

UNIVAG - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VÁRZEA GRANDE
ÁREA DE CONHECIMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO

Autor: Danilo Pereira da Silva¹

Orientador: Evandro Trindade do Amaral²

**REFORMA TRABALHISTA: ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS E
COLETIVAS DE TRABALHO**

RESUMO

O presente artigo objetiva examinar a constitucionalidade da arbitragem como método para resolução de conflito nas relações de trabalho entre empregador e o empregado quer seja individual ou coletivo sob a ótica do artigo 507-A, inovação esta trazida pela Consolidação das Leis do Trabalho. Com esse propósito, analisou-se perante a Constituição Federal, doutrinas, normas infraconstitucionais e jurisprudências, relacionados aos princípios da irrenunciabilidade e indisponibilidade assim como da celeridade processual e sua eficácia eminente da arbitragem, sendo utilizado o método explicativo. Em síntese verificou-se que o direito do trabalho não perdeu seu caráter protetivo, mas a inovação buscou-se apenas contribuir com o judiciário a fim de sanar o excesso de demandas, utilizando-se da arbitragem como instrumento, visto que atinge apenas uma classe mínima de trabalhadores perante a média brasileira, os de alto escalão, que auferem renda duas vezes o teto máximo de aposentadoria da Previdência Social vigente ao tempo da celebração do acordo arbitral.

Palavras chaves: Reforma Trabalhista; Arbitragem; Artigo 507-A CLT.

1 INTRODUÇÃO

Percebe-se que, desde a redemocratização do Brasil a partir da Constituição de 1988 o Poder Judiciário começou a ser demandado por grande parte da população brasileira, esse aumento significativo de demandas judiciais funcionando como verdadeiro símbolo de cidadania e democracia, teve reflexo imediato, a crise do Poder Judiciário.

Nesse sentido, o tema justifica-se de suma relevância e importância para ambos polos da relação trabalhista, empregado e empregador na qual deverá cumprir com os requisitos esculpido no artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo que, o obreiro que possui remuneração duas vezes o limite máximo do Regime Geral Previdência Social, poderá pactuar cláusula compromissória de arbitragem com consentimento expresso do mesmo, para resolução de futuros litígios eminentes da relação trabalhista, por intermédio da arbitragem contribuindo para o Judiciário, que se vê saturado de demandas a serem julgadas em detrimento ao princípio da celeridade processual, o inovador instrumento trazido a luz da reforma

¹ SILVA, Danilo Pereira. UNIVAG-Centro Universitário. Área de Conhecimento Ciência Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Acadêmico da disciplina TCC II, turma DIR15/1CM. E-mail: danilo_thomi@hotmail.com.

² AMARAL, Evandro Trindade. UNIVAG-Centro Universitário. Área de Conhecimento Ciência Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Orientador Mestre em Direito (Unimar/SP), especialista em perícia, auditoria e gestão ambiental (Faculdade Oswaldo Cruz/SP), professor universitário, advogado (OAB/MT) e engenheiro agrônomo (UFMT). E-mail: evandrotrda@hotmail.com.

trabalhista, desembaraça os respectivos conflitos, trazendo celeridade, praticidade e segurança, haja vista que a arbitragem não afasta o poder de apreciação do Judiciário, este que detém o monopólio de julgamento.

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar a constitucionalidade do artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho sob as óticas da Constituição Federal e os fundamentos do Direito do Trabalho, na qual tem por escopo o método da Arbitragem para tornar célere os futuros litígios da relação trabalhista, e dentre os objetivos específicos, verificar a constitucionalidade do artigo 507-A da CLT, bem como, apresentar a harmonia da Lei de Arbitragem no que diz respeito do Direito do Trabalho, e demonstrar sua eficiência cujo finalidade é a celeridade processual.

Para realização da presente pesquisa foi utilizado o método explicativo e qualitativo com delineamento em análises bibliográficas e documentais, na qual durante a coleta de dados utilizou-se doutrinas e jurisprudências dominantes acerca da constitucionalidade do artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho, assim como também comparando com os fundamentos basilares do Direito do Trabalho, com fulcro aos trabalhadores privilegiados dotados de uma renda duas vezes superiores que o teto da Previdência Social, perfazendo apenas dois por cento da população brasileira registrada como empregado, o tratamento dos dados foi comparando os conceitos e analisando perante a Constituição Federal e os fundamentos do Direito do Trabalho.

