

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

DANIEL BARBOSA DA SILVA FILHO

**ATUAÇÃO DO PROCURADOR VINCULADO AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO NA FUNÇÃO DE ÁRBITRO EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS**

Recife
2017

DANIEL BARBOSA DA SILVA FILHO

**ATUAÇÃO DO PROCURADOR VINCULADO AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO NA FUNÇÃO DE ÁRBITRO EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da
Instrução Cristã como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

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

Recife
2017

Ficha catalográfica

Elaborada pela biblioteca da Faculdade Damas da Instrução Cristã

Silva Filho, Daniel Barbosa da.
S586a Atuação do procurador vinculado ao Ministério Público do Trabalho na função de árbitro em dissídios individuais / Daniel Barbosa da Silva Filho. - Recife, 2017.
55 f.

Orientador: Prof^o. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho.
Trabalho de conclusão de curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2017.
Inclui bibliografia

1. Direito. 2. Ministério Público do Trabalho. 3. Arbitragem. 4. Dissídio individual. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título

CDU 340

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

DANIEL BARBOSA DA SILVA FILHO

**ATUAÇÃO DO PROCURADOR VINCULADO AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO NA FUNÇÃO DE ÁRBITRO EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS**

Defesa Pública em Recife, _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

Examinador (a)

Examinador (a)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço à Deus, por tudo que Ele tem feito por mim! Nunca deixando com que eu perca a esperança a cada queda, a cada tropeço que a vida nos dá, sempre me fazendo levantar, criando coragem e avidez para lutar por aquilo que acredito.

Não menos importante, à minha família, em especial os meus pais, heróis com quem tenho a honra de poder compartilhar toda alegria e tristeza da minha vida. Dona Sônia, com seu carinho imensurável, seu cuidado e sua preocupação demasiada, responsável por uma falta diária que tive que aprender a conviver, mas que era necessário para poder realizar meu sonho. Minha confidente, a quem sempre recorri quando me via desamparado, mas sempre me fazendo querer ser um homem cada dia mais forte e melhor. Seu Daniel, meu xará, que tenho tanta honra em carregar seu nome, um cara que tenho um orgulho enorme, que sabe o que falar na hora certa e no momento adequado, e que a cada dia me vejo mais parecido com ele, motivo este que me deixa enaltecido pelo grande homem que ele é, referência que, com certeza, vou levar por toda minha vida.

Àquelas que me aguentam todo santo dia, minhas irmãs, Isadora e Martina. Obrigado por todo o apoio, confiança e por me suportar nos momentos de estresse e agonia, principalmente no ano de 2017.

À turma 2017.1 do curso de Direito da Faculdade Damas da Instrução Cristã, agradeço pelo acolhimento de uma forma tão especial, lugar onde criei grandes amizades que tenho a certeza que levarei para além da faculdade, sintam-se todos saudados.

Ao meu querido amigo e orientador, Fábio Menezes de Sá Filho, por toda a paciência nos últimos meses, sempre disposto a tirar minhas dúvidas, debater sobre o assunto, visando atingir o melhor de mim, exemplo de profissional e pessoa, sem o qual não teria a menor possibilidade de realizar a presente pesquisa.

Por fim, a todos que compartilharam direta ou indiretamente da minha vida e que contribuíram para que este momento pudesse acontecer, o meu muito obrigado!

“No Ministério Público se exerce a magistratura e a advocacia ao mesmo tempo, pois o promotor é tão imparcial como o juiz na defesa do ordenamento jurídico, mas tão combativo como o advogado quando postula um direito”.

(Piero Calamandrei)

RESUMO

O presente estudo analisa a possível aplicação do instituto da arbitragem nos dissídios individuais de natureza trabalhista, tendo como árbitro o *parquet* laboral. Tem-se, como objetivo geral, ampliar os meios de resolução de conflitos na seara trabalhista, de forma segura, célere e objetiva, possuindo como base a característica alimentar das verbas trabalhistas. Dessa forma, o trabalho analisa por meio de doutrinas e precedentes judiciais a possibilidade da compatibilidade da via arbitral com alguns princípios do Direito do Trabalho, sendo destes analisados os mais relevantes para a matéria, além de elencar os benefícios que serão trazidos às partes em razão da atuação do Procurador do Trabalho. 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. Conclui-se, ao final que, pelo fato de os direitos trabalhistas não serem abrangidos de forma total pela indisponibilidade, seria perfeitamente possível a aplicação da arbitragem nos dissídios individuais, podendo ser limitada a sua disponibilidade e o seu possível cabimento para empregados que ganhem um teto definido por lei específica para a via arbitral na seara trabalhista, além da proteção garantida pelo Ministério Público do Trabalho para que não haja fraude alguma.

Palavras-chave: Ministério Público do Trabalho. Arbitragem. Dissídio Individual.

ABSTRACT

The present study analyzes the possible application of the arbitration institute in individual labor disputes, having as arbiter the labor parquet. The general objective is to expand the means of conflict resolution in the labor area in a safe, expeditious and objective manner, based on the food characteristic of the labor funds. In this way, being of these analyzed the most relevant for the matter, besides listing the benefits that will be brought to the parties due to the work of the Attorney of Labor. The methodology adopted to reach the research objectives is descriptive because it interprets the observed phenomena, constructing the hypotheses after observation from the hypothetical-deductive means that aims to construct and test a possible answer or solution to a problem. It is concluded, in the end, that, because labor rights are not totally covered by unavailability, it would be perfectly possible to apply arbitration in individual agreements, and their availability and possible suitability may be limited to employees who earn a Ceiling defined by a specific law for the arbitration route in the labor court, in addition to the protection guaranteed by the Public Labor Ministry so that there is no fraud.

Keywords: Public Labor Ministry. Arbitration. Individual Agreement.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURA

ACP. – Ação Civil Pública

ART. – Artigo

ARTS. – Artigos

CC/1916. – Código Civil de 1916

CC/2002. – Código Civil de 2002

CCT. – Convenção Coletiva de Trabalho

CF/1988. – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CLT. – Consolidação das Leis do Trabalho

CP/1940. – Código Penal

CPC/1939. – Código de Processo Civil de 1939

CPC/2015. – Código de Processo Civil de 2015

CPC/1973. – Código de Processo Civil de 1973

CPP/1941. – Código de Processo Penal

EC. – Emenda Constitucional

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

LCP Nº 75/1993. – Lei Orgânica do Ministério Público da União

MP. – Ministério Público

MPT. – Ministério Público do Trabalho

MPU. – Ministério Público da União

OIT. – Organização Internacional do Trabalho

PL nº 6787/2016. – Projeto de Lei nº 6787/2016

RO. – Recurso Ordinário

RR. – Recurso de Revista

SBDI-1. – Subseção 1 de Dissídios Individuais

STF. – Supremo Tribunal Federal

TAC. – Termo de Ajustamento de Conduta

TRT. – Tribunal Regional do Trabalho

TST. – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	12
2.1	Breve Contextualização do Parquet Trabalhista	13
2.2	Atuação Judicial	15
2.2.1	<i>Parte</i>	15
2.2.2	<i>Fiscal da Lei (Custos Legis)</i>	16
2.3	Atuação Extrajudicial.....	17
2.3.1	<i>Inquérito Civil Público</i>	18
2.3.2	<i>Termo de Ajustamento de Conduta</i>	19
3	MEIOS DE RESOLUÇÕES DE CONFLITOS TRABALHISTAS	21
3.1	Autotutela	23
3.2	Autocomposição.....	26
3.3	Heterocomposição	29
4	A ARBITRAGEM EM DISSÍDIO INDIVIDUAL TRABALHISTA E A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	31
4.1	Conceito e Natureza Jurídica da Arbitragem.....	33
4.2	A Aplicabilidade da Arbitragem no Direito do Trabalho.....	35
4.3	O Procurador do Trabalho e a Arbitragem nos Dissídios Individuais Trabalhistas ..	46
5	CONCLUSÃO	50
6	REFERÊNCIAS	53

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem a finalidade de apresentar na resolução dos dissídios individuais na seara trabalhista, a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio do Procurador do Trabalho, exercendo a função de árbitro dos litígios entre particulares.

Em meados de uma crise ainda presente no dia a dia da população brasileira, está-se diante de um crescente contingente de desempregados no Brasil. Com isso, a demanda judiciária está cada vez maior, uma vez que empresas não estão conseguindo manter o ritmo que era costumeiro antes. Em razão da queda de solicitações de trabalho, muitos empregadores estão realizando dispensas imotivadas, além de não efetivarem os pagamentos das verbas rescisórias de seus empregados, motivo este que os agora desempregados estão procurando os seus direitos, previsto na Constituição Federal de 1988 (CF/1988) e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A Lei Complementar nº 75 de 1993 (LCP nº 75/1993), também conhecida como Lei Orgânica do Ministério Público da União (MPU), elenca em seus arts. 83 a 115 as atribuições, competências e os órgãos do MPT. Entre as suas competências, o art. 83, XI da LCP nº 75/1993 designa ao Procurador do MPT a sua atuação como árbitro na Justiça do Trabalho, não especificando se em dissídios individuais ou coletivos. Ocorre que, de acordo com a doutrina e jurisprudência, afirma-se, principalmente, que essa arbitragem somente poderia ser realizada no âmbito coletivo, uma vez que por se tratar de direitos indisponíveis, deveria ter-se uma autorização expressa da CF/1988, além da hipossuficiência dos trabalhadores, portanto não poderiam os dissídios individuais se submeterem a esse instituto. O presente trabalho buscará reconhecer a possibilidade da atuação do Procurador do Trabalho como árbitro nos dissídios individuais da seara trabalhista. Muitas são as divergências apresentadas em relação ao tema, tanto doutrinárias quanto jurisprudenciais, uma vez que até o próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST) afirma não ser possível, a utilização do instituto da arbitragem nos dissídios individuais. Dessa forma, tem-se a pergunta: é possível a atuação do Procurador do Trabalho, vinculado ao MPT, como árbitro nos dissídios individuais na seara trabalhista?

A Carta Magna atribui a independência funcional ao Ministério Público, e com base na atuação e competência dada ao mesmo por meio da Lei Orgânica, confere-se ainda a função de árbitro aos Procuradores, quando solicitado pelas partes, nos dissídios envolvendo a Justiça do Trabalho. Além disso, o Conselho Superior do MPT editou a Resolução nº 44/1999, que abre a possibilidade da arbitragem realizada pelo Procurador do MPT. No entanto, é importante destacar que, em nenhuma das atribuições elencadas, distinguiram a possibilidade da atuação em dissídios individuais ou coletivos. Dessa forma entende-se que aquilo que não é proibido pela legislação, então é perfeitamente possível.

Assim, também aparado pela jurisprudência, é pacífico o entendimento de que os direitos patrimoniais disponíveis podem ser solucionados por meio de resolução de conflitos na via arbitral, além da relatividade dos direitos indisponíveis, devendo, por fim, o legislador editar uma lei específica para a via arbitral na seara trabalhista, com um potencial limite na disponibilização dos seus direito, alcançando um limite de no máximo 30% (trinta por cento), combatendo uma das argumentações dos que são contrários à arbitragem, desta forma, o Procurador do Trabalho poderá atuar tranquilamente como árbitro.

Portanto, a presente monografia tem como norte estudar a atuação do Procurador do MPT em seus anos de atuação após a CF/1988. Analisar os meios possíveis de resolução dos conflitos, principalmente na seara trabalhista e por fim, examinar a possibilidade de utilização da arbitragem, especificamente nos dissídios individuais, com o decorrer dos anos que fora incluída em nosso ordenamento jurídico brasileiro, mesmo que tenha sido posteriormente a Lei Orgânica do MPU.

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.

Isto posto, o primeiro capítulo versará sobre o funcionamento do MPT no Brasil. Um dos órgãos de maior importância para a área trabalhista, tanto no meio judicial através de ações, como a Ação Civil Pública, considerada por muitos o seu maior meio atuação judicial, atuando como parte nas ações, quanto também sua atuação como fiscal da lei (*custos legis*), realizando intervenções com a finalidade de

que o ordenamento jurídico venha a ser cumprido, sempre prezando pela defesa do interesse difuso e coletivo. Além disso, explanar-se-á também sobre sua atuação extrajudicial, por meio do Inquérito Civil Público, no qual é realizadas investigações, a fim de buscar elementos necessários para a proposição da Ação Civil Pública, se for o caso, e pelo Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), na qual o órgão ministerial realiza pactos com pessoas – geralmente pessoas jurídicas – que venham a ofender os direitos metaindividuais de natureza trabalhista. São essas as principais formas de atuação administrativa do órgão ministerial, além das demais atribuições postas pela LCP nº 75/1993. Interpelar-se, ainda sobre seu conceito, as principais características, e aquilo que for de sua competência.

