

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARÍLIA – UNIVEM
CURSO DE DIREITO

BRUNO MAY BATISTA

**ARBITRAGEM:
UMA ALTERNATIVA PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS NO
DIREITO DO TRABALHO**

MARÍLIA
2017

BRUNO MAY BATISTA

ARBITRAGEM:
UMA ALTERNATIVA PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS NO DIREITO DO
TRABALHO

Trabalho de curso apresentado ao curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário de Marília – UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Otávio Augusto Custódio de Lima

MARÍLIA
2017

Batista, Bruno May

Arbitragem: uma alternativa para a solução de conflitos no direito do trabalho / Bruno May Batista; orientador: Prof. Dr. Otávio Augusto Custódio de Lima. Marília, SP, 2017.

54 f;

Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2017

1. Arbitragem. 2. Extrajudicial. 3. Heterocomposição. 4. Direito do Trabalho. 5. Aplicabilidade

CDD: 341.6



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"

MANTENEDORA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM

Curso de Direito

Bruno May Batista

RA: 44019-1

Arbitragem: Uma alternativa para a solução de conflitos no direito do trabalho

Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: 10,0

ORIENTADOR(A):


Otávio Augusto Custódio de Lima

1º EXAMINADOR(A):


José Ribeiro Leite

2º EXAMINADOR(A):


Flávia Carrijo Nunes

Marília, 01 de dezembro de 2017.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a minha família por todo apoio e ajuda nestes 5 anos de curso.

Agradeço imensamente aos Professores Otávio Augusto Custódio de Lima e José Ribeiro Leite por toda orientação prestada a fim de concluir este trabalho.

Aos demais professores que fizeram parte da minha jornada.

Ao UNIVEM pela excelência no curso de Direito.

E em especial aos amigos que conquistei e que levarei para toda vida.

*Você ganha força, coragem e confiança através de cada experiência em
que você realmente para e encara o medo de frente.*

Eleanor Roosevelt

BATISTA, Bruno May. **Arbitragem:** uma alternativa para a solução de conflitos no direito do trabalho. 2017. 54 f. Trabalho de curso. (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2017

RESUMO

O trabalho tem o objetivo de abordar os benefícios e aplicabilidade do instituto da arbitragem no Direito do Trabalho e para isso, será abordada a história da Justiça do Trabalho no Brasil e qual sua competência, e estrutura organizacional. Será abordado também questões sobre a judicialização nesta justiça e os atuais índices pela qual essa Justiça especializada se encontra, demonstrando que não atinge sua plena eficácia diante de milhares de casos novos todos anos, agravados pelos processos residuais, isto é, aqueles pendentes de julgamento do ano anterior, demonstrando dessa forma sua ineficácia diante do alto volume processual, tornando-se imperioso, portanto, o estudo de meios alternativos para soluções de conflitos, autocompositivos e heterocompositivos, em especial a arbitragem, onde um terceiro de escolha das partes julgará a causa e com isso auxiliando o judiciário trabalhista, explanando de início sua criação e implantação no sistema jurídico brasileiro, Por fim, aborda também a possibilidade de coexistência pacífica entre ambas, ressaltando que não se pretende sua substituição, mas sim a para que dê a devida atenção para os litígios de sua competência originária.

Palavras-chave: Arbitragem. Extrajudicial. Heterocomposição. Direito do Trabalho. Aplicabilidade.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Casos novos por 100.000 habitantes na 1ª instância 2007-2016	29
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEJUSC: Centro Judiciário de Solução de Conflitos

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CNT: Conselho Nacional do Trabalho

CPC: Código de Processo Civil

DNT: Departamento Nacional do Trabalho

STF: Supremo Tribunal Federal

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

TST: Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
CAPÍTULO 1 JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL.....	14
1.1 Evolução histórica da Justiça do Trabalho	14
1.2 Competência material da Justiça do Trabalho	18
1.3 Estrutura organizacional do judiciário trabalhista	22
CAPÍTULO 2 A SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS E SUA (IN)EFICÁCIA	25
2.1 Judicialização dos conflitos trabalhistas.....	25
2.2 Justiça do Trabalho em números	27
2.3 Alternativas para solução de conflitos trabalhistas	31
CAPITULO 3 ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO.....	36
3.1 Evolução histórica da arbitragem no Brasil.....	36
3.2 Arbitragem como meio eficaz para solução de conflitos	38
3.3 Arbitragem do Direito do Trabalho	40
CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS	50

INTRODUÇÃO

Com o advento do decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento, posteriormente passando a se chamar Varas do Trabalho, órgão responsável por solucionar conflitos provenientes do âmbito trabalhista, ou seja, conflitos entre empregados e empregadores.

No cenário atual, a Justiça do Trabalho enfrenta altos índices de movimentação, conforme relatório analítico divulgado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), no ano de 2016, indicando o número de 2.723.074 (dois milhões, setecentos e vinte e três e setenta e quatro) casos novos, somente nas Varas do Trabalho, tendo cada processo custado aos cofres públicos o valor de R\$ 4.742,13 (quatro mil, setecentos e quarente e dois reais e treze centavos).

Diante disso, deve-se analisar outros meios de solução litígios, como por exemplo a aplicação da Lei da Arbitragem, a lei de número 9.307 de 23 de setembro de 1996, com as modificações da lei 13.129 de 26 de maio de 2015, em consonância com o artigo 114, § 1º da Constituição Federal, um meio de solução de conflitos privado heretocompositivo.

A aplicação da arbitragem nos litígios trabalhistas é um ponto passível de discussões, mas que tem sofrido resistência pelos magistrados pois as discussões desta natureza seriam de direito público, não podendo a arbitragem, de direito privado, dirimir tais conflitos.

Como vantagem da arbitragem no Direito do Trabalho, podemos verificar que o prazo máximo para a produção da sentença do árbitro de acordo com a lei é de 6 (seis) meses e não é passível de recurso, o que diminui substancialmente o prazo em que a parte vencedora receberá aquilo pelo qual foi julgado, em comparação com a Justiça do Trabalho, o prazo médio entre o ajuizamento da ação e o encerramento da execução foi de 2 anos, 8 meses e 6 dias, além de não sofrer com crises econômicas públicas por ser um ente privado.

Com isso, verifica-se que a arbitragem é muito mais célere, alcançando sua finalização em um prazo muito inferior em relação à Justiça do Trabalho, levando a satisfação com mais rapidez, isso sem excluir sua jurisdição, buscando, através desta pesquisa, demonstrar as vantagens e benefícios da arbitragem, além de auxiliar o poder judiciário ao diminuir o número casos e conseqüentemente os custos, trabalhando de forma harmoniosa entre si.

Assim, é evidente que a Justiça do Trabalho possui altos índices de movimentação jurisdicional, com altos números de processos crescentes todos os anos e com alto custo para cada um deles, além do extenso prazo entre o ingresso da ação e sua execução.

Em razão disso, surge o questionamento: Quais são as vantagens da aplicação da arbitragem na solução de conflitos trabalhistas?

A Justiça do Trabalho é movimentada excessiva e custosamente todo ano, o que pode levar a julgamentos equivocados a fim de dar solução a causa, além da demora para alcançá-la. Por este motivo, busca-se outros meios para solução mais célere, de modo a satisfazer todos envolvidos.

Dessa forma, ao analisar os meios de arbitragem aplicáveis ao Direito do Trabalho será demonstrado que as vantagens que este instituto pode trazer ao Poder Judiciário são benéficas e não trazem prejuízos, podendo coexistir de forma pacífica e colaborativa.

Delimitado o instituto, será abordado as modalidades de arbitragem disponíveis ao trabalhador, quais sejam, por equidade e por direito, além disso, também será explanado como o árbitro ou câmara arbitral deverá julgar o caso, demonstrando por fim como a arbitragem pode trabalhar em conjunto com a Justiça do Trabalho.

