

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS  
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO - UAD

ANDRESSA CLYCIA MELLO DE SOUZA MARQUES

MÉTODOS HETEROCOMPOSITIVOS COMO FORMA DE DIRIMIR CONFLITOS  
INDIVIDUAIS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

SOUSA/PB

2014

ANDRESSA CLYCIA MELLO DE SOUZA MARQUES

MÉTODOS HETEROCOMPOSITIVOS COMO FORMA DE DIRIMIR CONFLITOS  
INDIVIDUAIS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador(a): Prof. Iana Melo Solano Dantas.

SOUSA/PB

2014

ANDRESSA CLYCIA MELLO DE SOUZA MARQUES

MÉTODOS HETEROCOMPOSITIVOS COMO FORMA DE DIRIMIR CONFLITOS  
INDIVIDUAIS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais, da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento dos requisitos necessários para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Prof Iana Melo Solano Dantas.

Banca Examinadora:

Data de aprovação: \_\_\_\_\_

---

Orientadora: Iana Melo Solano Dantas – UFCG  
Professora Orientadora

---

Examinador interno

---

Examinador externo

“O direito é o conjunto de condições que permitem à liberdade de cada um acomodarse à liberdade de todos.”

(Immanuel Kant)

## AGRADECIMENTOS

Dedico, primeiramente, essa conquista a Deus que acalentou-me com seu manto eterno me mantendo protegida ao longo dessa jornada, livrou-me de todo o mal e iluminou o meu caminho para que eu pudesse encarar esse desafio com paciência, sabedoria e perseverança.

Aos meus pais, Ana Valéria e Francisco Marques, meu amor eterno e minha imensa gratidão por todos os esforços despendidos em prol da minha conquista. Obrigado pelos incentivos, orações e preocupações para que eu pudesse concluir mais uma etapa da minha vida com sucesso e sempre caminhando pelo caminho correto. Tenho plena convicção que sem vocês jamais conseguiria realizar esse sonho.

A minha irmã, Ana Francisca, que através de seus bilhetes me encheu de amor e carinho durante essa trajetória, me dando forças para continuar através da sua pureza e alegria. À minha irmã Beatrice, pelo companheirismo, mesmo estando distante sempre se fez presente com toda a sua irreverência e seu jeito próprio de ser. Amo muito vocês.

Aos meus avós paternos, Francisco e Alaíde, que mesmo não estando presentes fisicamente, tenho certeza que sempre intervêm e oram por mim. Ao meu avô materno, Clóvis Alves de Sousa, pelo apoio, atenção e entusiasmo durante este caminho que escolhi percorrer.

Ao meu anjo da guarda, minha vó Clycia, minha fonte de inspiração na carreira jurídica e na vida, exemplo de mulher guerreira e perseverante, sempre me incentivou a ser uma pessoa melhor. A minha única certeza é saber que mesmo sendo um anjo, e não podendo festejar fisicamente essa vitória junto comigo, está sentindo um imenso orgulho.

Ao meu namorado, Diego Benício, por todo o amor, carinho, paciência e compreensão dedicados a mim durante o curso, apesar da distância, sempre esteve ao meu lado apoiando minhas decisões. Só que quero que saibas que sua contribuição foi muito importante para o término dessa etapa.

As minhas tias maternas, Regina, Jackie e Emiliene, por todas as orações e pela torcida. Especialmente a minha madrinha Regina, que mesmo distante sempre esteve presente em meu coração.

A Rita, minha terceira avó, que esteve sempre ao meu lado, acompanhou meus primeiros passos, minhas primeiras conquistas e agora pode viver junto comigo essa emoção de realizar mais um sonho.

A família Marques pelo carinho e atenção que sempre tiveram comigo.

As minhas amigas, Thaís, Raiane, Bruna e Luana, que sempre entenderam minha ausência durante esses cinco anos, mas nunca deixaram que a distância se tornasse um empecilho para a nossa amizade. Obrigado pelas ligações de apoio e incentivo e pela paciência em escutar meus longos desabafos.

A minha amiga Mayara pela compreensão, apoio e amizade durante toda essa trajetória. Obrigado por compartilhar, diariamente, as aventuras das viagens e as agonias da Universidade, por estar sempre ao meu lado na realização desse sonho.

As minhas queridas amigas da vida e de curso, Aymê, Islânia e Raisa, sou feliz de ter compartilhado com vocês momentos únicos e verdadeiros, dos quais jamais esquecerei. Obrigado por fazer parte desse sonho e compartilhar comigo momentos inesquecíveis.

A família Pereira Benício, especialmente ao meu sogro e minha sogra, Benício e Fátima, pelo carinho e compreensão.

A professora orientadora Iana Melo Solano Dantas, que com muita paciência e atenção dedicou seu tempo para me orientar neste trabalho, sinto-me honrada em poder receber seus ensinamentos.

Ao corpo docente do curso de Direito da UFCG pelos ensinamentos ministrados.

## RESUMO

A presente pesquisa tem o escopo de analisar os métodos heterocompositivos como forma de dirimir conflitos individuais na seara da Justiça do Trabalho. Analisando a evolução histórica dos institutos da mediação e arbitragem no Direito pátrio e a regulamentação da arbitragem em legislação específica, que possibilitou normatizar o instituto, adequando-o a realidade prática da Justiça brasileira. A análise partiu do conceito de ambos os institutos como métodos extrajudiciais de solução de conflitos, realizadas por uma terceira pessoa, previamente escolhida pelas partes, denominada de árbitros e mediadores, que instruíram o procedimento heterocompositivo, formulando propostas para possibilitar que as partes façam jus a uma satisfatória composição da lide. Procurou-se esmiuçar as principais peculiaridades e diferenças. Buscando compatibilizar os princípios norteadores da mediação e arbitragem com as regras próprias e essenciais da Justiça do Trabalho. O estudo buscou averiguar como é formada a Justiça do Trabalho, ponderando a organização física dos órgãos que a compõe e o trâmite processual. Constatou-se que a Justiça Laboral apresenta um procedimento célere, se comparada com a Justiça ordinária, todavia, possui uma enorme demanda processual. Destarte, é preciso a conscientização social e jurídica para que adéqüe-se a mediação e arbitragem a pacificação de lides laborais, pois, confirma-se a total compatibilidade entre os princípios que norteiam os institutos com a Justiça Laboral.

Palavras-chave: Heterocomposição. Mediação e arbitragem. Justiça do Trabalho.

## ABSTRACT

This research have the motif of analyze heterocompositivos methods like a way of solve individual conflicts on Labour Court. Investigating the institutions of the mediation and abitration about their historical evolution in the brazilian legislation and the arbitration ordinance in specific Law, adapting it to reality of the Brazilian Justice. The analysis begin with the concept of both institutes such as extrajudicial methods of solve conflicts, that was made by a third person , previously chosen by the peoples who have involved in a disagreement, they are called arbiters and mediators , that promotes the heterocompostive procedure instructed, formulating offers to satisfy the people who are involved, providing a good conclusion to the problem. Sought to scrutinize the main peculiarities and differences. Seeking an adptation of the most importants principles that surround mediation and arbitration with the essential rules of the Labour Law. The study sought how the Labour Court is formed, showing the organs that compose it and all process phases. It was found that the Labour Court has a fast procedure, if purchased with ordinary Justice , however , has a huge process demand. Thus, the brazilian people need a social and legal awareness for adapts the mediation and arbitration of labors laws, therefore confirms the full compatibility between the Labour Court and principles that guide the institutes.

Key-words: Heterocomposição. Mediation e arbitration. Labour Court.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM .....</b>	<b>11</b>
2.1 DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MEDIAÇÃO NO BRASIL .....	11
2.2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ARBITRAGEM NO BRASIL.....	12
2.3 A LEI 9.307/1996 – LEI DE ARBITRAGEM.....	16
<b>3 DOS INSTITUTOS DA MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM .....</b>	<b>19</b>
3.1 DA MEDIAÇÃO .....	19
3.2 DA ARBITRAGEM.....	21
3.3 DIFERENÇAS ENTRE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM.....	26
<b>4 A APLICAÇÃO DA MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS TRABALHISTAS .....</b>	<b>28</b>
4.1 DISSÍDIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	29
4.1.1 Dissídios Individuais.....	29
4.1.2 Dissídios Coletivos .....	30
4.2 A MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	30
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>39</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>41</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Em decorrência das várias espécies de conflitos trabalhistas que cercam as relações sociais, é necessário encontrar métodos e formas de solucionar as divergências de forma pacífica e que possam proporcionar uma satisfatória solução para as partes, que estão envoltas no âmbito das relações litigiosas. Para que a sociedade se beneficie com as decisões que são proferidas pelos órgãos incumbidos de prestar soluções completas e suficientes.

Com o intuito de proporcionar efetividade neste auxílio à sociedade, é necessário procurar a forma que melhor se adéque às condições físicas e socioeconômicas do meio em que será aplicada a possível solução dos litígios laborais. Com a finalidade de resolver e sanar o conflito, as partes recorrem a uma prestação jurisdicional, que nem sempre será satisfatória.