Em seguida, tratar-se-á dos meios de resolução dos conflitos, entre eles a autotutela e suas hipóteses de aplicabilidade em nosso ordenamento jurídico; a autocomposição e suas espécies, abordando também a mediação e conciliação, tema bastante controverso neste instituto e a heterocomposição observando os institutos da jurisdição e apenas o conceito da arbitragem, uma vez que será o tema exclusivo do último capítulo. Porém, trataremos seus conceitos, características, classificações, observando principalmente aqueles aplicados ao Direito do Trabalho.

Por fim, abordar-se-á sobre a arbitragem no ordenamento jurídico brasileiro, explanando o seu conceito e natureza jurídica, suas características fundamentais, a sua constitucionalidade e a aplicação no Direito do Trabalho, visando principalmente relacionar a possibilidade da atuação do Procurador do Trabalho como árbitro nos dissídios individuais na seara trabalhista.

2 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público é um órgão cujos princípios se baseiam na Unidade, Indivisibilidade e na Independência Funcional.

Ademais, na CF/1988 foram modificadas as suas funções e de seus servidores, acrescentando competências e atribuindo mais liberdade para a realização dos seus deveres.

A CF/1988 estabelece ao Ministério Público autonomia funcional, administrativa, iniciativa legislativa e a elaboração de proposta orçamentária, conforme o art. 127¹ e seus §§ e os arts. 22² e 23³ da LCP 75/1993.

Assim, o advento da CF/1988 trouxe uma liberdade que antigamente não existia para a instituição e seus membros. Além disso, foram atribuídas garantias àqueles que a constituem, tais como: a) vitaliciedade, que se adquire após dois anos do exercício da função, não podendo o membro perder seu cargo senão por

¹ Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. § 1º - São princípios institucionais do Ministério Público a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional; § 2º Ao Ministério Público é assegurada autonomia funcional e administrativa, podendo, observado o disposto no art. 169, propor ao Poder Legislativo a criação e extinção de seus cargos e serviços auxiliares, provendo-os por concurso público de provas ou de provas e títulos, a política remuneratória e os planos de carreira; a lei disporá sobre sua organização e funcionamento. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998); § 3º O Ministério Público elaborará sua proposta orçamentária dentro dos limites estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias; § 4º Se o Ministério Público não encaminhar a respectiva proposta orçamentária dentro do prazo estabelecido na lei de diretrizes orçamentárias, o Poder Executivo considerará, para fins de consolidação da proposta orçamentária anual, os valores aprovados na lei orçamentária vigente, ajustados de acordo com os limites estipulados na forma do § 3º; § 5º Se a proposta orçamentária de que trata este artigo for encaminhada em desacordo com os limites estipulados na forma do § 3º, o Poder Executivo procederá aos ajustes necessários para fins de consolidação da proposta orçamentária anual; § 6º Durante a execução orçamentária do exercício, não poderá haver a realização de despesas ou a assunção de obrigações que extrapolem os limites estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias, exceto se previamente autorizadas, mediante a abertura de créditos suplementares ou especiais.

² Art. 22. Ao Ministério Público da União é assegurada autonomia funcional, administrativa e financeira, cabendo-lhe: I - propor ao Poder Legislativo a criação e extinção de seus cargos e serviços auxiliares, bem como a fixação dos vencimentos de seus membros e servidores; II - prover os cargos de suas carreiras e dos serviços auxiliares; III - organizar os serviços auxiliares; IV - praticar atos próprios de gestão.

³ Art. 23. O Ministério Público da União elaborará sua proposta orçamentária dentro dos limites da lei de diretrizes orçamentárias. § 1º Os recursos correspondentes às suas dotações orçamentárias, compreendidos os créditos suplementares e especiais, serão entregues até o dia vinte de cada mês; § 2º A fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial do Ministério Público da União será exercida pelo Congresso Nacional, mediante controle externo, com o auxílio do Tribunal de Contas da União, segundo o disposto no Título IV, Capítulo I, Seção IX, da Constituição Federal, e por sistema próprio de controle interno; § 3º As contas referentes ao exercício anterior serão prestadas, anualmente, dentro de sessenta dias da abertura da sessão legislativa do Congresso Nacional.

sentença judicial transitada em julgado; b) inamovibilidade, uma vez que o *Parquet* não pode ser transferido para qualquer outra localidade, salvo por motivo de interesse público; c) irredutibilidade salarial, que assegura a garantia de não redução dos seus vencimentos.

Dessa forma, o Ministério Público, a partir da CF/1988 passou a ter uma estrutura que abrangência maior em determinados aspectos. O Ministério Público da União passou a ser dividido em: a) Ministério Público Federal; b) Ministério Público do Trabalho; c) Ministério Público Militar e d) Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, conforme o art. 128, I, da CF/1988, fazendo com que os ramos do Ministério Público tivessem suas especificidades com extensão a todos.

2.1 Breve Contextualização do *Parquet* Trabalhista

A origem do Ministério Público é uma questão bastante discutida pelos doutrinadores, mas ocorre que existem vários pensamentos no que se refere ao seu início. De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite⁴:

Tradicionalmente, sustenta-se que o Ministério Público teve origem na Ordenança, de 25 de março de 1302, do rei francês Felipe IV, o Belo, o qual impunha a seus procuradores prestarem o mesmo juramento dos juízes, proibindo-lhes o patrocínio de outros que não o rei.

Porém outra parte da doutrina defende que o seu início se deu no Egito, não havendo um pensamento uniforme quanto a sua origem.

A origem do MPT no Brasil se confunde com a criação da Justiça do Trabalho, cada uma se desenvolvendo paralelamente a outra.

Primeiramente, em 1923 se deu a criação do Conselho Nacional do Trabalho que posteriormente se vinculou ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio que atuava de forma conjunta com o Conselho de um Procurador-Geral, emitindo pareceres.⁵

⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho: doutrina jurisprudência e prática**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 28.

⁵ BARBOSA, Fernanda Pereira. **A Legitimidade do Ministério Público do Trabalho Para Atuar na Defesa de Direitos Individuais Homogêneos Por Meio da Ação Civil Pública**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVII, n. 121, fev. 2014. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14270>. Acesso em: 30 nov. 2016.

Anos após, com a edição do Decreto-Lei nº 1.346/1939, que tratava do Conselho Nacional do Trabalho, instituiu a Procuradoria do Trabalho, dedicando um capítulo exclusivo ao mesmo, definindo como um órgão que teria a função de coordenação entre a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (à época). Além disso, o mesmo ato normativo atribuiu a competência para que pudesse officiar os processos, realizar diligências, promover a execução e recorrer das decisões. Posteriormente, editou-se o Decreto Lei nº 2.852/1940, transformando-a na Procuradoria da Justiça do trabalho.⁶

Então, com a promulgação da CF/1988, criou-se o MPT, desvinculando-se do Poder Executivo, ganhando autonomia própria e baseando seus trabalhos na unidade, na independência funcional e na indivisibilidade.

A LCP nº75/1993 veio para complementar as atribuições que foram conferidas ao MPU, o qual faz parte o MPT, dispondo da sua organização, atribuições e do estatuto.

No entanto, foi em 2003 que o MPT ganhou uma gama de especificações, elegendo áreas de atuações prioritárias, criando as Coordenadorias Nacionais para cada tema relevante à Justiça do Trabalho em conformidade com a Organização Internacional do Trabalho (OIT).⁷

Por fim, destaca-se o Brasil em meio aos demais, visto que é o único país que possui um órgão especializado na área trabalhista, demonstrando uma efetiva preocupação com os direitos sociais do povo brasileiro, principalmente do trabalhador, garantindo seus direitos fundamentais, mesmo que por fases críticas como a que assola o país.

⁶ BARBOSA, Fernanda Pereira. **A Legitimidade do Ministério Público do Trabalho Para Atuar na Defesa de Direitos Individuais Homogêneos Por Meio da Ação Civil Pública**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVII, n. 121, fev. 2014. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14270>. Acesso em: 30 nov. 2016.

⁷ BARBOSA, Fernanda Pereira. **A Legitimidade do Ministério Público do Trabalho Para Atuar na Defesa de Direitos Individuais Homogêneos Por Meio da Ação Civil Pública**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVII, n. 121, fev. 2014. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14270>. Acesso em: 30 nov. 2016.

2.2 Atuação Judicial

A atuação judicial do MPT está expressa nos arts. 127 e 129 da CF/1988 e no art. 83 da LCP nº 75/1993, podendo exercer a função de parte ou agente e o de fiscal da lei (*custos legis*) ou interveniente.

2.2.1 Parte

No âmbito da sua atuação como parte ou agente, referindo a Lei Complementar pelo art. 83⁸, em seus incisos I, III a VI, VIII e X, especialmente na qualidade de autor da ação.

Atuando como parte da ação, é mais comum ver o MPT utilizando tais ações: Ação Civil Pública (ACP) ou Ação Civil Coletiva, buscando a defesa dos interesses difusos e coletivos.

Destaca-se a atuação do *Parquet*, por meio do seu principal instrumento de atuação judicial quando parte do processo: ACP. Trabalhando constantemente nos seguimentos de combate ao trabalho escravo em situações degradantes, erradicação do trabalho infantil, combate às cooperativas fraudulentas, proteção ao meio ambiente do trabalho, proteção à dignidade e à saúde do trabalhador, combate às contratações da Administração Pública se concurso público, combate a todas as formas de desvirtuamento da relação de emprego, entre outras.

Também é comum ver a propositura de ações anulatórias de cláusulas de contrato individual, – que são os principais instrumentos na defesa dos direitos ou interesses metaindividuais na justiça do trabalho – acordo coletivo ou convenção

⁸ Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas; [...] III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos; IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores; V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho; VI - recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho; [...] VIII - instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir; [...] X - promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho;

coletiva, ação rescisória e o dissídio coletivo em caso de greves que atentem o interesse público e na representação dos menores em juízo.

Além das citadas ações, o MPT também pode atuar como parte quando interpuser recurso das decisões da Justiça do Trabalho.

2.2.2 *Fiscal da Lei (Custos Legis)*

No entanto, quando a sua atuação é de *custus legis* é uma atuação como órgão interveniente, pois o mesmo está ali como fiscal da lei, participando das sessões realizadas nos TRTs e TST. Quando houver interesse público, poderá elaborar parecer. Poderá ainda atuar nas varas do trabalho quando solicitado pelo juiz do trabalho, ou por livre iniciativa, quando entender que o interesse público possa justificar tal ação.

O art. 83⁹ da LCP nº 75/1993 em seus incisos II, VI, VII, IX, XII e XIII, atribuem algumas atuações ao MPT na qualidade de fiscal da lei.

Insta consignar que, quando estiver atuando como Fiscal da Lei, é vedado ao MPT recorrer em decisões que estiver atuando na defesa do interesse patrimonial privado, conforme a Orientação Jurisprudencial nº 237, I, da SDI-1/TST¹⁰:

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEGITIMIDADE PARA RECORRER. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. EMPRESA PÚBLICA (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 338 da SBDI-I)

⁹ Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: [...] II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção; [...] VI - recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho; VII - funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes; [...] IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal; [...] XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas; XIII - intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional.

¹⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial**. SDI-1 nº 237. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD1_1/n_s1_221.htm#TEMA237>. Acesso em: 30 nov. 2016.

I - O Ministério Público do Trabalho não tem legitimidade para recorrer na defesa de interesse patrimonial privado, ainda que de empresas públicas e sociedades de economia mista [...].

Porém, o *Parquet* Laboral tem legitimidade para propor ação rescisória, quando a sua intervenção no processo seria obrigatória, em casos de simulação, com intuito de fraudar a lei e também em outros casos que imponha a sua atuação.

2.3 Atuação Extrajudicial

A atuação extrajudicial do MPT está prevista, em rol exemplificativo, no art. 84 da LCP nº 75/1993¹¹, se restringindo a lei a especificar atividades rotineiras do MPT, tais como a integração nos órgãos colegiado, a instauração de inquéritos civis e outros procedimentos administrativos, ser cientificado de decisões proferidas pela Justiça do Trabalho quando o MPT tenha intervindo.

A LCP nº 75/1993 em seu art. 84 e incisos deixa claro que a atuação extrajudicial do MPT se dá principalmente na esfera administrativa, com instauração e condução de procedimentos administrativos, mas é importante destacar que este não é um rol taxativo, mas sim exemplificativo, conforme deixa claro seu inciso V, podendo o MPT exercer outras atribuições que forem compatíveis com a sua finalidade.

Além dos citados, é importante destacar que à luz do art. 83¹² da LCP nº 75/1993 em seu inciso XI, a atuação do Procurador do MPT como árbitro, se solicitada pela parte, constitui também uma atuação administrativa, item que será bastante discutido na presente monografia.