Os recursos utilizados foram, humanos, para obtenção dos materiais bibliográficos e documentais, e os materiais, como microcomputador e livros para pesquisa de jurisprudências e acordão dos tribunais, assim como também financeiro para impressão de folhas.

Partindo dessa premissa, com advento da Lei de Arbitragem nº 9.307 de 1996, buscou-se com auxílio de um arbitro, solucionar conflitos com intuito de maior agilidade no julgamento, como meio adequado de resolução de conflitos, sem natureza jurisdicional, com o reconhecimento pelo Estado da possibilidade da pessoa física ou jurídica resolver sua controvérsia fora do aparelho estatal, porém com sua proteção, dado que a sentença arbitral tem os mesmos efeitos das proferidas pelos órgãos do Poder Judiciário, e que se concretiza na liberdade, faculdade e dever, ou seja, seu uso demanda que a parte tenha condições de exercer de forma livre sua vontade e diante de direitos patrimoniais disponíveis, cuja aceitação é uma faculdade, com dever de submissão a convenção.

Assim sendo, com a reforma trabalhista, a mesma buscou não atenuar os direitos e garantias fundamentais do trabalhador, até porque são garantias constitucionais irrenunciáveis, mas sim o livre acordo entre empregador e empregado de algumas matérias, a fim de favorecer ambos com o melhor possível sem lesão aos seus direitos e garantias, haja vista que o mesmo é dotado de privilegio em auferir uma renda que constitui duas vezes o teto da Previdência Social, como um dos requisitos, e a autonomia da vontade em concordar expressamente com a cláusula compromissória, ambos previstos no artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Dessa forma, a previsão no artigo 507-A da CLT em utilizar a arbitragem como solução de futuros litígios das relações trabalhistas, tem suma importância no que diz respeito a celeridade e economia processual.

2 ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS E COLETIVAS DE TRABALHO

2.1 A previsão constitucional da arbitragem coletiva nas relações de trabalho e a inovação na CLT trazida pelo artigo 507-A.

A Constituição Federal previu desde a sua promulgação, expressamente no artigo 114 parágrafo 1º, a arbitragem coletiva de trabalho, quando dizer respeito aos conflitos trabalhista

em decorrência de greve esculpido na lei Lei 7.783/1989 nos artigos 3º e 7º, e também na participação dos lucros ou resultados da empresa como dispõe o artigo 4º da Lei nº 10.101/2000.

A inovação trazida no artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho eminente da Reforma Trabalhista publicada em 13 de julho de 2017 trouxe a possibilidade do empregador e empregado a possibilidade de resolver futuros conflitos desta relação trabalhista por via da arbitragem inerente a lei 9.307 de 1996, conforme o texto sancionado:

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 1996.³

O texto legal trás dois requisitos para gozar desta previsão inovadora, a primeira, sendo a remuneração do trabalhador a ser auferido, cujo valor deverá ser superior a duas vezes o teto máximo estabelecido pelo Regime Geral da Previdência Social, o valor máximo correspondente em 2019 publicado pelo Ministério da Economia através da portaria Nº 9 de 15 de janeiro de 2019⁴, estabelece o valor de 5.839,45, (cinco mil, oitocentos e trinta e nove reais e quarenta e cinco centavos), ou seja o valor salarial para adquirir o procedimento de arbitragem deverá ser de 11.678,90 (onze mil, seiscentos e setenta e oito reais e noventa centavos), isso constitui menos de dois por cento da população brasileira que auferi esta renda, ficando assim, numa condição econômica privilegiada perante os demais, portanto com melhor acesso as informações e conhecimento, atenuando as fraudes e os eventuais riscos prejudiciais eminente da arbitragem.