A Justiça do Trabalho, dentre as ceiras do Direito, é a mais célere processualmente, efetivando assim, o princípio concernente a Celeridade Processual. Entretanto, mesmo sendo a que possui maior efetividade na prestação jurisdicional, precisa de um contorno para amenizar as demandas processuais que a cercam. Em decorrência dessa necessidade, é previsto no ordenamento brasileiro a heterocomposição. Forma de solução do conflito em que um terceiro imparcial, previamente selecionado pelas partes, irá solucionar o litígio. Dentre as formas de heterocomposição estão à mediação e a arbitragem.

Elegemos a arbitragem e a mediação trabalhista como objetivo da pesquisa, cobijando estabelecer a sua colaboração para a justiça e incentivo da paz social. Analisando de que maneira podem prover a celeridade e eficiência do sucessivo aumento às demandas da sociedade. Bem como, a opinião de doutrinadores do direito em face aos métodos de pacificação de conflitos.

Examinam-se conceitos e definições de conflitos de trabalho, os institutos jurídicos que a regem, dentre os quais, a mediação, a arbitragem e a Comissão de Conciliação prévia. Há uma abordagem sobre a composição da Justiça Laboral, impulsionando novos entendimentos e inquirições sobre os institutos.

Nesta pesquisa bibliográfica serão analisadas a mediação e a arbitragem, como método satisfatório na solução dos dissídios laborais, apresentado como os institutos podem incrementar o Sistema Jurídico Pátrio, trazendo uma maior eficiência e agilidade nos processos laborais.

Mostrar-se-á também, a busca pela efetivação das normas que regulam os institutos da mediação e arbitragem, buscando soluções para que essas práticas alternativas de dirimir conflitos possam aproximar as vontades divergentes dos litigantes e, proporcionar a estes, uma assistência jurídica célere e eficaz. Evitando assim, uma demanda processual dispendiosa e desgastante para ambas as partes.

O método utilizado para a realização desse estudo fora baseado nos ditames do raciocínio dedutivo onde serão analisados e avaliados os dispositivos da Lei nº 9.307/1996 e os demais dispositivos infraconstitucionais, compreendendo a sua aplicação de forma legal. Adaptar os métodos da mediação e arbitragem para a realidade do Direito Laboral, concretizando o trabalho por meio de procedimento histórico, analisando o surgimento dos institutos jurídicos em exame, até a sua positivação no ordenamento jurídico como recurso de suma importância para o desafogamento do Poder Judiciário. Outro método seria o Hermenêutico, que busca pela interpretação das normas e sua aplicabilidade.

As técnicas de pesquisa utilizadas no presente trabalho são centradas na documentação indireta, essencialmente pautada na pesquisa bibliográfica, para se obter um maior embasamento teórico a respeito dos métodos de heterocomposição, primordiais para a efetiva aplicação do princípio da celeridade. Utilizou-se a pesquisa documental, partindo de uma análise da Lei nº 9.307/1996 e confrontando a norma com a atual sistematização da Justiça do Trabalho, para adequar a norma a realidade social.

## **2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM**

A crise que acometia o Poder Judiciário à época o Liberalismo, instigou a procura de meios plausíveis para superar as desvantagens e problemas acarretados pela vigência da crise.

A partir desse momento, em decorrência da morosidade dos processos, do alto custo e do exagerado formalismo, surgiu à necessidade de abraçar novas soluções. Destarte, impulsionou-se o uso da mediação e da arbitragem.

### **2.1 DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MEDIAÇÃO NO BRASIL**

Ao elaborar a Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988, os parlamentares, preocupados com a imensidão de conflitos que surgiam na sociedade brasileira, criaram métodos legislativos específicos com vista à implantação de instrumentos mais pacificadores de conflitos para a sociedade brasileira.

Desde então, a mediação está amplamente difundida no Brasil, e já possui sua aplicação prática nos órgãos do Poder Judiciário, com expresse apoio do Supremo Tribunal Federal e do Conselho Nacional de Justiça. Visto que, se norteia na livre manifestação de vontade das partes à procura da melhor forma de dirimir os conflitos, que por ventura vierem a surgir em razão de circunstâncias fáticas da atual sociedade.

Muitos Estados brasileiros adotaram, em sua cultura, o método de solução de conflito baseado no instituto jurídico da mediação. Em todos os Estados, a mediação vem sendo usado para atender aos mesmos fins, quais sejam: diminuir a demanda processual, garantir melhora na prestação jurisdicional, ampliar o acesso à justiça, promover o fortalecimento da conscientização da cidadania, e primordialmente, promover a pacificação social.

No Brasil, a mediação começa a ganhar forma legislativa com o Projeto de Lei nº 4.827/98, oriundo de proposta da Deputada Zulaiê Cobra, tendo o texto inicial levado à Câmara uma regulamentação concisa, estabelecendo o conceito de mediação e elencando algumas disposições a respeito.

Todavia, após modificações e sucessivas reuniões para discutir o projeto, perdia-se as esperanças de uma positivação da mediação em no Direito brasileiro. Até que, no ano de 2009, o Ministro do Supremo Tribunal Federal, Luiz Fux, convocou uma Comissão de juristas com o intuito de elaborar um novo Código de Processo Civil. No Projeto, pode-se identificar a preocupação da Comissão com os institutos da conciliação e da mediação, especificamente nos artigos 144 a 153.

O anteprojeto foi submetido a reiteradas consultas e audiências públicas, e logo fora convertido em Projeto de Lei no Senado. Foi votado e enviado à Câmara, e continua sob exame.

Nesse diapasão, surgiu a expressão mediação e a figura do mediador como um terceiro imparcial, que seria usado para solucionar conflitos específicos. Assim, leis infraconstitucionais foram sendo promulgadas utilizando a figura do mediador. É o que ocorre com a Lei nº 9870/1999, que no seu corpo normativo, prevê a possibilidade de utilizar a mediação para resolver conflitos que englobam mensalidades escolares.

Assim, o corolário da mediação é utilizado no direito brasileiro como parâmetro, para atender a princípios constitucionais, como o da celeridade processual e do acesso à justiça. Visto que, a efetivação desses princípios, consegue de forma satisfatória, trazer para a realidade social uma maneira para atender da melhor forma os conflitos que surgem.

Desse modo, em decorrência das várias mudanças que permearam o instituto da mediação ao longo de todos esses anos, verifica-se a importância desse método heterocompositivo para o Direito Brasileiro, atualmente aplicado.

## 2.2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ARBITRAGEM NO BRASIL

No âmbito do Direito Internacional, o Brasil assinou diversos acordos internacionais que utilizavam a arbitragem como meio eficaz de solucionar conflitos. Haja vista, as controvérsias na ceara internacional versarem sobre questões de soberania de cada Estado parte. Ao contrário do que ocorria antes, em que a controvérsia incidia sobre o liame subjetivo das partes.

Atravessando uma linha do tempo, vale mencionar parte dos tratados assinados pelo Brasil. No ano de 1923, assinou o protocolo de Genebra. Mais adiante, em 1975 no Panamá, fora signatário da Convenção Interamericana de

Arbitragem Comercial Internacional (o qual só fora ratificado em 1996 pelo Brasil), e em meados de 2003 promulgou acordo sobre arbitragem no MERCOSUL.

Não obstante os tratados assinados pelo Brasil, a doutrina aduz que o instituto da arbitragem tem sua aplicação, neste país, desde a época em que estava submetido à colonização portuguesa. Entretanto, apenas foi positivada puramente brasileira, com a Constituição de 1924 que emergia na época do império, onde previa em seu artigo 160, que as partes ao convencionassem, podiam nomear juizes-árbitros com o propósito de solucionar litígios cíveis e as decisões seriam executadas sem recurso.

Todavia, em oposição ao que lecionava a Constituição do Império, a primeira Carta Republicana não positivou, em seu texto normativo, o instituto da arbitragem entre particulares, apesar do incentivo à utilização entre os Estados-membros. Em ato contínuo, foi promulgada uma nova Constituição no ano de 1934, o atual diploma constitucional voltou a introduzir a arbitragem. Nesse novo texto, assegurou a União a competência para legislar sobre o tema.

As Constituições que sobrevieram a estas, como a de 1937 e 1946, não fizeram alusão ao uso da arbitragem como meio idôneo de solução de conflitos particulares e individuais.

No dia 25 de junho de 1850, fora promulgada a Lei nº 556, positivando o Código Comercial Brasileiro, o qual assegurou o uso obrigatório do juízo arbitral nos contratos de locação mercantil. O artigo 245, do mesmo diploma legal supramencionado, preconizava: “Todas as questões que resultarem de contrato de locação mercantil serão decididos em juízo arbitral”. No ano de 1959, foi expedido o regulamento nº 737, que abordava em seu texto normativo, a arbitragem no âmbito da iniciativa privada.

