitral proferida não cabe a interposição de recursos, nem mesmo a reapreciação da matéria pelo Poder Estatal, encerrando-se, assim, a atividade do árbitro.

Desta feita, a decisão arbitral produzirá os mesmos efeitos da sentença proferida pelo Judiciário e é considerada como um título executivo judicial. Negando-

se a parte sucumbente a cumprir os termos da sentença, a outra parte deverá pleitear seus direitos junto ao Poder Judiciário, executando a decisão arbitral.

Encerrada essa rápida análise sobre o procedimento e as peculiaridades do processo arbitral, faz-se necessário tecer uma breve comparação desse instituto com o processo judicial, a fim de averiguar as possíveis vantagens que a resolução de conflito de forma extrajudicial pode trazer para as partes e para a sociedade.

2.4 Vantagens em face do Poder Judiciário

A utilização da arbitragem como meio de resolução de conflito apresenta inúmeras vantagens quando comparadas com o processo judicial. Uma das principais e mais evidente vantagem é a celeridade. O art. 23 da Lei da Arbitragem estipula um prazo residual de 6 meses para que a sentença arbitral seja proferida. No Judiciário, no qual não há a fixação de qualquer prazo para a prolação da sentença, a espera por tal decisão pode ser muito maior.

Essa celeridade do procedimento arbitral também pode ser atribuída ao fato de inexistir previsão legal de recursos contra a decisão proferida. Para alguns, a impossibilidade de rever a decisão é vista com certo receio, pois implicaria uma perda de segurança. Entretanto, os defensores da arbitragem refutam tais críticas, sob o argumento de que o procedimento a ser adotado na arbitragem é escolhido pelas próprias partes, que possuem a faculdade de, na convenção de arbitragem, pactuarem ou não alguma espécie de recurso que permitiria a revisão da decisão.

Outra significativa vantagem da arbitragem é a informalidade de seu procedimento. Em outras palavras, há uma simplificação e flexibilidade do procedimento arbitral, o qual pode ser ajustado pelas próprias partes, em um claro prestígio à autonomia da vontade.

No mesmo sentido, a Lei de Arbitragem prevê, no art. 2º, § 1º, que as partes podem escolher as regras de direito que irão incidir para a resolução do conflito, desde que não sejam contrárias aos bons costumes e à ordem pública.

Além da celeridade e da informalidade, outra benesse da arbitragem é a confidencialidade. Diferentemente do que ocorre no processo judicial que, segundo determinação constitucional, em regra, os atos do processo são públicos, o litígio arbitral não é caracterizado pela publicidade. Assim, o acesso aos documentos e atos praticados ficam restritos às partes. Isso ocorre pelo fato de a arbitragem ser aplicada

a direitos disponíveis, ou seja, é de interesse predominante das partes envolvidas, sendo desnecessária a divulgação a terceiros, salvo o caso previsto no art. 2º, §3º, da Lei n.º 9.307/1996, ou seja, se a Administração Pública for parte, *in verbis*:

Art. 2º A arbitragem poderá ser de direito ou de equidade, a critério das partes.

[...]

§ 3º A arbitragem que envolva a administração pública será sempre de direito e respeitará o princípio da publicidade.

Sobre a confidencialidade, importa pontuar que a Lei da Arbitragem não impõe expressamente que o procedimento arbitral seja sigiloso, mas dispõe acerca do dever de discrição do árbitro, que não pode tornar público ou fazer comentários sobre os procedimentos arbitrais.

Ainda como proveitos da arbitragem em comparação à jurisdição estatal, reconhece-se haver a confiabilidade e a especialidade do árbitro. Na arbitragem cabe às partes a escolha do árbitro, o que, certamente, gera nestas uma maior confiança na decisão a ser proferida, uma vez que emana de pessoa escolhida por sua livre manifestação e não de uma imposição estatal.

Outrossim, às partes é possibilitado escolher um árbitro especialista na matéria objeto do litígio, o qual pode analisar a controvérsia com maior técnica, especialmente em questões pouco usuais na rotina dos tribunais, possibilitando uma decisão de melhor qualidade. Por outro lado, quando essas questões são apresentadas ao Judiciário, requerem a realização de perícia técnica, o que pode demandar mais tempo e/ou gastos adicionais.

Justamente por causa dessas 2 características, é que a arbitragem pode ser vista como uma forma de resolução de conflitos de maior pacificação social do que o próprio Poder Judiciário. Ao permitir que as partes elejam o julgador por vontade própria e considerando que esses são profissionais especializados, há uma significativa probabilidade de que a parte vencida respeite e se conforme com a decisão proferida, cumprindo a obrigação eventualmente imposta de maneira espontânea, sem prolongar desnecessariamente o conflito.

Ante todo o exposto, observa-se que a arbitragem é uma forma de resolução de conflitos que apresenta importantes benefícios em comparação ao processo judicial. Desse modo, é importante que o ordenamento jurídico acolha e

incentive cada vez mais a utilização de tal método, como forma de desafogar a demanda existente no Judiciário.

Essa prática é, sem dúvida, bem aceita no âmbito da Justiça cível, sendo autorizada às pessoas capazes de contratar valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Todavia, na esfera trabalhista, a qual lida majoritariamente com direitos indisponíveis, a incidência da arbitragem ainda é bastante controversa.

Assim, a seguir, passa-se a se dedicar à análise da incidência da arbitragem na esfera trabalhista, estudando as posições adotadas pela doutrina e jurisprudência, e a questionar como a incidência da arbitragem pode contribuir para uma maior efetividade aos direitos do trabalhador, ante a conhecida morosidade do Judiciário.

3 A ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO

Antes de estudar a arbitragem aplicada ao Direito do Trabalho, necessário se faz conhecer a natureza jurídica dos direitos trabalhistas, para que, em seguida, sejam compreendidos os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais dos Tribunais Trabalhistas, bem como as divergências que permeiam o referido instituto no âmbito laboral.

3.1 Natureza jurídica dos direitos trabalhistas

Diante do aumento das relações comerciais no âmbito internacional, as formas paraestatais de resolução de conflito, notadamente a arbitragem, ganham cada vez mais relevância. Nesse sentido, Candemil defende que:

Com a aceleração do comércio entre os povos, a partir do século XI, a arbitragem ganha novo espaço pelas mãos dos comerciantes, que não queriam ver suas divergências sendo resolvidas pelo ordenamento jurídico estatal, mas sim pelos usos e costumes e demais práticas comerciais existentes na época (CANDEMIL, 2006, p. 32).

Desse modo, afirma-se isto porque suas características de informalidade, objetividade, sigilo, entre outras, tornam o procedimento arbitral mais célere, funcionando como uma importante alternativa à morosidade do processo judicial.

Apesar disso, em uma das mais importantes Justiças Especializadas, a Justiça do Trabalho, ainda há uma significativa resistência à utilização da arbitragem como forma de solucionar os conflitos entre o empregado e o empregador.

A discussão acerca da aplicação ou não da arbitragem na seara laboral está diretamente relacionada com a natureza jurídica dos direitos trabalhistas, mais especificamente, sobre a indisponibilidade desses direitos.

A Lei de Arbitragem, já no seu primeiro artigo, estabelece como condicionante a utilização desse método alternativo de resolução de conflitos que o objeto do litígio se refira a direito patrimonial disponível. A legislação trabalhista, por sua vez, positiva inúmeros princípios e regras que visam a proteção do trabalhador ante a sua presumida hipossuficiência jurídica na relação com o empregador. Desta feita, entende-se que as normas relativas ao Direito do Trabalho, versam

essencialmente sobre matéria de ordem pública, e, portanto, gozam da característica da indisponibilidade.

Essa posição é amplamente defendida pela doutrina e pela jurisprudência pátria, especialmente para vedar a aplicação da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho, conforme será analisado de forma mais detalha adiante.

Nesse sentido, Leite fundamenta a indisponibilidade dos direitos trabalhistas da seguinte forma:

[...] pela considerável gama de normas de ordem pública do direito material do trabalho, o que implica a existência de um interesse social que transcende a vontade dos sujeitos do processo no seu cumprimento e influencia a própria gênese da prestação jurisdicional. Numa palavra, o processo do trabalho teria uma função finalística: a busca efetiva do cumprimento dos direitos indisponíveis dos trabalhadores (LEITE, 2010, p. 84).