Por isso, o objetivo do trabalho se deve pelo alto índice e custo que a Justiça do Trabalho tem para cada caso novo e também pelo prazo entre o ingresso da ação e sua execução, portanto, busca-se outras formas de solução de conflito, como a arbitragem, definida pela Lei nº 9.307/96, com isso, a solução destes conflitos poderá alcançar seu fim em um período muito inferior se comparado à média do poder judiciário, satisfazendo a parte mais rapidamente.

Em decorrência dessa peculiaridade, a presente pesquisa contribuirá para esclarecer a toda a sociedade, aos estudantes de direito e principalmente para os empregados e empregadores, como é o procedimento de arbitragem, demonstrando suas vantagens e sanando as dúvidas quanto a pontos controversos em sua aplicação no Direito do Trabalho.

A história da arbitragem encontra raízes nas Ordenações do Reino de Portugal, do século XVII, tendo previsão também no Regulamento nº 737 de 1850, na Constituição de 1891 e posteriormente teve o compromisso arbitral regulamentado pelo Código Civil de 1916. (MARTINS, 2005, p.58-59)

Porém, foi em 1996 que a arbitragem no Brasil teve sua regulamentação, com a promulgação da Lei nº 9.307 de 23 de setembro de 1996, segundo Bacellar (2012, p. 96) sendo proposta por Marco Maciel em 27 de abril de 1992 no Seminário Nacional sobre Arbitragem Comercial, realizado no Teatro Maria José.

Ainda conforme Bacellar apud Carmona (1993), a arbitragem é:

[...] de forma ampla, é uma técnica para solução de controvérsias por meio 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.

Pode-se definir ainda segundo Bacellar (2012, p. 96): “como a convenção que defere a um terceiro, não integrante dos quadros da magistratura oficial do Estado, a decisão a respeito de questão conflituosa envolvendo duas ou mais pessoas”, concluindo então que este instituto funciona de forma autônoma, independente do Estado.

O art. 879 da CLT dispõe sobre o arbitramento de liquidação de sentença, não devendo ser confundido com o instituto da arbitragem. Segundo Martins (2005, p.59): “no arbitramento são apuradas coisas ou fatos que devem ser avaliados ou estimados. Arbitragem é uma forma de solução de conflito, não só envolvendo jurisdição, mas também contrato.”

Ainda no entendimento de Martins (2005, p.60):

A arbitragem é uma forma de solução de conflitos, feita por um terceiro estranho à relação das partes ou por um órgão, que é escolhido por elas, impondo a solução do litígio. É uma forma voluntária de terminar o conflito, o que importa em dizer que não é obrigatória.

Para que possa recorrer à arbitragem, as partes deverão ser maiores e capazes, podendo dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, como disposto na lei da arbitragem supramencionada.

Ponto contrário sobre a aplicação da arbitragem no direito do trabalho, é a afirmação de que os direitos do empregado seriam indisponíveis, portanto cabendo apenas ao Judiciário resolver tais questões, sendo argumentado também que estes direitos só poderiam ser renunciados sob o manto do Poder Judiciário, inviabilizando o instituto privado e também a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão máximo da esfera trabalhista, é consonante com este entendimento, argumentando ainda que ela poderia ser usada em outros ramos do Direito, onde há a equivalência de poderes entre as partes, o que não ocorreria na relação empregado-empregador, podendo ser utilizada apenas para dirimir questões relativas ao direito coletivo do trabalho.

Sobre esta questão, Pereira (2008) é clara em dizer que:

O artigo 1º. da Lei Federal 9.307/96, dispõe que pessoas capazes poderão submeter à arbitragem os litígios que versem sobre direito patrimonial disponível. Aqueles que defendem a tese de que a arbitragem não se aplica ao direito do trabalho, o fazem com o argumento de que as normas do direito do trabalho são de direito público, irrenunciáveis e indisponíveis. Bem, se assim o fosse, e de forma tão peremptória como afirmam seus defensores, não poderia a própria CLT em seu art. 764, determinar que os dissídios individuais fossem sempre sujeitos à conciliação. Ora, se estão os conflitos individuais, sempre sujeitos à conciliação, é porque se admite, então, a transação, e, portanto disponíveis.

Outro ponto contrário seria a questão da suspeição do árbitro, que por não estar dotado de poder jurisdicional do Estado como o Juiz de Direito, poderia ser suscetível de imparcialidade por se tratar de um ramo privado, portanto “comprável”.

Porém não há o que se discutir neste ponto, pois os árbitros ou a câmara arbitral, além de precisar cumprir as exigências do artigo 13 e seguintes da Lei da Arbitragem, têm as mesmas condições de impedimento e suspeição do Código de Processo Civil, portanto equiparados assim ao Juiz de Direito.

Já na corrente favorável, um argumento utilizado seria a possibilidade da utilização da arbitragem no caso do contrato já estar extinto e o interesse pela arbitragem seja do empregado, dessa forma, ele não seria considerado parte hipossuficiente e coagido a recorrer ao juízo arbitral. (BERALDO, 2014, p. 92-95)

Como vantagem da arbitragem, tem-se a rapidez com que ela será finalizada, em no máximo 6 meses se não convenciona em menos tempo pelas partes, não há nenhum ônus para o Estado, pois é um ente privado que está julgando a causa e por ter esta característica, o conflito não terá publicidade, o que acontece no processo arbitral ficará somente neste processo, evitando que documentos e fatos sejam públicos, também há menos formalidades e portanto, menos burocrática e a principal vantagem deste instituto no Direito do Trabalho, seria aliviar a sobrecarga do grande número de casos da Justiça do Trabalho.

Como desvantagem, o valor para sua aplicabilidade é alto, o que não ocorre na Justiça do Trabalho, onde o trabalhador não recolhe custas, sendo então desaconselhável para causas de pequena monta. Outro ponto negativo questionável seria a irrecorribilidade, uma vez dada a sentença arbitral, ela se torna definitiva, o que invariavelmente leva ao descontentamento de uma das partes. (MARTINS, 2005, p. 65-66)

Para tentar dar maior celeridade às demandas trabalhistas, foi pensando numa forma para diminuir o grande número de processos pela Justiça do Trabalho, adotando o rito sumaríssimo, que apesar de acelerar a tramitação dos processos, não reduziu o volume. Em adição, foi também instituída, no ano de 2.000, as Comissões de Conciliação Prévia, na tentativa de desafogar o judiciário, que passou a ser facultativa após vários indícios de fraudes, o que levou a sua inutilização. (VEIGA, 2012)

Veiga (2012) diz também que: “A arbitragem, em tese, não é fato impeditivo de acesso ao Poder Judiciário. Tampouco substitui a atuação desta especializada. [...] Pode ser um instrumento de auxílio como forma alternativa de solução de conflitos.”

Conforme entendimento de Quaresma (2008): “É fato que a arbitragem é um instrumento legítimo e precioso de colaboração com a justiça. Milhares de procedimentos já foram solucionados através desta via.”.

Portanto, segundo Pereira (2008): “a aplicação da arbitragem na área do direito do trabalho traz, principalmente ao trabalhador, o atendimento de suas expectativas e anseios, pois o atende num prazo em que a Justiça do Trabalho não consegue fazê-lo.”

Os procedimentos metodológicos exemplificam qual será o tipo de pesquisa, seu método de abordagem, qual será o plano de coleta dos dados e o plano de análise desses dados.

A pesquisa será desenvolvida por meio de bibliografias, realizando pesquisas em livros, artigos de jornais e revistas, sites de internet, monografias, além da consulta de jurisprudências e legislações.

O método de abordagem utilizado foi o hipotético-dedutivo, porque a linguagem do Direito depende de interpretação dos seus operadores, que é variável e sofre alterações cotidianamente. Uma teoria (hipótese) será vista como adequada até que seja falseada e não consiga se manter; então será refutada. (UNISC, p. 26)

No presente caso, foi exemplificado o atual modelo legal inserido na estrutura normativa brasileira e as posições doutrinárias acerca do tema, atuando de forma crítica.