É necessário conceituar acerca do empregado privilegiado perante a média brasileira, este que representa menos de dois por cento dos empregados da população brasileira como conceitua Scavone Junior sendo:

Alto empregado é o trabalhador que transita num território cinzento em que, habitualmente, sua subordinação, muito tênue, pela proximidade do poder, lhe permite assumir a silhueta do próprio dirigente, como costumam vê-lo os situados na base da pirâmide hierárquica das grandes empresas, e como detém poder de mando.⁵

O segundo requisito diz respeito a cláusula compromissória de arbitragem, está que deverá ser escrita e importar o consentimento expresso do empregado acerca do pacto laboral, conforme descrito no rol do artigo 4º da lei de arbitragem “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.”⁶

Cuja sua função é garantir que os futuros litígios a surgirem serão submetidos ao procedimento da arbitragem, portanto ela se torna autônoma do restante do contrato, assim como preconiza o artigo 8º da respectiva lei, “A cláusula compromissória é autônoma em relação ao contrato em que estiver inserta, de tal sorte que a nulidade deste não implica,

³ BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm>. Acesso em: 22 mar. 2019

⁴ BRASIL. Ministério da Economia. Gabinete do Ministro. Portaria nº 9, de 15 de janeiro de 2019. Brasília. Ministério da Fazenda, 16 jan. 2019. Disponível em:

<<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=16/01/2019&jornal=515&pagina=25&totalArquivos=115>>. Acesso em: 4 abr. 2019.

⁵ SCAVONE Junior, Luiz Antônio. Manual de arbitragem: mediação e conciliação – 8. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 46.

⁶ BRASIL. Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Dispõe sobre Arbitragem, Brasília, DF, set. 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm> Acesso em 25 março de 2019.

necessariamente, a nulidade da cláusula compromissória”⁷ portanto, existindo nulidade do contrato, não abrange a cláusula.

2.2 Arbitragem e a celeridade processual.

Deve-se compreender antes, o que se entende por arbitragem e suas consequências práticas no mundo jurídico brasileiro, que se encontra abarrotado de demandas a espera de ser apreciadas pelo judiciário, Scavone conceitua a arbitragem como:

Meio privado, jurisdicional e alternativo de solução de conflitos decorrentes de direitos patrimoniais e disponíveis por sentença arbitral, definida como título executivo judicial e prolatada por árbitro, juiz de fato e de direito, normalmente especialista na matéria controvertida.⁸

Sendo assim, a arbitragem constitui um método de solução de conflito hetero compositivo, onde as partes litigantes elegem um terceiro imparcial, na qual julgará a lide de forma impositiva, é nesse sentido que a arbitragem se difere dos demais meios de solução de conflito, como a autocomposição.

O prisma da arbitragem consiste, no trinômio ‘liberdade-faculdade-dever’. O uso da arbitragem decorre da liberdade de escolha, naqueles casos em que a parte tem condições de exercer de forma livre sua vontade e diante de direitos patrimoniais disponíveis, isso porque a arbitragem exige que somente pessoas capazes de contratar poderão fazer uso desse meio de solução de controvérsias, conforme artigo 1º da Lei de Arbitragem “Art. 1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.”⁹ A aceitação da arbitragem é uma faculdade, pois demanda a autonomia da vontade, nos termos do artigo 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.” Entretanto, aceitando a ela se submeter, torna-se um dever, pois dela não se pode desistir, nos termos dos artigos 6º e 7º do referido diploma legal.

Art. 6º Não havendo acordo prévio sobre a forma de instituir a arbitragem, a parte interessada manifestará à outra parte sua intenção de dar início à arbitragem, por via postal ou por outro meio qualquer de comunicação, mediante comprovação de recebimento, convocando-a para, em dia, hora e local certos, firmar o compromisso arbitral.¹⁰

Art. 7º Existindo cláusula compromissória e havendo resistência quanto à instituição da arbitragem, poderá a parte interessada requerer a citação da outra parte para comparecer em juízo a fim de lavar-se o compromisso, designando o juiz audiência especial para tal fim.¹¹

Portanto, a arbitragem se dá no campo da disposição do Estado em reconhecer que pessoas capazes de contratar podem, no que se refere a direitos patrimoniais disponíveis (liberdade), optar pela arbitragem como meio adequado de solução de controvérsias (faculdade), com a ressalva de que a decisão tem os mesmos efeitos daquela proferida pelos órgãos do Poder Judiciário, e firmada a convenção ela passa a ser obrigatória (dever).

A arbitragem foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro com intuito de diminuir a frequência com que se busca o judiciário a fim de pacificar um conflito ou satisfazer uma

⁷ BRASIL. Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Op. cit. Loc. Cit.

⁸ SCAVONE Junior, Luiz Antônio. Op. cit. p. 2.

⁹ BRASIL. Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Op. cit. Loc. Cit.