Nascimento (2010, p. 488), por sua vez, ensina que a indisponibilidade dos direitos trabalhistas “tem a função de fortalecer a manutenção dos seus direitos com a substituição da vontade do trabalhador, exposta às fragilidades da sua posição perante o empregador, pela lei, impeditiva e invalidante da sua alienação”.

Em outras palavras, para os defensores dessa corrente a indisponibilidade dos direitos trabalhistas é mais uma forma de proteger o trabalhador, parte hipossuficiente na relação empregatícia, garantindo que seus direitos sejam efetivados.

Não obstante esta visão, o doutrinador e também Ministro do TST, Maurício Godinho Delgado, entende pela relativização desta indisponibilidade.

Para tal jurista, os direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis são aqueles aos quais é atribuída tutela de interesse público, que traduzam ao trabalhador um patamar civilizatório mínimo e aqueles direitos tutelados por normas de interesse abstrato da respectiva categoria, ou seja, aqueles que visam à proteção de toda uma classe de trabalhadores. Em contrapartida, os Direitos Trabalhistas relativamente indisponíveis são aqueles não caracterizados por um padrão civilizatório mínimo, que traduzem um interesse bilateral ou individual, podendo, desta feita, ser objeto de transação ou renúncia, desde que não reste caracterizado prejuízo ao trabalhador, em face da previsão legal desta vedação pela CLT (DELGADO, 2010, p. 217).

Percebe-se, portanto, uma margem para considerar certos direitos trabalhistas disponíveis, o que permite ao empregado, com algumas ressalvas, renunciar, transacionar e conciliar esses direitos.

Nesse sentido, ao defender que indisponibilidade dos direitos trabalhistas é excepcional, Candemil afirma que:

Defende-se que o patrimônio laboral ordinário é disponível. A indisponibilidade é restrita aos casos estabelecidos em lei, ou seja, os direitos trabalhistas que inicialmente se apresentam como irrenunciáveis em virtude da tutela estatal são perfeitamente disponíveis, à medida em que transação se configura como um meio de solução dos conflitos (CANDEMIL, 2006, p. 89).

Em relação à renúncia, tem-se que a regra geral é a sua inaplicabilidade. Nesse sentido, os arts. 9º, 444 e 468 da CLT afirmam que a renúncia efetuada pelo empregado enseja a nulidade do ato. Entretanto, essa irrenunciabilidade não é absoluta, notadamente pelo fato de que nem todos os direitos trabalhistas têm origem em normas de ordem pública.

Outrossim, a possibilidade da renúncia vai depender do momento em que é realizada. É pacífico o entendimento de que a renúncia pelo trabalhador na fase pré-contratual, chamada de renúncia antecipada, é nula, por haver uma presunção de que o trabalhador foi constrangido a aceitá-la para poder ingressar na empresa.

Normalmente, também não é aceita a renúncia durante a vigência da relação trabalhista, em decorrência da posição de hipossuficiente que o empregado ocupa em relação ao seu empregador. Excepcionalmente, admite-se que o trabalhador renuncie em tal momento contratual quando há previsão legal nesse sentido, a exemplo da diminuição de salários e do aumento de jornadas de turno ininterruptos, mediante acordo ou convenção coletiva, na forma do art. 7º, incisos VI e XIV, da CF/1988.

Quanto à licitude da renúncia de direitos pelo trabalhador após o término do contrato de trabalho, há doutrina que entende a possibilidade de renúncia após o fim do contrato do trabalho, pois inexistente a subordinação do empregado para com o empregador, o que retira qualquer presunção de coação. Nesse sentido, Candemil afirma que:

Na questão da arbitragem como forma de solução de conflitos trabalhistas, pode-se afirmar ser uma prerrogativa da maior importância, depois da

extinção contratual, hipótese comum considerando que os empregados não discutem supostas violações de direitos durante a vigência de seus contratos por receio de perder seus postos de trabalho, o que afastaria a presunção de vício de vontade do laudo da sentença arbitral concretizada (CANDEMIL, 2006, p. 91).

Há, todavia, forte posicionamento em sentido contrário defendendo que a renúncia após a cessação do contrato de trabalho também deve ser vista com bastante cautela, visto que pode ser resultado de uma pressão econômica sofrida pelo trabalhador em um momento de acentuada instabilidade que é a perda de um emprego.

Justamente por considerar essa possibilidade é que o TST editou o Enunciado n.º 276, o qual dispõe que: “O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego”.

De forma semelhante, a transação, que se diferencia da renúncia por haver uma concessão recíproca de direitos e deveres, também tem aplicação bastante restrita na esfera trabalhista, a qual somente é admitida quanto aos direitos de ordem privada e desde que não cause prejuízo ao trabalhador.

A aceitação ou não pelo ordenamento jurídico da transação depende, ainda, do momento em que é feita. Entende-se ser impossível a utilização da transação pelo empregado antes do início do contrato de trabalho ou durante sua vigência em decorrência da presunção da existência de vício de consentimento. Já com o término da relação empregatícia, a doutrina e a jurisprudência se mostram mais receptivas à transação, já que diminui a força de coação do empregador, uma vez que a relação de trabalho não mais existe.

Em síntese, no que pese a característica de indisponibilidade dos direitos trabalhistas, existe a possibilidade de disposição de certos direitos, por parte do empregado, desde que observadas certas condições e requisitos como a natureza do direito e o momento em que é realizada.

No mais, a conciliação judicial não é apenas aceita, como recebe estímulo, sendo afastado o argumento de abusividade e coação, por ser realizada dentro de um processo judicial com participação de um magistrado. Assim, embora a conciliação acabe por gerar consequências bastante semelhantes aos institutos da renúncia e da transação, é plenamente recepcionada pelo ordenamento jurídico e pode recair,

inclusive, sobre os direitos trabalhistas tidos como não transacionáveis, em virtude da intervenção da autoridade judicial.

Feitos os esclarecimentos iniciais acerca da natureza jurídica dos direitos trabalhistas, surge a controvérsia sob a qual se fundamenta este trabalho, qual seja, identificar a compatibilidade ou não do instituto da arbitragem como mecanismo de resolução de conflitos trabalhistas, especialmente nos dissídios individuais da categoria dos bancários.

3.2 Arbitragem nos dissídios coletivos e individuais do trabalho

Como visto, a arbitragem ainda é uma técnica de resolução de conflitos pouco utilizada na esfera trabalhista em razão das discussões acerca da indisponibilidade dos direitos do trabalhador. Pertinente, portanto, analisar especificamente como o tema é abordado pela doutrina e pela jurisprudência.

A utilização da arbitragem nos dissídios coletivos é permitida no ordenamento jurídico pátrio sem qualquer objeção. A própria CF/1988 trouxe, em seu art. 114, §§ 1º e 2º, a autorização para o uso do juízo arbitral nos casos em que as negociações coletivas sejam frustradas.

No mesmo sentido, outros diplomas legais seguiram a tendência da Carta Magna, permitindo que a arbitragem pudesse solucionar outros litígios coletivos, a exemplo têm-se os arts. 3º e 7º da Lei n.º 7.783/1989 (Lei de Greve), *in verbis*:

Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Um argumento bastante contundente para permitir que se aplique o referido instituto no âmbito coletivo sustenta-se na posição ocupada pelos sujeitos envolvidos, pois se parte da premissa de que não existem hipossuficientes nos dissídios coletivos do trabalho, o qual é composto por entidade de representação patronal de um lado e doutro o sindicato que representa a categoria profissional, gozando, ambos, das mesmas possibilidades de fazer com que seu direito seja observado. Assim, a utilização da arbitragem nos dissídios coletivos do trabalho é perfeitamente admitida.

A grande problemática está na possibilidade de aplicar a via arbitral nas resoluções dos dissídios individuais trabalhistas. A fim de uma maior compreensão sobre a matéria, cabe analisar tal instituto no arcabouço jurídico brasileiro.

Diferentemente do que acontece nos dissídios coletivos, que possuem guarida constitucional, os dissídios individuais trabalhistas não receberam a merecida atenção do legislador constituinte, pois a CF/1988 foi silente quanto à aplicabilidade da arbitragem nesse âmbito.