A coleta de dados foi realizada pelo exame de documentos, que é um método em que se examina e registra características de um fenômeno que já existe, no caso a legislação brasileira, as jurisprudências e as obras literárias que tratam e explicam os meios de arbitragem aplicáveis do Direito do Trabalho.

A análise dos dados foi feita através da interpretação dos dados coletados, delimitando o foco do estudo e aprofundando a revisão de literatura.

Primeiramente, apresentando a história e composição da Justiça do Trabalho no Brasil, passando pelas Constituições até a forma como é hoje e sua competência material e formal para solução de dissídios. Após, será demonstrado os números e dificuldades pela qual esta Justiça se encontra, mostrando soluções alternativas e aplicáveis para melhorar sua eficácia. Por fim, será abordado noções gerais sobre a arbitragem, facilitando assim a compreensão de seu procedimento. Tratando mais amplamente sobre suas formas, que são arbitragem de direito e de equidade, a capacidade e suspeição do árbitro ou câmara arbitral. Ao final uma síntese sobre a sentença arbitral, a qual é a forma que o árbitro dá seu parecer.

CAPÍTULO 1 JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

A Justiça do Trabalho, é o órgão integrante da justiça federal especializada com o objetivo de processar e julgar conflitos provenientes de violações à direitos constitucionais relativos ao trabalho em geral bem como à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, que de acordo com seu artigo 1º “estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.”

Ela é composta atualmente pelas Varas do Trabalho como primeira instância, Tribunal Regional do Trabalho (TRT) como segunda e Tribunal Superior do Trabalho (TST) como instância máxima.

No entanto, dada a grande carga histórica da Justiça do Trabalho, é o motivo que passa a expor o presente capítulo, de forma a analisar desde sua constituição até os dias atuais.

1.1 Evolução histórica da Justiça do Trabalho

Para entender como a Justiça do Trabalho é hoje, deve-se examinar seu passado, desde sua criação. Para Martins Filho (2011) a história é importante pois “tem um serviço fundamental a nos prestar: trazer-nos a experiência do passado, para melhor enfrentarmos o futuro”.

Segundo ele, a formação da Justiça do Trabalho remonta à época de 1830, no tempo do Império, onde cabia aos juízos comuns dar atenção especial às causas referentes a prestações de serviços. O Decreto 2.827 de 1879 determinou que este rito seria para causas no âmbito rural e julgado por juízes de paz e os demais contratos de trabalho caberia à justiça comum, pelo rito sumário, conforme Regulamento nº 737 de 185.

Porém, foi apenas com a República que a Justiça do Trabalho começou a se moldar e se estruturar independentemente para solucionar esses conflitos, sendo o ano de 1907 no governo de Afonso Pena com a instituição dos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, pelo Decreto nº 1637. Este decreto determinava que cabia aos sindicatos resolver as questões entre o empregado e o empregador, não obtendo êxito pois os sindicatos não foram organizados.

Neste sentido, Silva (2013, p. 16) complementa:

[...] do interior do Departamento Estadual do Trabalho de São Paulo, criado em 1911, algumas vezes se fizeram ouvir durante a Primeira República acerca das vantagens de formar e institucionalizar órgãos de conciliação e arbitragem, sob a mediação do Estado, a partir de experiências internacionais.

O próximo passo na história, ainda segunda Silva, foi em 1918, com os primeiros passos para a criação de uma legislação social pela Câmara dos Deputados, em meio a um cenário turbulento causado pelas revoltas operárias, sobretudo no Rio de Janeiro de São Paulo. Além disso, a gripe espanhola assolava o mundo, transferindo a atenção do governo para questões de saúde pública.

No âmbito internacional, com o fim da Primeira Guerra Mundial em 1919 e posteriormente a Conferência da Paz e o Tratado de Versalhes tinham recomendações para a elaboração de leis buscando o bem-estar dos trabalhadores.

Neste interim, o deputado federal Maurício de Lacerda apresentou o projeto 2 de julho de 1917, propondo a criação de Comissões de Conciliação e de Conselhos de Arbitragem, com a finalidade de solucionar os conflitos, com representações de operários e patrões. Esse é o entendimento de Silva (2013), que complementa:

Todos esses vários projetos sobre os “problemas do trabalho” seriam reunidos pela comissão de constituição e Justiça da câmara dos Deputados em um substitutivo, o de n. 284, que recomendava a votação de um código de Trabalho.

Maurício de Lacerda também propôs a criação do Departamento Nacional do Trabalho (DTN), o qual foi aprovado pela Câmara e Senado, em 1917 e 1918 respectivamente. Este órgão tinha o objetivo de realizar estudos e pôr em prática medidas acerca do trabalho, transformando-se posteriormente em um Ministério do Trabalho e como órgão máximo de estudos e fiscalização da legislação social, também seria competente para solucionar conflitos trabalhistas, porém, apesar da aprovação, tal órgão não chegou a ser implantado.

Foi somente em 1923, após a tentativa da criação do DTN, que por meio do decreto nº 16.027, de 30 de abril daquele ano, foi sancionado o Conselho Nacional do Trabalho (CTN), órgão um pouco diferente daquele não implementado, com a ideia de ser apenas como órgão consultivo, não tendo competência para solucionar conflitos ou realizar estudos e planejamentos sobre legislação social, desta forma, acabou sendo aceito pela parte patronal.

Sobre este órgão, Martins Filho (2011) delimita a área de atuação:

- a) ser órgão consultivo do Ministério em matéria trabalhista;
- b) funcionar como instância recursal em matéria previdenciária; e
- c) atuar como órgão autorizador das demissões dos empregados que, no serviço público, gozavam de estabilidade, através de inquérito administrativo.

Prosseguindo com o entendimento de Silva (2013, p. 18), este órgão era subordinado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, presidido pelo Ministro e composto por

doze membros selecionados pelo presidente da República, entre estes, dois representantes dos patrões e dois dos trabalhadores, além de oito representantes do governo.

Em 1928 o órgão foi reorganizado pelo decreto nº 18.078, atribuindo-lhe competência para julgar processos relacionados ao trabalho, cabendo também a mediação entre trabalhadores e patrões, chegando inclusive a formar jurisprudência, como exemplo, podendo citar a lei de férias e das pensões dos ferroviários.

Junto com este órgão, funcionava o Conselho Superior do Comércio e da Indústria, também subordinado ao mesmo ministério, sendo aberto à participação das classes interessadas, favorecendo à classe patronal que dispunha de maior tempo melhores condições, o que ocasionou em intervenções por parte desta categoria na elaboração dos regulamentos de atribuição do CNT.

Com o aumento dos debates trabalhistas, os presidenciáveis da época começaram a abordar discursos sobre o tema, quando em 1927 teve início a imobilizações política dos trabalhadores, formando o Bloco Operário, reivindicando leis sociais, denúncias do descumprimento destas e falta de fiscalização, com orientação do Partido Comunista do Brasil (PCB).

Desta forma, em 1930, Getúlio Vargas mencionou as questões sociais, porém acusando os governantes anteriores de não querer enfrenta-las, alegando que deveria ser tratada pelo Estado através de regulamentação das relações capital-trabalho.

Neste sentido Martins Filho (2011) adiciona:

Sustentava o Prof. Waldemar Ferreira que o fato da Constituição de 1934 falar em Tribunais do Trabalho e Comissões de Conciliação não impedida que existissem juízes singulares em 1ª instância, de formação técnico-jurídica, para preparar e julgar as causas trabalhistas. Dava como uma das razões da exclusão da representação classista a onerosidade excessiva que traria aos cofres públicos o pagamento de 3 juízes para apreciarem em 1ª instância as causas laborais. E se a participação fosse em caráter gratuito, não haveria interesse dos sindicatos em colocar empregados à disposição da Justiça. Os representantes classistas funcionariam apenas nas Comissões de Conciliação, para a composição dos conflitos coletivos, e nos Tribunais do Trabalho, de instância superior.

