

ARBITRAGEM COMO SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO

Brunna Soares de Melo¹

Sergio Torres Teixeira²

Direito



RESUMO

O objetivo deste trabalho foi expor uma abordagem do uso da arbitragem como meio de solução de conflitos individuais do trabalho, tecendo uma análise dos efeitos benéficos do mesmo no cenário jurídico, bem como no cenário social. Ressaltadas, nesta ocasião, em quais momentos já são aderidos esse método de solução de litígio. Levando em consideração fatores positivos deste meio, como exemplo o desfogamento das vias judiciais, ocasionando, contudo, a celeridade processual. Evidenciando os empecilhos encontrado para o uso da arbitragem na parte de conflitos individuais do trabalhador, pela questão da indisponibilidade dos direitos dos mesmos. Foram citadas, também, diversos julgados, ocorridos nos vários Estados da Federação Brasileira. Acentuando que o recurso metodológico escolhido para a apresentação da temática foi o de revisão literária e texto de lei.

PALAVRAS-CHAVE

Arbitragem. Litígio. Conflitos Individuais.

ABSTRACT

The objective of this work was to expose an arbitration approach as a means of solving individual work conflicts, weaving an analysis of the beneficial effects in the legal scenario, as well as in the social scenario. Emphasized, on this occasion, in which memories are already adhered to that method of solution of litigation. Taking into account the types of indicators of this type, such as the process of activation of judicial channels, but causing a procedural speed. Evidenciating the obstacles obtained for the use of the arbitration in certain parts of the worker, by the question of the unavailability of the rights of the same. They were also cited, judged, occurred in the various States of the Brazilian Federation. What is a methodological resource chosen for the presentation of the theme was the literary review and the text of the law.

KEYWORDS

Arbitration. Litigation. Individual Conflicts.

1 INTRODUÇÃO

É notório que as integrações trabalhistas vêm sofrendo transformações no mundo inteiro, porém, no Brasil ainda se depara estancado, com uma legislação trabalhista sem expressão e com muitas brechas. Pela primazia que é deliberada ao judiciário trabalhista tanto taxativamente, quanto por jurisprudências, as tramitações processuais, seguindo um processo lento e tortuoso, sem dar importância a celeridade processual, acarretando acúmulo de demandas diárias que tem como consequência a queda na qualidade de prestação oferecida pelo estado. Daí então, que o Brasil adota a arbitragem. Tornando-se possível a introdução dela nos conflitos individuais do trabalho, acolhendo o princípio da indisponibilidade de direitos do trabalhador.

Ao buscar uma melhor forma de solução da lide, a arbitragem em âmbito geral é mais uma solução rápida de conflitos, onde quem dá a decisão final é um juiz arbitral, sendo este uma pessoa escolhida pelas partes. Excluindo a busca as esferas judiciais, tornando célere o processo.

O foco da pesquisa, advindo das várias maneiras de soluções de conflitos no ambiente do trabalho, é fazer uma análise crítica a aplicabilidade da arbitragem como sendo mais uma forma de solução aos conflitos individuais, todavia, será estabelecida a diferença entre arbitragem, mediação e conciliação, abordando as facilidades adquiridas ao optante da arbitragem no desfecho de conflitos. Destacando a diferença entre tipos de conflitos, quais sejam: individuais e coletivos. Pontuando o princípio da indisponibilidade do direito do trabalhador, ratificando que a arbitragem, como forma de solução de conflitos coletivos, já é bastante utilizada.

Dito isto, quais alterações significativas trouxe a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, chamada de "Reforma Trabalhista", para a sua aplicabilidade?

Evidente a possibilidade da arbitragem nos conflitos individuais, mesmo não tendo o aprimoramento necessário da consolidação das leis do trabalho (CLT) para tanto, é constatada total celeridade processual na utilização em qualquer um dos dois conflitos, seja ele individual ou coletivo.