¹¹ Art. 84. Incumbe ao Ministério Público do Trabalho, no âmbito das suas atribuições, exercer as funções institucionais previstas nos Capítulos I, II, III e IV do Título I, especialmente: I - integrar os órgãos colegiados previstos no § 1º do art. 6º, que lhes sejam pertinentes; II - instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores; III - requisitar à autoridade administrativa federal competente, dos órgãos de proteção ao trabalho, a instauração de procedimentos administrativos, podendo acompanhá-los e produzir provas; IV - ser cientificado pessoalmente das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, nas causas em que o órgão tenha intervindo ou emitido parecer escrito; V - exercer outras atribuições que lhe forem conferidas por lei, desde que compatíveis com sua finalidade.

¹² 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.

Entre todos os procedimentos, os de maiores relevâncias para a prática do MPT, podemos destacar o Inquérito Civil Público e o TAC como os instrumentos principais na via administrativa.

2.3.1 *Inquérito Civil Público*

No que diz respeito ao Inquérito Civil Público Mauro Schiavi¹³ em seu livro Manual de Direito Processual do Trabalho o define como um meio do qual se vale o MPT para buscar provas e dados, afim de, se necessário, propor o Inquérito Civil:

O inquérito civil público consiste num procedimento extrajudicial de natureza inquisitória, em que o Ministério Público do Trabalho busca provas e dados para propor eventual ação civil pública ou tentar firmar um termo de ajuste de conduta.

O inquérito civil não passa de uma investigação que é facultada a sua realização aos membros do MPT para que apurem da maneira mais rápida e eficaz toda a matéria pertinente a determinado assunto que seja de interesse do *Parquet*, podendo ou não ensejar numa propositura de ação civil pública ou coletiva.

Por se tratar de uma opção ao órgão ministerial, o inquérito civil nem sempre é apurado, uma vez que, se os membros já tiverem documentos suficientes para a propositura ou não da ação, não será necessário.

Outro doutrinador, Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁴, conceitua o Inquérito Civil Público da seguinte maneira:

Tal norma comporta, a nosso sentir, interpretação sistemática, teleológica e extensiva (LC n. 75/93, art. 84º, *caput*, II, *c/c* art. 6º, VII, *a, b, c e d*) no sentido de ampliar o objeto do inquérito civil para assegurar a observância não apenas dos direitos sociais como também dos demais direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos dos trabalhadores.

¹³ SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 213.

¹⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 217.

A doutrina entende que os poderes do inquérito civil público se estende não apenas aos direitos sociais, mas também aos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos dos trabalhadores, com uma amplitude maior.

Portanto, o objetivo é a colheita componentes que poderão formular ou não a convicção do MPT em relação aos bens que poderão ser objetos de lesão, tais como: difusos, coletivos ou individuais homogêneos. Se o entendimento for positivo, poderá o realizar a promoção de ACP, caso contrário, todo o inquérito será arquivado.

2.3.2 *Termo de Ajustamento de Conduta*

O segundo instrumento a ser estudado é o TAC, que vem sendo um dos principais meios de atuação extraprocessual utilizados pelo MPT. Mauro Schiavi¹⁵ define claramente o que seja um TAC, na seguinte perspectiva:

O termo de Ajustamento de Conduta consiste num instrumento por meio do qual o Ministério Público do Trabalho e a pessoa, normalmente uma empresa, que está descumprindo direitos metaindividuais de natureza trabalhista (difusos, coletivos e individuais homogêneos – art. 81, da Lei nº 8.078/90), pactuam um prazo e condições para que a conduta do ofensor seja adequada ao que dispôs a lei.

Por tratar-se de um meio de solução de conflitos na esfera administrativa, o TAC é bastante utilizado para que a via judicial seja evitada, ou seja, é um acordo realizado entre o órgão ministerial e a parte que esteja ferindo os direitos metaindividuais trabalhistas, normalmente se tratando de pessoas jurídicas, para que venha a adaptar seus procedimentos as disposições regulamentares.

O TAC deve ser acompanhado de multa pecuniária caso não venha a ser cumprido, cabendo aos que são legitimados – nesse caso do MPT – a proposição de Ação Civil Pública ou Coletiva, uma vez que tal documento tem a qualidade de um título executivo extrajudicial, conforme dispõe o art. 876 da CLT.

No entanto, por se tratar de um instrumento em que é realizado um pacto entre o ente protetor dos direitos metaindividuais e o agressor, o ato pode ser

¹⁵ SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 214.

anulado mediante Ação Anulatória, conforme o art. 966 do Novo Código de Processo Civil.

3 MEIOS DE RESOLUÇÕES DE CONFLITOS TRABALHISTAS

A doutrina não tem uniformidade em relação ao tema, uma vez que cada autor entende o conflito de uma forma diferente. Porém, Amauri Mascaró Nascimento¹⁶, define da seguinte forma os conflitos:

O vocábulo conflito, de *conflictus*, que significa combater, lutar, designa posições antagônicas. Outra palavra usada é controvérsia. Seguindo a teoria, surge uma controvérsia quando alguém pretende a tutela do seu interesse, relativa à prestação do trabalho ou seu regulamento, em contraste com interesses de outrem e quando este se opõe mediante a lesão de um interesse ou mediante a contestação, mas é possível dizer que o conflito trabalhista é toda oposição ocasional de interesses pretensões ou atitudes entre um ou vários empresários, de uma parte, e um ou mais trabalhadores a seu serviço, por outro lado, sempre que se origine do trabalho e uma parte pretenda a solução coativa sobre outra.

Em síntese, Amauri Mascaró Nascimento quis conceituar no sentido de que, quando existem 2 (duas) partes, sendo pessoa jurídica ou física, que contenham interesses diversos, é cabível o entender de que elas possuem um conflito.

Usando a teoria, o autor entende que quando se pretende alcançar uma tutela do seu interesse, a exemplo daquelas relativas ao Direito do Trabalho, entende-se que existe uma controvérsia, na qual a outra parte resiste, contestando aquele direito pretendido. No Direito Laboral, isso é muito comum, sendo o que ocorre no Processo Trabalhista, quando um reclamante postula seu direito na Justiça do Trabalho e a reclamada, a qual geralmente uma empresa, contrapõe até a decisão do magistrado.

Na Justiça do Trabalho, é possível serem vistos 2 (dois) tipos de conflitos: o individual e o coletivo. O primeiro se caracteriza quando há um conflito entre o empregado e o empregador e tem como causa o inadimplemento de obrigação jurídica prevista numa norma positivada, seja a lei ou o contrato. Já o conflito coletivo se diferencia, uma vez que são partes o empregador ou seu órgão de classe e uma categoria de empregados devidamente representada. Além disso, tem por objeto não só o descumprimento das normas positivas, mas também tem como escopo a criação de novas normas de regulamentação da relação de trabalho.

¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaró. *Apud* SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 36.

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, a Fábio Túlio Barroso¹⁷ classifica os conflitos em mais 2 (dois) tipos de natureza jurídica, são elas: econômica ou de interesse e o jurídico ou de direito.

O primeiro se caracteriza quando não é possível a realização de um acordo quando se tem a incidência pecuniária discutida no conflito, caso este que vem a ser a grande maioria dos conflitos na área laborativa. Além disso tais conflitos também visam novas condições laborativas, também tratando de temas como os reajustes salariais e suas repercussões.

Já os conflitos de natureza jurídica se relacionam com a interpretação aplicada nas normas previstas pela legislação laboral, convenções, acordos, sentenças normativas, termos de conciliação ou sentença arbitral, ou seja, qualquer fonte formal do direito que possa haver a utilização na norma, sendo questionado a sua aplicação sobre determinado caso. Em comparação aos conflitos de natureza econômica, os conflitos jurídicos são muito menores em razão da matéria a ser questionada.

Além desses, o TST estabeleceu mais 3 (três) tipos de dissídios coletivos no art 220¹⁸ de seu regimento interno, *in verbis*:

Art. 220. Os dissídios Coletivos podem ser:

- I – de natureza econômica, para instituição de normas e condições de trabalho;
- II – de natureza jurídica, para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos;
- III – originários, quando inexistentes ou em vigor normas e condições especiais de trabalho, decretadas em sentença normativa;
- IV – de revisão, quando destinados a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes, que se hajam tornado injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram; e
- V – de declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve.

Portanto, não havendo a consolidação do acordo ou da convenção coletiva, o judiciário poderá ser provocado para que esse conflito venha a ser sanado, sendo de competência de as entidades sindicais promover a ação de dissídio coletivo.

¹⁷ BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p. 188.

¹⁸ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Regimento Interno. Resolução Administrativa 1.295/2008 do TST. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/DGCJ/regimento_interno_tst/index_regimento_interno.htm>. Acesso em: 14 maio 2017.

No que se refere as espécies dos meios de resolução dos conflitos, destacam-se Antonio Carlos de Araújo Cintra, Ada Pellegrini Grinover e Cândido Rangel Dinamarco¹⁹, os quais defendem que:

A eliminação dos conflitos ocorrentes na vida em sociedade pode-se verificar por obra de um ou de ambos os sujeitos dos interesses conflitantes, ou por terceiros. Na primeira hipótese, um dos sujeitos (ou cada um deles) consente no sacrifício total ou parcial do próprio interesse (autocomposição) ou impõe o sacrifício do interesse alheio (autodefesa ou autotutela). Na segunda hipótese, enquadram-se a defesa de terceiro, a conciliação, mediação e o processo (estatal ou arbitral).

Dessa forma, a partir do surgimento dos conflitos de interesse a sociedade ao longo dos anos conseguiu desenvolver técnicas e instrumentos básicos para que eles fossem resolvidos, sendo tais a autotutela, a autocomposição e a heterocomposição.

3.1 Autotutela

Também conhecida como autodefesa, a autotutela é uma das 3 (três) formas de resolução de conflitos, sendo a primeira a se ter notícia em sociedade.

Nos dizeres de Sá Filho²⁰: “A autotutela surge com o homem na disputa dos bens necessários à sua sobrevivência, representando a prevalência do mais forte sobre o mais frágil, num momento em que não era comum a adoção da convivência em regime de associação. Vivia-se inclusive a inexistência de qualquer forma estatal”. Ao impor sua vontade, utilizando a força, a parte que ceder e sacrificar o seu objetivo, possivelmente irá criar um sentimento de vingança.

A Lei de Talião é um exemplo perfeito de como caracterizar a autotutela com o antigo ditado “olho por olho, dente por dente”, que individualizava a chamada vingança privada.

¹⁹ CINTRA, Antonio C. de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. São Paulo: LTr, 2004, p. 22.

²⁰ SÁ FILHO, Fábio Menezes. Análise da Admissibilidade da Resolução de Conflitos Individuais Afetos ao Direito Laboral Desportivo pela Arbitragem no Brasil. p. 105-157 *In*: MELO FILHO, Álvaro ET AL. (coord.) **Direito do Trabalho Desportivo** – Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista – Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé – Lei 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012, p. 109-110.

Importante destacar que uma das características marcantes da autodefesa é a ausência de um terceiro imparcial, tido na sociedade atual, por exemplo, como um magistrado, para que possa decidir o conflito. Além disso, sempre terá uma imposição de uma das partes com a finalidade de prevalecer aquele que for o mais forte, seja do ponto de vista físico, econômico, social e/ou político.

A autotutela, em regra, é proibida na sociedade brasileira, mas, como em determinadas regras, ela também comporta certas exceções, abrangendo tanto o Direito do Trabalho como outros ramos, a exemplo do Direito Civil e Penal.

Por ser um meio por onde o direito é exercido com o uso de sua própria força, não poderia o Estado, o qual tem o objetivo de promover o bem-estar social, deixar que todos que convivem em sociedade buscassem realizar sua vontade por meio da força. Dessa forma, nosso ordenamento jurídico brasileiro estabeleceu algumas hipóteses em que a autotutela possa vir a ser manifestada.

Uma hipótese, que pode ser citada, vem da própria Administração Pública quando ela tiver a intenção de corrigir seus atos, podendo revogá-los ou anulá-los a depender da situação, observados os direitos adquiridos e indenização, a depender da conjuntura. Essa hipótese é normatizada pelas Súmulas 346²¹ e 473²² do STF.

No Direito Civil, observa-se uma segunda hipótese de autotutela, que foi destinada aos casos de desforço imediato, quando o possuidor do bem for turbado ou esbulhado ele poderá se valer de sua própria força para se manter ou restituir o bem. O desforço imediato está disposto no art. 1.210, § 1º, do CC/2002²³. Além desse, podem ser destacados os institutos do direito de retenção e do penhor legal, instituído nos arts. 1.219²⁴ e 1.467²⁵ de CC/2002.

²¹ “Súmula 346 do STF: A administração pública pode declarar a nulidade de seus próprios atos”.

²² “Súmula 473 do STF: A administração pode anular seus próprios atos, quando eivados de vícios que os tornem ilegais, porque deles não se originam direitos; ou revogá-los, por motivo de conveniência ou oportunidade, respeitados os direitos adquiridos, e ressalvada, em todos os casos, a apreciação judicial”.