Por outro lado, vale ressaltar que a omissão constitucional não implica proibição, porquanto, como defende Martins (2007, p. 64), “a Lei n. 9.307 não proibiu a arbitragem como forma de solucionar conflitos individuais do trabalho. O que não é proibido é permitido. A Constituição não veda a arbitragem nos dissídios individuais”.

Ademais, dentro do ordenamento jurídico pátrio, existem diplomas que implicitamente fomentam a ideia de aplicar a arbitragem nos dissídios individuais do trabalho, a exemplo disso a Lei Orgânica do Ministério Público da União (LOMPU), Lei Complementar n.º 75/1993, que traz estampado, em seu art. 83, XI, a legitimidade do *parquet* trabalhista para atuar como árbitro em lides trabalhistas. No mesmo sentido, a Resolução de n.º 32/1998 que fora editada pelo Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (CSMPT) permite que os Procuradores do Trabalho exerçam o papel de mediadores em conflitos extrajudiciais trabalhistas.

Não obstante, a Lei n.º 12.815/2013 (Lei dos Portos), em seu art. 37, § 1º, prevê a possibilidade de os interessados se valerem da arbitragem de ofertas finais para a resolução de conflitos trabalhistas no âmbito dos portos, *in verbis*:

Art. 37. Deve ser constituída, no âmbito do órgão de gestão de mão de obra, comissão paritária para solucionar litígios decorrentes da aplicação do disposto nos arts. 32, 33 e 35.

§ 1º Em caso de impasse, as partes devem recorrer à arbitragem de ofertas finais.

As partes também poderão valer-se do juízo arbitral para dirimir conflitos referentes à participação nos lucros ou resultados da empresa, conforme o art. 4º, inciso II, da Lei n.º 10.101/2000, que permite a adoção da arbitragem de oferta finais. Para a supracitada lei, considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o julgador está limitado a escolher a proposta apresentada por uma das partes, sendo vedado o meio termo.

Desta feita, percebe-se que a ideia de utilizar a convenção arbitral como ferramenta de resolução dos conflitos individuais trabalhistas é passível de acolhimento pelo ordenamento jurídico do Brasil.

Compartilhando desse entendimento, é possível encontrar algumas decisões que admitem a arbitragem nos dissídios individuais do trabalho.

Desta feita, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 5ª Região, em 30/07/2012, no julgamento do Recurso Ordinário (RO) n.º 000739-97.2011.5.05.0009, sob a relatoria do Des. Renato Mário Simões, entendeu possível a aplicação do juízo arbitral, desde que presente consentimento válido e que o direito pleiteado seja patrimonial, ou seja, assevera que não são todos os Direitos Trabalhistas que merecem a proteção da indisponibilidade. Quanto ao silêncio constitucional, afirmou que a mera omissão legislativa não é capaz de afastar o uso da arbitragem, uma vez que o art. 769 da CLT autoriza a aplicação subsidiária do Direito Processual Civil para solucionar omissões do próprio processo trabalhista. Sustenta-se, também, que a cláusula compromissória deve constar em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

No mesmo sentido, a 4ª Turma do TRT da 3ª Região, em 17/08/2008, no julgamento do RO n.º 00259-2008-075-03-00-2, sob a relatoria do Des. Antônio Álvares da Silva, posicionou-se favorável ao juízo arbitral nos dissídios individuais do trabalho, defendendo uma revisão nos mecanismos que atravancam o referido instituto, conforme ementa abaixo colacionada:

ARBITRAGEM E CONFLITOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO – POSSIBILIDADE – CONCEITO DE INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS – EFEITOS JURÍDICOS. [...] 10 - A arbitragem, tradicionalmente prevista no Direito Coletivo, pode e deve também estender-se ao Direito Individual, porque nele a patrimonialidade e a disponibilidade de seus efeitos é indiscutível e é o que mais se trata nas Varas trabalhistas, importando na solução, por este meio, de 50% dos conflitos em âmbito nacional. Basta que se cerque de cuidados e se mantenha isenta de vícios, a declaração do empregado pela opção da arbitragem que poderá ser manifestada, por exemplo, com a assistência de seu sindicato, pelo Ministério Público do Trabalho ou por cláusula e condições constantes de negociação coletiva. 11 - Em vez da proibição, a proteção deve circunscrever-se à garantia da vontade independente e livre do empregado para resolver seus conflitos. Se opta soberanamente pela solução arbitral, através de árbitro livremente escolhido, não se há de impedir esta escolha, principalmente quando se sabe que a solução judicial pode demorar anos, quando o processo percorre todas as instâncias, submetendo o crédito do emprego a evidentes desgastes, pois são notórias as insuficiências corretivas dos mecanismos legais. [...] 13 - Já é tempo de confiar na independência e maturidade do trabalhador brasileiro, mesmo nos mais humildes, principalmente quando sua vontade tem o reforço da atividade sindical, da negociação coletiva, do Ministério Público, que

inclusive pode ser árbitro nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho – art. 83, XI, da LC 75/93. 14 - A relutância em admitir a arbitragem em conflitos individuais de trabalho é uma prevenção injustificada que merece urgente revisão. Não se pode impedir que o empregado, através de manifestação de vontade isenta de vício ou coação, opte por meios mais céleres, rápidos e eficientes de solução do conflito do que a jurisdição do Estado.

Os julgados acima trouxeram com nitidez a mudança no cenário laboral, pois os contratos de trabalho pactuados hoje não são os mesmos da época do surgimento da CLT, datada de 1943. Nesse sentido, dispõe Marcio Yoshida:

A formulação tradicional e rígida do Direito do Trabalho, ligada à idéia de que o trabalhador é hipossuficiente e carece de proteção do Estado, encontra-se superada pela heterogeneidade da nova realidade sócio-econômica, onde a garantia da oferta de emprego e a terceirização de serviços estão ocupando o espaço da subordinação jurídica clássica dos contratos de trabalho (YOSHIDA, 2006, p. 92)

Em contraposição ao que foi dito anteriormente, Delgado, ao julgar o Recurso de Revista (RR) de n.º 0192700-74.2007.5.02.0002, em 28/05/2010, pela 6ª Turma do TST, entendeu-se que a arbitragem é incompatível com a natureza jurídica deste ramo do Direito, conforme trecho colacionado:

Assim, a arbitragem é instituto pertinente e recomendável para outros campos normativos (Direito Empresarial, Civil, Internacional, etc.), em que há razoável equivalência de poder entre as partes envolvidas, mostrando-se, contudo, sem adequação, segurança, proporcionalidade e razoabilidade, além de conveniência, no que diz respeito ao âmbito das relações individuais laborativas.

O que outrora era divergente no Judiciário brasileiro, hoje possui entendimento pacificado pela Subseção I de Dissídios Individuais (SBDI-1) do TST. Em maio de 2015, no julgamento do Embargo no Embargo de Declaração em Recurso de Revista (E-ED-RR) n.º 25900-67.2008.5.03.0075 reconheceu, por maioria dos votos, a incompatibilidade do sistema arbitral nos dissídios individuais do trabalho, conforme julgado abaixo colacionado:

[...] Partindo dessa premissa, o exame conjunto das normas dos artigos 114, §§ 1º e 2º, e 5º, XXXV ("*a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito*"), da Constituição Federal autoriza concluir que o legislador constituinte de fato **limitou** o manejo da arbitragem aos conflitos **coletivos** de trabalho.

[...] o artigo 1º da Lei de Arbitragem (Lei nº 9.307/1996), autoriza a adoção da arbitragem para "*dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis*".
[...]

Em regra, a hipossuficiência econômica ínsita à condição de empregado interfere no livre arbítrio individual. Daí a necessidade de intervenção estatal ou, por expressa autorização constitucional, da entidade de classe representativa da categoria profissional, como meio de evitar o desvirtuamento dos preceitos legais que regem o Direito Individual do Trabalho (grifo do autor).