Para alcançar os objetivos mencionados ao decorrer do trabalho, existe uma necessidade de estudo aprofundado da CLT, bem como análise da jurisprudência em tribunais do trabalho, relacionado ao tema, tal como, revisões bibliográficas especializadas.

Por fim, a pesquisa ocupa-se em verificar modo e adequação para a utilização do juízo arbitral nas instituições judiciais.

2 CONCEITO DE ARBITRAGEM

Conceituar a arbitragem é distingui-la dos outros meios de soluções de litígios. Entendendo que para essa modalidade, de resolução de conflitos, o que realmente importa é a pacificação, sendo irrelevante a pessoa que irá conduzir a arbitragem, considerando a ineficiência no interesse de agir do estado nessa esfera pacificadora.

Por ser considerada uma via alternativa, a arbitragem pode ser judicial ou extrajudicial, desde que aconteça voluntariamente, possibilitando para as partes envolvidas uma forma de solucionar conflitos sem a intervenção tutelar do poder judiciário. Viabilizando a resolução dos mesmos e dando total celeridade a eles.

Baseado neste conceito, Carlos Alberto Carmona pontua a arbitragem como: "Mecanismo privado de solução de litígios, por meio do qual um terceiro, escolhido pelos litigantes, impõe sua decisão, que deverá ser cumprida pelas partes" (CARMONA, 2009, p. 31).

Contudo, tratando-a como método a intervenção e decisão por parte de terceiros para a resolução da controvérsia. Seguindo a ideia, o autor afirma que:

A arbitragem é uma técnica para a solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nesta convenção sem intervenção do Estado, sendo a decisão destinada a assumir eficácia de sentença judicial. (CARMONA, 2009, p. 32).

Rozane da Rosa Cachapuz (2004, p. 22), estando certo da simplificação objetiva no desfecho de conflitos, estabelece o seguinte:

É importante ressaltar que a Arbitragem é o meio de resolução de conflitos mais simples e objetiva, e os julgadores, além de imparciais, são técnicos especializados na área científica sobre a qual recai o objeto litigioso, e, via de regra, do mais alto quilate científico e respeitabilidade. Esses atributos conferem às partes

um julgamento seguro e rápido, sobretudo se confrontando com os atropelos verificados na jurisdição pública, que se forma por um exército de juizes com acúmulo de serviço, sem poder operacionalizar o direito dentro de um prazo razoável. Pode-se verificar na Arbitragem a rapidez na prestação da tutela jurisdicional privada perseguida, devido a irrecorribilidade das decisões arbitrais e inexistência de homologação da sentença nacional pelo órgão do Poder Judiciário.

Por meio da atuação jurisdicional o Árbitro ou Tribunal Arbitral, elaboram uma decisão que solucionam a problemática, conseqüentemente, substituindo a ação das partes. Logo, mesmo que diferente do processo judicial conveniente, na forma da lei, inclusive opondo-se a ele, na esfera privada ou extrajudicial, em solução de conflitos, é conservada a vontade das partes, bem como a jurisdicionalidade.

Um ponto que merece ser destacado é o objeto da execução do processo arbitral, que é o conflito, principalmente, em dissídios objetivos. Uma vez que, em um processo arbitral, o conflito colocado em pauta é determinado em Ata de Missão e, no processo judicial, o conflito se restringe ao pedido da inicial, acabam “confundindo-se”, lembrando que no processo judicial as alterações só podem ocorrer depois de citado o réu, desde que com o consentimento dele. É importante lembrar que, depois de tomada a decisão saneadora, está vedada qualquer tipo de alteração.

Dessa maneira, o procedimento arbitral prevê a existência de um conflito objetivo recorrente de um simples desentendimento ou desavença em relação a um fato específico.

Destaca-se que a arbitragem surge de um contrato firmado entre as partes, resultando na intervenção de um terceiro especializado, no qual é depositada confiança de ambas as partes para que de maneira imparcial esteja apto a solucionar dissídio sem interferência do estado.