Entre os anos de 1866 e 1867, houvera na República Federativa do Brasil, um grande embate quanto à utilização ou não do instituto da arbitragem. Pois, no primeiro ano de vigência, com a promulgação da Lei n.º 1350/1866, o juízo arbitral teve sua revogação decretada. Por outro lado, no ano de 1867, com a crescente relevância das relações marítimas, ocorreu um grande desenvolvimento nos acordos marítimos brasileiros, e o Decreto nº. 3900 regulou novamente a justiça arbitral.

Destarte, na atual Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada pelo Presidente da República em 1988, está transparente e positivado o

instituto da arbitragem. Corrobora-se o entendimento com o que aduz o artigo 4º, inciso VII, da Carta Magna:

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:  
(...)  
VII - solução pacífica dos conflitos;  
(...).

Isto posto, ressalta-se a importância do instituto para o ordenamento jurídico pátrio, haja vista, está arrolado dentre o rol de princípios fundamentais da Carta Republicana de 1988, os quais, devem ser de observância obrigatória pelos demais entes da Federação. Assim como, vinculam os três poderes que existentes no Brasil, quais sejam, o poder executivo, o legislativo e o poder judiciário.

Também é de suma relevância frisar o artigo 114, parágrafo §1º da Constituição Federal, o qual também expressamente exibiu a arbitragem, assim expondo:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:  
(...)  
§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.  
(...).

Embora exista previsão Constitucional para o uso do método heterocompositivo como meio hábil a solucionar os conflitos no ambiente da Justiça Laboral, atualmente o que verifica na prática, é o descaso com a aplicação do que preleciona o texto Constitucional.

A arbitragem também foi regulada no Código de Processo Civil de 1973, o qual fora recepcionado pelo atual Constituição de 1988, por ser materialmente compatível com o texto desta.

A legislação infraconstitucional supramencionada imprimiu no corpo do texto normativo legitimidade aos juízes para proferir sentenças arbitrais. Todavia, estabelecendo uma série de requisitos a serem atendidos, para que ocorra a pretendida solução heterocompositiva dos conflitos por meio da arbitragem.

Como forma de exemplificar o que estava impresso no texto infraconstitucional, cita-se alguns dos requisitos: quanto aos requisitos subjetivos

tem-se a necessidade de as partes litigantes serem capazes, e que haja o compromisso entre elas; quanto ao objeto, só era possível a utilização da arbitragem, quando tratar de direitos patrimoniais disponíveis. No que tange aos juízes arbitrais, ficava evidenciado que só poderiam agir de forma a atender o princípio da equidade entre as partes e, por fim, em relação à sentença que era proferida, o Código de Processo Civil obrigava a homologação judicial do laudo arbitral, com a posterior execução, caso fosse necessário.

Não obstante o que já foi mencionado, a arbitragem só obteve legislação própria no ano de 1996, com a promulgação da Lei 9.307, popularmente conhecida como Lei Marco Maciel. A consequência prática da nova regulamentação foi a revogação automática e expressa dos dispositivos já positivados na legislação anterior, bem como dos que lhe fossem contrários.

Conquanto só possua legislação própria com a promulgação da referida lei, a arbitragem já existe no ordenamento jurídico pátrio há mais de dois séculos. Acarretando, entretanto, consequências jurídicas positivas e negativas, visto que, durante os séculos, as civilizações e a cultura entre os povos passaram por mudanças significativas. Como também, as controvérsias que norteiam o indivíduo sofreram drásticas transformações.

A Lei de arbitragem, Lei nº 9.307/1996, embora vigente no ordenamento há mais de 10 (dez) anos, já foi alvo de discussão a respeito da sua constitucionalidade, uma vez que, alguns renomados doutrinadores questionaram se o instituto não afrontava a Constituição Federal de 1988. A princípio, houve o surgimento de críticas quanto ao desrespeito da Lei nº 9.307/19 ao princípio da inafastabilidade de controle Jurisdicional, discriminado no rol dos direitos e garantias fundamentais do artigo 5º, onde aduz no inciso XXXV que:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

Todavia, o debate não perdurou por muito tempo, haja vista que o Supremo Tribunal Federal em sentença proferida no âmbito do controle difuso de constitucionalidade, pôs fim ao dilema jurídico ao pronunciar-se da seguinte forma:

Constitucionalidade, em tese, do juízo arbitral; discussão incidental da constitucionalidade de vários dos tópicos da nova lei, especialmente acerca da compatibilidade, ou não, entre a execução judicial específica para a solução de futuros conflitos da cláusula compromissória e a garantia constitucional da universalidade da jurisdição do Poder Judiciário (CF, art. 5º, XXXV). Constitucionalidade declarada pelo plenário. (SE-AgR 5206/EP-Espanha, Pleno, rel. Min. Sepúlveda Pertence, j. 12/12/2001, DJ 30/04/2004,p.29).

A Corte Suprema ao proferir decisão englobando o tema, acabou por resolver acerca a constitucionalidade do instituto da arbitragem. Acarretando ao sistema jurídico nacional, a efetivação de princípios que regem a ordem social, quais sejam, o da segurança jurídica, do juiz natural e da inafastabilidade do Poder Judiciário. Pois, o mandamento não pode sobrestar o princípio da vontade das partes em optar pela melhor forma de solucionar os conflitos que regem a sociedade e a seara privada de cada indivíduo.

Em alusão ao exposto, verificam-se as várias etapas que o instituto da arbitragem atravessou para ser positivado no atual ordenamento jurídico. Visto que, passou por várias fases de transformação da sociedade. Conseguiu alcançar, desde povos mais remotos, até a civilização.

Destarte, diante de tantas oscilações pela a incidência ou não da arbitragem na solução de conflitos que cercavam, e continuam cercando os indivíduos, verifica-se que o juízo arbitral sobressalta-se as revogações e novas regulamentações. Consequindo reger controvérsias jurisdicionais até o presente momento.

### 2.3 A LEI 9.307/1996 – LEI DE ARBITRAGEM

A arbitragem existe no Direito Civil Brasileiro desde a Constituição Imperial de 1824, entretanto, só foi regulamentada no ano de 1996 com o advento da Lei nº 9.307, que surgiu com o intuito de minorar a demanda no Poder Judiciário, conseguindo pacificar os conflitos de forma rápida.

Quanto à legislação pátria usada para normatizar o instituto da arbitragem, há a necessidade de averiguar se os princípios que norteia o instituto são apropriados a pacificação dos conflitos sociais.

Sendo assim, cabe corroborar se a arbitragem é adequada às imposições éticas e sociais que regem a sociedade. Do ponto de vista do liberalismo a arbitragem é uma técnica justa, haja vista que rege-se pela livre manifestação de vontade das partes contratantes.

A Lei de Arbitragem elucida uma série de vantagens da aplicação do instituto, como: celeridade, informalidade no procedimento, menor custo, discricção, eficácia e possui um ambiente favorável a conciliação das partes, pois, o árbitro propõe opções para que ambas as partes possam ficar satisfeitas com a solução do conflito.

Há discussões acerca da constitucionalidade da Lei nº 9.307/1996, em razão de possuir dispositivos que, aparentemente, pareçam afrontar dispositivos da Constituição Federal.

Uma das controvérsias versa sobre o artigo 31 da Lei supramencionada, que preconiza:

“Art. 31. A sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo.”

Além do que aduz o artigo mencionado, o artigo 475-N, inciso IV, do Código de Processo Civil, ainda categoriza a sentença arbitral como título executivo judicial. Portanto, induz o entendimento que há afronta a garantia fundamental de acesso ao Judiciário, para pedir-lhe a tutela jurisdicional contra qualquer lesão ou ameaça de lesão a direitos, prevista no artigo 5º, inciso XXXV da Constituição Federal.

Todavia, não há inconstitucionalidade na Lei nº 9.307/1996, visto que a arbitragem possui o alicerce normativo na liberdade das partes em optar por meio alternativo para a solução dos conflitos. Só haveria inconstitucionalidade, se o procedimento arbitral fosse de cunho obrigatório, caso em que prejudicaria o acesso ao Poder Judiciário.

A arbitragem é regulada pela autonomia da vontade, portanto importa em renúncia das partes, em um caso concreto, ao direito fundamental de acesso à justiça. Em conseqüência, se o titular do direito pode declinar de seu direito, também poderá abdicar de resolver a controvérsia frente ao judiciário.

Outro ponto a ser analisado, é a possibilidade da Lei de arbitragem ferir o princípio da proibição do juízo ou tribunal de exceção assegurado no artigo 5º, inciso XXXVII da Constituição Federal de 1988. Em decorrência desse princípio, existe o do juiz natural, que tem por base a imparcialidade do juiz, com o intuito que as pessoas amparadas pela Constituição Federal façam jus a um julgamento justo, impedindo a existência de tribunais de exceção.

Nessa ótica, o entendimento é da constitucionalidade da Lei 9.307/1996, conseqüentemente não afronta o princípio do juiz natural. Uma vez que, o princípio do juízo ou tribunal de exceção é ajustável a órgãos jurisdicionais, e a arbitragem é exercida por um agente privado previamente designado pela partes. Desse modo, as cortes arbitrais foram elaboradas por Lei para resolver possíveis conflitos entre as partes.