Em oportunidade pretérita, a SBDI-1 havia demonstrado entendimento semelhante, ao afastar a possibilidade de o juízo arbitral atuar nos dissídios individuais do trabalho, no E-ED-RR n.º 0079500-61.2006.5.05.0028, em 30/03/2010, sob relatoria do Ministro João Batista de Brito Pereira, transcrito abaixo:

ARBITRAGEM. APLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DE TRABALHO. QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO¹. A Lei 9.307/96, ao fixar o juízo arbitral como medida extrajudicial de solução de conflitos, restringiu, no art. 1.º, 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, §§ 1.º e 2.º, 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.

Percebe-se, portanto, que é cediço o entendimento do TST em não admitir que os trabalhadores elejam um juízo arbitral para solucionar seu conflito individual trabalhista, porém, vale reiterar que a referida rejeição não é unânime entre a doutrina, bem como nos próprios Tribunais Regionais do Trabalho.

Para os que defendem a ferramenta arbitral como alternativa ao Poder Judiciário, o único empecilho consta no art. 1º da Lei de Arbitragem, passível de alteração ou, inclusive, legislação específica regulando a arbitragem nos dissídios individuais do trabalho.

Quanto ao princípio da irrenunciabilidade, destaca-se que a permissão para o uso da arbitragem não importaria qualquer renúncia de Direitos, pelo contrário, seria capaz de ampliar o leque de opções que as partes gozam para resolver as suas lides, podendo escolher entre apresentar ao Judiciário ou eleger um terceiro imparcial para o caso.

Finalizando, é importante frisar que muitos países estão seguindo uma tendência global de estímulo ao uso da arbitragem, permitindo que seus cidadãos utilizem o referido instituto para solucionar os seus conflitos trabalhistas.

Nesse sentido, cabe elencar alguns países que permitem o sistema arbitral no âmbito trabalhista: a) na Espanha, a *Ley n.º 8/1980*, trouxe a possibilidade de aplicar a arbitragem na esfera trabalhista; inclusive, em alguns casos de dissídios individuais; b) o Japão autoriza, expressamente, a arbitragem em dissídios individuais do trabalho, possuindo guarida na Lei n.º 174/1949; c) a Inglaterra consagra no diploma denominado *Arbitration Act*, autorizando a resolução de qualquer lide pelo juízo arbitral, excetuando-se apenas as que envolvam interesse público; e, d) nos Estados Unidos da América, há a possibilidade de adoção da ferramenta arbitral na esfera trabalhista insculpido no diploma conhecido por *Taft-Hartley Act*, datado de 1947.

No caso dos Estados Unidos da América, a arbitragem é contratual, podendo, as partes, livremente pactuar as cláusulas que nortearão o processo arbitral. Quanto aos efeitos da decisão arbitral, esta é de observação obrigatória e deve ser feita em peça escrita, constando as razões da decisão.

Nessa esteira, entende-se que o ordenamento jurídico brasileiro deve seguir o entendimento dos países acima elencados, a fim de permitir que os dissídios individuais do trabalho possam ser solucionados pela via arbitral. Essa mudança acarretaria a diminuição do volume processual na Justiça do Trabalho, fazendo com que a prestação jurisdicional seja mais eficiente, uma vez que o Judiciário poderá dar maior atenção aos casos que realmente necessitem de sua intervenção, bem como as partes terão uma maior liberdade de escolher se irão optar pela via judicial ou arbitral.

3.3 Alternativa à morosidade da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho, especializada em dirimir conflitos na esfera laboral, apresenta-se como defensora de seus hipossuficientes jurisdicionados, trazendo em seu arcabouço jurídico, dispositivos eminentemente protetivos, a fim de amenizar a fragilidade dos operários frente aos empregadores.

Nesse sentido, 2 importantes princípios norteiam o Direito do Trabalho. O primeiro é o princípio da isonomia material que, no entendimento da 2ª Turma do STF,

ao julgar o Recurso Extraordinário (RE) n.º 154.027/SP, em 20/02/1998, sob relatoria do Ministro Carlos Velloso, define que "a sua realização está no tratar iguais com igualdade e desiguais com desigualdade", sendo fundamental para balancear o cenário de desequilíbrio entre os sujeitos da relação trabalhista. Desta feita, deve-se hipertrofiar o trabalhador, pois este se encontra em estado de vulnerabilidade para com o empregador.

Nessa esteira, o Direito Processual do Trabalho surge, com a finalidade de efetivar os direitos e as garantias presentes na CF/1988 e na CLT, as quais consagram máximas benéficas aos obreiros, ao permitir, por exemplo, o acesso simplificado à Justiça do Trabalho por meio de reclamação oral, bem como trazem ritos diferenciados que, *a priori*, buscam maior celeridade.

Acontece que, na prática, essa proteção especial ofertada ao trabalhador enfrenta grandes entraves a uma efetividade, em decorrência, entre outros fatores, da morosidade da prestação jurisdicional. É claro que essa morosidade não é uma exclusividade da Justiça Trabalhista, mas está presente na maioria dos segmentos do Judiciário brasileiro.

Corroborando o que foi dito acima, a Agência de Notícias do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em matéria veiculada em 01/10/2014, apontou a morosidade na prestação da tutela Jurisdicional como maior causa de reclamação em suas ouvidorias.

Vale dizer, porém, que o Direito Trabalhista tutela garantias sociais de extrema importância para o indivíduo, pois o salário não só dignifica a pessoa, mas também é responsável por sua subsistência e, muitas vezes, de seus dependentes. Observa-se, com certa frequência, empregadores se utilizando da vagarosidade da Justiça Laboral como fuga ao adimplemento de verbas trabalhistas devidas, fomentando, desta feita, o descumprimento das normas trabalhistas.

É importante recordar que a Emenda Constitucional (EC) n.º 45/2004 inseriu o princípio da razoável duração do processo dentro das garantias fundamentais, consagrando no inciso LXXVIII do art. 5º da CF/1988 que a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

A inserção desse dispositivo constitucional reflete justamente uma tentativa do legislador de responder às insatisfações da sociedade com a prestação da tutela

jurisdicional, reforçando a ideia de que a tutela prestada pelo Estado deve ocorrer, além de forma adequada, de maneira efetiva e tempestiva.

Na prática trabalhista o que se verifica constantemente é uma violação a este princípio. Apenas para ilustrar essa constatação, varas da cidade do Recife/PE, estão com pauta para audiências de instruções já no ano de 2018. Fácil constatar a transgressão aos direitos do trabalhador que é obrigado a aguardar uma resposta do Poder Judiciário acerca das suas reclamações por mais de 2 anos. Ademais, é pertinente pontuar que, em razão dessa demora na prestação da tutela, aqueles que não possuem condições de esperar pela justiça, podem acabar realizando acordos muito mais favoráveis aos demandados.

Nesse cenário nada favorável ao trabalhador, a arbitragem, com sua forma menos complexa e procedimento mais célere, precisa ser vista como alternativa viável para concretização dos direitos trabalhistas, contribuindo para desafogar a própria Justiça do Trabalho. É fundamental deixar claro que não se enxerga na utilização da arbitragem a salvação para os problemas decorrentes das relações trabalhistas, mas este meio extrajudicial de resolução de litígios é, indubitavelmente, uma opção viável e célere que não deve ser totalmente excluída das possibilidades do trabalhador.

Como visto, em razão do seu caráter protetivo e por tratar, na grande maioria, de direitos indisponíveis, o Direito do Trabalho pouco recepciona a arbitragem para a solução dos seus conflitos, notadamente nos dissídios individuais, sob o argumento de evitar imposições e abusos por parte dos empregadores.

Ademais, é inegável que há no Brasil uma grande cultura de judicialização dos conflitos, na qual a negociação desses litígios sem a participação do Estado é imediatamente associada a ideias de manipulação e valorização de uma parte em detrimento da outra. Assim, mesmo com os incentivos trazidos pelo CPC/2015, as soluções alternativas, como a arbitragem, a conciliação e a mediação ainda são vistas com certo receio pela população e pelos próprios juristas, principalmente quando envolvem partes tidas como hipossuficientes, a exemplo do que ocorre na seara trabalhista.

Entretanto, vedar indistintamente a aplicação da arbitragem nos dissídios individuais pode acabar violando prerrogativas trabalhistas, visto que uma Justiça do Trabalho abarrotada de processos impossibilita a prestação jurisdicional de qualidade.