Além da celeridade notória e pontual, a arbitragem qualifica o judiciário, trazendo autonomia a resolução simplificada de conflitos das lides com o objetivo de procedimento judicial, tendo como foco o desfecho pacífico.

Rodolfo M. V. Pamplona Filho (2009, on-line) afirma que:

Até mesmo, a arbitragem destaca-se pela sua informalidade, com uma dispensa de um rigor legal para seu processamento, com base na confiabilidade do árbitro, uma vez que a escolha é fruto da livre manifestação da vontade das partes. Nessa esfera inclui-se a peculiaridade do árbitro, pois às partes é possibilitado escolher um árbitro especialista no assunto em foco; e, por fim, na finalmente, pela flexibilidade o que se dá pelo fato de o árbitro não se prender aos textos legais, podendo decidir inclusive por equidade quando autorizado pelas partes. Ressalta-se que essa flexibilidade diz respeito aos preceitos a serem observados no mérito da solução, bem como ao procedimento adotado.

Confirmando mais uma vez a flexibilidade na execução, tendo como principal foco, a realização da vontade das partes de maneira sadia, sem necessidade de intervenção legal. Concluindo desta feita, a ideia conceitual da utilização da arbitragem, como forma célere e conveniente para a dissolução de conflitos, tornando-a menos formal, porém, obtendo resultados satisfatórios, bem como mais ágeis.

3 EVOLUÇÃO DA ARBITRAGEM

Reconhecida desde a época dos colonizadores portugueses, a arbitragem no regulamento jurídico brasileiro vem tomando espaço no decorrer do tempo, sendo inserida no Brasil em 1824. Aperfeiçoando-se com o passar dos anos, sendo constitucionalmente incentivada em 1895, mesmo que não de maneira explícita, no tocante aos conflitos entre pessoas privadas. Vale pontuar que, em 1850, a arbitragem começou a ser utilizada em conflitos entre comerciantes e logo em seguida inserida no código comercial, Pedro A. Batista Martins (1997, p. 43) retrata bem este cenário, afirmando que:

Ainda nesse mesmo ano, o Código Comercial traz em seu bojo a figura do juízo arbitral e, seguindo a tendência já delineada no passado, prescreve-o de modo obrigatório as questões (I) resultantes de contratos de locação mercantil, (II) suscitadas pelos sócios, entre si, ou com relação a sociedade, inclusive quanto à liquidação ou partilha, (III) de direito marítimo, no que toca a pagamento de salvados e sobre avarias, repartição ou rateio das avarias grossas e (IV) relacionadas à quebra.

Portanto, começa a ser visível a real necessidade da utilização deste método de solução para conflitos, mesmo que só no meio comercial, tornando possível uma futura utilização em outras áreas conflitantes.

Passou por diversos obstáculos de aceitação durante um longo período, sendo desvalorizada em várias alterações da Constituição por décadas, até que foi destacada no artigo 4º, §9º, VII, bem como o art. 114, §1º, ambos da Constituição Federal vigente atualmente, qual seja a de 1988. Bom frisar que, seguia sem nível fundamental, mesmo que constitucionalmente conhecida na época da sua inclusão a Constituição, no ano de 1988.

Deste modo, nota-se que a doutrina diverge em relação a aceitação de solução de conflitos na esfera trabalhista ao momento no qual ela ocorre. Porém, no início da relação laboral ou momento em que é firmado o contrato de trabalho é considerado pouco provável essa oscilação, uma vez que, são momentos onde destaca-se a inferioridade jurídica do empregado. No entanto, existe uma ideia que torna menos rígida essa vedação no período do contrato laboral, como mostra Márcio Yoshida (2006, p. 85):

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

Deste modo, não há em que se falar em impedimento referente à utilização da arbitragem em assuntos trabalhistas, relacionados aos conflitos individuais, uma vez que de acordo com estes doutrinadores e parcela mínima da jurisprudência, no meio dos direitos do trabalhador, alguns evidenciados pela indisponibilidade relativa (CARAJELES COV, 2010).