¹⁰ Ibidem

¹¹ Ibidem

pretensão, nos dados apresentados pelo Conselho Nacional de Justiça, no ano de 2019 no livro *Justiça em Números*¹², a Justiça do Trabalho no primeiro grau levou em média três anos e dez meses para julgar uma demanda, onde o estoque de processos estava em 4.024.373 (quatro milhões e vinte e quatro mil, trezentos e setenta e três) processos a serem apreciados, e apenas 3.517.649 (três milhões quinhentos e dezessete, seiscentos e quarenta e nove) foram baixados e julgados, serviço este desenvolvido por 3.043 (três mil e quarenta e três) magistrado de primeiro grau, constituindo uma média de 1.322 (mil trezentos e vinte e dois) processos por magistrado, isso demonstra um sobre carregamento de serviço, suscetível de erros pela alta carga de ações a serem apreciadas por dia, constituindo condição *Sine Qua Non*¹³ para instigar a arbitragem como solução nos conflitos individuais e coletivos de trabalho.

Na arbitragem são garantidos a imparcialidade, o contraditório a igualdade, livre convencimento, além da arguição de suspeição, impedimento e nulidade da convenção arbitral, as partes é livre a escolha do árbitro, podendo escolher quais direitos será base para julgamento do futuro litígio, onde será a arbitragem, até mesmo o prazo da sentença, quando não pactuado será no máximo de seis meses, e a sentença constitui título executivo judicial para ambas as partes e os sucessores, único caso previsto para recorrer ao poder judiciário é existência de vício ou erro na sentença proferida pelo arbitro, na qual deverá pleitear em 90 dias após a sentença.

2.3 Ausência de previsão na Constituição Federal nas relações individuais não caracteriza inconstitucionalidade.

Inicialmente, cumpre salientar, que a ausência de previsão constitucional no que diz respeito a arbitragem nos conflitos individuais de trabalho não constitui inconstitucionalidade ou afronta aos princípios e garantias do Direito do trabalho, mas que o tema é de matéria infraconstitucional, entendido assim pelo Supremo Tribunal Federal, relatado pelo Ministro Luiz Fux:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO. TRABALHISTA. DIREITO INDIVIDUAL INDISPONÍVEL. ARBITRAGEM. APLICABILIDADE. CONTRATO DE TRABALHO. LEI Nº 9.307/96. MATÉRIA INFRANCONSTITUCIONAL. OFENSA REFLEXA. INVIABILIDADE DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. 1. O princípio da legalidade e sua eventual ofensa não desafiam o recurso extraordinário quando sua verificação demanda a análise de normas de natureza infraconstitucional 2. O enunciado n.º 636 da Súmula do STF dispõe, verbis: “Não cabe recurso extraordinário por contrariedade ao princípio constitucional da legalidade, quando a verificação pressuponha rever a interpretação dada a normas infraconstitucionais pela decisão recorrida.” 3. In casu, o acórdão recorrido assentou: ARBITRAGEM. APLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DE TRABALHO. QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO 1. A Lei 9.307/96, ao fixar o juízo arbitral como medida extrajudicial de solução de conflitos, restringiu, no art. 1º, o campo de atuação do instituto apenas para os litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Ocorre que, em razão do princípio protetivo que informa o direito individual do trabalho, bem como em razão da ausência de equilíbrio entre as partes, são os direitos trabalhistas indisponíveis e irrenunciáveis. Por outro lado, quis o legislador constituinte possibilitar a adoção da arbitragem apenas para os conflitos coletivos, consoante se observa do art. 114, § 1º e 2º, da Constituição da República. Portanto, não se compatibiliza com o direito individual do trabalho a arbitragem. 2. Há que se ressaltar, no caso, que a arbitragem é questionada como meio de quitação geral do contrato de trabalho. Nesse aspecto, a jurisprudência desta Corte assenta ser inválida a utilização do instituto da arbitragem como supedâneo da homologação da rescisão do contrato de trabalho. Com efeito, a homologação da rescisão do contrato de trabalho somente pode ser feita pelo

¹²JUSTIÇA EM NÚMEROS 2019: ano base 2018. Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2019. Brasília, 2019. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/pesquisa-judiciarias/justica-em-numeros/>> acesso 7 abr. 2019

¹³ Diz da condição essencial à realização de um ato.