Fomentando o que foi dito acima, o CNJ (2016, p. 193), por meio do relatório Justiça em Números, revela que a duração média de um processo na Justiça

do Trabalho é de aproximadamente 4 anos e 1 mês, ou seja, tempo bastante elevado para a importância dos direitos tutelados.

Por essa razão, quer-se discutir uma ampliação do uso da arbitragem no Direito do Trabalho como uma alternativa ofertada aos trabalhadores que não mais encontram na Justiça do Trabalho uma solução eficaz para os seus problemas.

A tese ora defendida não visa à aplicação indistinta e irresponsável da arbitragem, pois de forma alguma se pretende desconsiderar todo um contexto histórico e social de exploração do empregado pelo empregador, sendo que este poderia aproveitar-se da ausência do Estado para impor suas vontades sobre a do trabalhador e da própria lei.

Todavia, algumas categorias profissionais apresentam características específicas capazes de autorizar, *a priori*, a utilização da arbitragem e minimizar a possibilidade de abuso. Não é que nesses casos a inferioridade jurídica, econômica e técnica do trabalhador deixe de existir, mas se verificam situações regulares de empregados com qualificação e especialização profissional diferenciadas, melhor discernimento intelectual, alto nível de escolaridade, bem como detentores de cargos estratégicos na hierarquia da empresa, que permitem apontar uma menor sujeição desses empregados às pressões patronais.

Dentre essas categorias, quer-se possibilitar a aplicação da arbitragem para os bancários, entre outras razões, por ser uma categoria com forte representação sindical, com maior grau de escolaridade e detentora de um patamar remuneratório diferenciado, excluindo do recorte, sumariamente, os casos de terceirizações ilícitas de operadores de telemarketing, que realizam atividade tipicamente de instituições financeiras, isto é, bancos. Desse modo, o reconhecimento da ilicitude pelo Estado é relevante, a fim de identificar as pessoas jurídicas que realizam tal expediente contrário à lei.

4 APLICABILIDADE DA ARBITRAGEM PARA OS BANCÁRIOS

Estando claras todas as colocações feitas anteriormente, cabe adentrar na questão principal do presente trabalho, qual seja, a possibilidade de a categoria bancária valer-se da via arbitral nos dissídios individuais trabalhistas, pelas razões que serão abaixo aduzidas.

4.1 Particularidades da categoria dos bancários

Antes de qualquer aprofundamento no tocante às peculiaridades dos bancários, é importante entender quais são os trabalhadores que se enquadram nesta categoria. A CLT reservou tratamento específico para os que exercem a função bancária, insculpido entre os arts. 224 e 226.

O art. 224 da CLT delimita a categoria bancária aos empregados de bancos, casas bancárias e da Caixa Econômica Federal (CEF).

Ademais, o entendimento jurisprudencial do TST equipara à categoria bancária os empregados das empresas de crédito, financiamento ou investimento, conforme Enunciado n.º 55 do TST, *in verbis*:

As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas *financeiras*, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT (grifo do autor).

No mesmo sentido, os empregados dos bancos de fomento regional e nacional também gozam do regime especial da categoria bancária, uma vez que pertencem ao sistema financeiro, nos termos da Lei n.º 4.595/1964.

Diante do exposto acima, é importante dizer que a presente pesquisa delimitou o seu campo de estudo aos trabalhadores que exercem atividades bancárias propriamente ditas, afastando qualquer discussão acerca de possíveis terceirizações ilícitas.

Importante frisar que a força presente na categoria dos bancários sustenta-se em 3 elementos, quais sejam: efetiva representação sindical; elevado grau de escolaridade; e diferenciado patamar remuneratório.

O primeiro pilar está na organização sindical dos bancários, resultado de uma massiva adesão ao respectivo órgão de representação profissional, o que explica as grandes lutas travadas entre os empregados e empregadores do segmento.

O sindicato dos bancários possui relativo poder de barganha para com os seus empregadores, o que já permitiu importantes conquistas para a referida categoria. Para demonstrar o poder de pleito destes trabalhadores, tem-se, como exemplo, o Decreto n.º 23.322/1933, que implementou a jornada de trabalho em 6 horas diárias para a categoria.

Quanto ao elevado grau de escolaridade, este é constatado por meio dos requisitos exigidos pelos principais bancos que atuam no Brasil, quais sejam, CEF, Banco do Brasil (BB), Itaú, Bradesco e Santander.

Os bancos privados acima elencados costumam contratar funcionários com ensino superior completo ou acadêmicos, a partir do 2º ano de curso. Cabe dizer que os candidatos mais procurados por estas instituições são aqueles que possuem graduação com alto grau de similitude com a atividade bancária, quais sejam, administração, ciências contábeis, economia e afins.

No tocante aos bancos públicos, a exemplo da CEF e BB, estes dependem de concurso público para a contratação de funcionários, conforme mandamento constitucional insculpido no art. 37, II, da CF/1988.

Como visto acima, a contratação de empregados por tais bancos fica vinculada ao concurso público que, por conseguinte, é bastante concorrido.

Conforme dados revelados pelo Centro de Seleção e Promoção de Eventos da Universidade de Brasília (CESPE/UnB), banca responsável pelo certame que objetivou a contratação de Técnico Bancário Novo (TBN) para a CEF em 2014, o número de inscritos no polo de Recife/PE foi de 25.940 candidatos para cadastro de reserva.

Importante dizer que a elevada concorrência exige uma maior preparação por parte do candidato, sendo aprovado, apenas, o que tenha elevado conhecimento sobre as matérias cobradas.

Desta feita, percebe-se que o nível de escolaridade exigido pelas instituições bancárias, sejam elas públicas ou privadas, estão acima da média brasileira.

O terceiro elemento apontado como fortalecedor da ideia de que o bancário merece tratamento distinto frente aos demais profissionais possui escopo no diferenciado patamar remuneratório que a categoria naturalmente goza.

Conforme disposto na Lei n.º 13.152/2015 e Decreto n.º 8.618/2015, o salário mínimo, desde 1º de janeiro de 2016, é de R\$ 880,00.

Outrossim, a CCT da categoria bancária, com vigência até o ano de 2018, dispõe que:

Parágrafo Primeiro

[...] Caixas e outros empregados de Tesouraria perceberão mensalmente a remuneração total mínima de R\$ 2.883,01 (dois mil, oitocentos e oitenta e três reais e um centavo), nesta compreendidos o Salário de Ingresso, a Gratificação de Caixa, previstos nesta Convenção, e Outras Verbas de Caixa, pagas a título de ajuda de custo ou abonos de qualquer natureza, não cumulativas com as pré-existentes.

Parágrafo Segundo

O valor do item “Outras Verbas de Caixa”, referido no parágrafo anterior, será de R\$ 240,41 [...] (FENABAN, et al, 2016, p. 4).

Constata-se que um Caixa, cargo de nível mediano dentro de uma instituição financeira, possui remuneração mínima de R\$ 3.123,42, conforme previsão na própria CCT da categoria, ou seja, este profissional possui piso salarial próximo a quatro vezes o salário mínimo vigente no ano de 2016.

Vale dizer que, em decorrência da força de pleito da referida categoria, é difícil encontrar bancos que não possuam planos de cargos e carreiras devidamente consolidado, o que possibilita a ascensão dos bancários dentro da instituição que eles fazem parte.

Ao reconhecer toda essa particularidade dos bancários, defende-se uma maior abertura para utilização da arbitragem por essa classe trabalhadora como uma alternativa ao Poder Judiciário.

4.2 A possibilidade de solucionar os dissídios individuais trabalhistas dos bancários por meio da arbitragem

Vistas algumas particularidades inerentes aos bancários, dedica-se, a partir de agora, a defender a possibilidade de a arbitragem ser utilizada na resolução dos dissídios individuais trabalhistas, em especial para a referida categoria profissional.

Data vênia o entendimento contrário apresentado, entende-se que a adoção da arbitragem nos dissídios trabalhistas não viola o disposto no art. 1º da Lei n.º 9.307/1996 que proíbe a aplicação do mencionado instituto aos conflitos que versem sobre direitos indisponíveis. Isto porque defende-se que a característica da indisponibilidade dos direitos trabalhistas não pode ser considerada de forma geral e irrestrita, devendo ser analisada considerando o caso concreto.