Como destacado, é notória a necessidade da intervenção arbitral, visando celeridade, uma vez que, o empregado, parte extremamente importante neste processo, muitas vezes precisa da finalização urgente do dissídio, para utilizar-se do resultado ao seu favor, inclusive em cunho alimentar, muitas vezes encontra-se em situação precária, justificando a sua urgência na dissolução. Devendo ser observado, todavia, que entre os que defendem está corrente, esta alternativa só seria possível se concretizar por meio de compromisso arbitral.

Assim, a arbitragem apresenta-se como meio facultativo de solução de conflitos de interesses, cuja organização está disciplinada na Constituição Federal, exercendo a jurisdição como atividade para solução desses conflitos, para tanto, é preciso determinar uma ligação entre os princípios constitucionais e o instituto da arbitragem, com o intuito de gerar total harmonia, dirimindo qualquer dúvida que venha surgir a respeito da constitucionalidade ou não, da lei que a regulamenta.

4 PROCEDIMENTO DA ARBITRAGEM

Como exposto anteriormente, no tocante a arbitragem à lei brasileira, deixa livre as partes, bem como os árbitros, a escolha do rito a ser seguido, tendo em vista não existir procedimento específico que controle tal prática.

O artigo 21, §1º, da Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996, versa sobre este assunto, em conjunto com o §2º do mesmo artigo, onde são estabelecidos parâmetros para a validação do acordo que será firmado advindo da vontade das partes.

Sergio Cruz Arenhart (2005, on-line) expõe bem essa ideia ao afirmar:

Vai daí que o procedimento da arbitragem é de livre escolha dos interessados. Esta liberdade apenas é restringida pela exigência de que sejam sempre respeitados os princípios que, aliás, têm status constitucional do contraditório, da igualdade das partes, da imparcialidade do árbitro e do

seu livre convencimento. Tais princípios constituem, como cediço, o núcleo da garantia do devido processo legal (estampado no art. 5º, inc. LIV, da Constituição Federal), que deve ser respeitado em qualquer espécie de processo, judicial ou não. De fato, se ninguém pode ser privado de seus bens sem o devido processo legal, é certo que esta regra – que não apresenta condicionante qualquer – não se pode aplicar, exclusivamente, às atuações estatais tendentes a esta privação de bens, mas também à iniciativa privada que conduza ao mesmo resultado. Assim, a previsão em questão é mera expressão da máxima maior prevista no texto constitucional.

Completa a ideia atestando que:

Segundo estes critérios, de todo modo, é de se ter por instaurada a arbitragem com a aceitação pelo árbitro (ou pelos árbitros), de sua nomeação (art. 19). Pode haver a elaboração de um adendo ao compromisso, através do qual as partes esclarecem alguma questão do pacto de arbitragem havido ao árbitro (art. 19, parágrafo único). É cabível, aqui, estabelecer regras procedimentais antes não previstas, ou ainda especificar critérios antes determinados, a fim de que o árbitro possa desempenhar seu trabalho com maior precisão, dentro dos parâmetros indicados pelas partes. (ARENHART, 2005, on-line).

Portanto, esclarece a liberdade de julgo do árbitro, mesmo diante de procedimentos antes não previstos, desde que dentro dos limites impostos pelas partes. Vale lembrar que, o processo arbitral independe da representação de um advogado, contudo, existe a possibilidade de assistência, desde que seja por livre e espontânea vontade dos envolvidos.

Por fim, Arenhart (2005, p.) fala:

Poderá, ainda, suceder que, no curso da arbitragem, sobrevenha questão referente a direito indisponível, que seja prejudicial ao exame do litígio submetido à arbitragem. Presente esta questão prejudicial cuja apreciação compete exclusivamente ao Poder Judiciário, por força da intrínseca ligação da arbitragem, exclusivamente, a questões de direitos que admitem transação – cumprirá ao árbitro remeter as partes ao órgão jurisdicional competente para a solução do tema, suspendendo o curso da arbitragem. Julgada a questão (por sentença ou acórdão transitado em julgado) terá prosseguimento a arbitragem,

tomando-se a decisão judicial como pressuposto para o exame do litígio sujeito ao juízo arbitral.