sindicato da categoria ou pelo órgão do Ministério do Trabalho, não havendo previsão legal de que seja feito por laudo arbitral. 4. A aplicabilidade da Arbitragem como medida extrajudicial de solução de conflitos na esfera do direito do trabalho está adstrita à análise da matéria infraconstitucional de regência, especialmente a do texto normativo da Lei nº 9.307/96, o que inviabiliza a abertura da instância extraordinária. 5. Recurso extraordinário conhecido e provido. (STF – RE: 681357 BA, Relator Ministro Luiz Fux, Data de julgamento: 27/06/2012, Data de Publicação: DJE – 150 Data de Divulgação 31/07/2012, Publicação 01/08/2012)¹⁴

Como exposto, embora naquela época não havia o conceito e a previsão legal do empregado privilegiado e hipersuficiente, onde não proporcionou uma concepção harmônica no entendimento do STF, no que tange a arbitragem como instrumento para solução de conflito nas relações individuais de trabalho, por conseguinte, apenas demonstrou através do recurso extraordinário julgado que, o instituto é de matéria infraconstitucional.

2.4 A irrenunciabilidade e indisponibilidade no Direito do Trabalho não consiste em princípios imperiosos.

Exsurgem-se divergências nas doutrinas dominantes do Direito do Trabalho no que diz respeito a arbitragem individual nas relações trabalhistas. Pois, aos que defendem a inconstitucionalidade da arbitragem no Direito do Trabalho é constituído por doutrinadores conservadores, contrário aos contemporâneos, discussão iniciada antes mesmo da vigência do novo texto celetista.

Sobre a arbitragem nas relações individuais de trabalho, Carmona seguidor da doutrina contemporânea preconiza:

Quanto aos conflitos individuais, embora não se deixe de reconhecer o caráter protetivo do direito laboral, é fato incontestável que nem todos os direitos inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho assumiriam a feição irrenunciável pregada pela doutrina especializada mais conservadora: se assim não fosse, não se entenderia o estímulo sempre crescente à conciliação (e à consequente transação), de tal sorte que parece perfeitamente viável solucionar questões trabalhistas que envolvam direitos disponíveis através da instituição do juízo arbitral.¹⁵

Isto posto, é evidente a prática de transações e a estimulação de conciliações no ordenamento jurídico brasileiro, em especial no Direito do Trabalho, fruto desses acordos, ocorrem inobservância ao efetivo direito pecuniário devido ao labutador, ou seja, o consentimento do mesmo ao aceitar valores menores, de fato é um direito disponível, e por este motivo, renuncia parcial de seu direito, consoante com a arbitragem.

Assim, conclui-se que, a inconstitucionalidade da arbitragem no Direito do Trabalho está se esmaecendo, como salienta Pamplona Filho:

Talvez já seja hora de assumir, sem hipocrisias, que os direitos trabalhistas talvez não sejam tão irrenunciáveis assim, mas a própria possibilidade da conciliação judicial por valores menores do que o efetivamente devido já demonstra a real disponibilidade na prática (e com chancela judicial!).¹⁶

¹⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 681357/2012. Plenário. Relator: Ministro Luiz Fux. Sessão de 27/06/2012. Disponível em <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4227592>> . Acesso em: 22 abr. 2019.

¹⁵ CARMONA, Carlos Alberto. Arbitragem e processo: um comentário à Lei n. 9.307/96, 3. ed., São Paulo: Atlas, 2009, p.41.

¹⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Atualizando uma visão didática da arbitragem na área trabalhista. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 700, 5 jun. 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6831>>. Acesso em: 27 mar. 2019.

Não é demais ressaltar a constitucionalidade do artigo 507-A, visto que as transações e acordos são feitos reiteradamente nas varas trabalhistas pelo país, de forma até menor do que o devido ao trabalhador, portanto a irrenunciabilidade e indisponibilidade dos direitos trabalhista não constitui de forma absoluta, mas sim de forma favorável ambas as partes da relação, sobretudo ao empregado, encontrando-se em consonância com a arbitragem, assim como esculpido no texto da CLT em seu 9º descreve que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”¹⁷, e os demais 444 e 468.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.¹⁸

[...]

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 da cláusula infringente desta garantia.¹⁹

Nota-se que, a CLT apenas permite pactuar aquilo que seja favorável ambas as partes, e que alguns direitos não são passíveis de renúncia ou transação, como os previstos no artigo 611-B do mesmo diploma, que em suma dizem respeito as normas de segurança, registro e identificação profissional, descanso, seguro desemprego, repouso, licenças, greve, aposentadoria e entre outros.