A indisponibilidade de um determinado direito está diretamente relacionada à irrenunciabilidade deste. Em outras palavras, os direitos disponíveis são aqueles que admitem a transação pelas partes, as quais podem renunciá-los ou transacioná-los em prol da pacificação de eventual conflito.

De fato, não existe no ordenamento jurídico brasileiro qualquer norma jurídica que imponha, expressamente, a indisponibilidade geral dos direitos trabalhistas. As normas que fazem referência ao caráter de indisponibilidade referem-se a situações específicas, como no momento da contratação e durante a vigência do contrato de trabalho. Assim, é perfeitamente possível a disponibilidade dos direitos trabalhistas após a rescisão contratual, por iniciativa de qualquer das partes.

Com tal rescisão, encerra-se a relação de emprego e, por consequência, a intrínseca subordinação jurídica do empregado, não mais subsistindo a condição de hipossuficiência do trabalhador que justifique a manutenção da indisponibilidade dos seus direitos.

Sobre o tema, ao defender a disponibilidade dos direitos trabalhistas após a rescisão do contrato de trabalho, Sussekind assevera que:

[...] têm sido apreciadas pela jurisprudência brasileira com menos restrição do que as ocorridas nas demais fases da relação de emprego. Neste sentido, aliás, doutrinou o insigne e saudoso Oliveira Viana, ao salientar que as nulidades referentes às renúncias por ocasião da celebração do contrato de trabalho e durante a execução dele nem sempre ocorrem quando a 'renúncia é feita por ocasião ou depois da dissolução do contrato. Neste caso, **satisfeitas que sejam certas condições de liberdade e de vontade**, é lícito ao empregado renunciar, desde que se trate de direitos já adquiridos, isto é, já incorporados ao patrimônio do empregado em consequência ou por força de lei' (grifo nosso, SUSSEKIND, 1999, p. 224).

A própria CLT reconhece a disponibilidade dos direitos trabalhistas após a rescisão do contrato de trabalho ao incentivar a prática da conciliação para solução dos conflitos trabalhistas, notadamente nos arts. 764, 831 e 846, *in verbis*:

Art. 764 Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Art. 831: A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.

Art. 846: Aberta a audiência, o juiz proporá a conciliação.

§ 1º. Se houver acordo, lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento.

Ora, se a CLT permite que os direitos trabalhistas sejam transigidos por meio da conciliação, como forma preferível de pacificação definitiva dos litígios decorrentes das relações de emprego, conclui-se que os direitos trabalhistas, objeto de conciliação perante a Justiça do Trabalho, após o encerramento contratual, não podem ser considerados absolutamente indisponíveis.

Caso o legislador desejasse manter a condição de indisponibilidade desses direitos após a rescisão do contrato, certamente não teria admitido com tanta primazia a conciliação como forma de resolução pacífica dos conflitos trabalhistas, a exemplo do que ocorre no Direito Penal e no Direito Tributário que, em regra, vedam a conciliação, em decorrência da relação de ordem pública existente entre o indivíduo e o Estado.

Ademais, deve-se considerar que o Direito do Trabalho apresenta regras não só de direito público, mas também de direito privado e administrativo. A título de exemplo, no âmbito do direito público, existem normas que versam sobre a segurança e a medicina do trabalho, assim como a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e os benefícios previdenciários. Em relação às normas de caráter administrativo, destacam-se as normas de orientação organizacional, fiscal e suas respectivas sanções. Por fim, como exemplo de regras na esfera privada, aquelas que podem ser negociadas pelo trabalhador, têm-se o vale-transporte e o vale-refeição.

Assim, ante a inexistência de indisponibilidade absoluta dos direitos trabalhistas, bem como a possibilidade de transação destes direitos na Justiça do Trabalho, desde que após a rescisão do contrato de emprego, entende-se que esses direitos trabalhistas possam ser objeto de juízo arbitral.

Quanto ao silêncio constitucional acerca da aplicabilidade da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho, afirma-se que a mera omissão do legislador Constituinte não é capaz de afastar o referido instituto, uma vez que o art. 769 da CLT autoriza a aplicação subsidiária do Direito Processual Civil para solucionar omissões do próprio processo trabalhista.

Ao defender que a omissão constitucional não proibiria a adoção da arbitragem como método alternativo para solucionar os conflitos individuais trabalhistas, Candemil assevera que:

No entanto, a omissão constitucional quanto à possibilidade de arbitragem nos conflitos individuais de trabalho não afasta a inserção do instituto como forma de solucionar as controvérsias entre empregados e empregadores (CANDEMIL, 2006, p. 80).

Uma vez reconhecida a possibilidade jurídica de se aplicar a arbitragem em demandas de tais natureza, advoga-se que as resoluções dos conflitos individuais trabalhistas possam ser feitas por um juiz ou câmara arbitral para determinadas categorias profissionais. Aos que defendem uma limitação em face dessa aplicação da arbitragem ocorre por se entender que algumas classes profissionais apresentam um grau de hipossuficiência em relação a seus empregadores mais elevado, estando mais propícias a manipulações e infrações a seus direitos.

Em contrapartida, outras categorias profissionais apresentam um perfil diferenciado, nas quais se verifica uma maior conscientização social e trabalhista, dando margem e autonomia para que os trabalhadores negociem seus direitos, sem significar, necessariamente, uma perda destes. Nesse sentido, Figueira Jr. afirma que:

Em sede das relações trabalhistas, as condições pessoais dos empregados, ou seja, o seu nível cultural, o grau de escolaridade, a atividade profissional exercida, a idade, a experiência no ramo etc. são fatores de grande importância que necessitam ser considerados individualmente e particularmente, caso a caso, para identificação de manifestação viciada da vontade [...] (FIGUEIRA JR., 1997, p. 113).

Para fins didáticos, vislumbrou-se, na categoria dos bancários, uma classe trabalhadora com perfil diferenciado, capaz de recepcionar a implementação da arbitragem. Assim, deve-se agregar ao presente raciocínio as 3 particularidades dos bancários, vistas anteriormente, que permitem a flexibilização da aparente vulnerabilidade do empregado e, por conseguinte, demonstraram a sua importância

na adoção da via arbitral para a referida categoria. Desse modo, pede-se vênua para reiterar esse aspecto, em face da importância para o enfrentamento do problema.

A primeira particularidade está na representação sindical em prol dos direitos de seus sindicalizados, fator que possui interferência direta na possibilidade de aplicar a arbitragem nos dissídios individuais do trabalho, primeiro porque o referido órgão participa da elaboração de CCT, segundo porque o sindicato dos bancários é bastante efetivo na busca por melhores condições de trabalho para a categoria.

O elevado grau de escolaridade dos bancários é a segunda particularidade apontada como sustentação para que o juízo arbitral possa ser adotado nos dissídios individuais da referida categoria. Isto porque, em razão do alto nível educacional, o bancário dificilmente será ludibriado pelo seu empregador, tampouco permitirá que os seus direitos sejam abruptamente violados.

A terceira particularidade está no diferenciado patamar remuneratório dos bancários. Em função de a referida categoria possuir uma maior estabilidade financeira, dificulta a violação de seus direitos e garantias por parte dos seus empregadores.

Nota-se, portanto, que a categoria bancária possui particularidades que ensejam um tratamento diferenciado quando comparada com outras profissões reconhecidas pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Em razão de os bancários ocuparem um nível social mais favorável, enfraquece o receio de eventual manipulação exercida pelos empregadores sobre aqueles. Desta feita, é inegável reconhecer que os bancários se apresentam como uma classe laboral bastante esclarecida no tocante aos seus direitos trabalhistas, diminuindo as chances de abuso por parte dos empregadores em eventual resolução de conflito pelo meio arbitral. Nesse sentido, Yoshida defende que:

Não há falar-se que a inferioridade jurídica do empregado deixará de existir, mas devem ser sopesadas situações específicas de empregados com qualificação e especialização profissional diferenciadas, melhor discernimento intelectual, nível de escolaridade privilegiado e detentores de cargos estratégicos na hierarquia da empresa. A melhor sujeição dessa classe de trabalhadores às pressões econômicas pode retirar a presunção apriorística do vício da manifestação de vontade. (YOSHIDA, 2006, p. 83)

Compartilhando desse ensinamento, fomenta-se, ainda, que academicamente, a possibilidade de os trabalhadores bancários, considerando suas particularidades, disfrutarem da faculdade de optar por um meio de resolução do seu

conflito por um procedimento não judicial, se beneficiando da celeridade e da tecnicidade oferecidas pelo juízo arbitral.