Ainda em sua linha de pensamento, o objetivo era a instituição de uma Justiça rápida e barata, com base na oralidade e sem o formalismo jurídico, em razão da classe econômica e social que a utilizariam.

O então candidato perdeu as eleições, no entanto com apoio de alianças dos setores oligárquicos descontentes com o atual governo, foi desencadeada uma revolução armada, que resultou na deposição do presidente em exercício, trazendo transformações no cenário político

com a criação de dois ministérios, os chamados “ministérios da revolução”, sendo eles o da Educação e Saúde e o do Trabalho, Indústria e Comércio, tendo como projeto político a instituição de uma Justiça do Trabalho, vinculada a este Ministério, com a finalidade de tratar das lides inerentes às relações empregador-empregado.

Silva (2013, p. 21) complementa ainda:

[...] podemos nos aproximar das duas instituições que se debruçavam sobre os conflitos entre patrões e trabalhadores, ainda na primeira metade dos anos 1930: as comissões Mistas de conciliação e as Juntas de conciliação e Arbitragem. As comissões Mistas de conciliação não eram órgãos julgadores. Visando apenas à conciliação, como o nome indicava, tratavam de fazer a mediação dos conflitos coletivos do trabalho. Havendo acordo, este era lavrado. caso contrário, propunha-se a adoção de juízo arbitral e, em última hipótese, o caso era remetido ao ministro do Trabalho para tentar resolver a controvérsia. As Juntas eram órgãos administrativos, sem caráter jurisdicional, com autoridade para impor a solução do conflito às partes litigantes, embora não pudessem executar suas decisões. Para tanto, os procuradores do Departamento Nacional do Trabalho, integrante do novo Ministério do Trabalho, Indústria e comércio, deveriam iniciar, perante a Justiça comum, a execução das decisões das Juntas, que só assim se efetivariam.

Foi então que em 1934, foi criada a Justiça do Trabalho, pela Constituição deste ano, tendo fortes opositores jurídicos em razão do entendimento de que o caráter coletivo dos direitos era tido como uma delegação de poderes, sendo uma violação de princípios básicos do direito constitucional e do direito civil. Em 1937, foi outorgada uma nova Constituição que implantou o autoritarismo e corporativismo como política de paz social, a Justiça do Trabalho começou seu funcionamento em 1º de maio de 1941, criando também o cargo de procurador-geral do trabalho, além das Procuradorias Regionais do Trabalho, funcionando junto aos Conselhos Regionais, que depois passou a ser chamada de Tribunais Regionais do Trabalho, tendo o CNT como órgão máximo, até que em 1946, com o decreto nº 9.797 transformou-se no Tribunal Superior do Trabalho, deixando de ser um órgão administrativo e passando a ser um órgão de justiça especial, integrante do Poder Judiciário brasileiro.

Foi somente em 1º de maio de 1943 que Getúlio Vargas editou a Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, através do Decreto-Lei nº 5.452, atribuindo direitos e deveres dos empregados e empregadores, bem como estruturando a Justiça do Trabalho e definindo as regras referentes à questão processual.

A Justiça do Trabalho manteve esta estrutura durante várias décadas, tendo como características, segundo Silva (2013, p. 26), “representação paritária, oralidade, gratuidade,

conciliação e poder normativo (poder de criar normas e condições de trabalho em decorrência dos dissídios coletivos)”.

No entendimento de Morel (2007), a Justiça do Trabalho tornou-se autônoma em relação ao Poder Executivo apenas com a Constituição da 1946, tendo competência específica, poder normativo e Ministério Público junto ao Ministério Público da União. A carreira de juiz do Trabalho passou a ter semelhanças com a da magistratura em geral, sendo determinado três níveis, os de juiz presidente da vara, desembargador do Tribunal Regional do Trabalho e ministro do Tribunal Superior do Trabalho.

Apesar desta semelhança, demorou até que a magistratura trabalhista se equiparasse ao prestígio e vencimentos que aqueles magistrados possuíam até então.

Inserida na esfera da Justiça Federal, a Justiça do Trabalho foi marcada em seu início pela natureza intervencionista e protecionista do Estado, protegendo então o trabalhador, caracterizado como mais fraco economicamente, tendo estas características até hoje.

Além disso, o processo do trabalho tem caráter conciliatório, sendo oferecidas diversas oportunidades para esta finalidade e também é na audiência que os atos processuais mais relevantes são realizados.

Outra característica marcante é ser antiliberal de origem, tendo sido capaz de permanecer nas diversas mudanças político-institucionais que ocorreram no país, onde manteve a estrutura na Constituição de 1967 e Emenda Constitucional de 1969, representando um dos poucos espaços para defesa dos direitos sociais neste período autoritário.

Por fim, com a promulgação da Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º consolidou o direito trabalhista brasileiro, tendo princípios e garantias estabelecidas e ampliadas, dando maior proteção e direitos básicos aos trabalhadores, tais como salário mínimo, jornada de trabalho máxima, férias, irredutibilidade de salário, entre outros.

1.2 Competência material da Justiça do Trabalho

Competência segundo o dicionário Aurélio é “direito, faculdade legal que um funcionário ou um tribunal têm de apreciar e julgar um pleito ou questão”, já para Schiavi (2016, p. 213), nesta mesma linha de pensamento, explana que em decorrência da multiplicidade de conflitos existentes em nossa sociedade, houve a necessidade da criação de critérios para afim de delimitar a forma como cada matéria é distribuída aos juízes, resultando em maior celeridade para resolução do litígio, criando assim um critério de distribuição de jurisdição, definindo então a competência.

Complementando este entendimento, Carneiro (2005, p. 22):

Todos os juízes exercem jurisdição, mas a exercem numa certa medida, dentro de certos limites. São, pois “competentes” somente para processar e julgar determinadas causas. A “competência”, assim “é a medida da jurisdição”, ou ainda, é a jurisdição na medida em que pode e deve ser exercida pelo juiz.

Desta forma, a competência da Justiça do Trabalho no advento da Constituição de 1937 e organizada pelo Decreto-Lei nº 1237, de 2 de maio de 1939, segundo Martins Filho (2011), era a seguinte:

Competência (arts. 24-29):

- a) JCJ – conciliar e julgar os dissídios individuais, as reclamações de reconhecimento de estabilidade e executar suas próprias decisões;
 - b) CRT – conciliar e julgar os dissídios coletivos de âmbito regional, apreciar os inquéritos administrativos contra empregados estáveis e os recursos ordinários em dissídios individuais superiores à alçada legal e em reclamações sobre estabilidade; e
 - c) CNT: * CJT – conciliar e julgar os dissídios coletivos de âmbito nacional e os recursos ordinários em inquéritos administrativos e dissídios coletivos regionais;
- * Pleno – apreciar os recursos ordinários em dissídios coletivos nacionais, recursos extraordinários contra decisões dos CRTs, em dissídios individuais, que contrariem jurisprudência do plenário do CNT. Manteve função consultiva do Ministério, sobre Legislação Social e Previdenciária, opinando sobre os projetos do governo e propondo medidas.

Ainda para Martins Filho (2011), na CLT, foi atribuída às Juntas de Conciliação e Julgamento “a competência originária para apreciação de inquéritos administrativos e estabelecer os prejulgados do CNT com força vinculante sobre as instâncias inferiores no que concerne à interpretação do ordenamento jurídico-trabalhista”.

Em 1987, um anteprojeto da subcomissão temática referente ao Poder Judiciário e Ministério Público foi aprovado no sentido de prever que a competência da Justiça do Trabalho seria para analisar controvérsias relativas a acidentes do trabalho e também da arbitragem em conflitos coletivos.