A figura do árbitro, justificando a não necessidade de acompanhamento jurídico, já que em ocorrência de fato agravado ou de impossibilidade de conclusão pacífica do problema apresentando, deverá tão de logo encaminhá-lo aos meios jurídicos, onde terá que seguir o rito comum.

O processo de arbitragem segue da seguinte maneira: os interessados recorrem suas lides a um tribunal arbitral, que será composto por um único árbitro ou então um número ímpar, nomeados, no início, pelos interessados ou por uma entidade por eles indicada. Este meio de resolução de lide pode ser de duas maneiras: “*ad hoc*” e institucional. Na primeira, os envolvidos irão determinar como será regido as regras processuais a serem adotadas pelo tribunal arbitral durante o procedimento, é definido também a maneira que será feita a escolha do árbitro para determinado caso; já na segunda, é escolhido pelas partes o estatuto de uma instituição arbitral, já composta, para ser seguido. Além disso a instituição de arbitragem escolhida tem o papel de fiscalizar o andamento do procedimento arbitral, administrá-lo, como também, auxiliar as partes e aos árbitros no que for preciso.

A figura do árbitro, concluindo a não necessidade de acompanhamento jurídico, já que em ocorrência de fato agravado ou de impossibilidade de conclusão pacífica do problema apresentando, deverá tão de logo encaminhá-lo aos meios jurídicos, onde terá que seguir o rito comum.

5 ARBITRAGEM NA ÓTICA DA LEI 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

A Lei nº 13.467 de 2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, veio para modificar, bem como inserir várias inovações, tanto no direito material, quanto no processual do trabalho. Além das muitas reformas, destaca-se a inclusão do art. 507-A, na Consolidação das Leis do Trabalho, o artigo dispõe possibilidades de ser pactuado nos contratos individuais, cláusulas de compromissos arbitral, entre empregado e empregador, respeitando a margem imposta para a remuneração do empregado envolvido, qual seja o teto máximo determinado para os benefícios do Regime Geral da Previdência Social, que é o valor de R\$ 11.062,62 (onze mil e sessenta e dois reais e sessenta e dois centavos).

Conforme letra da Lei,

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.

É necessária, lembrando que, para existir cláusula compromissória, a autorização expressa do empregado, uma vez que, a cláusula só surge pela vontade própria dele. Observando não existir tamanha simplicidade no artigo ora mencionado, já que em contratos que estipulem esse tipo de cláusulas, devem fazer isso de forma clara e objetiva, não deixando dúvida alguma a respeito da vontade do empregado.

Outra notória distinção nesse tipo de compromisso arbitral, é que neste caso é determinado o melhor modo de solucionar um possível litígio entre empregado e empregador, já que na simples cláusula de compromisso só é estabelecida a escolha das partes pela Câmara Arbitral para a solução do seu conflito.

Com a Reforma Trabalhista de 2017, foi inserido no texto da CLT um dispositivo que se refere apenas uma das duas categorias da convenção arbitral, dispostas no art. 3º da Lei 9.307 de 1996, denominada Lei da Arbitragem, complementada pelo art. 4º da mesma Lei que afirma: “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”.

O art. 9º da mencionada Lei, define compromisso arbitral como mais um tipo de convenção arbitral, em seu texto de Lei dizendo: “convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial”. Assim sendo, o contrato celebrado após seu surgimento é materializado para só depois ter consentimento dos envolvidos e, conseqüentemente, a escolha pela alternativa forma.