Convém, ademais, salientar que a arbitragem é uma das formas de procedimento para a resolução dos conflitos e, sua instituição, não implica alteração das condições de nenhum direito material assegurado ao trabalhador. Portanto, os direitos e regras previstos na CLT ou nos instrumentos coletivos serão observados normalmente pelo juiz arbitral.

No mais, ressalta-se que o respeito às decisões arbitrais seja pela desnecessidade de homologação judicial ou pela impossibilidade de rever judicialmente as decisões proferidas, de forma alguma afasta o controle de legalidade a ser exercido pelo Poder Judiciário. Nos casos de invalidade do processo arbitral, é possível recorrer ao Poder Judiciário. Nesse sentido, Sá Filho defende que:

De antemão, ressalta-se que apesar de a sentença arbitral não ficar sujeita a recurso ou homologação pelo Poder Judiciário, produzindo os mesmos efeitos da sentença proferida pelos magistrados, e quando for condenatória, constituir-se á em título executivo judicial, a lei que regulamentou a arbitragem admite a possibilidade de requerer a declaração de nulidade daquela, caso seja inválida, consoante o inteiro teor dos seus arts. 32 e 33 (SÁ FILHO, 2012, p. 131).

Por óbvio, a aplicação da arbitragem na esfera individual trabalhista, ainda que restrita a determinadas categorias, precisa de uma melhor regulamentação, de forma a diminuir, ainda mais, os riscos para os empregados.

Em atenção a essa preocupação, defende-se uma inovação legislativa para regulamentar a aplicação da arbitragem na esfera trabalhista, notadamente para os trabalhadores bancários, categoria central do presente trabalho.

4.3 Mecanismos de segurança para a arbitragem trabalhista

A legislação trabalhista, no seu sentido protetivo e no que tange ao uso do juízo arbitral nos dissídios individuais do trabalho, não contempla a realidade de algumas categorias profissionais, necessitando de uma atualização para se adequar à nova realidade social.

Como dito acima, os bancários merecem um tratamento diferenciado, devido ao menor grau de vulnerabilidade demonstrada por esta categoria, o que

diminui a chance de abuso por parte dos empregadores em detrimento dos empregados.

Vale destacar que não se pretende reduzir qualquer direito trabalhista, mas, sim, propor uma alternativa decente de resolução de conflito, permitindo que os trabalhadores possam utilizar a arbitragem, a fim de terem as suas pretensões atendidas de forma mais segura e mais célere.

Lado outro, sobre a possibilidade de haver renúncia de condições sociais no ato de transação de um litígio, Carajelescov, ao defender a flexibilização das normas trabalhistas, assevera que:

Na verdade, o que ocorre é que se, por um lado, as transformações da economia mundial permitem ou até mesmo justificam certa *flexibilização* na aplicação das normas de proteção ao trabalho, buscando harmonizar interesses empresariais e profissionais, não devem elas, por outro lado, acarretar a *desregulamentação* do direito do trabalho (grifos do autor, CARAJELES COV, 2010, p. 103).

Ademais, o fato de, na visão majoritária da doutrina e da jurisprudência, o art. 1º da Lei 9.307/1996, impossibilitar, de forma indireta, a aplicação da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho, reforça a necessidade de que a matéria seja devidamente regulamentada pelo Poder Legislativo.

Desta feita, a adoção de uma arbitragem trabalhista segura para as partes depende da edição de uma legislação específica, resguardando as peculiaridades do Direito do Trabalho.

Um dos mecanismos de proteção que visariam assegurar aos trabalhadores no âmbito arbitral está na recomendação de que os árbitros sejam membros ou ex-membros do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Assim, Brito, que é membro do *parquet* trabalhista, elenca alguns motivos para que os dissídios individuais do trabalho sejam arbitrados pelo MPT, quais sejam:

O Procurador do Trabalho, pela sua formação e experiência, tem plenas condições de atuar como árbitro nesse campo tendo liberdade e condições de, após a colheita de elementos de convicção e do estudo das peculiaridades da categoria, dar ao caso uma solução justa e razoável, com base em um juízo de equidade, conceito inerente tanto ao instituto da arbitragem como à fixação de normas coletivas de trabalho (BRITO, 2010, p. 60-61).

Como visto, o referido *parquet* possui *expertise* sobre as garantias do ordenamento jurídico do trabalho, segundo porque a LOMPU, Lei Complementar n.º 75/1993, no art. 83, XI, prevê a atuação do MPT como árbitro nos conflitos trabalhistas, *in verbis*:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

[...]

XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;

Brito (2010, p.59) vai mais a fundo na defesa do *parquet* trabalhista atuando como árbitro nos dissídios individuais do trabalho, ao dizer que o custo da arbitragem é elevado, porém, esse problema desapareceria se fosse realizada pelo MPT, uma vez que o procedimento passaria a ser gratuito, além disso, a referida instituição goza das prerrogativas funcionais, podendo requerer diligências, documentos, exames e perícias, medidas que não seriam possíveis para os árbitros particulares.

Outro mecanismo amplamente citado pela doutrina com a finalidade de fortalecer a segurança para os trabalhadores é a inserção da cláusula compromissória na própria CCT.

Para os que defendem isso, o ato de pactuar a cláusula compromissória em sede de CCT fomenta uma arbitragem mais segura, uma vez que exige a participação do sindicato de classe, o que é bastante positivo para os bancários, pois, como visto anteriormente, a referida categoria goza de efetiva participação sindical.

Assim, advogando que a cláusula compromissória seja estipulada em sede de CCT, Carajelescov afirma:

Nesse contexto, parece inarredável concluir que para a implementação da arbitragem como forma de solução dos conflitos individuais do trabalho, a cláusula compromissória deverá estar prevista em convenção coletiva (CARAJELES COV, 2010, p. 122).

A mesma autora também defende a ideia de que deverá ser criado um mecanismo de proteção bifásico. A primeira fase seria a inserção da cláusula compromissória na CCT, conforme visto acima. A segunda fase, por seu turno, acontece no momento de prestar o compromisso arbitral que, para ela, o empregado deverá estar assistido pelo respectivo sindicato:

O compromisso arbitral somente deverá ser firmado com a assistência do trabalhador pelo seu sindicato de classe (CARAJELESCOV, 2010, p. 122).

Desse modo, defende-se que para perfeito funcionamento da arbitragem no âmbito trabalhista, é indispensável a edição de uma legislação específica, regulamentando a matéria, tendo sido apresentadas, sem qualquer pretensão de esgotar a matéria, algumas formas de garantir a sua aplicação de forma segura, resguardando as garantias mínimas daqueles que optarem pela arbitragem.

Em decorrência do que foi exposto, enxerga-se na arbitragem uma forma de dar maior efetividade aos direitos do trabalhador e, por isso, discorda-se da doutrina e jurisprudência majoritárias que vedam indistintamente a aplicação da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho. É preciso considerar o novo contexto social, econômico e educacional do trabalhador brasileiro, para, em harmonia com a reconhecida condição de hipossuficiência jurídica do trabalhador, permitir que certas categorias, em especial o bancário, possa livre e conscientemente optar por solucionar seu conflito na via arbitral.

CONCLUSÃO

Neste momento, devem ser feitas algumas considerações finais, a fim de se chegar a uma conclusão sobre a problemática levantada, qual seja, a possibilidade de utilizar a arbitragem nos dissídios individuais do trabalho.

Ao longo desta pesquisa, foi analisado que, apesar de o cenário global estimular métodos alternativos para a resolução de conflitos e o próprio CPC/2015 incentivar a solução extrajudicial, o ordenamento jurídico trabalhista permanece engessado quanto à possibilidade de aceitar a arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas.