### 3 DOS INSTITUTOS DA MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

A doutrina clássica cataloga como meio de solução de conflitos a autodefesa, a autocomposição e a heterocomposição. Nas duas primeiras, as próprias partes conseguem proceder à defesa dos seus interesses, seja cedendo imposição da outra parte, como no caso da autodefesa, ou solucionando a controvérsia sem a intervenção de um terceiro. Um exemplo clássico de autocomposição é a conciliação, pois, neste caso, o terceiro só exerce a função de aproximar as partes, e se desejarem, homologa-se o acordo conciliatório.

No que tange a heterocomposição, em meio a busca por estratégias eficazes de proporcionar soluções adequadas, satisfatórias e céleres as controvérsias vigentes na sociedade, surge no ordenamento jurídico brasileiro a premissa das soluções diretas de conflitos. Entende-se por soluções diretas, aquelas prestadas por mecanismos não estatais, que são denominados de métodos heterocompositivos de solução de dissídios, tanto individuais quanto coletivos.

O conceito de heterocomposição é devidamente exposto por Amauri Mascaro Nascimento, em sua colenda obra, onde aduz que:

*“Heterocomposição é a solução dos conflitos trabalhistas por uma fonte suprapartes, que decide com força obrigatória sobre os litigantes, que, assim, são submetidos à decisão. [...]”*  
(NASCIMENTO, 2009, pag. 7)

Dentre as modalidades de heterocomposição, encontra-se a mediação, a jurisdição e a arbitragem. Esta classificação, embora não unânime na doutrina, é majoritariamente aceita pelos juristas pátrios.

#### 3.1 DA MEDIAÇÃO

A mediação surge do latim *“mediare”*. É o método no qual um terceiro imparcial, denominado de mediador, é escolhido previamente pelas próprias partes e busca a solução do conflito, propondo sugestões. A mediação é, geralmente, um método extrajudicial e, usualmente privado, de solver controvérsias judiciais.

A mediação é um meio consensual e opcional de dirimir controvérsias. Pode acontecer entre pessoas físicas ou jurídicas, que designam um terceiro imparcial, da sua confiança, para harmonizar a vontade das partes. Com o objetivo de que estas

consigam por fim as discórdias que as cercam, de acordo com o interesse de cada um.

Ademais, o instituto da mediação está se organizando como um potente processo de pacificação e aprimoramento da sociedade. Considerando-se que o procedimento é baseado na comunicação, que adentra ao passado das partes litigantes, com o escopo de esclarecer situações presentes e atuais de forma consensual, proporcionando uma solução harmônica.

Por ser freqüentemente utilizado como método extrajudicial, o litígio é prevenido, podendo até não existir. Portanto, a controvérsia não chega ao judiciário, proporcionando uma diminuição na gama de processos que assoberba os cartórios em todo o Brasil.

O conceito clássico de mediação é exposto com muita precisão pelo renomado doutrinador, Amauri Mascaro Nascimento, onde aduz que:

“Mediação é técnica de composição de conflitos caracterizada pela participação de um terceiro, suprapartes, o mediador, cuja função é ouvir as partes e formular propostas.” (NASCIMENTO, 2009, pág. 15)

Destarte, vale destacar, que quem decide o deslinde da causa não é o mediador e sim as partes litigantes. Uma vez que, a atuação do mediador limita-se a de mero auxiliar, através de habilidades e técnicas para que melhor satisfaça a vontade das partes em contenda.

A solução do conflito por meio da mediação torna-se mais eficaz para as partes. Visto que, não possui tantas formalidades no procedimento e não há dilação probatória, concretizando-se como um método mais célere e fugaz. Ao contrário do que existe no processo ordinário comum.

O mediador, que não precisa necessariamente possuir conhecimentos jurídicos, pode ser qualquer pessoa, age como um intermediário. Ouve as partes e busca formular propostas para a solução do conflito, isto é, o mediador escuta e analisa a vontade das partes, realizando propostas de acordo.

As partes não estão obrigadas a aceitar as proposições feitas. Pois, o mediador não tem poder de coação ou de coerção sobre as partes, ou seja, as propostas feitas pelo mediador servem como uma forma de recomendação ou orientação feita as partes, não vinculando estas ao que foi decidido.

Para alguns doutrinadores, a mediação é considerada como forma autocompositiva de solucionar controvérsias. Tendo em vista, ser apenas parte da transação, pois, o mediador nada decide e apenas intercede para que as partes cheguem a uma solução satisfatória da controvérsia.

Por outro lado, a doutrina majoritária analisa do ponto de vista da preponderância da existência de um terceiro imparcial para solucionar o conflito, portanto, resta-se configurada a classificação como meio heterocompositivo.

Há que se concluir, que a mediação é regida por algumas características, como a voluntariedade, a confidencialidade, a flexibilidade e a participação ativa. No que concerne a tais características, pode-se dissertar que a mediação é um método voluntário, pois, cabem as partes que estão em litígio, deduzir se irão utilizar da mediação como meio hábil para sanar o conflito.

Em outro diapasão, está configurada a confidencialidade. Porque o mediador que fora escolhido pelas partes, tem o dever profissional de manter sigilo das informações que soube em razão do exercício da profissão. Além de atuar de forma ética, prudente e coerente. Quanto à terceira característica, verificamos o fato de que as partes são possuidores da capacidade ativa na controvérsia, pois não delegam ao mediador a solução da lide.

Por fim, há a flexibilidade, pois o mediador é livre nas escolhas durante o processo. Atentando tão somente, a princípios regulamentadores e as peculiaridades de cada caso concreto. Esse entendimento surge da premissa de que ao mediador é facultado escolher o cronograma que será seguido pelas partes durante a reunião.

### 3.2 DA ARBITRAGEM

A arbitragem é uma forma mais célere de resolver conflitos. Visto que a justiça comum é morosa, em razão do número de processos e da falta de servidores para atender a demanda processual.

Por conseguinte, com a regularização do instituto da arbitragem para promover decisões no âmbito dos direitos patrimoniais disponíveis, o Judiciário conseguiria analisar e julgar com melhor qualidade as lides que forem de sua competência, no caso o dos direitos indisponíveis.

Destarte, para que ocorra efetividade nas decisões, é preciso que o Poder Judiciário procure meios alternativos de jurisdição com o objetivo de que o conteúdo das suas decisões seja atual. Assim, obtenham-se uma maior qualidade nos julgados. Conseqüentemente, as decisões proferidas pelo Judiciário conseguirão alcançar efetividade para as partes.

A arbitragem é uma forma de heterocomposição, pois não são as próprias partes que resolvem o conflito. Tem natureza jurídica de justiça privada, já que o árbitro designado para resolver o conflito, não integra a categoria de funcionário público, ou seja, pertencente ao Estado. Nesse mesmo sentido ensina Carlos Alberto Carmona:

“Trata-se de mecanismo privado de solução de litígios, através do qual um terceiro, escolhido pelos litigantes, impõe sua decisão, que deverá ser cumprida pelas partes.” (CARMONA, 2006, pag. 51)

Pode-se conceituar a arbitragem como sendo uma forma extrajudicial e voluntária de composição de litígios trabalhistas, ou seja, não obrigatória. Onde a questão é decidida por um terceiro imparcial, quer dizer, um indivíduo estranho as partes ou por um órgão não investido de poderes jurisdicionais, que é previamente escolhido por elas.

O Terceiro previamente escolhido, a quem é incumbido à solução do litígio, dá-se a denominação de árbitro. O árbitro não é investido de poder jurisdicional, pois seu poder de decisão é atribuído pelas partes que compõe a lide. Portanto, o árbitro até tem jurisdição, mas não a estatal, e sim a que lhe foi outorgada pelas partes para a resolução do conflito. Entretanto, o árbitro é especialista no tema objeto da lide, proporcionando um acordo revestido de mais confiança e segurança jurídica.

A Lei de Arbitragem (Lei nº 9.307/1996) impõe aos árbitros o preenchimento de requisitos objetivos que são legalmente estabelecidos, quais sejam: ser pessoa física e capaz. Exige-se que seja pessoa física, pois somente estas têm entendimento e vontades, porquanto podem proferir julgamento. Por conseguinte, resta comprovado que pessoas jurídicas não podem atuar na função de árbitros. A segunda condição é que o árbitro tenha capacidade.

Entretanto, a capacidade que a Lei de arbitragem exige, não é no sentido técnico, mas sim a capacidade para o exercício dos atos da vida civil, ou seja, a

pessoa física deve estar no pleno exercício de seus direitos. A oportunidade para comprovar a capacidade é quando o árbitro acolhe a proposta das partes.