Em outro anteprojeto, desta vez na comissão temática de Organização dos Poderes e Sistema de Governo também em 1987, previa o poder normativo da Justiça do Trabalho, tendo o sindicato pressionado pedindo a extinção do TST como instância uniformizadora dos TRTs, pretendendo assim esvaziar sua competência de forma a não haver reformas das decisões destes, argumentando ser uma instância procrastinatória nos dissídios individuais e conservadora nos coletivos, não prosperando por fim esta ideia, cabendo à Constituição por estabelecer as competências de cada órgão.

Outra questão de competência que foi alvo de debates antes da promulgação da Carta Magna, teve como atores os partidos de direita contra os de esquerda foi o afastamento da competência da Justiça do Trabalho para analisar acidentes de trabalho, incluir litígios da administração pública direta.

Promulgada, a Constituição Federal previa em seu artigo 114 a competência da Justiça do Trabalho, onde o esta julgou-se competente para demandas em que a União, Estados e Municípios era parte, até que o STF decidiu por manter na Justiça Federal e Estadual.

Para Bueno (2006), “competência pela natureza da relação jurídica é conhecida na doutrina e na jurisprudência como competência material (*ratione materiae*)”. E para exemplificar, é citado Leite (2006, p.162):

Tem-se entendido que a determinação da competência material da Justiça do Trabalho é fixada em decorrência da causa de pedir e do pedido. Assim, se o autor da demanda aduz que a relação material é regida pela CLT e formula pedidos de natureza trabalhista, só há um órgão do Poder Judiciário pátrio que tem competência para processar e julgar tal demanda: a Justiça do Trabalho.

Além da disposição do art. 114 da Constituição Federal, a CLT também define em seu art. 652 a competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar os dissídios para o reconhecimento da estabilidade de emprego, os referentes a remuneração, férias e indenizações motivados pela rescisão do contrato de trabalho e também os demais litígios concernentes ao contrato individual do trabalho.

Com a Emenda Constitucional nº 45 de 2004, que alterou o artigo 114, houve um aumento da competência material da Justiça do Trabalho, passando a vigorar da seguinte forma:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data , quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. (BRASIL, 1988)

Schiavi (2016, p.216) explica que antes da desta emenda, a Justiça do Trabalho julgava conflitos decorrentes da relação entre empregados e empregadores, que era uma relação pessoal, passando a ser de uma relação jurídica, a do trabalho, portanto uma mudança significativa na questão da competência material.

Nesta alteração, a competência desta justiça especializada foi ampliada, passando a ser competente para julgar e processar ações decorridas da relação de trabalho, incluso litígios de todos trabalhadores, de relações subordinadas ou não, assim é o entendimento de Castro.

O entendimento doutrinário de relação de emprego é aquele decorrente do trabalho permanente, subordinado e remunerado, de acordo com o artigo 3º da CLT.

Já a relação de trabalho é aquela também decorrente do trabalho, porém não há o critério essencial da subordinação, como o trabalho eventual, autônomo, empreitada, prestação de serviços, ou ainda aqueles remunerados por meio diversos do dinheiro.

Castro ressalta que “importante esclarecer que a relação de trabalho, não será regida pela CLT, mas sim os dissídios que dela eventualmente se originem, os quais serão julgados pela Justiça Trabalhista, embora, utilizando-se das disposições do Código Civil”, trazendo para os juízes maior responsabilidade ao ampliar os procedimentos de direito processual e material para além da CLT.

A respeito da relação de trabalho, Schiavi (2016, p. 219, apud VILHENA, 2002, p. 26) define que:

Define-se o trabalho por conta alheia como aquele que se presta a outrem, a quem, em princípio, cabem os resultados e os riscos. A divisão trabalho por conta própria e trabalho por conta alheia esgotadas as categorias de situações jurídicas. No trabalho por conta própria não se estabelece uma relação jurídica fundada no trabalho em si, mas uma situação de poder sobre a coisa, o objeto trabalhado, o resultado do trabalho, como relação de direito real-factual. No trabalho por conta alheia os nexos jurídicos nascem no próprio trabalho, ainda que se tenham em vista os resultados ou a atividade em si. No primeiro caso, a relação jurídica é ulterior ao trabalho e decorre de um ato de disposição ou outro qualquer de natureza modificadora do ens ou da situação da coisa concernente à pessoa que a produziu ou de quem resultou acabada (ato jurídico unilateral, como abandono; negócio jurídico unilateral, como a doação, ou bilateral, como o arrendamento, a troca ou a venda). Entendemos mais límpida e precisa a distinção elaborada por Alongo García, pois o elemento risco não é susceptível de isolamento perfeito, como característico de uma ou outra forma de trabalho, já que há prestações de trabalho por conta alheia, em que o prestador participa dos riscos e dos resultados. Mas a recíproca não é verdadeira: não há trabalho por conta própria, em que o prestador divida riscos ou resultados. Admiti-lo será caminhar para formas societárias de trabalho.

Desta forma, conclui que a competência material da Justiça do Trabalho abrange os conflitos decorrentes das relações de trabalho, aquelas em que se pressupõe trabalho alheio, onde o trabalhador, pessoa física, emprega sua força de trabalho para benefício de outra pessoa, física ou jurídica.

1.3 Estrutura organizacional do judiciário trabalhista

Começando pela Constituição de 1937, em seu artigo 139 determinava que:

Art. 139 – Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça Comum. (BRASIL, 1937)

Desta forma, segundo Martins Filho (2011), a nova estrutura da Justiça do Trabalho, de acordo com o Decreto-Lei nº 1237, de 2 de maio de 1939, definia, como órgãos, art. 2º, as Juntas de Conciliação e Julgamento, Conselhos Regionais do Trabalho e Conselho Nacional do Trabalho, tendo como composição:

- a) JCJ – 1 juiz presidente (nomeado pelo Presidente da República por 2 anos, dentre juízes de direito ou bacharéis, podendo ser reconduzido) e 2 vogais (escolhidos pelos Presidentes dos CRTs, dentre os nomes constantes das listas fornecidas pelos sindicatos obreiros e patronais, para mandato de 2 anos, com garantias próprias de jurado);
- b) CRT – 1 juiz presidente (nomeado pelo Presidente da República por 2 anos, dentre desembargadores ou juristas trabalhistas, podendo ser reconduzido) e 4 vogais (1 representante dos empregados, 1 representante dos empregadores,

e 2 especialistas em questões sociais e econômicas, alheios aos interesses profissionais, todos nomeados pelo Presidente da República, sendo os 2 primeiros dentre os nomes constantes das listas oferecidas pelas federações, para mandato de 2 anos); e

c) CNT – composto de 19 membros (4 bacharéis em direito, 4 representantes dos empregados, 4 representantes dos empregadores, 3 pessoas de reconhecido saber, 2 funcionários do Ministério do Trabalho e 2 funcionários de Instituições de Seguro Social), dividido numa Câmara de Justiça do Trabalho e numa Câmara de Previdência Social (cada uma com 9 membros, presidida por 1 vice-presidente), havendo o Pleno como órgão consultivo e de uniformização de jurisprudência (presidido pelo Presidente do Conselho)

Além disso, havia a Procuradoria do Trabalho, que era definida como órgão de coordenação entre a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Também fazia parte da estrutura da Justiça do Trabalho desde a época de sua criação a figura dos juízes classistas, representando os empregados e empregadores e atuavam majoritariamente na fase de conciliação, como explica Schiavi (2016, p.181).