A supramencionada rejeição foi constatada por meio da análise do atual posicionamento majoritário da doutrina e da jurisprudência brasileira, que rejeitam a arbitragem, especialmente, por entenderem que o art. 1º da Lei n.º 9.307/1996 autoriza a resolução dos conflitos por esta via apenas naqueles que versarem sobre direitos patrimoniais disponíveis, enquanto que os direitos trabalhistas são, presumidamente, considerados como indisponíveis. Ademais, defendem que a ausência de autorização constitucional expressa afastaria a utilização da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho, haja vista que o legislador Constituinte trouxe disposição expressa apenas para os dissídios coletivos do trabalho, insculpido no art. 114, §§ 1º e 2º, da CF/1988.

Contraopondo-se ao posicionamento majoritário acima, foram apresentados entendimentos doutrinários e decisões judiciais favoráveis ao uso da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho, por considerar que nem todos os direitos trabalhistas são indisponíveis. Outrossim, advoga-se a tese de que a ausência de disposição constitucional expressa sobre a matéria não afasta a adoção do referido instituto.

Filiando-se à corrente minoritária, defendeu-se a possibilidade de utilizar arbitragem nos dissídios individuais do trabalho em algumas categorias profissionais, por entender que essa forma alternativa de resolução de conflito pode apresentar benefícios ao trabalhador. Trata-se de um sistema mais célere, sigiloso, especializado e informal, capaz de solucionar conflitos trabalhistas de forma mais rápida, técnica, desburocratizada e segura, em contraposição à morosidade do Judiciário Trabalhista.

Como visto, algumas categorias merecem tratamento diferenciado pelo ordenamento jurídico, pois ocupam posições mais favorecidas quando comparada às demais. Dentre essas categorias, objetivou-se a análise da classe bancária, uma vez

que esta possui efetiva representação sindical, elevado grau de escolaridade e patamar remuneratório diferenciado, o que acarreta uma maior conscientização quanto aos seus direitos trabalhistas.

Em razão das características elencadas acima, defendeu-se a possibilidade de flexibilizar a aparente indisponibilidade dos direitos trabalhistas, autorizando, por conseguinte, a arbitragem nos dissídios individuais do trabalho para a categoria dos bancários, porquanto a hipossuficiência jurídica sempre se fará presente numa relação de emprego. Por outro lado, deve-se reconhecer que não há hipossuficiência econômica no caso da categoria aqui estudada.

Para efetivar uma arbitragem mais segura para as partes, a fim de minimizar as chances de manipulação de uma parte sobre a outra, foi proposta uma inovação legislativa com o objetivo de regulamentar a arbitragem nos dissídios individuais do trabalho.

Como uma das formas de regulamentar a arbitragem no âmbito do Direito do Trabalho, sustentou-se que o *parquet* trabalhista atuasse como árbitro nos dissídios individuais do trabalho. Esta possibilidade, inclusive, já está consagrada na Lei Complementar n.º 75/1993, art. 83, XI, ao dizer que os membros do MPT poderão funcionar como árbitros nos conflitos trabalhistas. No mesmo sentido, a fim de retirar a elevada onerosidade da arbitragem, defende-se que o juízo arbitral aconteça no âmbito da supracitada instituição, uma vez que o procedimento passaria a ser gratuito.

A inserção da cláusula de arbitragem em sede de instrumento coletivo foi apontada, também, como mais uma forma para fomentar a segurança da arbitragem no âmbito dos conflitos individuais do trabalho, uma vez que a referida convenção é realizada com a presença sindical, o que, para os bancários, é de muita valia, pois a referida categoria conta com uma efetiva representação sindical.

É sabido que o tema é bastante polêmico, porquanto não possui amparo específico legal. Todavia, afastar, sumariamente, a possibilidade de o trabalhador valer-se da arbitragem para solucionar os seus conflitos individuais do trabalho seria prejudicial a ele mesmo que ficaria impedido de recorrer à arbitragem para obter a resolução de eventuais dissídios de forma mais rápida, já que não se pode olvidar de que as verbas trabalhistas possuem caráter alimentício, sendo indispensáveis para a subsistência do trabalhador e de sua família. Assim, restringir a resolução dos conflitos individuais trabalhistas ao Poder Judiciário não seria benéfico aos empregados, já que dados do CNJ indicam uma duração média de 4 anos e 1 mês para os processos

judiciais do trabalho, ou seja, tempo bastante elevado para a importância dos direitos tutelados.

Ao final, discorda-se da proibição total da aplicabilidade do referido instituto nos dissídios individuais do trabalho. Em contrapartida, defende-se uma regulamentação legal para permitir que algumas categorias, especialmente a dos bancários, utilizem-se da arbitragem nos dissídios individuais do trabalho, desde que atendidos os mecanismos protetivos propostos neste trabalho, a fim de minimizar as chances de manipulação do empregador sobre o empregado, o que demonstra ter sido confirmada a hipótese deste estudo.

Desse modo, caberá aos juristas, em conjunto com a atuação dos legisladores brasileiros, elaborar um projeto de lei, a fim de prover as diretrizes necessárias para que se tenha uma utilização segura da via arbitral.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n.º 5.452 de 01 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 out. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 out. 2016.

BRASIL. **Lei Complementar n.º 75 de 20 de maio de 1993**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm>. Acesso em: 10 out. 2016.

BRASIL. **Lei n.º 7.783 de 28 de junho de 1989**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em: 09 out. 2016.

BRASIL. **Lei n.º 9.307 de 23 de setembro de 1996**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm>. Acesso em: 10 out. 2016.

BRASIL. **Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10101.htm>. Acesso em: 28 set. 2016.

BRASIL. **Lei n.º 12.815 de 05 de junho de 2013**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm>. Acesso em: 08 out. 2016.

BRASIL. **Lei n.º 13.152 de 29 de julho de 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13152.htm>. Acesso em: 26 nov. 2016.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. 2ª Turma. Recurso Extraordinário 154.027/SP, Relator Min. Carlos Velloso DJ, 20 fev. 1998.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. 4ª Turma. Recurso Ordinário 00259-2008-075-03-00-2, Relator Des. Antônio Álvares da Silva. DJ, 30 jan. 2009.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região**. 2ª Turma. Recurso Ordinário 0000739-97.2011.5.05.0009, Relator Des. Renato Mário Simões. DJ, 30 jul. 2012.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula n.º 276. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-276>. Acesso em: 10 out. 2016.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. 4ª Turma. Recurso de Revista 01650-1999-003-15-00.3; Relatora Juíza convocada Maria Doralice Novaes. DJ, 30 set. 2005.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. SBDI-1. E-ED-RR-0079500-61.2006.5.05.0028, Relator Min. João Batista Brito Pereira. DJ, 19 mar. 2010.

BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de. **Mediação e arbitragem de conflitos trabalhistas no Brasil e no Canadá**. São Paulo: LTr, 2010.

BUENO, Silveira. **Minidicionário de língua portuguesa** – edição revista e atualizada. São Paulo: FTD, 2000.

CENTRO DE SELEÇÃO E PROMOÇÃO DE EVENTOS DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Edital do concurso público para a formação de cadastro de reserva para o cargo de Técnico Bancário Novo** – edital n.º 1 de 2014. Disponível em: <http://www.cespe.unb.br/concursos/CAIXA_14_NM/>. Acesso em: 18 nov. 2016.

CANDEMIL, Alexandra da Silva. **A arbitragem nos conflitos individuais de trabalho no Brasil e nos demais países-membros do Mercosul**. Florianópolis: OAB/SC, 2006.

CARAJEESCOV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei 9307/96**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2016** – ano-base 2015. Brasília: CNJ, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

FENABAN. **Convenção Coletiva de Trabalho: ano 2016-2018**. Disponível em: <<https://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/CCT%20%20CONTRAF%20-%20%202016-2018.pdf>>. Acesso em: 23 nov. 2016.

FIGUEIRA JR., Joel Dias. **Manual da arbitragem**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MONTENEGRO, Manuel Carlos. **Morosidade da Justiça é a principal reclamação recebida pela Ouvidoria do CNJ**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/f4dh>>. Acesso em: 20 nov. 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MELO FILHO, Álvaro, et al. **Direito do Trabalho Desportivo** – Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista – atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé – Lei n.º 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Instituições de direito do trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 1999.

YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista**. São Paulo: LTr, 2006.