Sergio Torres em seu artigo “Vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho: superando mitos e apontando caminhos à luz da Lei nº 13.467 de 2017” fala que:

Ao tratar apenas da cláusula compromissória de arbitragem e silenciar acerca da admissibilidade do compromisso arbitral, o legislador deixou de definir uma questão cuja polêmica data de meados da década dos 90 do século passado, quando surgiu a Lei 9.307. Conforme já enfatizado nos itens antecedentes deste estudo, uma forte resistência sempre existiu em relação à admissibilidade da arbitragem como via alternativa à jurisdição trabalhista para composição de conflitos individuais de trabalho. (TEIXEIRA, 2017, p. 180).

O autor do mencionado artigo, expõe a constante presença da resistência sempre evidente para a admissibilidade da arbitragem na jurisdição trabalhista em conflitos individuais. Enfatizando que tal fato é decorrente não só em tribunais regionais, mas também em tribunais superiores, quando afirma:

A jurisprudência dos tribunais do trabalho, seja no âmbito dos tribunais regionais, seja na seara do Tribunal Superior do Trabalho, sempre foi controvertida quanto à admissibilidade do compromisso arbitral como caminho para solucionar lides trabalhistas na esfera individual. (TEIXEIRA, 2017, p. 180).

O autor completa, ainda, em reexame ao art. 507-A que:

Retornando ao exame do texto do artigo 507-A, outra postura do legislador de 2017 também reduziu o âmbito de admissibilidade da arbitragem como fórmula alternativa de composição de conflitos individuais, ao condicionar a validade da cláusula compromissória a um patamar salarial relativamente alto para padrões brasileiros. (TEIXEIRA, 2017, p. 182).

Contudo, destacando, uma barreira trazida com a Reforma Trabalhista, uma vez o teto salarial expresso no artigo, ora citado acima, é de nível alto e pouco fora dos padrões da massa societária brasileira, dificultando a sua aplicação. Já que, atende uma minoria ou pequena quantidade dos cidadãos do país.

Ao condicionar a validade da opção ao patamar salarial do empregado, o legislador de 2017 optou por caminho diferente daquele escolhido pelo legislador de 2015, quando tentou por meio da Lei nº 13.129/2015, inserir na Lei nº 9.307 de 1996 (Lei da Arbitragem) o seguinte dispositivo como o §4º do seu artigo 4º:

Desde que o empregado ocupe ou venha a ocupar cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário, nos contratos individuais de trabalho poderá ser pactuada cláusula compromissória, que só terá eficácia se o empregado tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordar expressamente com a sua instituição.

A posição do legislador em 2017, restrita a uma minoria da sociedade, no que concerne a aplicação dessa solução prática de litígio, uma vez que, mesmo o empregado ocupando função ou cargo considerado alto, o mesmo terá que atingir um patamar de salário elevado para que consiga atender os requisitos mínimos para poder optar por este tipo de benefício.

Concluindo, portanto, que polêmicas ao redor do tema exposto continuarão a existir, mesmo que a chegada da lei tenha trazido consigo inovações, ela também traz barreiras que podem afetar de alguma maneira o desenvolvimento, bem como aplicação de mais esta ferramenta facilitadora.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio das pesquisas realizadas para a construção deste estudo e fundamentando na proposta da introdução, é de fácil percepção a existência da possibilidade de solução de conflitos individuais pela arbitragem. No decorrer do trabalho, foram debatidos inúmeros tópicos importantes, tal como disponibilidade dos direitos trabalhistas, em conjunto com a aplicabilidade arbitral, com o intuito de trazer maiores esclarecimentos

no que concerne o tema, destacando a possibilidade dada ao empregado para poder usufruir de seus direitos da maneira correta. Como já dito, a possibilidade de a aplicação da arbitragem ser aplicada em dissídios individuais foi bastante discutida, por meio de comentários, citações e artigos que justificaram, bem como expuseram a facilidade e agilidade na utilização desse meio, como forma de solução de conflitos trabalhistas.

Foi destacado no corpo do trabalho uma passagem temporal, a respeito do tema principal da pesquisa, mostrando surgimento, reconhecimento, desenvolvimento e barreiras enfrentados na evolução e desenvolvimento dele. Destacou-se artigos das leis específicas do tópico em questão, bem como citações de grandes doutrinadores que contextualizam acerca deste tema.