Ainda em seu entendimento, a CLT foi idealizada para funcionar com juízes classistas, citando Ferreira (2007, p. 52-53) para argumentar a presença destes juízes:

Juízes leigos, embora jejunos em ciência jurídica, recrutados nos sindicatos ou, associações de classe, por via de eleição, dariam a segurança de mister. Conhecedores dos pormenores da vida profissional, estariam mais aptos a dirigir as questões entre empregados e empregadores, regidas pela legislação social. Desapegados de preconceitos, destituídos do chamado senso judiciário, mais prontamente decidiriam as controvérsias, em regra oriundas da interpretação ou da aplicação dos contratos de trabalho. Resolveriam como técnicos, com mais sagacidade e com maior espírito de equidade, sob a vigilância permanente do representante do Poder Executivo, como presidente das comissões e tribunais paritários de conciliação e arbitragem ou de julgamento. São esses os motivos por que a Justiça do Trabalho ficou à margem do Poder Judiciário, insubmissa à sua disciplina. Nem por isso, entretanto, independe das fórmulas processuais para o debate das controvérsias, a prolação das decisões e a execução dos julgados.

Com o aumento das demandas trabalhistas, já na constância da Constituição Federal de 1988, a Emenda à Constituição nº 24/99 extinguiu as Juntas de Conciliação e Julgamento, transformando-as em Varas do Trabalho e por consequência, extinguindo a figura dos juízes classistas, passando então a atuar apenas magistrados com formação jurídica, tanto em primeira instância, quanto nos TRTs e TST.

É o artigo 111 da Constituição Federal que dispõe sobre os órgãos da Justiça do Trabalho, são eles:

Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:

- I - o Tribunal Superior do Trabalho;
- II - os Tribunais Regionais do Trabalho;

III - Juízes do Trabalho. (BRASIL, 1988)

Desta forma, Schiavi (2016, p. 184) define que a primeira instância é composta pelos juízes do trabalho, enquanto os Tribunais Regionais do Trabalho, de segunda instância, composto pelos juízes dos TRTs e por fim, a terceira instância, o Tribunal Superior do Trabalho, composto pelos ministros do TST.

Completando este entendimento, Casto explica que as Varas do Trabalho, de competência local e composta por um juiz do trabalho titular e um substituto, onde todas as decisões são tomadas exclusivamente pelo juiz da Vara do Trabalho.

Já na segunda instância, o TRT, de competência para julgar recursos ordinários contra decisões de primeira instância, agravos de instrumento e ainda ações originárias, os dissídios coletivos, mandados de segurança, ações rescisórias e também julgar em última instância as multas aplicadas pelas turmas.

Este órgão é composto por no mínimo sete juízes, respeitado o quinto constitucional, existindo atualmente 24 Tribunais Regionais do Trabalho pelo Brasil, sendo dois no Estado de São Paulo, não existindo nos Estados do Tocantins, Acre, Roraima e Amapá, sendo estes integrados à tribunais de outra região.

Por fim, o Tribunal Superior do Trabalho, localizado em Brasília/DF, a instância máxima da esfera trabalhista e tem como função principal a de uniformizar a jurisprudência desta área, tendo ainda como competência julgar os recursos interpostos contra decisões dos TRTs.

Este órgão é composto por 27 ministros e é subdividido em Tribunal Pleno, Seção Administrativa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Seção Especializada em Dissídios Individuais, estas em duas turmas e por fim, as Turmas.

CAPÍTULO 2 A SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS E SUA (IN)EFICÁCIA

O judiciário trabalhista brasileiro passa por uma situação delicada, sendo agravada pela situação político-econômica em que o país enfrenta, onde os números de desempregados aumentam gradativamente e pelo lado dos empregadores, principalmente aqueles de médio e pequeno porte que devido a esta situação muitas vezes se tornam inadimplentes com suas obrigações, dentre elas, as trabalhistas, ensejando desta forma a movimentação do poder judiciário pelos trabalhadores para verem seus direitos conquistados.

Diante disso, a Justiça do Trabalho não consegue alcançar a eficiência para qual foi pensada, qual seja, a entrega da tutela jurisdicional, impossibilitado de alcançar a função social do direito do trabalho, sendo necessário então o estudo, análise e aplicação de formas alternativas para auxiliar este órgão e desta forma, dar a atenção necessária para os integrantes da relação processual.

2.1 Judicialização dos conflitos trabalhistas

A judicialização é o fenômeno pelo qual as pessoas buscam o Poder Judiciário para resolverem seus conflitos, sejam eles na esfera cível, penal ou trabalhista. Mansur (2016) define judicialização como:

Trata-se de um fenômeno mundial por meio do qual importantes questões políticas, sociais e morais são resolvidas pelo Poder Judiciário ao invés de serem solucionadas pelo poder competente, seja este o Executivo ou o Legislativo.

Foi com a Constituição Federal que se deu início a este fenômeno, pois em seu artigo 5º é garantido “o direito de resposta, proporcional ao agravo”, “aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa” e também “ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente” e ainda “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, dessa forma, conclui-se que a busca da tutela jurisdicional é estimulada.

Neste sentido, é o entendimento de Barroso (2011):

A primeira grande causa da judicialização foi a redemocratização do país, que teve como ponto culminante a promulgação da Constituição de 1988. Nas últimas décadas, com a recuperação das garantias da magistratura, o Judiciário deixou de ser um departamento técnico-especializado e se transformou em um

verdadeiro poder político, capaz de fazer valer a Constituição e as leis, inclusive em confronto com os outros Poderes. No Supremo Tribunal Federal, uma geração de novos Ministros já não deve seu título de investidura ao regime militar. Por outro lado, o ambiente democrático reavivou a cidadania, dando maior nível de informação e de consciência de direitos a amplos segmentos da população, que passaram a buscar a proteção de seus interesses perante juízes e tribunais.

Na mesma linha de pensamento, Verissimo (2006) entende como elemento importante da judicialização a política de direitos consagrada pela Constituição Federal, ressaltando ainda que isso ocorre devido aos direitos positivos, caracterizados por aqueles de caráter econômico e social.

Este pensador aponta ainda para o fato de que algumas leis especiais, como a Lei da Ação Civil Pública, (Lei nº 7.347/85) e o Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90) contribuíram para que o judiciário fosse acionado para o interesse da sociedade.

No âmbito trabalhista, a judicialização começou a tomar forças a partir de 1928 com a reorganização do Conselho Nacional do Trabalho através do decreto nº 18.078, onde foi-lhe atribuído competência para julgar processos relacionados ao trabalho.

Posteriormente, com a elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho, que determina os direitos e deveres dos empregados e empregadores, que aliada ao artigo 114 da Constituição Federal determina a Justiça do Trabalho como órgão competente para dirimir os conflitos decorrentes de afrontas à essa lei.

Além disso, a ampliação da competência material da Justiça do Trabalho através da Emenda à Constituição número 45 de 2004, que determinou esta como sendo o órgão responsável por todos os conflitos referentes às relações de trabalho como um todo, contribuiu para que os números do judiciário trabalhista aumentassem exponencialmente.

No entanto, a ideia de judicialização confronta diretamente com a ideia pela qual a Constituição Federal foi promulgada, contida em seu preâmbulo:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, **com a solução pacífica das controvérsias**, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. (BRASIL, 1988, grifo nosso)

Ou seja, ao buscar o judiciário para resolver os dissídios colidem com a solução pacífica das controvérsias, podendo ser aplicada neste caso como solução pacífica os meios

alternativos, como conciliação e a mediação, institutos já difundidos e utilizados em outras áreas do Direito brasileiro.

Como se verifica pelos relatórios elaborados pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST, os números de casos novos aumentam ano a ano, o que leva a conclusão que a Justiça do Trabalho tornou-se um órgão extremamente judicializado.

Com essa conclusão em evidência, têm-se que a justiça trabalhista tornou-se um órgão truncado, conflitando diretamente com a celeridade processual, onde se passam longos períodos para a designação de uma audiência e um período ainda maior para a conclusão da fase de execução.

Diante disso é necessário um exame dos índices do judiciário trabalhista e as formas possíveis para auxiliar e desafogar este órgão, dando por fim a efetiva entrega da tutela jurisdicional.

2.2 Justiça do Trabalho em números

Anualmente, a Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST elabora o relatório analítico, contendo todas as informações em números de toda a Justiça do Trabalho brasileira.