Aplicam-se aos árbitros os mesmo deveres e responsabilidade dos juízes de direito. Embora, nem todos os impedimentos e suspeições constantes do Código de Processo Civil são atribuídos a estes. Um exemplo marcante, é a impossibilidade dos árbitros que proferiram sentença em primeiro grau não poderem atuar no processo no segundo grau de jurisdição

As partes, quando interessadas em submeter a lide ao juízo arbitral, têm que obedecer ao procedimento inerente a este tipo de método heterocompositivo de solução de conflitos. Para ser instaurado, é necessária a convenção de arbitragem, que abrange a cláusula compromissória e o compromisso arbitral. Para Mauro Shiavi, estes institutos são conceituados como:

*A cláusula compromissória, prevista no art. 4º, da Lei n. 9.307/96, é o negócio jurídico por meio do qual as partes se comprometem a submeter à arbitragem futuros litígios que possam surgir relativamente a um contrato. O compromisso arbitral, previsto no art. 9º, da Lei n. 9.307/96, é o negócio jurídico de natureza contratual por meio do qual as partes submetem à arbitragem um litígio já existente. (SHIAVI, 2010, pag. 49)*

Conquanto possam parecer semelhantes, há diferenças entre a cláusula compromissória e o compromisso arbitral. Quando se refere à cláusula compromissória, as partes pactuam previamente com o intuito de submeter litígios futuros à arbitragem ou não. Quando negativa a possibilidade, põe fim a eventuais probabilidades de um eventual conflito que venha a surgir seja apreciado por meio da arbitragem.

Enquanto que, no compromisso arbitral trata-se de um litígio atual que está sendo sujeitado à arbitragem, ou seja, as partes optam por não recorrer ao Poder Judiciário e submeterem-se a um processo judicial moroso e desgastante para ambas as partes.

A cláusula compromissória já deve vir predeterminada no próprio contrato que rege as relações jurídicas entre as partes. Quando não mencionada no corpo do contrato, a cláusula que institui a arbitragem deve vir expressamente declarada em documento separado. A presunção é exigida, pois, a essência da cláusula é dirimir

futuros conflitos que possam eclodir do mau cumprimento e interpretação do contrato que liga a relação jurídica entre as partes.

Um fato a ser abordado, é que a cláusula compromissória é autônoma em relação ao contrato. Logo, por mais que o contrato tenha sua nulidade decretada a cláusula não é eivada pelo vício, e mantém produzindo efeitos válidos. A independência da cláusula, relativamente ao contrato cujo conteúdo se alude, irá possibilitar ao juízo arbitral analisar questões sobre existência, validade e eficácia normativa do contrato.

A arbitragem é uma forma de jurisdição contenciosa. Uma vez que, reúne todas as características dessa espécie, como partes, litígio, contraditório e coisa julgada da decisão.

Sendo assim, a arbitragem possui duas fases, a primeira é contratual, depende de prévio acordo de vontades entre as partes. Por conseguinte, na segunda fase, as partes escolhem o árbitro e expõe seu direito. A partir desse momento, este irá eleger o direito que melhor se amoldar ao litígio.

Pode-se concluir que a arbitragem é um instrumento alternativo de solucionar conflitos sem recorrer ao Poder Judiciário. São privilégios desse método a privacidade, a versatilidade, a informalidade e a presença das Partes. Dentre tais privilégios, a privacidade é um marco decisivo na arbitragem, pois proporciona estabilidade e segurança às partes.

Outro ponto marcante na arbitragem é o fato que a vontade das partes litigantes é sempre respeitada, em qualquer fase, durante o procedimento arbitral. Portanto, são estas que escolhem o árbitro, o idioma que será adotado no caso concreto e local onde irá acontecer a negociação.

No que concerne ao local, é necessário diferenciar o lugar onde será prolatada a sentença arbitral e o lugar no qual irá realizar-se o procedimento arbitral. A delimitação da sede na qual irá ocorrer a deliberação da sentença arbitral é informação substancial ao compromisso. A ausência fomenta em nulidade do compromisso e, por conseqüência, da sentença arbitral. O local é definido pela circunscrição do Município, que serve de sede ao juízo arbitral e funciona como parâmetro para definir a lei que será aplicada ao procedimento.

Por outro lado, o local onde se realizará o procedimento, é elemento opcional do compromisso arbitral. A falta não eiva a sentença de vício algum e, ao contrário

do que ocorre no local da prolação da sentença, a área é delimitada no espaço do Município.

Realizado o procedimento arbitral, o árbitro, de acordo com os poderes que lhe são conferidos, prola sua decisão para solucionar os litígios cíveis que versem sobre direitos patrimoniais disponíveis. Portanto, põe fim a função jurisdicional que lhe fora imposta através da convenção de arbitragem.

A Lei 9.307/96, que regula o instituto da arbitragem, aduz que a sentença arbitral tem a mesma natureza jurídica da sentença judicial. Assim, possui o mesmo condão de eficácia da sentença prolatada pelo órgão do Poder Judiciário. Entretanto, a sentença judicial é a declaração de vontade do Estado manifestada na figura física do juiz, enquanto que a sentença arbitral é formulada pelo árbitro, que preenche a categoria de agente privado no desempenho de função jurisdicional.

Isto posto, vale ressaltar que a tutela jurisdicional exercida pelo árbitro tem a natureza jurídica de ser cognitiva. Desta maneira, só permite a estes agentes proferir decisões, conseqüentemente, jamais poderá utilizar-se de poderes coercitivos. Além do mais, deve enquadrar-se à pretensão das partes, uma vez que sua função é justamente satisfazer o anseio destas.

A vista do que fora explanado, o autor José Albuquerque Rocha possui o seguinte entendimento:

Assim, se a pretensão das partes é meramente declaratória da existência ou inexistência de uma situação jurídica, a sentença é de mera declaração, positiva ou negativa, conforme declare a existência ou inexistência da situação jurídica afirmada pelas partes, com o que estará satisfeita a pretensão das partes sem necessidade de qualquer atuação no mundo fático. (ROCHA, 1998, pág. 116-117)

Por mais inquisitivo que pareça ser o processo arbitral, não obsta o acesso aos tribunais para a solução do litígio. Essa premissa decorre do princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição, do qual a lei não poderá excluir nenhuma lesão ou ameaça de direito, encontra-se preconizado no artigo 5º, inciso XXXV, da Carta Magna.

### 3.3 DIFERENÇAS ENTRE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

Para melhor expor as principais finalidades da aplicação dos métodos heterocompositivos, como no caso a mediação e a arbitragem, é preciso analisar as diferenças e semelhantes entre os institutos.

As semelhanças entre a mediação e a arbitragem são inúmeras. Dentre elas, está a característica de serem formas alternativas de resolver conflitos sem inflar o Poder Judiciário. Visto que, em ambos os métodos, as partes recorrem a terceiros imparciais, escolhidos pelas partes, para dirimir controvérsias. Outra afinidade entre a mediação e a arbitragem são os princípios que as norteiam.

Dentre os princípios que são peculiares, está o da voluntariedade das partes, da informalidade, o princípio da economia e celeridade processual e da isonomia. O primeiro princípio está configurado quando as partes têm a liberdade de optar pela utilização dos métodos heterocompositivos e elegem os mediadores e árbitros, que irão instruir os atos. Possui informalidade, pois, não há regras protocolos processuais a serem seguidos pelas partes e pelo terceiro imparcial.

O princípio da economia e da celeridade processual são os mais marcantes dentre os demais. É através deles, que se embasa o conceito e finalidade da mediação e arbitragem. Já que, o que as partes buscam, quando optam por utilizar os métodos heterocompositivos, é a busca por um processo célere, que consiga de forma satisfatória, resolver a lide e corresponder à vontade de cada uma. Em razão da brevidade, tem-se a conseqüente economia processual, que gera uma série de benefícios para todos os envolvidos da contenda.

Quanto à isonomia, verifica-se como preceito básico e fundamental a ser atendido quando a mediação e a arbitragem forem utilizadas como métodos de dirimir conflitos. Por conseguinte, é crucial que as partes tenham um tratamento processual equilibrado e a elas seja dispensada a igualdade de que precisem.

Portanto, podemos definir como principais vantagens da utilização dos institutos Economia, rapidez, especialidade, autonomia da vontade, confidencialidade e segurança jurídica.

Por outro lado, os dois institutos não se confundem. Na mediação, o mediador proporciona as partes sugestões. Ao contrário da arbitragem, onde o árbitro tem o poder de impor às partes a solução do conflito que lhe fora incumbido. O

procedimento arbitral pode ser precedido pela mediação, quando as partes optarem por um procedimento com menos formalidades para atingir seus objetivos.

Vale salientar, que o mediador não atuará usurpando a função do árbitro. Porquanto na mediação, as partes têm a possibilidade de abordar vários pontos que julguem relevantes, que podem não ser convenientes se levadas ao julgamento de um árbitro. Visto que, é característica da sentença arbitral a publicidade.

O instituto se difere da arbitragem ou da via judicial, na medida em que a obtenção do resultado é sempre fruto de uma decisão negociada pelas próprias partes. A participação do mediador se concentra em estimular o diálogo cooperativo das partes, para que alcancem uma solução para as controvérsias que estão envolvidas. O poder decisório cabe às partes, não ao mediador.