²³ “Art. 1.210. O possuidor tem direito a ser mantido na posse em caso de turbação, restituído no de esbulho e segurado de violência iminente, se tiver justo receio de ser molestado. § 1º O possuidor turbado, ou esbulhado, poderá manter-se ou restituir-se por sua própria força, contanto que o faça logo; os atos de defesa, ou de desforço não podem ir além do indispensável à manutenção, ou restituição da posse”.

²⁴ “Art. 1219. O possuidor de boa-fé tem direito a indenização das benfeitorias necessárias e úteis, bem como, quanto às voluptuárias, se não lhe forem pagas, a levá-las, quando puder sem detrimento da coisa, e poderá exercer o direito de retenção pelo valor das benfeitorias necessárias e úteis”.

²⁵ “Art. 1467. São credores pignoratícios, independente mente de convenção: I – os hospedeiros, ou fornecedores de pousada ou alimento, sobre as bagagens, móveis, joias ou dinheiro que os seus consumidores ou fregueses tiverem consigo nas respectivas casas ou estabelecimentos, pelas

A terceira presunção está no prevista no art. 301 do CPP/1941 ²⁶, no qual qualquer cidadão, além das autoridades policiais, poderá dar ordem de prisão quando seja encontrado em flagrante delito.

Em quarto lugar, encontra-se o instituto da autotutela nas exclusões de ilicitude, mais precisamente nos casos de legítima defesa e estado de necessidade, conforme os arts. 24 ²⁷ e 25 ²⁸ do CP/1940.

Como quinto e último exemplo, destaca-se as hipóteses inerentes ao Direito do Trabalho. No âmbito do conflito individual, tem-se o direito de resistência do empregado às alterações contratuais lesivas, constantes nos art. 468²⁹ e 483³⁰ da CLT e o poder disciplinar do empregador. Já no âmbito do Direito Coletivo têm-se 2 (dois) exemplos de autodefesa.

Um deles é o direito de greve, previsto no art. 9º da CF/1988³¹, o qual dispõe, *in verbis*:

Art. 9º – É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Além do direito de greve no âmbito coletivo, tem-se o *lockout*, que, diferente do instituto da greve, é uma paralisação realizada por iniciativa do empregador, das

despesas ou consumo que aí tiverem feito; II – o dono o prédio rústico ou urbano, sobre os bens móveis que o rendeiro ou inquilino tiver guarnecendo o mesmo prédio, pelos aluguéis ou rendas”.

²⁶ “Art. 301. Qualquer do povo poderá e as autoridades policiais e seus agentes deverão prender quem quer que seja encontrado em flagrante delito”.

²⁷ “Art. 24. Considera-se em estado de necessidade quem pratica o fato para salvar de perigo atual, que não provocou por sua vontade, nem podia de outro modo evitar, direito próprio ou alheio, cujo sacrifício, nas circunstâncias não era razoável exigir-se”.

²⁸ “Art. 25. Entende-se em legítima defesa quem, usando moderadamente dos meios necessários, repele injusta agressão atual ou iminente, a direito seu ou de outrem”.

²⁹ “Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade infringente desta garantia”.

³⁰ “Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários”.

³¹ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 16 abr. 2017.

atividades da empresa, de determinado estabelecimento ou setor, com a finalidade de frustrar negociações coletivas, dificultando o atendimento de determinadas reivindicações dos empregados por parte do empregador, mas este é vedado no Brasil, mediante o art. 17³² da Lei nº 7.783/1989.

3.2 Autocomposição

Pela constante evolução da sociedade, logo após a autotutela surgiu a autocomposição. Nas palavras de Antonio Carlos de Araújo Cintra, Ada Pellegrini Grinover e Cândido Rangel Dinamarco³³, conceituam a autocomposição como:

Além da autotutela, outra solução possível seria, nos sistemas primitivos, a autocomposição (a qual, de resto perdura residualmente no direito moderno): uma das partes em conflito, ou ambas, abrem mão do interesse ou de parte dele. São três as formas de autocomposição (as quais, de certa maneira, sobrevivem até hoje com referência aos interesses disponíveis): a) *desistência* (renúncia à pretensão); b) *submissão* (renúncia à resistência oferecida a pretensão); c) *transação* (concessões recíprocas). Todas essas soluções têm em comum a circunstância de serem *parciais* – no sentido de que dependem da vontade e da atividade de uma ou de ambas as partes envolvidas.

Portanto, a autocomposição tem como conceito básico a solução dos conflitos entre as partes interessadas, na qual as mesmas realizam uma concessão de parte do seu direito, para que de alguma forma, possam resolver o conflito.

Existem 3 (três) espécies do instituto da autocomposição, são elas: a renúncia, a submissão e a transação. A renúncia, também chamada de desistência, se caracteriza quando uma das partes abre mão por completo do que está sendo objeto do conflito, podendo ser também extraprocessual. A submissão é empregada quando uma das partes aceitar voluntariamente a pretensão do outro, ou seja, ele reconhece o pedido do outro sem qualquer contestação ou impugnação, também podendo ser extraprocessual. Já o instituto da transação é resultado da solução do

³² “Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (*lockout*). Parágrafo único. A prática referida no *caput* assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação”.

³³ CINTRA, Antonio C. de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. São Paulo: LTr, 2004, p. 21.

conflito mediante concessão recíproca entre as partes, exemplo clássico é a compra e venda.

No Direito Coletivo do Trabalho ainda são destacados os institutos da negociação coletiva, são elas: a convenção coletiva e o acordo coletivo que também são instrumentos típicos de autocomposição.

A renúncia, a submissão e a transação são as principais espécies de autocomposição, mas também há aqueles que acreditam ter uma outra espécie, também chamada de autocomposição assistida³⁴ ou autocomposição extraprocessual³⁵, na qual estão incluídas a mediação e a conciliação.

Existem doutrinadores, como Delgado³⁶, que apontam ser a mediação e a conciliação modalidades de heterocomposição, visto que existe um terceiro que irá ingressar nos conflitos, mesmo não podendo impor uma solução para o mesmo.

Contudo, parece-nos válida, do ponto de vista científico, a tipologia proposta no presente estudo (isto é, *jurisdição, arbitragem, conciliação* e, também, de certo modo, a *mediação* como modalidades de heterocomposição). É que a diferenciação essencial entre os métodos de solução de conflitos encontra-se, como visto, nos *sujeitos envolvidos* e na *sistemática operacional* do processo utilizado. Na autocomposição, apenas os sujeitos originais em confronto é que se relacionam na busca da extinção do conflito, conferindo origem a uma *sistemática de análise e solução da controvérsia autogerida pelas próprias partes*. Já na heterocomposição, ao contrário, dá-se a intervenção de um *agente exterior* aos sujeitos originais na dinâmica de solução do conflito, transferindo, como já exposto, em maior ou menor grau, para este agente exterior a direção dessa própria dinâmica. Isso significa que a sistemática de análise e solução da controvérsia deixa de ser exclusivamente gerida pelas partes, transferindo-se em alguma extensão para a entidade interveniente.

Ocorre que pelo fato de o conciliador e mediador não terem o poder de decidir o conflito e nem o de impor uma decisão, como existe na jurisdição estatal e na arbitragem que são os meios de resolução dos conflitos via heterocomposição, não há o que se falar de essas modalidades integram a heterocomposição, e sim fazem parte da autocomposição, uma vez que o mediador irá estimular o diálogo entre as

³⁴ Expressão tirada de: SÁ FILHO, Fábio Menezes. Análise da Admissibilidade da Resolução de Conflitos Individuais Afetos ao Direito Laboral Desportivo pela Arbitragem no Brasil. p. 105-157 In: MELO FILHO, Álvaro ET AL. (coord.) **Direito do Trabalho Desportivo** – Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista – Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé – Lei 12.395 de 16 de março de 2011. São Paulo: Quartier Latin, 2012, p. 112.

³⁵ Expressão tirada de: ³⁵ SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 112.

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1651-1652.

partes, sem apresentar soluções e o conciliador irá orientar e buscar o melhor para que as próprias partes possam entrar em um consenso e resolver o conflito.

A conciliação tem como conceito principal ser uma atividade exercida por um terceiro imparcial, que pode ser investido na função jurisdicional do Estado ou ainda escolhido extrajudicialmente entre as partes, para que, venha a ouvir aqueles que fazem parte do conflito, podendo apresentar eventuais soluções.

Já a mediação tem uma pequena diferença quanto à conciliação. Ela também é feita por um terceiro imparcial, denominado mediador, mas diferente da conciliação o mediador não pode apresentar qualquer forma de solução do conflito ou juízo de valor, ou seja, ele deve escutar as partes, sem apresentar soluções para que eles mesmos possam chegar a uma conclusão e resolverem o conflito.

No que se refere à conciliação judicial, é importante destacar que este instituto é bastante estimulado no Direito do Trabalho, sendo ela a principal forma da solução dos conflitos, basta serem analisados os arts. 846³⁷ e 850³⁸ da CLT. O juiz deverá sempre no início e ao final da audiência estimular a conciliação entre as partes. Além disso, pode sugerir o art. 764³⁹ da CLT que, mesmo fora das audiências, as partes podem tentar realizar uma conciliação, sendo esta apreciada pelo magistrado, que poderá ou não homologar o acordo, uma vez que é um ato jurisdicional que decorre do livre convencimento motivado do juiz, mas, caso não venha a homologar, deverá apresentar suas razões.

³⁷ “Art. 846. Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação”.

³⁸ “Art. 850. Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedentes de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão”.

³⁹ “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 de forma prescrita neste capítulo. § 3º É lícito as partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório”.

3.3 Heterocomposição

Com o passar dos anos e observando que os outros meios de resolução dos conflitos não estavam mais sendo totalmente eficazes, foi-se criado um meio pelo qual seriam investidos de poderes terceiros imparciais, que teriam a função de, por meio de sua própria convicção, solucionar tais desordens, originalmente baseado nos costumes e tradições da época.

Enquanto meios heterocompositivos, inicialmente foi utilizado o instituto da arbitragem e, com a formação dos Estados dogmáticos modernos, suas funções foram distribuídas para serem desenvolvidas por 3 (três) poderes, permanecendo assim até os dias atuais. Tal se traduz, com a teoria da tripartição dos poderes, quais sejam: Executivo, Legislativo e Judiciário, chegando ao que hoje é chamado de jurisdição estatal, na qual terceiros, forma imparcial, são investidos de poderes pelo Estado para que possam resolver os conflitos que existem na sociedade.

Sendo assim, com a constante evolução do Direito, se encaixaram nas espécies de resolução dos conflitos via heterocomposição a própria jurisdição estatal e a arbitragem, conforme preconiza Schiavi⁴⁰:

A heterocomposição exterioriza-se pelo ingresso de um agente externo e desinteressado ao litígio que irá solucioná-lo e sua decisão será imposta às partes de forma coercitiva. Como exemplo, temos a decisão judicial (dissídios individuais e coletivos) e a arbitragem.

Portanto, a natureza jurídica desse meio de resolução de conflito se baseia numa decisão que deverá ser imposta de maneira coercitiva em face das partes, que deverão obedecê-la. Ademais o Estado irá substituir os titulares dos interesses em litígio, em busca de uma solução de forma justa.

Assim, a jurisdição tem por escopo a substituição das partes por um terceiro que irá atuar de forma imparcial para que possa solucionar o problema, o qual for submetido à apreciação de um julgador, conforme dispõe Didier Jr.⁴¹:

A jurisdição é a função atribuída a terceiro imparcial de realizar o Direito de modo imperativo e criativo (reconstrutivo),

⁴⁰ SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 39.

⁴¹ DIDIER JR., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**. 17. ed. Salvador: JusPodivm, 2015. p. 153.

reconhecendo/efetivando/protegendo situações jurídicas concretamente deduzidas, em decisão insuscetível de controle externo e com aptidão para tornar-se indiscutível.

Porém, deve ser destacado que a função jurisdicional do Estado não depende somente dele, ou seja, para que possa exercer tal função, as partes deverão ir ao seu encontro em decorrência do princípio da inércia, uma vez que a partir do momento da provocação estatal, ele passará a atuar, em regra, de forma independente, obedecendo ao princípio do impulso oficial, conforme o art. 2º do CPC/2015⁴².

Por sua vez, a arbitragem pode ser conceituada superficialmente como um instituto em que as partes escolhem um terceiro imparcial, que será investido de poderes para solucionar o conflito existente, sendo que tal decisão será de observância obrigatória pelas partes, ou seja, terá força vinculante entre elas.

⁴² “Art. 2º. O processo começa por iniciativa da parte e se desenvolve por impulso oficial, salvo as exceções previstas em lei”.

4 A ARBITRAGEM EM DISSÍDIO INDIVIDUAL TRABALHISTA E A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O instituto da arbitragem não é uma novidade, porquanto se trata de um dos meios de resolução de conflitos mais antigos existentes, devendo ser lembrado que, após a sociedade deixar de fazer a justiça com as próprias mãos (autotutela), começaram a convocar as pessoas mais velhas, os anciãos, por terem uma bagagem de vida muito mais experientes, os quais ficaram incumbidas de atuar como árbitro em determinadas ocasiões para que solucionassem os conflitos daqueles que os procuravam.