Neste relatório, com estatísticas até a data de 31/12/2016, verifica-se que partindo da primeira instância, são 1.572 Varas do Trabalho em 623 municípios, com jurisdição em todos os 5.570 municípios do país, estando 3.108 juízes e 23.646 servidores em atividade no primeiro grau de jurisdição.

Passando para o segundo grau, há um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado, com exceção do Acre, Roraima, Amapá e Tocantins, sendo jurisdicionados pelos Tribunais sediados em Rondônia, Amazonas, Pará e Distrito Federal, respectivamente. Além disso, há dois Tribunais em São Paulo, um sediado na capital e outro na cidade de Campinas.

Distribuídos em toda segunda instância, estão 553 desembargadores e 17.939 servidores.

Por fim, no Tribunal Superior do Trabalho, sediado na cidade de Brasília/DF, estão em atividade 26 ministros e 2 desembargadores convocados para substituir Ministro integrante do Conselho Nacional de Justiça e Ministro em licença para tratamento de saúde, além de 2.258 servidores.

Deste relatório extrai-se também que considerando o total de cargos existentes na Justiça do Trabalho, o número de magistrados para cada 100.000 habitantes corresponde a 1,9, sendo 0,8% a menos que em 2015.

A média de magistrados para cada 100.000 habitantes entre os TRTs é de 1,8 e no topo da lista com a maior média, está o TRT da 1ª Região, Rio de Janeiro, com 3,0 magistrados para cada 100.000 habitantes e fechando a lista, o da 16ª Região, Maranhão, com 0,8.

Já os números de servidores para cada 100.000 habitantes correspondem a 21, praticamente o mesmo que em 2015.

Passado este ponto, o próximo item do relatório é em relação as despesas, arrecadações e pagamento. Verificou-se que a despesa média da Justiça do Trabalho para cada habitante do país foi de R\$ 85,16, valor 5,2% menor que em 2015, considerando a atualização monetária.

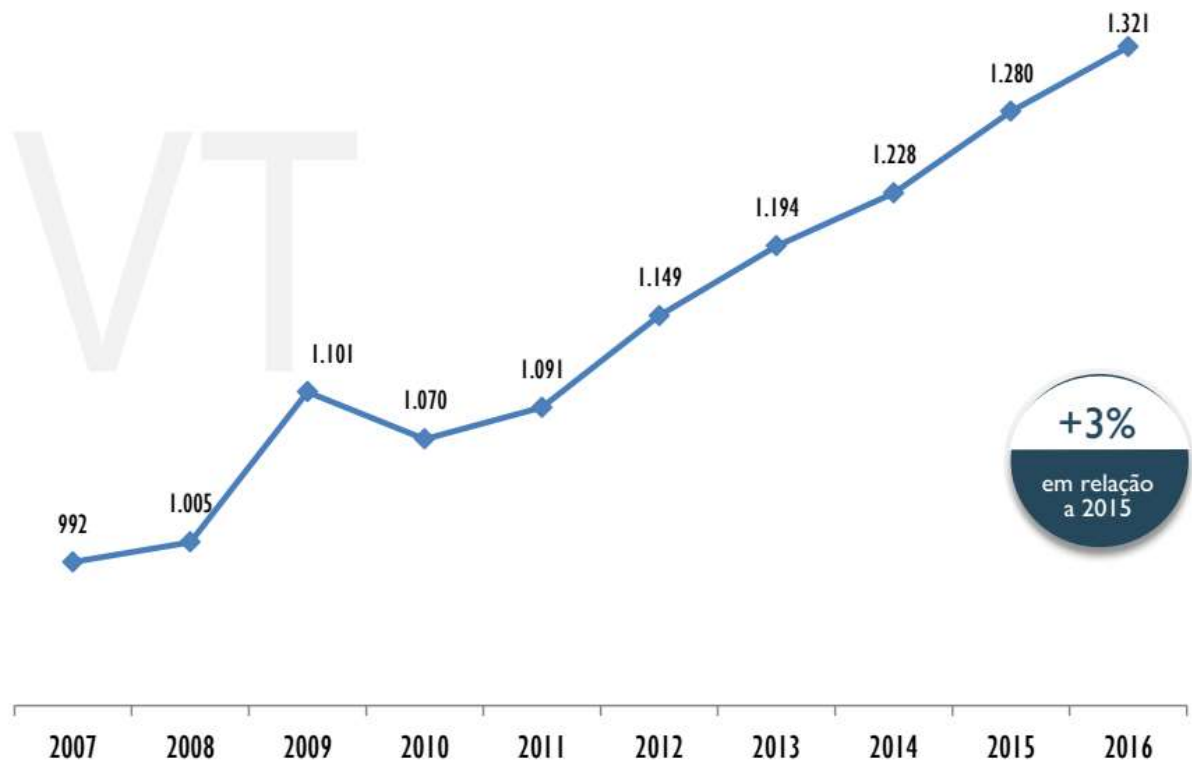
Em relação às despesas por casos novos, este número chega a R\$ 4.742,13. O TRT da 15ª Região, Campinas/SP, foi o que teve a menor despesa por caso novo, alcançando o importe de R\$ 3.318,63 e seu oposto foi o TRT da 14ª Região, Rondônia/Acre com R\$ 8.205,04.

Em valores totais, as despesas com todo o Judiciário Trabalhista alcançam exorbitantes R\$ 17.562.413.919,13. Por outro lado, as arrecadações com custas, emolumento e tributos chega ao número de R\$ 3.276.561.454,37.

Já o montante pago aos autores das reclamações trabalhistas é de R\$ 24.358.563.331,43. Deste valor, 37,1% foram decorrentes de acordos judiciais, um aumento de 18% em relação ao ano anterior. Por outro lado, os valores pagos por meio de execução de sentença representam 52,8%, um aumento de 33%, também em relação ao ano de 2015.

Verifica-se também que Varas do Trabalho de todo o país foram recebidos 2.723.074 casos novos, um aumento de 4,1% em relação ao ano de 2015, sendo a Região Sudeste a que mais ingressou no judiciário, chegando a marca de 50,7% de todos os processos. Destes números, para cada 100.000 habitantes, 1.321 ingressaram com as ações.

Figura 1 – Casos novos por 100.000 habitantes na 1ª instância 2007-2016



Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2016

Subindo para os Tribunais Regionais do Trabalho, foram recebidos 795.934 novos casos, 19,2% comparado ao ano anterior. Já no Tribunal Superior do Trabalho, este número chega a 181.634, decréscimo de 12,8%, também comparado ao ano anterior.

Estes números correspondem à 936 novos casos para cada magistrado de primeira instância somente em um ano, chegando a marca de 1.803 processos esperando julgamento durante o ano de 2016, um acréscimo de 5% em relação ao ano anterior.

Dos casos novos, 835.584 correspondem apenas a área da Indústria, seguida por Serviços Diversos com 625.157 e figurando em terceiro lugar, o Comércio, com 404.013 novas demandas.

Já os assuntos mais recorrentes são relativos ao Aviso Prévio, com 1.046.041 processos, seguido pela Multa do Artigo 477 da CLT com 972.641 e em terceiro, a Multa do Artigo 467, também da CLT, com 846.297.

Em números totais, nas Varas do Trabalho, as reclamações trabalhistas ajuizadas somadas aos pendentos dos anos interiores e os embargos de declaração interpostos chega a 4.853.511 processos, somente na fase de conhecimento à espera de solução.

Ainda relaciona às Varas do Trabalho, foram solucionados 2.687.198 processos, este número corresponde a 5,1% a mais que o ano de 2015. Destes processos, cada juiz solucionou, na fase de conhecimento, 823 processos por ano e 69 por mês, em média.

O percentual de processos que chegaram a uma solução conciliatória foi de 38,8%, o nível mais baixo desde 2007.

No tocante aos índices de reformas, das decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho em sede de Recurso de Revista, o percentual é de 66,9%. Já a taxa de reforma das decisões das Varas do Trabalho em Recurso Ordinário foi de 42%.