Nesse sentido a doutrina dominante do Direito do Trabalho e contrário a arbitragem nas relações individuais, composta por Delgado, na qual conceitua a irrenunciabilidade absoluta e relativa e apresenta exemplos:

Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que ocorre, como já apontado, ilustrativamente, com o direito à assinatura de CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador. Relativa será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que se passa, ilustrativamente, com a modalidade de salário paga ao empregado ao longo da relação de emprego (salário fixo versus salário variável, por exemplo): essa modalidade salarial pode se alterar, licitamente, desde que a alteração não produza prejuízo efetivo ao trabalhador. As parcelas de indisponibilidade relativa podem ser objeto de transação (não de renúncia, obviamente), desde que a transação não resulte em efetivo prejuízo ao empregado (art. 468, CLT). O ônus da prova do prejuízo,

¹⁷ BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Op. cit. Loc. Cit.

¹⁸ Ibidem

¹⁹ Ibidem

entretanto, caberá a quem alegue sua ocorrência, isto é, ao trabalhador, já que não há prova sobre fato negativo.²⁰

A luz do conceito supracitado atinente a indisponibilidade do direito do trabalho, a doutrina dominante e conservadora, relativiza, perfazendo a inexistência como princípio imperioso e absoluto, assim como a irrenunciabilidade, embora seja mister destacar o não prejuízo ao empregado.

A vista disso, expõe-se, Scavone a visão de que no direito do trabalho a irrenunciabilidade não é absoluta, tendo em vista a permissão de transação pois:

Se a irrenunciabilidade dos direitos do trabalhador tivesse o significado que se busca empreender em algumas decisões que afastam a possibilidade da arbitragem à solução dos conflitos trabalhistas individuais, não se poderia admitir qualquer transação no âmbito das reclamações trabalhistas perante a jurisdição estatal, o que se afirmar na exata medida em que o indigitado acordo afrontaria o direito do empregado.²¹

Externados os fundamentos, que se inferem a irrenunciabilidade e indisponibilidade como norma relativa, logo encontra-se consenso no texto esculpido na CLT.

2.5 Ausência de previsão da arbitragem na cláusula de reserva jurisdicional.

Importante dizer que o Supremo Tribunal Federal quando discutiu acerca da matéria da cláusula de reserva jurisdicional no Mandado de Segurança originário do Rio de Janeiro nº 23452, não tratou dos direitos trabalhistas assim como também não mencionou a arbitragem, mas apenas as matérias de, busca domiciliar, interceptação telefônica e prisão de qualquer pessoa salvo hipótese de fragrante. O relator foi o Ministro Celso de Mello na qual apresenta o conceito de cláusula de reserva de jurisdição:

Ao Poder Judiciário, não apenas o direito de proferir a última palavra, mas, sobretudo, a prerrogativa de dizer, desde logo, a primeira palavra, excluindo-se, desse modo, por força e autoridade do que dispõe a própria Constituição, a possibilidade do exercício de iguais atribuições, por parte de quaisquer outros órgãos ou autoridades do Estado.²²

Desta forma, Moraes conceitua a cláusula de reserva jurisdicional cujo os temas inerentes a mesma são:

Consistente na expressa previsão constitucional de competência exclusiva dos órgãos do Poder Judiciário para a prática de determinados atos. Assim, por exemplo, quando o texto constitucional prevê no art. 5º, XI, a possibilidade de invasão domiciliar durante o dia, por determinação judicial, ou ainda, quando no art. 5º, XII, permite a interceptação telefônica, por ordem judicial, expressamente reservou a prática desses atos constritivos da liberdade individual aos órgãos do Poder Judiciário.²³

²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho. — 16. ed. rev. e ampl. — São Paulo: LTr, 2017. P. 238.

²¹ SCAVONE Junior, Luiz Antônio. Op. cit. p. 48.

²² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado Segurança nº 23452/2000. Plenário. Relator: Ministro Celso de Mello. Sessão de 16/09/1999. Disponível em <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1763585>>. Acesso em: 15 abr. 2019.

²³ MORAES, Alexandre de. Direito constitucional. — 33. ed. rev. e atual. até a EC nº 95, de 15 de dezembro de 2016 — São Paulo: Atlas, 2017. p. 323.