A arbitragem tem sido manifestado no Brasil desde o século XVII, ainda na época da colonização portuguesa, com as Ordenações do Reino de Portugal, são elas: Afonsinas, Manuelinas e Filipinas. Porém, com a proclamação da Independência, apenas permaneceu as Ordenações Filipinas.

Constitucionalmente, a arbitragem foi reconhecida pela Constituição de 1824, a Constituição do Império, quando ao admitir que terceiros imparciais, quando solicitados, pudessem resolver conflitos entre nacionais e estrangeiros.

Tempos depois, em 1831 e 1837, foi estabelecido que as demandas relacionadas com seguro e locação deveriam, obrigatoriamente, passar pelo juízo arbitral.⁴³

No decorrer do tempo, a arbitragem tomou um caminho pelo qual crescia, mas não da forma como deveria ser, a exemplo do que ocorria em outros países, mesmo sendo um meio eficiente de resolução de conflito.⁴⁴

Para corrigir tal distorção, inseriu-se esse instituto também no Código Comercial para resolver litígios em relação à locação mercantil e também os aqueles entre sócios de empresas.⁴⁵

Com a edição do Código de Processo Civil de 1939 (CPC/1939) a matéria tomou maior importância, ao ser tratada em 3 (três) dos seus capítulos. Foi regulamentada, ainda, no antigo Código Civil de 1916 (CC/1916), no Código de

⁴³ PACHECO, Iara Alves Cordeiro. **Os Direitos Trabalhistas e a Arbitragem**. São Paulo: LTr, 2003. p. 20.

⁴⁴ PACHECO, Iara Alves Cordeiro. **Os Direitos Trabalhistas e a Arbitragem**. São Paulo: LTr, 2003. p. 20.

⁴⁵ PACHECO, Iara Alves Cordeiro. **Os Direitos Trabalhistas e a Arbitragem**. São Paulo: LTr, 2003. p. 20.

Processo Civil de 1973 (CPC/1973), bem como atualmente é tratada no Novo Código de Processo Civil (CPC/2015).

Então, no que se refere ao tema voltado à Justiça do Trabalho, a CF/1988 determinou a sua competência no art. 114, §§ 1º e 2º⁴⁶, facultando a utilização da arbitragem quando os acordos ou as convenções coletivas forem frustrados (as), ou seja, nas demandas coletivas do trabalho, não mencionando o seu uso nos dissídios individuais de natureza trabalhista.

Além disso, a CLT em seu art. 764, § 2º⁴⁷, admite que nos dissídios de natureza coletiva ou individual, não havendo acordo, o juízo conciliatório deverá convertê-lo em juízo arbitral.

Após o advento da arbitragem na CF/1988, expressamente permitindo nas causas trabalhistas a sua utilização, em 1996, foi editada a Lei nº 9.307 (Lei da Arbitragem), pela qual o legislador finalmente incluiu no ordenamento jurídico brasileiro um conjunto normativo que versasse exclusivamente sobre a arbitragem com várias disposições inovadoras.

Desta feita, ainda com todas as regulamentações, a arbitragem ainda é pouco utilizada como meio de resolução dos conflitos pela sociedade, assim como a mediação e a conciliação, já passados mais de 20 (vinte) anos de edição da referida lei.

Portanto, é facilmente evidenciado que a arbitragem é admitida em face das matérias de natureza trabalhista, em âmbito coletivo. Por outro lado, a LCP nº 75/1993 também admite que o membro do MPT pode atuar como árbitro nos dissídios que envolvam a referida matéria, ao menos, é sabido que própria CF/1988 expressamente atribuiu competência à Justiça do Trabalho principalmente após a Emenda Constitucional (EC) nº 45/2004 nas matérias laborais, não discriminando se seria em âmbito individual ou coletivo.

⁴⁶ “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: §1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

⁴⁷ “Art. 764. Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação. [...] § 2º Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão de forma prescrita neste capítulo”.

4.1 Conceito e Natureza Jurídica da Arbitragem

Visto um pouco da sua evolução, entende-se que a arbitragem se trata de um meio de resolução de conflitos em que as partes elegem um (ou mais de um) terceiro imparcial, que irá atender as suas necessidades, solucionando o problema existente entre elas, conforme preconiza Câmara⁴⁸:

A arbitragem, já se viu, é um meio paraestatal de solução de conflitos, inserido nas conquistas alcançadas pela “terceira onda renovatória” do Direito Processual. Trata-se de um meio de heterocomposição de conflitos, ou seja, um meio de composição do litígio em que este é solucionado por um terceiro, estranho ao conflito, isto é, a solução do conflito é obra de alguém que não é titular de nenhum dos interesses conflitantes.

Desse modo, compreende-se a arbitragem como um meio alternativo utilizado pelos conflitantes para que solucionem o problema por intermédio de uma terceira pessoa que irá atuar de forma imparcial, tendo as partes oferecido poderes a um árbitro através de uma convenção privada, sendo que a sentença que este irá proferir terá a mesma eficácia que uma sentença judicial, somente podendo ser solucionados os direitos patrimoniais disponíveis.

No campo da natureza jurídica da arbitragem, pode-se destacar 2 (duas) teorias que doutrinárias, uma minoritária, também conhecida como a teoria privatista (ou Contratualista) e a dominante, também conhecida como a teoria jurisdicional (ou Publicista), além disso, existem aqueles que acreditam numa composição mista, determinada por uma doutrina mais moderna, conforme nos elucida Iara Alves Cordeiro Pacheco⁴⁹: “Sobre a natureza jurídica da atividade do árbitro existem três teorias: contratualista ou privatista, jurisdicional ou publicista e mista. Também há quem não aceite nenhuma delas”.

A primeira corrente defende que a arbitragem, como meio clássico de resolução de conflitos, deve ser realizada de forma espontânea, ou seja, uma

⁴⁸ CÂMARA, Alexandre Freitas. **Arbitragem lei nº 9.307/96**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2009. p. 7.

⁴⁹ PACHECO, Iara Alves Cordeiro. **Os Direitos Trabalhistas e a Arbitragem**. São Paulo: LTr, 2003. p. 33.

manifestação da vontade das partes para que um terceiro imparcial venha a solucionar tal conflito, tendo como princípio fundamental a autonomia das partes.⁵⁰

A segunda corrente é a adotada em no ordenamento jurídico brasileiro através da Lei nº 9.307/1996 (Lei da Arbitragem). Esta teoria toma a arbitragem como um verdadeiro processo jurisdicional, uma vez que nele atuam terceiros, indicados pelas partes, que detêm um poder amparado de forma estatal. Dessa forma as 2 (duas) formas de heterocomposição, jurisdição estatal e a arbitral, teriam a mesma natureza.⁵¹

Com a intenção de intermediar as 2 (duas) teorias já citadas aqui, nasceu uma teoria híbrida ou mista, a qual se complementa das características existentes nas teorias privatista e a jurisdicional.⁵²

A teoria mista entende que a cláusula de compromisso e o compromisso arbitral nascem de uma vontade das partes, defendendo que pela sua autorização expressa entre os interessados para a utilização da arbitragem nenhuma pessoa pode ser vítima de coerção para que possa aceitar a via arbitral, seguindo, dessa forma, a teoria privatista. No entanto, é explícito o caráter público da arbitragem, visto que a mesma deve seguir as regras determinadas pela legislação, além de a sentença arbitral ter caráter jurisdicional, estabelecendo coisa julgada e também é um título executivo extrajudicial, não precisando de homologação por parte do Judiciário

Em suma, a teoria mista tem o entendimento de que a fase pré-arbitral tem o caráter exclusivamente privatista, enquanto que a fase seguinte, já com o início da via arbitral até a prolação da sentença, tem caráter exclusivamente jurisdicional.

Sendo assim, quanto à arbitragem, deve-se tomar como um ponto de partida o art. 1º da Lei nº 9.307/1996⁵³, o qual determina que somente aqueles que exercem sua capacidade plena poderão se valer da via arbitral para dirimir litígios relativos aos direitos patrimoniais disponíveis, *in verbis*: “Art. 1º - As pessoas capazes de

⁵⁰ PACHECO, Iara Alves Cordeiro. **Os Direitos Trabalhistas e a Arbitragem**. São Paulo: LTr, 2003. p. 33.

⁵¹ PACHECO, Iara Alves Cordeiro. **Os Direitos Trabalhistas e a Arbitragem**. São Paulo: LTr, 2003. p. 33.

⁵² PACHECO, Iara Alves Cordeiro. **Os Direitos Trabalhistas e a Arbitragem**. São Paulo: LTr, 2003. p. 34.

⁵³ BRASIL. **Lei da Arbitragem**. Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm>. Acesso em: 16 maio 2017.

contratar poderão se valer da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”.

Além disso, a arbitragem somente irá se constituir quando as partes assim desejarem, visto que é um meio de resolução extrajudicial, tendo a decisão final, também chamada de sentença arbitral, efeito vinculante entre as partes e não cabendo recurso, ou seja, terá efeito de coisa julgada. Porém, nada obsta que, se o processo tiver algum vício, caiba ação judicial para que seja desconstituída tal decisão.

4.2 A Aplicabilidade da Arbitragem no Direito do Trabalho

Conforme já destacado, a arbitragem é aplicável ao Direito do Trabalho.

Porém, para a perfeita aplicação da arbitragem, é necessária a presença do objeto que será alvo da arbitragem e de alguns requisitos essenciais a serem cumpridas pelas partes.

Primeiramente, deve ser observada a autonomia da vontade das partes, pois os interessados no objeto do conflito devem se manifestar voluntariamente, não podendo haver vício de consentimento.

Na mesma perspectiva, as partes devem ser pessoas capazes de contratar. Ademais, a arbitragem somente é aplicável em litígios de direitos patrimoniais disponíveis, sendo este a verdadeira controvérsia em relação à possibilidade ou não da utilização da via arbitral no âmbito laboral.

A legislação trabalhista elenca alguns princípios cujo objetivo seja a proteção do empregado em face ao empregador, uma vez que este último figura como o lado mais forte desta relação.

Entre esses princípios, caso houvesse em âmbito individual a arbitragem, podem ser destacados 2 (dois) que teriam uma maior importância ao referido tema, sendo eles: o princípio da proteção ao trabalhador, considerado o mais importante no Direito do Trabalho, e o princípio da indisponibilidade, tido como aquele em que gira toda a discussão em relação à arbitragem no Direito Laboral.

Considerado um dos princípios mais importantes do Direito do Trabalho, Candemil⁵⁴ aponta, quanto ao princípio da proteção ao trabalhador, a seguinte fundamentação:

Sobre os princípios do direito do trabalho, é possível lista-los, ainda que não exaustivamente. O primeiro e mais importante para o direito do trabalho é o princípio de proteção ao trabalhador. Tem por fundamento a desigualdade econômica enfrentada pelo empregado em relação ao detentor do capital, o empregador. Em face disso, as legislações trabalhistas de maneira geral procuram conceder aos empregados superioridade jurídica, minorando os efeitos da desigualdade econômica. Tal princípio, portanto, resulta das normas de ordem pública que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando opor obstáculos à autonomia da vontade.

Desta feita, o referido princípio visa à proteção da parte mais vulnerável e hipossuficiente da relação empregatícia, qual seja, o empregado, assegurando garantir seus direitos.

No entanto, a figura do empregado ser totalmente hipossuficiente, ou seja, dependente economicamente do seu empregador, não é mais aceita em face daqueles que atingiram uma posição hierárquica superior a empresa, a exemplo dos executivos, gerentes, diretores empregados, entre outros.

O segundo princípio a ser analisado é o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, com enfoque também na renúncia e transação dos mesmos.

Acerca do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, Delgado⁵⁵ o conceitua da seguinte forma:

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial.

Ademais, outra corrente defende que existem os direitos absolutamente indisponíveis e também os direitos relativamente indisponíveis no Direito do Trabalho, gerando, dessa forma, uma margem de disponibilidade dos direitos

⁵⁴ CANDEMIL, Alexandra da Silva. **A Arbitragem nos Conflitos Individuais de Trabalho no Brasil e nos Demais Países-Membros do Mercosul**. Florianópolis: OAB/SC, 2006. p. 72.

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 217.

laborais. A diferença entre eles se dar-se-á na forma da natureza predominante dos interesses, sendo de ordem pública ou de interesse individual.

Os direitos absolutamente indisponíveis são aqueles que que tutelam de forma predominante o interesse público, a exemplo do salário mínimo, ou também dos interesses da sua categoria, tutelados nas convenções ou nos acordos coletivos. Portanto, tais direitos serão necessariamente de interesse coletivo, abrangendo toda uma classe ou categoria, não sendo de total interesse individual.