#### 4 A APLICAÇÃO DA MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS TRABALHISTAS

A vida em sociedade acarreta uma séria de conflitos, ou seja, as pessoas coexistem com conflitos sociais que são próprios da vida em comunidade. Pode-se afirmar que os conflitos decorrentes da esfera do Direito do Trabalho são caracterizados como conflitos vividos pelos seres humanos. Para que sejam resolvidos os impasses que surgem dessa problemática social, a sociedade precisa de meios eficazes e céleres de solução de contendas.

Vale salientar a distinção teórica das palavras conflito e dissídio. A palavra conflito é utilizada para caracterizar a divergência de interesses. Enquanto que, o termo dissídio é empregado para definir o conflito subordinado ao crivo do Poder Judiciário, podendo ser individual ou coletivo. Conquanto alguns autores façam essa divisão, os dois conceitos são aproveitados indistintamente na prática.

No entendimento de Sérgio Pinto Martins:

Conflito, do latim *conflictus*, tem o significado de combater, lutar, designando posições antagônicas. Analisando o conflito dentro de um contexto sociológico, pode-se dizer que as controvérsias são inerentes à vida humana, sendo uma forma de desenvolvimento histórico e cultural da humanidade. Exemplo disso é a guerra, em que são desenvolvidas novas tecnologias ou armas, e onde foi criada até a bomba atômica. Muitos dos conflitos são gerados por questões sociais ou problemas econômicos, decorrentes da desigual distribuição de riquezas. (MARTINS, 2008, pág. 46)

Como os conflitos sociais são inerentes e peculiares dos seres humanos, a solução é com eles conviver e procurar os melhores métodos disponíveis para uma solução adequada, ou seja, disponibilizar a sociedade técnicas e métodos aprimorados para a resolução dos conflitos que possam surgir. Como consequência lógica, proporcionar aos indivíduos harmonia e paz social.

Destarte, é necessário que se procure métodos mais eficientes e menos duradouros para que as partes envolvidas na lide laboral possam obter uma solução mais célere e menos desgastante.

## 4.1 DISSÍDIOS DO DIREITO DO TRABALHO

No âmbito do Direito do Trabalho, controvérsia é um impasse, que desabrocha do vínculo empregatício entre empregado e empregador, quando cada um destes possui necessidade de satisfazer interesses opostos.

No que diz respeito à classificação, várias são as distinções feitas pelos doutrinadores. Entretanto, cabe destacar quanto ao número de pessoas envolvidas, podendo ser dividido em individual e coletivo.

### 4.1.1 Dissídios Individuais

Os conflitos individuais englobam interesses peculiares dos sujeitos. Mesmo aquelas controvérsias que versem entre muitos empregados ou empregadores, serão classificados como individuais. Sendo assim, verifica-se que a importância são os interesses concretos dos trabalhadores, que irão favorecer pessoas determinadas e individualmente consideradas.

Segundo Maurício Godinho Delgado:

(...) colocam em confronto as partes contratuais trabalhistas isoladamente consideradas (empregado e empregador). (...) tendem abranger aspectos específicos do contrato bilateral entre as partes ou condições específicas da prestação de serviços pelo obreiro, sem que alcancem, regra geral, projeção no seio da comunidade circundante, empresarial e de trabalhadores. (DELGADO, 2007, p. 1293).

Destarte, há uma subdivisão em conflitos singulares ou plúrimos. O primeiro fica constatado quando o conflito abranger apenas um empregado e um empregador. Mesmo possuindo mais de um sujeito, continua sendo individual, pois, os sujeitos estão identificados e seus interesses individualizados, já previstos no ordenamento jurídico positivado, estão presentes nas peças judiciais. Por outro lado, será plúrimo, quando compreender mais de um empregado e/ou empregador.

Uma das exigências legais dos conflitos individuais é que as partes participem pessoalmente da relação jurídico – processual, ou seja, obriga o empregado e o empregador a figurarem em nome próprio. A sentença prolatada pelo juízo

competente traz a obrigatoriedade, das partes envolvidas da contenda, cumprirem de forma pessoal o exposto.

#### **4.1.2 Dissídios Coletivos**

Nos dissídios coletivos estão sendo demandados interesses de cunho abstrato de uma determinada categoria profissional, com o intuito de elaborar novas condições de trabalho pelo Tribunal. Serão destinadas a um número indefinido de pessoas que já façam parte, ou venham a fazer às categorias envolvidas.

O doutrinador Amauri Mascaro Nascimento preleciona:

A lide no dissídio coletivo surge em razão de um conflito coletivo de trabalhista, envolvendo grupos sociais, de um lado o grupo de trabalhadores, de outro o grupo de empregadores. Trata-se, portanto, de litígio entre comunidades sociais (...). (NASCIMENTO, 2009, pág. 371).

As pessoas que compõe o dissídio coletivo são indeterminadas. Partindo dessa característica, os indivíduos são representados por sindicatos de categoria profissional. Deste modo, estão formados os pólos que compõe a lide, figurando de um lado o sindicato profissional, que representará o empregado, e no outro o sindicato da categoria econômica, que atuará na defesa do empregador.

## **4.2 A MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

A Constituição Federal define como Justiça do Trabalho o conjunto de três órgãos: os juízes do trabalho, os Tribunais Regionais (TRT) e o Tribunal Superior (TST). Todos eles listados no artigo 111 da Carta Magna, portanto, resta comprovado que há três graus de jurisdição no âmbito trabalhista.

A jurisdição de primeiro grau é exercida pelo juiz do trabalho. Um juiz monocrático, que atua nas Varas do trabalho e dispõe das mesmas garantias constitucionais atinentes à magistratura, quais sejam: vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade e subsídios. Nas comarcas onde a lei não tenha instituído Vara do Trabalho, cabe ao juiz de direito exercer a função de juiz de trabalho. Entretanto, a partir do momento que a Vara for instalada, a competência do juiz de direito cessa em matéria trabalhista.

Por outro lado, a jurisdição de segundo grau é realizada pelos Tribunais Regionais do Trabalho, que são originariamente competentes para julgar os recursos ordinários, interpostos contra decisões proferidas pelas Varas do Trabalho, o agravo de petição, quando as decisões prolatadas forem de primeira instância, e em execução de sentença, o agravo regimental e de instrumento. Este órgão pode ser subdividido em turmas e grupos de turmas.

Por fim, há o Tribunal Superior do Trabalho, que é o órgão de cúpula da Justiça do Trabalho. Localiza-se em Brasília, mas exerce jurisdição em todo território nacional. É subdividido em seis órgãos: o Tribunal Pleno, o órgão especial, a seção administrativa, a seção especializada em dissídios coletivos (SDC), a seção especializada em dissídios individuais (SDI), esta ainda em subseção 1 e subseção 2, além das turmas.

Cada um desses órgãos exerce funções que lhe são próprias. O Tribunal Pleno é responsável pela decisão que declara a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público e de unificar a jurisprudência. O Órgão Especial foi instituído para arrogar a competência do Tribunal Pleno em matéria administrativa e jurisdicional.

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos têm competência recursal, ou seja, resolve em última instância recurso ordinário interposto contra decisões dos Tribunais Regionais em dissídios coletivos. Por conseguinte, as Seções Especializadas em Dissídios individuais também têm competência recursal, embora que restrita as questões que envolvam dissídios individuais.

A Emenda Constitucional nº 45/04 ampliou o rol de atribuições da Justiça do Trabalho, delimitando no artigo 114 do texto normativo Constitucional, as novas regras de competência.

A Justiça do Trabalho é regida por uma série de princípios que a coloca como justiça de natureza social. Haja vista os créditos trabalhistas serem caracterizados desta maneira. Os princípios de maior relevância são os da concentração dos atos processuais em audiência, a irrecorribilidade de imediato das decisões interlocutórias, princípios da conciliação e do *jus postulandi* da parte. Verifica-se que diante da aplicação prática dos princípios supramencionados, a Justiça do Trabalho se apresenta de forma mais célere.

O trâmite processual na Justiça do Trabalho demonstra ser simplificado. Uma vez que as partes podem requerer seus direitos em primeira instância sem a assistência do advogado, em alusão ao princípio do *jus postulandi*. Consequente, todo o conjunto probatório é colhido em uma única audiência, onde o juiz tentará conciliar as partes, evitando assim, a mora processual. Outro fato importante, é que as decisões interlocutórias, proferidas ao longo da marcha processual, não podem ser alvo de interposição de recurso em imediato. Fato que colabora, sensivelmente, para o bom prosseguir do processo.

Os créditos trabalhistas são de natureza alimentar e preferencial. Portanto, integram o patrimônio social dos trabalhadores. São possuidores dessa característica, pois se referem à questão de subsistência e necessidades essenciais dos seres humanos, como alimentação, higiene, vestimentas e lazer.

Como se destinam a conservação das condições de subsistência do trabalhador tem por prerrogativa serem analisados como créditos fundamentais e passíveis de transformações sociais, econômicas, financeiras e políticas. O que fundamenta a destinação social do Processo do Trabalho, seus princípios próprios e o procedimento diferenciado.