Por fim, apenas os temas mencionados e discutidos pelo STF, serão obrigados a serem submetidos a apreciação do judiciário de plano e por último, e a inexistência de previsão da arbitragem nas relações individuais na cláusula de reserva jurisdicional, constitui harmonia constitucional. Visto que, o poder judiciário possui o monopólio da decisão final, pois a previsão da arbitragem pelo constituinte como método hetero compositivo, não obistou, a apreciação do judiciário, e de órgãos estatais, em decorrência de vício ou descumprimento pelas partes.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A arbitragem nas relações individuais de trabalho está de acordo com a Constituição Federal, pois a previsão na Carta magna da arbitragem coletiva em seu dispositivo 114 §1º, não teve por objetivo excluir a arbitragem individual, mas apenas se ausentou de inclui-la, pois de acordo com o Supremo Tribunal Federal, guardião da Constituição, posicionou-se acerca da matéria como sendo de competência infraconstitucional.

Não há que se falar que os princípios da irrenunciabilidade e indisponibilidade no Direito do Trabalho são imperiosos, tendo em vista a ocorrência de acordos conciliatórios diariamente em varas trabalhistas com menor valor devido por direito ao trabalhador.

Ademais, o Poder Judiciário sempre será o detentor do poder, a fim de dizer o direito a aqueles que foram lesados, e a arbitragem não será excluída dessa apreciação caso ocorra vícios, ressaltando que, quando a suprema corte tratou da cláusula de reserva jurisdicional delimitou temas, e não citou a arbitragem, isto porque, os respectivos temas citados, serão objetos do judiciário dizer a primeira assim como também a última palavra quando surgirem.

É necessário salientar, que a CLT ao prever o instituto da arbitragem no artigo 507-A, demarcou os trabalhadores que poderão gozar deste instituto, sendo necessários como requisitos, duas vezes o teto da Previdência Social, referindo-se ao empregado de alto escalão, que pertence a uma pequena parcela da população brasileira celetista, atenuando possíveis vícios visto que possui condições financeiras privilegiadas e maior facilidade em acesso ao conhecimento, bem como o segundo requisito, a cláusula compromissória, que institui a obrigatoriedade de se submeterem a arbitragem aos litígios que sobrevierem.

Por fim, o maior óbice do judiciário é atraso no julgamento das demandas, constituindo verdadeiro prejuízo a celeridade processual, princípio esculpido em nossa constituição, portanto a arbitragem surgiu com a finalidade de contribuir com o Poder Judiciário, visto que a sentença arbitral constitui título executivo judicial.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 5 out 1988. Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em 20 mar. 2019.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm>. Acesso em 22 mar. 2019.

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve. Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em 15 maio 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.** Dispõe sobre Arbitragem, Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm> Acesso em 25 mar. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.** Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110101.htm> Acesso em 30 mar. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em 20 maio 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado **Segurança nº 23452/2000.** Plenário. Relator: Ministro Celso de Mello. Brasília, DF Sessão de 16/09/1999. Disponível em <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1763585>>. Acesso em: 15 abr. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. Gabinete do Ministro. **Portaria nº 9, de 15 de janeiro de 2019.** Brasília. Ministério da Fazenda, 16 jan. 2019. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=16/01/2019&jornal=515&pagina=25&totalArquivos=115>>. Acesso em: 4 abr. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 681357/2012.** Plenário. Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília, DF. Sessão de 27/06/2012. Disponível em <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4227592>>. Acesso em: 22 abr. 2019.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei n. 9.307/96**, 3. ed., São Paulo: Atlas, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** — 16. ed. rev. e ampl. — São Paulo: LTr, 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

JUSTIÇA EM NÚMEROS 2018: ano base 2018. Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2019. Brasília, 2019. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/pesquisa-judiciarias/justica-em-numeros/>> acesso 7 abr. 2019.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** 29. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional.** – 33. ed. rev. e atual. até a EC nº 95, de 15 de dezembro de 2016 – São Paulo: Atlas, 2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Atualizando uma visão didática da arbitragem na área trabalhista.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 700, 5 jun. 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6831>>. Acesso em: 27 mar. 2019.

SCAVONE Junior, Luiz Antônio. **Manual de arbitragem: mediação e conciliação** – 8. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.