Já os direitos relativamente indisponíveis são aqueles que abrangem o interesse individual ou bilateral, cabendo ao interessado a sua manutenção, podendo ser objeto de transação ou renúncia, desde que não venha a causar algum prejuízo ao trabalhador, visto que a CLT proíbe tal ato⁵⁶.

Compartilhando da mesma linha de raciocínio, Candemil⁵⁷ preceitua que é existente a disponibilidade dos direitos trabalhistas com a seguinte afirmação:

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.

Portanto, não se pode definir de maneira absoluta que os direitos trabalhistas são indisponíveis. De forma correta, visando à proteção daqueles que figuram no polo de maior vulnerabilidade, existem aqueles direitos que de forma alguma poderá o trabalhador abrir mão deles, porém, não se pode partir do princípio que são todos, cabendo ao trabalhador escolher se, nos casos daqueles em que figurem apenas o seu interesse individual, poderia fazer deles objeto de transação ou renúncia, desde que não configure prejuízo algum ao empregado por realizar ato.

Porém, a legislação específica adota que a renúncia do Direito Laboral, em regra, não é aplicável no decorrer do contrato de trabalho, conforme os arts. 9^o⁵⁸, 444⁵⁹ e 468⁶⁰ da CLT, no sentido que a referida renúncia gera nulidade de imediato.

⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 217.

⁵⁷ CANDEMIL, Alexandra da Silva. **A Arbitragem nos Conflitos Individuais de Trabalho no Brasil e nos Demais Países-Membros do Mercosul**. Florianópolis: OAB/SC, 2006. p. 89.

⁵⁸ “Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos da presente Consolidação”.

⁵⁹ “Art. 444º. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha as disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

A renúncia se trata de ato unilateral em que o titular de certo direito abre mão deste. Outrossim, cabe destacar novamente que não são todos os direitos irrenunciáveis, sendo de ampla concordância que seriam aqueles que derivados de ordem pública, mas renunciáveis aqueles que derivam do interesse individual do trabalhador, a exemplo do salário contratual, respeitando o ganho mínimo estipulado por lei.

Conforme defendido por Candemil⁶¹, tais direitos somente poderão ser objeto de renúncia após o final do contrato, ou seja, não podem ser renunciáveis a qualquer momento, tendo a ocasião correta para fazer isso, caso seja a vontade do trabalhador.

Todavia, a própria CF/1988 admite a flexibilização de certos direitos tidos como irrenunciáveis, a exemplo da redução salarial e da jornada de trabalho, por meio de convenção ou acordo coletivo, à luz do art. 7, VI, XIII e XIV⁶².

Desta feita, em 19 de junho de 2009, o Ministro Barros Levenhagem, ao atuar como Relator do Recurso de Revista (RR) nº 1799/2004-024-05-00⁶³ preceitua que a irrenunciabilidade dos direitos laborais não é de todo absoluta:

É certo que o art. 1º da Lei 9.307/1996 estabelece ser a arbitragem meio adequado para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Sucede que a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas não é absoluta. Possui relevo no ato da contratação do trabalhador e durante vigência do pacto laboral, momentos em que o empregado ostenta nítida posição de desvantagem, valendo salientar que o são normalmente os direitos relacionados à higiene, segurança e medicina do trabalho, não o sendo, em regra, os demais, por conta da sua expressão meramente patrimonial. Após a extinção do contrato de trabalho, a vulnerabilidade e hipossuficiência justificadora da proteção que a lei em princípio outorga ao trabalhador na vigência do contrato, implica, doravante, a sua disponibilidade, na medida em que a dependência e subordinação que singularizam a relação empregatícia deixam de existir.

⁶⁰ “Art. 468º Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob a pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

⁶¹ CANDEMIL, Alexandra da Silva. **A Arbitragem nos Conflitos Individuais de Trabalho no Brasil e nos Demais Países-Membros do Mercosul**. Florianópolis: OAB/SC, 2006. p. 75.

⁶² “Art. 7. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] VI – irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção coletiva ou acordo coletivo; [...] XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...] XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.

⁶³ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. 4ª Turma. Recurso de Revista 1799/2004-024-05-00-2, Relator Min Antônio José de Barros Levanhagem. DEJT, 19 jun. 2009.

Preconiza o referido ministro em sua decisão 2 (dois) pontos relevantes para o presente estudo. Primeiro, que tais direitos são irrenunciáveis a partir do momento da contratação e durante a validade do referido contrato do empregado, uma vez que fica evidenciada a vulnerabilidade e hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador.

Posteriormente, vindo a ser extinto o contrato de trabalho, o que antes era caracterizado como vulnerabilidade e hipossuficiência por parte do empregado deixa de existir, passando a ser disponíveis os seus direitos trabalhistas, visto que não permanece a subordinação jurídica apontada anteriormente em face do empregador.

No que se refere à transação, que também é bastante utilizada na seara trabalhista, se difere da renúncia de modo que há concessão recíproca. Porém, somente é admitida desde que não cause prejuízo ao trabalhador nos direitos de interesse privado. No entanto, a doutrina e jurisprudência vêm admitindo apenas com o término do contrato de trabalho, vedando a transação antes ou durante a vigência da relação laboral.

Ademais, já explanados alguns dos requisitos, para que seja possível a aplicação da arbitragem, como já elencado antes, faz-se necessário que as partes se manifestem e escolham esse tipo de resolução de conflitos. Porém, é imperioso que isso se dê de forma expressa, é o que se chama de convenção de arbitragem, na qual é gênero da qual se tem 2 (duas) espécies, sendo elas a cláusula compromissória e o compromisso arbitral.⁶⁴

A primeira espécie está prevista no art. 4º da Lei nº 9.307/1996⁶⁵ e consiste numa cláusula que poderia constar no contrato de trabalho, ainda que não exista o conflito, prevendo, no entanto, que tal possibilidade venha a se tornar concreta.

Com a grande massa de desempregados no Brasil, em decorrência da crise econômica mundial é uma difícil missão que é conseguir um contrato de trabalho nos dias atuais, poderia o empregador incluir essa cláusula no contrato,

⁶⁴ “Art. 3º. As partes interessadas podem submeter a solução de seus litígios ao juízo arbitral mediante convenção de arbitragem, assim entendida a cláusula compromissória e o compromisso arbitral”.

⁶⁵ “Art. 4º. A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato. § 1º. A cláusula compromissória deve ser estipulada por escrito, podendo estar inserta no próprio contrato ou em documento apartado que a ele se refira. §2º. Nos contratos de adesão, a cláusula compromissória só terá eficácia se o aderente tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou concordar, expressamente, com a sua instituição, desde que por escrito em documento anexo ou em negro, com a assinatura ou visto especialmente para essa cláusula”.

influenciando, mesmo que de forma indireta, o empregado a não pensar 2 (duas) vezes em assiná-lo, visto que a necessidade de obter o emprego é maior do que a de pensar em como será resolvido o dissídio, caso um dia isto viesse a acontecer, gerando vício de consentimento por parte do trabalhador.

Portanto, pode-se entender que, nesse caso, não terá validade a cláusula compromissória, caso se assinada no início do contrato de labor pelo empregado, uma vez que em decorrência de potencial coação, mesmo que disfarçadamente realizada pelo empregador, irá provocar um vício no ato de contrato, sendo passível de nulidade.

Porém, com o intuito de dar validade à cláusula compromissória, especialmente para a resolução dos dissídios individuais do trabalho por meio da arbitragem, deverá estar prevista em convenção coletiva de trabalho (CCT). Da mesma forma, o compromisso arbitral somente poderá ser firmado se o empregado estiver assistido pelo seu sindicato, salvaguardando seus interesses, com a finalidade de não sair prejudicado da relação processual.⁶⁶

Em contramão à cláusula compromissória, o compromisso arbitral, previsto no art. 10 da Lei nº 9.307/1996⁶⁷, é a manifestação da vontade das partes, de forma voluntária, para que o conflito, já existente, venha a ser solucionado por meio da arbitragem.

Ao tentar impedir que venha a acontecer vícios de consentimento e até mesmo coação para a utilização do presente instituto, o compromisso arbitral será a melhor forma de aplicação da arbitragem, de modo que as 2 (duas) partes irão consentir com a delegação deste meio de resolução de conflitos para dirimir o conflito existente entre eles.

Dessa forma, a implementação da convenção de arbitragem nos meios de negociação coletiva, ou seja, acordo coletivo e convenção coletiva, ensejaria uma maior segurança para os trabalhadores.

Observados os 2 (dois) tipos de convenção de arbitragem, sendo respeitada a utilização do instituto observando os requisitos acima expostos, é perfeitamente possível a sua aplicação.

⁶⁶ CARAJELES COV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos Conflitos Individuais do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 122.

⁶⁷ “Art 10º. Constará, obrigatoriamente, do compromisso arbitral: I – o nome, profissão, estado civil e domicílio das partes; II – o nome, profissão e domicílio do árbitro, ou dos árbitros, ou, se for o caso, a identificação da entidade à qual as partes delegaram a indicação de árbitros; III – a matéria que será objeto da arbitragem; e IV – o lugar em que será proferida a sentença arbitral”.

Seguindo a mesma linha de raciocínio entende Carajelescov⁶⁸ que:

De qualquer sorte, resta evidenciado que a forma de implementação da arbitragem para a solução de conflitos individuais do trabalho tampouco pode servir de argumento para a não-utilização da via alternativa nessa seara. Isso porque, tanto a inserção de cláusulas arbitrais em convenções coletivas, como a instituição do compromisso com a assistência do trabalhador pelo seu sindicato de classe serviriam como salvaguarda dos interesses do trabalhador, conferindo a segurança necessária para que estes, considerados parte mais frágil na relação contratual, não sejam prejudicados.

No entanto, também se considera que o momento mais adequado para a pactuação da arbitragem a fim de resolver conflitos de natureza individual trabalhista, deverá ser após a finalização do contrato de trabalho, de modo que, com a cláusula compromissória, o risco de haver algum vício é maior do que o compromisso arbitral. Portanto, seria recomendável a elaboração apenas de compromisso arbitral para tal propósito.

Analisados os aspectos acima, passa-se a considerar a aplicação do presente instituto nos dissídios de natureza do Direito do Trabalho, conforme a legislação específica existente.

Na Justiça do Trabalho, existem 2 (dois) tipos de conflitos, podendo ter natureza individual ou coletiva. Por meio do qual já foi exposto, percebe-se que a arbitragem é indiscutivelmente aplicada na seara laboral, no entanto; doutrinária e jurisprudencialmente existe uma grande controvérsia acerca da possibilidade da sua aplicação de uma forma total ou parcial. A sua aplicação de modo total seria quando o presente instituto fosse aplicável em todos os seus tipos de conflitos, ou seja, individual e coletivo, e a sua aplicação parcial seria somente nos dissídios coletivos.

Mesmo sendo um instituto presente no Brasil desde a época da colonização portuguesa, a arbitragem somente começou a ganhar mais espaço com a edição da Lei nº 9.307/1996 e passados 2 (duas) décadas, ainda continua sendo um meio de resolução de conflito pouco utilizado.

No âmbito coletivo do Direito do Trabalho, é indiscutível a aplicação da arbitragem, na qual a própria CF/1988 em seu art. 114, §§ 1º e 2º⁶⁹ faz expressa

⁶⁸ CARAJELES COV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos Conflitos Individuais do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 125.

⁶⁹ "Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: §1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza

menção no sentido de que, quando a negociação coletiva for frustrada, poderão as partes elegerem árbitros para dirimirem o conflito.

Ademais, a Lei nº 7.783/1989 (Lei de greve) em seus arts. 3º e 7º⁷⁰ também concede à arbitragem para que possa resolver dissídios coletivos, *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.

Outro ponto relevante em relação à arbitragem nos dissídios coletivos é que não existe parte hipossuficiente, ou seja, nenhuma das partes são vulneráveis, isto é, empregado e empregador, pois o primeiro é representado pelo sindicato de sua categoria profissional e o segundo pelo sindicato patronal.

A verdadeira divergência temática está na aplicação da arbitragem nos dissídios individuais natureza laboral, necessitando de realizar uma pesquisa jurisprudencial para o seu melhor entendimento.

De início, é importante destacar que a arbitragem nos dissídios individuais de natureza laboral não é proibida pelo ordenamento jurídico brasileiro, porém, não foi dada a devida observação a ela na CF/1988, quando o legislador fala expressamente da arbitragem nos dissídios coletivos e se omite quanto aos dissídios individuais.

Porém, existem regras específicas em que se admite o instituto da arbitragem em dissídios individuais, como é o caso da Lei nº 12.815/2013 (Lei dos Portos), que disciplina o trabalho nos portos, estabelecendo em seu art. 37, §1º⁷¹, como forma de resolução de conflitos; a Lei nº 10.101/2000, que regula a participação nos lucros ou resultados, prevendo no seu art. 4º, II⁷², também a arbitragem para solucionar tais

econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

⁷⁰ BRASIL. **Lei de Greve**. Lei nº 7.783, de 27 de julho de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em: 19 maio 2017.