Destarte, é primordial que sempre ocorra uma busca de métodos e interpretações de regras do ordenamento jurídico pátrio para atingir o objetivo da Justiça Laboral, que é ser célere. Para atender a finalidade precípua da Justiça do Trabalho, é necessário que seja feita uma interpretação das normas existentes no ordenamento, transformando-as em normas mais favoráveis para a aplicação na condição peculiar do Direito Laboral.

Com o intuito de propiciar um melhor funcionamento da Justiça do Trabalho, passa-se a avaliar o método heterocompositivo como meio hábil a solucionar, de maneira mais coerente, os dissídios individuais na esfera laboral.

A heterocomposição suporta modalidades ou métodos, que são diferentes entre si, mas com a mesma finalidade, a de promover uma rápida solução do conflito para as partes que nele se inserem.

Para que seja considerada modalidade de heterocomposição, leva-se em consideração os critérios quanto ao sistema operacional processual utilizado e os sujeitos envolvidos no dissídio laboral. As modalidades que serão esmiuçadas neste trabalho científico são a mediação e a arbitragem. Que serão analisadas como

formas primordiais e satisfatórias de solução dos conflitos laborais levados à seara da Justiça do Trabalho.

Verifica-se, que a heterocomposição é o meio no qual as partes envolvidas nos conflitos trabalhistas, em busca de uma solução definitiva ou de uma instigação, derrogam a responsabilidade da resolução do conflito a um terceiro, exterior a relação conflituosa, que intervém nesta e tenta proporcionar as partes uma satisfatória solução do conflito.

Há uma celeuma na doutrina e na jurisprudência no que concerne a aplicação da arbitragem para dirimir conflitos individuais perante a Justiça Laboral. Visto que, só há autorização expressa na Constituição de 1988, quanto à utilização desse método alternativo e extrajudicial para resolver dissídios coletivos. Como bem assevera o art. 114, § 1º, da Carta Magna, que assim dispõe: “Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”.

Desse entendimento, verificamos que a Constituição de 1988 não prevê, expressamente, a utilização da mediação ou da arbitragem para solucionar dissídios individuais na esfera do Direito do Trabalho, como também não veda. O mesmo ocorre com a Lei nº 9.307/96, que também não proíbe a utilização da arbitragem.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é omissa no que tange ao uso da mediação e da arbitragem. Daí encontra-se a celeuma jurídica, pois, se nada consta da lei, seria permitido o uso dos métodos heterocompositivos na solução de conflitos laborais individuais.

A mediação existe no Ministério do Trabalho. É considerada uma fase administrativa, realizada de maneira gratuita, com o propósito de compor as lides de maneira célere, informal e eficaz. Propiciando as partes, que estão em meio a um conflito individual no âmbito do Direito do Trabalho, economia e simplicidade.

O mediador, que atua neste caso, é um servidor público que tem como função primordial harmonizar a vontade das partes litigantes. Se provocado, buscará a melhor solução para o conflito utilizando-se dos meios e técnicas possíveis. Mantendo o respeito e sempre procurando posturas que se adéquem a melhor proporcionar soluções objetivas e concretas.

A mediação torna-se oficial quando o mediador, juntamente com as partes, assina a ata, que contém por escrito tudo o que ocorreu na sessão, deixando assim registrado o que fora acordado entre as partes.

O princípio que norteia os conflitos individuais do trabalho é o da indisponibilidade de direitos, que reveste de vício acordos ou transações lesivas ao empregado. Em razão da vigência desse princípio, e da desigualdade latente entre as partes, é que a mediação ainda possui sua utilização restrita. O princípio da indisponibilidade está normatizado no artigo 9º da CLT, que aduz:

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

Em contrapartida, no âmbito do direito coletivo do trabalho a mediação é primordial. Haja vista que a Constituição Federal de 1988, quando normatizou a negociação coletiva, ressaltou a importância do instituto. O mediador poderá ser escolhido pelas partes, ou indicado pelo Ministério do Trabalho e do Emprego ou ainda por membro do Ministério Público.

A Lei 10.192/2001 em conformidade com a Constituição Federal descreve a intervenção do mediador na negociação coletiva de maneira expressa no artigo 11, onde expõe que:

Art. 11. Frustrada a negociação entre as partes, promovida diretamente ou através de mediador, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.

§ 1º O mediador será designado de comum acordo pelas partes ou, a pedido destas, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, na forma da regulamentação de que trata o § 5º deste artigo.

§ 2º A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar da negociação direta, poderá, desde logo, solicitar ao Ministério do Trabalho e Emprego a designação de mediador, que convocará a outra parte.

§ 3º O mediador designado terá prazo de até trinta dias para a conclusão do processo de negociação, salvo acordo expresso com as partes interessadas.

§ 4º Não alcançado o entendimento entre as partes, ou recusando-se qualquer delas à mediação, lavrar-se-á ata contendo as causas motivadoras do conflito e as reivindicações de natureza econômica, documento que instruirá a representação para o ajuizamento do dissídio coletivo.

§ 5º O Poder Executivo regulamentará o disposto neste artigo.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Lei nº 10.101/2000 também instigam a utilização da mediação na negociação coletiva, como preconiza o artigo 4º da Lei supramencionada:

Art. 4.º 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 de litígio:

I – mediação;

§2º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

A mediação na seara trabalhista encontra fundamento normativo também na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

§ 1º Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes.

§ 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério de Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo.

§ 3º - Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

§ 4º - Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente.

No que concerne à arbitragem, parte da doutrina e da jurisprudência, que não admite a solução do conflito através do uso deste instituto, elenca várias razões para sustentar sua posição. Dentre essas razões, pode-se mencionar o direito do trabalhador de possuir acesso amplo e irrestrito a Justiça do Trabalho, a irrenunciabilidade dos créditos trabalhistas, a hipossuficiência do trabalhador e o estado de subordinação inerente ao contrato de trabalho, onde poderá acarretar vício na manifestação de vontade deste.

Neste sentido, encontra-se o posicionamento do doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite, que assevera:

A arbitragem, embora prevista expressamente no art. 114, §§ 1º e 2º, da CF, é raramente utilizada para a solução dos

conflitos coletivos trabalhistas, sendo certo que o art. 1º da Lei n. 9. 307/96 vaticina que a arbitragem só pode resolver conflitos que estejam envolvidos direitos patrimoniais disponíveis, o que, em linha de princípio, inviabiliza sua aplicação como método de solução dos conflitos individuais. (BEZERRA LEITE, 2007, pag. 110)

A controvérsia da cláusula compromissória no contrato individual de trabalho reside no fato de que, na maior parte das vezes, vem prevista com descrédito aos direitos do empregado contratado. Dado que, munido da vontade de preencher a vaga de emprego disponibilizada, assina o contrato de trabalho sem assistência técnica de um advogado. Diante desse fato, renuncia erroneamente, de maneira expressa, direitos e garantias fundamentais que lhe são legalmente assegurados, não podendo reclamar posteriormente as imposições do empregador.

Outro obstáculo implantado por doutrinadores desfavoráveis a aplicação da arbitragem no direito laboral, é a existência das Comissões de Conciliação Prévia (CCP). Podem ser instituídas no âmbito da empresa ou dos sindicatos, e tem previsão legal no artigo 625-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Serão formadas com número de representantes em igual número de empregados e empregadores, ou seja, possui composição paritária.

Não obstante, estão claras as vantagens que as Comissões de Conciliação Prévia proporcionam, dentre as quais, a rapidez em por fim aos conflitos trabalhistas acarretando um menor número de processos a serem submetidos à Justiça do Trabalho. Existem contrariedades quanto a sua efetividade na prática.

O infortúnio da passagem pela Comissão de Conciliação prévia é que o termo conciliatório, assinado pelas partes, segundo entendimento dos Tribunais, é revestido de eficácia liberatória geral. Em decorrência desse fato, o trabalhador tem sua manifestação de vontade eivada de vício, em face da hipossuficiência técnica do empregado, o que acarretará abusos e fraudes.

Além do que, é evidente a afronta ao princípio constitucional da inafastabilidade da tutela jurisdicional, descrito no artigo 5º, inciso XXXV da Carta Magna de 1988, pois, o objeto do acordo, efetuado perante a Comissão, não poderá ser apreciado pelo Poder Judiciário, em possível ação judicial ajuizada pelo empregado.

A parte da doutrina que defende o uso da arbitragem para resolver dissídios individuais no âmbito da Justiça do Trabalho, aduz que a arbitragem poderia ser

estabelecida em convenção ou acordo coletivo, nos quais fossem negociados direitos trabalhistas, inclusive os individuais. No que concerne a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas o doutrinador Sérgio Pinto Martins assevera que:

O trabalhador não está renunciando, alienando ou transacionando direitos quando submete o conflito à arbitragem, mas apenas escolhe um terceiro para solucionar o litígio. O árbitro irá dizer o direito do trabalhador. (MARTINS, 2008, pag. 64)

O artigo 1º da Lei nº 9.307/93 aduz que só é permitida o uso arbitragem quando a controvérsia versar sobre direitos patrimoniais disponíveis. É por esta razão, que alguns doutrinadores entendem que o trabalhador não pode fazer jus à arbitragem, pois seus direitos são indisponíveis, e não podem ser transacionados diante do empregador, apenas em juízo.