Fica claro o princípio da celeridade processual, em conjunto com a expansão da competência da Justiça do trabalho, certificando que meios alternativos de soluções de litígios sejam aderidos e mais comumente praticados nas relações de dissídios, seja ele coletivo ou individual, para diminuir a morosidade na prestação jurídica, trazendo com isto mais uma opção aos envolvidos de solução um conflito.

Pontua-se que a arbitragem traz inúmeras vantagens para ambas as partes, empregado e empregador. Seja pela menor burocracia, ou maior celeridade, ou por pouca publicidade, a arbitragem, como exposto no decorrer da pesquisa é um facilitador essencial no dia a dia jurídico trabalhista, adquirindo *status* de extrajudicial, tem aplicabilidade e resultado satisfatório para ambas as partes envolvidas.

Vale ressaltar que, a arbitragem não difere de princípios constitucionais, uma vez que, atende, inclusive alguns deles em destaque o princípio da celeridade processual.

No mais, a pesquisa traz as modificações surgidas com o nascimento da Lei nº 13.467 de 2017, vulgarmente conhecida como Reforma Trabalhista, mostrando pontos positivos e negativos que a lei trouxe, defendendo sempre a evolução e, consequentemente, a facilitação para a utilização deste meio alternativo de resolução de conflitos individuais do trabalho.

Uma vez que, neste tipo de dissolução, mais vale a opinião pactuada das partes, do que a intervenção judiciária, deixando a decisão com mais características pessoais de cada um dos envolvidos, ocasionando em uma conclusão mais benéfica para ambos, já que a decisão atenderá ao desejo dos dois, frente a uma opinião jurídica estatal.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Leandro Francois. **Reforma trabalhista: cláusula compromissória e o (des) acesso à Justiça do Trabalho.** São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI276191,101048-Reforma+trabalhista+clausula+compromissoria+e+o+des+acesso+a+Justica>. Acesso em: 24 nov. 2018.

ARENHART, Sergio Cruz. Breves observações sobre o procedimento arbitral. **Revista Jus Navigandi**, Teresina n. 770, 2005. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/7161>. Acesso em: 21 nov. 2018.

BAZO, Michelle Cristina. A arbitragem e os princípios constitucionais. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 467, 17 out. 2004. ISSN 1518-4862. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5827>. Acesso em: 13 nov. 2018.

CACHAPUZ, Rozane da Rosa. **Arbitragem**: Alguns aspectos do Processo e do Procedimento na Lei nº 9.307/96. São Paulo: Rideel, 2000.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Arbitragem, Lei nº 9.307/96**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1997.

CARAJELES COV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos Individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 87.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo**: um comentário à Lei nº 9.307/96. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Pedro A. Batista. Arbitragem através dos tempos, obstáculos e preconceitos à sua implementação no Brasil. In: GARCEZ, José Maria Rossani (org.). **A Arbitragem na era da globalização** – coletânea de artigos de autores brasileiros e estrangeiros. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo M. V. **Arbitragem na área trabalhista**: Visão Didática. Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2094>>. Acesso em: 19 nov 2018.

TEIXEIRA, Sergio Torres. Vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho: superando mitos e apontando caminhos à luz da Lei nº 13.467 de 2017. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, p.155-197, 2017.

YOSHIDA, Márcio. **Arbitragem trabalhista**: um novo horizonte para a solução de conflitos laborais. São Paulo: Ltr, 2006.

Data do recebimento: 30 de julho de 2018

Data da avaliação: 27 de janeiro de 2019

Data de aceite: 27 de janeiro de 2019

1 Acadêmica de Direito pelo Centro Universitário Tiradentes – UNIT. E-mail: brunna13melo@hotmail.com

2 Professor Adjunto da Universidade Católica de Pernambuco e da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pernambuco; Doutor em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco – UFPE; Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região; Vice-Presidente da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. E-mail: sergiotteixeira@uol.com.br