⁷¹ “Art. 37. Deve ser constituída, no âmbito do órgão de gestão de mão de obra, comissão paritária para solucionar litígios decorrentes da aplicação do dispositivo nos arts. 32, 33 e 35. §1º Em caso de impasse, as partes devem recorrer à arbitragem de ofertas finais”.

⁷² “Art. 4º. Caso a negociação visando a participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio: [...] II – arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996”.

conflitos; por fim, tem-se a determinação da atuação do Procurador do MPT para atuar como árbitro, conforme o art. 83, XI, da LCP nº 75/1993⁷³. Portanto, a arbitragem nos dissídios individuais é perfeitamente cabível à luz dessas hipóteses do ordenamento jurídico brasileiro.

Em julgado do TRT da 3ª Região por meio do Recurso Ordinário (RO) nº 000259-2008-075-03-00⁷⁴, o Relator Desembargador Antônio Álvares da Silva defendeu que o a indisponibilidade não se confunde com a transação, em casos que instituto da arbitragem merece uma urgente revisão quanto à admissão nos conflitos individuais, conforme julgado:

ARBITRAGEM E CONFLITOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO – POSSIBILIDADE – CONCEITO DE INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS – EFEITOS JURÍDICOS. [...]9 – Porém indisponibilidade não se confunde com transação, quando há dúvida sobre os efeitos patrimoniais de direitos trabalhistas em situações concretas. Indisponibilidade não se há de confundir com efeitos ou consequências patrimoniais. Neste caso, a negociação é plenamente possível e seu impedimento, pela lei ou pela doutrina, reduziria o empregado à incapacidade jurídica, o que é inadmissível, porque tutela e proteção não se confundem com privação da capacidade negocial como atributo jurídico elementar de todo cidadão. 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. (TRT 3ª Região. 4º Turma. Processo n. 00259-

⁷³ “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”.

⁷⁴ BRASIL **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. 4ª Turma. Recurso Ordinário 00259-2008-075-03-00, Relator Des. Antônio Álvares da Silva. DJ, 31 jan. 2009.

2008-075-03-00 RO, (RO – 19.829/08), Relator Antônio Álvares da Silva, DJMG 31.01.2009).

Com a mesma linha de raciocínio, a 4ª Turma do TST, no Recurso de Revista (RR) nº 1799/2004-024-05-00⁷⁵, o Relator Ministro Antônio José Barros Levanhagem admite a utilização da arbitragem para dirimir os conflitos de natureza individual trabalhista, conforme a seguinte decisão:

RECURSO DE REVISTA – DISSÍDIO INDIVIDUAL – SENTENÇA ARBITRAL – EFEITOS – EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO – ART. 267, VII, DO CPC. I - É certo que o art. 1º da Lei 9.307/1996 estabelece ser a arbitragem meio adequado para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Sucede que a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas não é absoluta. Possui relevo no ato da contratação do trabalhador e durante vigência do pacto laboral, momentos em que o empregado ostenta nítida posição de desvantagem, valendo salientar que o são normalmente os direitos relacionados à higiene, segurança e medicina do trabalho, não o sendo, em regra, os demais, por conta da sua expressão meramente patrimonial. Após a extinção do contrato de trabalho, a vulnerabilidade e hipossuficiência justificadora da proteção que a lei em princípio outorga ao trabalhador na vigência do contrato, implica, doravante, a sua disponibilidade, na medida em que a dependência e subordinação que singularizam a relação empregatícia deixam de existir. II – O art. 114, §1º, da Constituição não proíbe o Juízo de *arbitragem* fora do âmbito dos dissídios coletivos. Apenas incentiva a aplicação do instituto nesta modalidade de litígio, o que não significa que sua utilização seja infensa à composição das contendas individuais. III – Para que seja consentida no âmbito das relações trabalhistas, a opção pela via arbitral deve ocorrer em clima de absoluta e ampla liberdade, ou seja, após a extinção do contrato de trabalho e à míngua de vício de consentimento. IV – Caso em que a opção pelo juízo arbitral ocorreu de forma espontânea e após a dissolução do vínculo, à míngua de vício de consentimento ou irregularidade quanto à observância do rito da Lei n. 9.307/96. Irradiação dos efeitos da sentença arbitral. Extinção do processo sem resolução do mérito (art. 267, VII, do CPC), em relação aos pleitos contemplados na sentença arbitral. [...] (TST – Processo: RR 1799/2004-024-05-00 – Data de Julgamento: 3.6.2009 – rel. Min Antônio José de Barros Levanhagem – 4ª Turma – Data de Divulgação: DEJT 19.06.2009).

No entanto, na contramão do entendimento pela possibilidade da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, após muita divergência, a Subseção 1 de Dissídios Individuais (SBDI-1) do TST, órgão com a competência de uniformizar o entendimento dos julgados envolvendo dissídios individuais, pacificou o tema no sentido de que não é possível que o instituto da arbitragem venha a ser competente para resolver os conflitos de natureza individual trabalhista, conforme o julgado do

⁷⁵ BRASIL **Tribunal Superior do Trabalho**. 4ª Turma. Recurso de Revista 1799/2004-024-05-00, Relator Ministro Antônio José Barros Levanhagem. DEJT, 19 jun. 2009.

Embargo no Embargo de Declaração em Recurso de Revista (E-ED-RR) nº 0025900-67.2008.5.03.0075⁷⁶:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CÂMARA DE ARBITRAGEM. IMPOSIÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. ABSTENÇÃO DA PRÁTICA DE ARBITRAGEM NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO [...] 3. Seja sob a ótica do artigo 114, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal, seja à luz do artigo 1º da Lei nº 9.307/1996, o instituto da arbitragem não se aplica como forma de solução de conflitos individuais trabalhistas. Mesmo no tocante às prestações decorrentes do contrato de trabalho passíveis de transação ou renúncia, a manifestação de vontade do empregado, individualmente considerado, há que ser apreciada com naturais reservas, e deve necessariamente submeter-se ao crivo da Justiça do Trabalho ou à tutela sindical, mediante a celebração de válida negociação coletiva. Inteligência dos artigos 7º, XXVI, e 114, I, da Constituição Federal. 4. Em regra, a hipossuficiência econômica insita 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 e constitucionais que regem o Direito Individual do Trabalho. Artigo 9º da CLT. 5. O princípio tuitivo do empregado, um dos pilares do Direito do Trabalho, inviabiliza qualquer tentativa de promover-se a arbitragem, nos moldes em que estatuído pela Lei nº 9.307/1996, no âmbito do Direito Individual do Trabalho. Proteção que se estende, inclusive, ao período pós-contratual, abrangidas a homologação da rescisão, a percepção de verbas daí decorrentes e até eventual celebração de acordo com vistas à quitação do extinto contrato de trabalho. A premência da percepção das verbas rescisórias, de natureza alimentar, em momento de particular fragilidade do ex-empregado, frequentemente sujeito à insegurança do desemprego, com maior razão afasta a possibilidade de adoção da via arbitral como meio de solução de conflitos individuais trabalhistas, ante o maior comprometimento da vontade do trabalhador diante de tal panorama. [...]. (E-ED-RR - 25900-67.2008.5.03.0075, SbDI-1, Rel. Min. João Oreste Dalazen, julgado em 16/4/2015, DEJT 22/05/2015)

Dessa forma, é cediço o juízo do TST quanto à incompatibilidade da não arbitragem nos dissídios individuais, embora, não seja este entendimento na doutrina e nos Tribunais Regionais do Trabalho unânime.

Ademais, é válido destacar que o Projeto de Lei nº 6.787/2016 (PL nº 6787/2016), conhecido como a Reforma Trabalhista, visa admitir a arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas para aqueles empregados que tenham remuneração superior a 2 (duas) vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ou seja, aqueles que recebem mais que R\$ 11.063,00 (onze mil e sessenta e três reais), mediante a pactuação de

⁷⁶ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. SBDI-1. E-ED-RR-25900-67.2008.5.03.0075, Relator Ministro João Oreste Dalazen. DJ, 22 maio 2015.

cláusula compromissória, de iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, em seu art. 507-A⁷⁷, *in verbis*:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do *Regime Geral de Previdência Social* poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Portanto, mesmo com a outrora divergência jurisprudencial agora pacificada no TST, a corrente doutrinária que entende ser possível a aplicação da arbitragem nos dissídios individuais não deixa com que o tema venha a ser totalmente pacificado, aproveitando as oportunidades para que o tema seja discutido novamente, conforme mostrado no PL nº 6.787/2016.

4.3 O Procurador do Trabalho e a Arbitragem nos Dissídios Individuais Trabalhistas

A arbitragem atribuída ao MPT se deu com a edição da LCP nº 75/1993, na qual em seu art. 83, XI⁷⁸, dispõe que, quando as partes do dissídio solicitarem, os Procuradores do MPT podem se valer da função para atuar como árbitro nos conflitos de competência da Justiça do Trabalho, *in verbis*:

Art. 83. Compete ao MPT 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;

Exercício este corretamente associado com o papel constitucional conferido ao *Parquet* trabalhista que preza pela defesa da ordem jurídica e dos interesses

⁷⁷ BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.787** de 23 de dezembro de 2016. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016>. Acesso em: 24 maio 2017.

⁷⁸ BRASIL. **Lei Complementar nº 75**, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp75.htm>. Acesso em: 30 nov. 2016.

sociais, além de ser uma das atribuições do Ministério Público a de exercer as funções que lhe forem atribuídas, conforme o art. 129, IX, CF/1988⁷⁹, *in verbis*:

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:
IX – exercer outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade, sendo-lhe vedada a representação judicial e a consultoria jurídica de entidades públicas.

Ademais, o Conselho Superior do MPT ao editar da Resolução nº 44/1999 efetivamente regulamentou a arbitragem realizada pelos Procuradores.

Portanto, a atuação do Procurador do MPT na função de árbitro é perfeitamente aceita no ordenamento jurídico brasileiro, tanto doutrinária como jurisprudencialmente.

No entanto, mesmo a lei conferindo esta função, o instituto da arbitragem no Brasil é pouco difundido, não sendo aplicada como meio de resolução dos conflitos, tanto em relação ao Procurador do MPT, realizando a arbitragem, quanto em qualquer outro setor, ou seja, vem sendo pouco utilizada.

Dessa forma, Brito⁸⁰ sugere que a arbitragem seja propagada com uma maior eficácia pelo MPT, fazendo dela uma das prioridades institucionais, ao afirmar que:

Propõe-se uma mudança de paradigma, seja sob o aspecto cultural, seja sob a ótica institucional. De uma posição refratária e passiva, o MPT pode e deve estimular o uso desse instituto e tornar-se ativo na sua utilização, o que não se confunde com a falta de isenção para resolver as lides que lhe forem submetidas. Para tanto, é necessário que se eleja a arbitragem como uma das prioridades institucionais, em um trabalho coordenado, estruturado e apto a levar à sociedade mais esse instrumento poderoso de solução de conflitos trabalhistas [...].

Realizando uma maior propagação da função do *Parquet* como árbitro, e levando-a como uma prioridade para tratar com a sociedade um meio de resolução de conflitos, certamente poderia estimular mais a sua utilização.

Como formas de beneficiar as partes, a arbitragem também exerce uma vantagem àqueles que a escolhem, tais como celeridade, sigilosidade, informalidade, especialidade, confiabilidade, flexibilidade.

⁷⁹ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 30 nov. 2016.

⁸⁰ BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de. **Mediação e Arbitragem de Conflitos Trabalhistas no Brasil e no Canadá**. São Paulo: LTr, 2010. p. 58.

Ademais, Brito ainda elenca algumas vantagens por ser realizada a arbitragem pelos Procuradores do MPT, cujas quais as partes irão gozar, tais como: a) os Procuradores do MPT são profissionais especializados em sua área, podendo perfeitamente conduzir a arbitragem de maneira justa; b) as partes não terão que desembolsar qualquer quantia financeira, ou seja, será gratuita, de modo que a estrutura do MPT comporta a realização das fases necessárias para a solução dos conflitos; c) poderá se valer de prerrogativas conferidas pela lei como proceder a diligências, requisitar documentos, exames e perícias, o que seria de difícil acesso aos árbitros particulares sem que fossem custeados financeiramente; d) seria vantajoso de modo que poderia aproximar o MPT ainda mais da sociedade, além de apresentar um meio de resolução de conflitos de grande vantagem para a coletividade; e e) garantiria que profissionais de grande potencial e confiança da sociedade pudessem laborar para a resolver os conflitos existentes, entre várias outras.⁸¹

Outrossim, é importante destacar que, com o *Parquet* à frente da arbitragem, o membro do MPT deverá atuar de forma imparcial, visto que ele estará defendendo a ordem jurídica e o interesse social de resolução dos conflitos de índole individual e coletivo, de acordo com os preceitos da CF/1988 e da LCP nº 75/1993. Porém, ainda que atuando na sua imparcialidade, deverá resguardar o trabalhador para que o mesmo não seja vítima de qualquer prejuízo que venha a ser tentado pelo empregador, a exemplo de aceitar menos de 50% das verbas que lhe são devidas, sendo este um dos pontos críticos para que não seja aceita a arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas.