Todavia, há que se estabelecer a diferença entre direitos patrimoniais disponíveis e direitos irrenunciáveis. O primeiro são normas relativas às partes, ao contrário do segundo que são normas de ordem pública.

Os direitos do empregado não são perfeitamente indisponíveis. Portanto, quando o trabalhador submete o conflito ao método da arbitragem não está renunciando a direito algum, e sim submetendo a apreciação do conflito à um árbitro. Visto que, o ato de renunciar apenas estará camuflado de vício se uma das partes está em desvantagem, ou seja, se está sendo coagida, impossibilitando a livre manifestação da sua vontade.

A arbitragem não viola nenhum princípio que rege a esfera processual do trabalho. Pode, perfeitamente, ser aplicada para solucionar futuras lides individuais trabalhistas. Embora a conclusão é pela aplicação da arbitragem, esta deve ser usada com cuidado. Para que o empregado não se sinta coagido pelo empregador, é necessário que o contrato de trabalho, e conseqüentemente a relação de emprego, estejam cessadas no momento da passagem pelo juízo arbitral.

Destarte, se não há mais contrato de trabalho ou vínculo empregatício entre empregado e empregador, não há mais que se falar em subordinação inerente ao contrato de trabalho, ou mesmo em coação ou pressão do empregador para que o empregado renuncie ou aceite seus direitos e créditos trabalhistas. Entretanto, as

partes conflitantes serão sujeitas a um juiz arbitral que tentará promover uma satisfatória solução da lide para ambas no dissídio laboral.

A Lei Complementar nº 75/1993, confere ao Ministério Público, no artigo 83, inciso XI, dentre outras responsabilidades, a competência de funcionar como árbitro quando for vontade das partes nos conflitos da Justiça do Trabalho, como ilustra-se a seguir:

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;  
(...).

Deste modo, observa-se que a Lei não distingue se os dissídios são individuais ou coletivos. Isto posto, há o entendimento de que a arbitragem é perfeitamente aplicável na solução de conflitos individuais na seara da Justiça Laboral.

Com respeito às opiniões em contrário, não existe empecilhos ao uso do instituto da arbitragem nos dissídios individuais do Direito do Trabalho, dado que é um procedimento célere e reservado.

Todavia, para que ocorra a efetividade na utilização do instituto, é necessário que os órgãos administrativos, que compõe a Justiça do Trabalho exerçam, de maneira substancial, a função de proteger o empregado e promover a justa efetivação das normas trabalhistas, ou seja, de proteger princípios basilares como o da boa-fé, autonomia da vontade e da proteção aos créditos trabalhistas.

## 5 CONCLUSÃO

As transformações sociais no contexto comercial, econômicos e cultural, em razão do processo de globalização, desabrocharam uma série de efeitos na vida em sociedade. O mais impactante, é a acentuada demanda processual, que emerge das dificuldades de convivência entre os seres humanos, por limitação da estrutura e ordenação do Poder Judiciário.

O acúmulo de pleitos na Justiça do Trabalho é conseqüência prática do súbito e próspero crescimento do Brasil. Diante deste fato, há uma maior demanda processual e o Poder Judiciário não consegue acompanhar o desenvolvimento do país, ficando estagnado.

Buscando o desenvolvimento, existe a necessidade de mitigar as contendas trabalhistas, das quais o método ordinário e tradicional de jurisdicionalidade não tem como escoar por inteiro. A partir desse ponto de vista, a avaliação de meios alternativos de solução de conflitos, como a mediação e a arbitragem na Justiça do Trabalho, irá oportunizar a ratificação da celeridade e a eficiência da heterocomposição na solução das lides laborais.

O uso da arbitragem no direito individual do trabalho semeia uma celeuma entre consagrados doutrinadores, juristas, e na jurisprudência. A Lei nº 9.307/1996, denominada de Lei de Arbitragem, institui no artigo 1º, que o instituto da arbitragem será empregado para dirimir conflitos que versem sobre direitos patrimoniais disponíveis, ou seja, aqueles os quais a legislação permite que as partes transacionem.

De acordo com o exposto, o entendimento, de parte dos doutrinadores, é que a arbitragem não compreende os direitos trabalhistas, cuja principal peculiaridade é a indisponibilidade. A justificativa utilizada pelos juristas, para a não aplicação da arbitragem, é a situação de hipossuficiência do empregado em face ao empregador.

Contudo, o entendimento é que a hipossuficiência está descaracterizada. Em consonância com o que foi previamente analisado, ao romper o vínculo empregatício, o empregado torna-se independente do empregador, manifestando livremente seus desejos. Assim, haverá o uso da arbitragem com respeito a todas as regras que cercam a Justiça do trabalho.

Não obstante, os árbitros serão agentes especializados na matéria objeto da controvérsia. A parte litigante, quando estiver em situação de desvantagem fática e jurídica, poderá pleitear a prévia presença de um advogado para acompanhar o procedimento e analisar se os acordos propostos pelo árbitro são plausíveis a realidade social. Estima-se que, dessa maneira, a decisão proferida na sentença arbitral seja justa e não acarrete prejuízos para as partes.

Doravante, infere-se que o amadurecimento e dissipação da confiança, na utilização dos meios heterocompositivos de solução de controvérsias trabalhistas, são cruciais. Conseqüentemente, ocorrerá o compromisso das partes em busca da mediação e arbitragem como forma de pôr fim ao conflito e promover a paz social.

É concludente que parte dos direitos trabalhistas são irrenunciáveis, e não podem ser retirados do ambiente de proteção das normas e princípios trabalhistas. Portanto, apesar de reconhecer os benefícios e relevância da arbitragem, quando trata-se da aplicação em dissídios individuais, deve haver cautela.

Por conseguinte, é de suma importância evidenciar o benefício, que o uso da mediação e a arbitragem, irá acarretar para evitar futuros conflitos que possam eclodir, passando a operar de modo eficaz sua função preventiva. Visto que, as normas que regem a seara trabalhista estão desatualizadas, e carecem de atualização para conseguir corresponder de maneira eficaz a crescente demanda conflitos, decorrente do descumprimento de normas contratuais ou legais estipuladas no ajuste feito entre as partes.

Com o intuito de promover uma efetividade prática da mediação e arbitragem, recomenda-se o aperfeiçoamento técnico e ético dos mediadores e árbitros. Proporcionando uma capacitação para atuar em coerência com o pleito das partes.

A capacitação terá que estar estritamente ligada com uma assessoria aos empregados, em todas as etapas dos procedimentos da mediação e arbitragem, realizada pelo sindicato profissional da categoria e por um advogado. Destarte, o trabalhador carece desse assessoramento por desconhecer seu direito no todo ou em parte.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, André Luiz Paes. Direito do Trabalho-Material, Processual e Legislação Especial. 12º Ed. São Paulo: Rideel, 2012.
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito Processual do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2007.
- CARMONA, Carlos Alberto. Arbitragem e processo. 2º ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. Teoria Geral do Processo. 26º Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho, 6ª ed. São Paulo: LTr, 2007.
- DELGADO, José Augusto. A Arbitragem no Brasil - Evolução Histórica e Conceitual. Disponível em < [http://www.escolamp.org.br/arquivos/22\\_05.pdf](http://www.escolamp.org.br/arquivos/22_05.pdf) > Acesso em: 12 de Fevereiro de 2014.
- LEI DA ARBITRAGEM. Lei 9.307, de 23 de Setembro de 1996. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm) > Acesso em: 19 set. 2013.
- LOBO, Herculano Vladimir. A contribuição da Arbitragem Trabalhista e as Comissões de Conciliação Prévia para a Justiça Laboral Brasileira. Disponível em <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/19198/2009\\_lobo\\_wladimir.pdf?sequence=1](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/19198/2009_lobo_wladimir.pdf?sequence=1)> Acesso em: 03 de Março de 2014.
- MARTINS, Sergio Pinto. Direito Processual do Trabalho: doutrina e prática forense. 28º ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito Processual do Trabalho. 24º ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- ROCHA, José Albuquerque. A Lei de Arbitragem ( Lei 9.307, de 23.9.1996) uma avaliação crítica. 1º Ed. São Paulo: Malheiros Editores LTDA, 1998.
- SARAIVA, Renato. Curso de Direito Processual do Trabalho. 5º Ed. São Paulo: Método, 2008.
- SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 3º ed. São Paulo: LTr, 2010.

TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo. in “A arbitragem no Sistema Jurídico Brasileiro”, trabalho apresentado na obra coletiva “A Arbitragem na Era da Globalização”, coordenação de José Maria Rossini Garcez, Forense, pág. 25.

VIANNA, Marcio dos Santos. Mediação de conflitos: Um novo paradigma na administração da justiça. Disponível em <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6991](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6991)> Acesso em: 10 de Fevereiro de 2014.