Visto que a LCP nº 75/1993 confere a competência aos Procuradores do MPT a função de árbitro, Brito⁸² resume em poucas palavras que essa atuação não pode ser frustrada com a finalidade de diminuir as atribuições legais conferidas ao *parquet* trabalhista, e o faz da seguinte maneira:

Em outras palavras, a realização de mediação/arbitragem pelo MPT não depende da existência de interesses ou direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos como fato subjacente ao conflito, podendo se referir a direitos individuais patrimoniais disponíveis, o que constitui, aliás, o campo natural de incidência desses institutos, nos termos do art. 1º da Lei

⁸¹ BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de. **Mediação e Arbitragem de Conflitos Trabalhistas no Brasil e no Canadá**. São Paulo: LTr, 2010. p. 58.

⁸² BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de. **Mediação e Arbitragem de Conflitos Trabalhistas no Brasil e no Canadá**. São Paulo: LTr, 2010. p. 64.

n. 9.307/96. Entendimento em sentido diverso poderia reduzir significativamente tal atribuição legal do Ministério Público do Trabalho, restringindo indevidamente o alcance do comando irradiado do art. 83, XI da Lei Complementar n. 75/93, o que não se coaduna com a *mens legis* nem com o interesse público.

Portanto, cabe salientar que, com a relatividade da disponibilidade dos direitos trabalhistas, não se quer reduzir a sua proteção, mas sim o inverso, devendo para tanto crescer normas jurídicas à legislação existentes, a fim de diminuir os riscos de fraude e vício de vontade por parte do trabalhador. Portanto, uma regulamentação crítica e responsável sobre a matéria deve ser útil à sociedade, uma vez que se trataria de mais um meio de resolução de litígios, admitindo que a arbitragem faça seu papel de forma célere e segura.

Além disso, mesmo que a doutrina e a jurisprudência não admitam que conflitos trabalhistas de índole individual sejam resolúveis pela arbitragem, isto apenas reforça que, por ser um excelente meio de resolução de conflitos, deve ser editado, pelos legisladores, um conjunto normativo específico para regular tal instituto jurídico neste âmbito analisado, inclusive, a fim de que, aqueles que quiserem, possam optar pela via arbitral para resolver os impasses entre empregado e empregador.

Ademais, após a vigência do CPC/2015, que tem como um de seus pilares o incentivo de resolver os conflitos na via extrajudicial por meios alternativos, com o uso da conciliação, mediação e arbitragem, ainda é notável no Brasil um preconceito quanto ao uso desses mecanismos, principalmente por parte da Justiça do Trabalho, visto que, por se tratar de relações nas quais os empregados em sua grande maioria são hipossuficientes, acreditam que haverá uma chance de estes serem prejudicados, em virtude da forma como o litígio será resolvido, acarretando uma lesão que pode ser ainda maior. Assim, o raciocínio adotado é o de que a sociedade deve apenas solver as lides de tal natureza pela via judicial.

Diante de todo o exposto, é certo afirmar que, ao ser regulada a utilização da via arbitral nos conflitos individuais de índole laboral, principalmente com a atuação do Procurador do MPT como árbitro, poderá haver uma assistência real aos hipossuficientes, atribuindo maior efetividade às garantias trabalhistas, inclusive quando quiserem resolver seus litígios pela arbitragem, devendo ser discordado, portanto, da jurisprudência do TST e da doutrina que vêm impossibilitando a aplicação de tal instituto neste âmbito especializado.

5 CONCLUSÃO

Nessa etapa, devem ser feitas algumas considerações finais, a fim de se chegar a uma conclusão sobre a problemática levantada, qual seja, a possibilidade da atuação do Procurador do MPT como árbitro nos dissídios individuais de natureza trabalhista.

Para tanto, buscou-se ao longo da pesquisa analisar a possibilidade da atuação do Procurador vinculado ao MPT na função de árbitro para solucionar os dissídios de natureza individual laboral, mecanismo que é amplamente rechaçado pela doutrina e pela jurisprudência do TST em razão do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, principalmente em virtude de o que está disposto no art. 1º da Lei nº 9.307/1996, que prevê apenas a autorização para resolver conflitos que envolvam direitos patrimoniais disponíveis, enquanto os direitos laborais são considerados pela maioria como indisponíveis. Além disso, é defendido que a falta de previsão legal expressa na CF/1988 acarretaria consequentemente a não autorização para ser utilizada a arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, diferentemente do que ocorre com os dissídios de natureza coletiva, os quais dispõem de regulação constitucional em face da possibilidade de aplicação da via arbitral, com espeque em seu art. 114, §§ 1º e 2º.

Mesmo com o estímulo do CPC/2015 fazendo com que as partes busquem meios alternativos de resolução dos conflitos, a exemplo da arbitragem, da conciliação e da mediação, foi demonstrado que na seara trabalhista ainda permanece o entendimento que apenas o Judiciário poderá resolver em absoluto e com segurança dos litígios laborais, de natureza individual.

No entanto, demonstrou-se que tal juízo não é totalmente pacífico, existindo doutrinadores e magistrados que entendem ser possível a aplicação da arbitragem nos dissídios individuais, apresentando argumentos seguros e sustentáveis contrários ao entendimento da corrente majoritária. Defende-se que não são todos os direitos trabalhistas que são indisponíveis, contrapondo as afirmativas acima. Ademais, foi afirmado que não se pode afastar a possibilidade de utilização da via arbitral para dirimir conflitos individuais pelo simples fato de não estar expressa na CF/1988 como acontece com os conflitos coletivos.

No entanto, para que o instituto da arbitragem possa ser utilizado em hipóteses tais foi defendida a flexibilização dos direitos trabalhistas, além da criação de mecanismos jurídicos, que resguardem a tutela de suas garantias mínimas, conforme previsto em lei, para que nem todos se tornem totalmente disponíveis, podendo os empregados renunciar àqueles que excedem a um padrão de razoabilidade, que também seria aceitável para os acordos judiciais. Deve-se considerar, para tanto, que os direitos trabalhistas passariam a ser transacionáveis após a cessação do contrato de trabalho, de acordo com a sua vontade.

Dessa forma, foi apresentada a tese de que o Procurador vinculado ao MPT poderá atuar como árbitro nos dissídios individuais, possibilidade esta que já está prevista no art. 83, XI, da LCP nº 75/1993, de maneira que as partes poderão requerer ao *parquet* para que atue na função de árbitro e dirimir seus conflitos.

Além dos benefícios que a arbitragem traz com a sua escolha para dirimir conflitos, tais como celeridade, sigilosidade, informalidade, especialidade, confiabilidade, flexibilidade, foi apontado, ainda, que, com a atuação do Procurador do MPT como árbitro, as partes poderão receber outras vantagens, a exemplo da especialização do membro do MPT em determinadas matérias, da gratuidade do procedimento, das prerrogativas que o cargo possui e as funções que pode exercer, da aproximação do MPT com a sociedade, além da confiança que poderá o *parquet* passar as partes, o que não ainda não é possível caso fosse se aguarde que a arbitragem seja desenvolvida por qualquer particular.

Além disso, entende-se ser razoável a limitação de renúncia dos direitos tidos como indisponíveis, de forma que o trabalhador não poderia dispor de mais do que 30% (trinta por cento) daquilo que poderia ser passível de renúncia, de modo que o empregado, parte hipossuficiente da relação empregatícia, não poderá aceitar qualquer oferta do empregador, por ser a parte com maior suporte econômico, facilitando a imposição de propostas coercitivas, do ponto de vista financeiro. Tal ocorre quando a entidade patronal, sabendo da demora processual para se atingir a execução do crédito, sugere a realização de acordo em valor bem aquém de o que seria devido ao seu funcionário, de modo que o Procurador do MPT irá atuar nesses casos para impedir que isso aconteça, e se busque, a exemplo do ocorrido com o Judiciário Trabalhista, uma conciliação que se molde dentro de parâmetros razoáveis, ou, em último caso, decida pela resolução do conflito da forma mais justa possível. Dessa forma, tal percentual serviria apenas como uma sugestão normativa,

o que já deixaria o tomador de serviços ciente de que não havia flexibilização maior do que aquela, caso queira resolver o conflito com seu empregado pela via arbitral.

Como outra alternativa de aplicação da via arbitral, foi demonstrada a intenção do legislador no PL nº 6787/2016, para que os trabalhadores, que obtenham uma remuneração maior do que R\$11.063,00 (onze mil e sessenta e três reais), ou seja, 2 (duas) vezes o limite máximo que é estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, possam utilizar a arbitragem, mediante a pactuação de cláusula compromissória, por iniciativa do empregado, ou após a sua concordância expressa, nos dissídios individuais trabalhistas.

Por fim, conclui-se que, além de se discordar da total proibição da via arbitral para dirimir os conflitos de natureza individual trabalhista, por ser um tema muito controverso, deve ser defendida a tese de que, para a seara trabalhista, seria necessária a edição de uma lei específica, observados os preceitos legais mínimos existentes, as sugestões apresentadas neste estudo e outras que poderiam ser instituídas, para proteger os trabalhadores, a fim de regular a arbitragem no Direito Individual do Trabalho, pelo que resta confirmada a hipótese de que tal utilização é perfeitamente possível, desde que devidamente regulamentada.

6 REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, João Batista de. **Arbitragem dos Direitos Trabalhistas**. Recife: Nossa Editora, 2008.

BARBOSA, Fernanda Pereira. **A Legitimidade do Ministério Público do Trabalho Para Atuar na Defesa de Direitos Individuais Homogêneos Por Meio da Ação Civil Pública**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVII, n. 121, fev. 2014. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14270>. Acesso em: 30 nov. 2016.

BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 16 abr. 2017.

_____. **Código de Processo Civil**. Lei 13.105, 16 de março de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 14 maio 2017.

_____. **Código de Processo Penal**. Decreto-lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del3689Compilado.htm>. Acesso em: 16 abr. 2017.

_____. **Código Penal**. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 16 abr. 2017.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 16 abr. 2017

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 30 nov. 2016.

_____. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. **Lei Complementar nº 75**, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp75.htm>. Acesso em: 30 nov. 2016.

_____. **Lei da Arbitragem.** Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm>. Acesso em: 16 maio 2017.

_____. **Lei de Greve.** Lei nº 7.783, de 27 de julho de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em: 19 maio 2017.

_____. **Projeto de Lei nº 6.787** de 23 de dezembro de 2016. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016>. Acesso em: 24 maio 2017.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** 4ª Turma. Recurso Ordinário 00259-2008-075-03-00, Relator Desembargador Antônio Álvares da Silva. DJ, 31 jan. 2009.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial.** SDI-1 nº 237. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_221.htm#TEMA237>. Acesso em: 30 nov. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Regimento Interno**, de 24 de abril de 2008. Resolução Administrativa 1.295/2008 do TST. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/601/2008_ra1295_compilado.pdf?squence=86&isAllowed=y>. Acesso em: 14 maio 2017.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** SBDI-1. E-ED-RR-25900-67.2008.5.03.0075, Relator Ministro João Oreste Dalazen. DEJT, 22 maio 2015.

BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de. **Mediação e Arbitragem de Conflitos Trabalhistas no Brasil e no Canadá.** São Paulo: LTr, 2010.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Arbitragem lei nº 9.307/96.** 5. ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2009.

CANDEMIL, Alexandra da Silva. **A Arbitragem nos Conflitos Individuais de Trabalho no Brasil e nos Demais Países-Membros do Mercosul.** Florianópolis: OAB/SC, 2006.

CARAJELES COV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos Conflitos Individuais do Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil.** 17. ed. Salvador: JusPodivm, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho: doutrina jurisprudência e prática.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Apud* SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2016.

PACHECO, Iara Alves Cordeiro. **Os direitos trabalhistas e a arbitragem**. São Paulo: LTr, 2003.

SÁ FILHO, Fábio Menezes. Análise da Admissibilidade da Resolução de Conflitos Individuais Afetos ao Direito Laboral Desportivo pela Arbitragem no Brasil. p 105 - 157 *In*: MELO FILHO, Álvaro ET AL. (coord.) **Direito do Trabalho Desportivo – Homenagem ao professor Albino Mendes Baptista – Atualizado com a Lei que alterou a Lei Pelé – Lei 12.395 de 16 de março de 2011**. São Paulo: Quartier Latin, 2012.

SARAIVA, Renato e MANFREDINI, Aryanna. **Curso de Direito Processual do Trabalho** 13 ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2016.