Terminada a fase de conhecimento e a decisão transitada em julgado, começa a fase executória, tendo em no ano de 2016 iniciadas 724.491 execuções e encerradas 661.850. Além disso, as execuções residuais do ano anterior correspondem a 2.256.665, o que acarretou num resíduo ainda maior no ano de 2016, chegando a um total de 2.981.156 execuções, ficando para cada magistrado o número de 799 processos.

Já os índices residuais dos processos nas Varas do Trabalho, na fase de conhecimento foi de 1.842.918, aumento 9,7% em relação a 2015. Em relação aos processos com execução pendente foi de 1.723.351, 4,4% a mais do ano anterior. Além disso, os processos com execução pendente, ficando em arquivo provisório foi de 795.386 processos, 31,4% a mais que em 2015.

Destes números, para cada magistrado restou, na primeira instância, 581 processos na fase de conhecimento e 749 na fase de execução.

Detalhados todos os índices processuais, principalmente concernentes às Varas do Trabalho, têm-se o prazo de 6 meses e 15 dias entre o ajuizamento da ação até a sentença e chegando a 2 anos, 8 meses e 6 dias até o encerramento da execução.

Isso ocorre devido aos altos índices de recorribilidade para a instância superior, sendo de 60% das decisões prolatadas pelas Varas do Trabalho na fase de conhecimento e 84,9% na fase executória objetos de recurso para o Tribunal Regional do Trabalho. Das decisões destes Tribunais, 38% foram objeto de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho.

Para os Tribunais Regionais do Trabalho, foram interpostos 761.035 recursos, sendo 621.096 relativos a Recursos Ordinários, 39.436 Recursos Adesivos, 12.283 Agravos de Instrumento, 4.063 Reexames Necessários e 84.157 Agravos de Petição. Esses números representam um aumento de 11,9% em relação a 2015.

Já os recursos encaminhados para o Tribunal Superior do Trabalho chegaram a 166.220, sendo 1.636 Recursos Ordinários, 139.925 Agravos de Instrumento, 1 Reexame Necessário e 24.658 Recursos de Revista. Ocorreu uma diminuição de 32,1% nos Recursos de Revista e de 13,0% nos Agravos de Instrumento encaminhados.

Estes demonstrativos indicam que a Justiça do Trabalho está sobrecarregada, com um número crescente de novas demandas anualmente, prejudicando a atuação do judiciário e a entrega efetiva da tutela jurisdicional.

2.3 Alternativas para solução de conflitos trabalhistas

Consoante o entendimento de Mauro Schiavi, são formas alternativas de solução de conflitos: autotutela, autocomposição, heterocomposição, mediação e conciliação e por fim, a arbitragem.

O primeiro instituto abordado por ele é a autotutela, definindo como:

A autodefesa pode ser autorizada pelo legislador, tolerada ou proibida [...] A solução que provém de uma das partes interessadas é unilateral e imposto. Portanto, evoca a violência, e sua generalização importa na quebra da ordem e na vitória do mais forte e não do titular do direito. Assim, os ordenamentos jurídicos a proíbem, autorizando-a apenas excepcionalmente, porque nem sempre a autoridade pode acudir em tempo a solução dos conflitos. (SCHIAVI, 2016, p. 38 apud NASCIMENTO, 2007, p. 06)

Já a autocomposição é a solução do conflito pelas próprias partes, sem qualquer intervenção de terceiros e também “a doutrina aponta como espécies de autocomposição a desistência, a renúncia, a submissão e a transação.” (SCHIAVI, 2016, p.39)

Por sua vez, a heterocomposição é a solução pelo qual um agente alheio às partes decidirá o conflito, sendo esta figura a do juiz e nas palavras de Schiavi (2016, p.39):

A heterocomposição, sob a modalidade da decisão judicial (Poder Judiciário), tem sido o meio, por excelência, de solução do conflito trabalhista, pois o Brasil, de cultura romano-germânica, não tem tradição de resolução de conflitos pela via da negociação nem da arbitragem

Passando para os últimos institutos alternativos para solução de conflitos, há a conciliação e mediação, que para Schiavi apud Martinez: “a mediação constitui uma forma de solucionar conflitos colectivos que se pode dizer está a meio caminho entre a conciliação e a arbitragem; é algo mais do que a conciliação e menos que a arbitragem.” (2016, p.39).

Ainda em seu entendimento, a conciliação é a busca da solução do conflito onde ambas as partes faram concessões com o fim de chegar num acordo, sendo presidido por um terceiro.

A arbitragem por sua vez, é a escolha das partes por um terceiro que analisará o conflito e decidirá a quem é devido o direito, sem no entanto estar investido de poder jurisdicional.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a conciliação é autorizada, sendo inclusive amplamente difundida e exercida pelos juízes singulares, tanto na fase de conhecimento quanto

na fase executória, tanto é que o art. 652, “a” da CLT determinar como competência das Varas do Trabalho conciliar e julgar os dissídios trabalhistas.

Verifica-se ainda o estímulo deste instituto por vários artigos da CLT, sendo alguns deles os artigos 764, 831, 846, 850 abaixo transcritos:

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

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

Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a **conciliação**.

Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de **conciliação**, e não se realizando esta, será proferida a decisão. (BRASIL, 1943, grifo nosso)

Nesta esteira de pensamento, em 12/01/2000 foi promulgada a lei nº 9.958 que criou o instituto da Comissões de Conciliação Prévia, acrescentando à CLT os artigos 625-A até 625-H, tendo como objetivo auxiliar o judiciário trabalhista, caracterizava em uma fase pré-processual.

A este respeito, Schiavi (2016) diz que “a finalidade das Comissões de Conciliação Prévia consiste na busca da transação, ou seja, que as partes, mediante concessões recíprocas, coloquem fim à relação jurídica duvidosa pertinente a direitos patrimoniais disponíveis”.

O que foi pensado como forma de auxiliar tanto o judiciário quando os empregados e empregadores acabou por se transformar em um instituto dúbio, pois este instituto era obrigatório, não podendo o empregado acionar o judiciário senão passasse antes pela Comissão de Conciliação Prévia.

Foi então que em 2002 a Associação Nacional do Magistrados da Justiça do Trabalho, a Anamatra, encaminhou ao Presidente da República e ao Ministro do Trabalho e Emprego um relatório demonstrando as irregularidades ocorridas nesta comissão, onde foi apontado como uma das irregularidades mais recorrentes a cobrança de percentual sobre o acordo homologado por parte do empregado e também do empregador, além da cláusula de quitação geral de direitos, o que impediria o trabalhador de acionar o judiciário posteriormente.

Por conta disso, o Supremo Tribunal Federal decidiu, por meio das Ações Diretas de Inconstitucionalidade, números 2139 e 2160, que as demandas trabalhistas podem ser submetidas no judiciário trabalhistas antes de passar pela Comissão de Conciliação Prévia, sendo o entendimento da maioria dos Ministros que a obrigatoriedade afronta o direito do acesso à justiça.

Neste sentido, o Código de Processo Civil em seu artigo 3º, parágrafo 3º determina que:

Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.
§ 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.
(BRASIL, 2015)

Ainda nesta linha de pensamento, este código foi inovado no sentido de determinar como um pressuposto para propositura da ação a opção pela realização de audiência de conciliação ou de mediação, cabendo então ao Centro Judiciário de Solução de Conflitos, o CEJUSC, o papel de solucionar o conflito na fase pré-processual.

Ainda sobre o CEJUSC, que foi elaborado através da Resolução nº 125 do CNJ, em 29 de novembro de 2010, tendo como objetivo:

A criação de uma resolução do Conselho Nacional de Justiça que dispõe sobre a conciliação e a mediação partiu de uma premissa de que cabe ao Judiciário estabelecer a política pública de tratamento adequado dos conflitos de interesses resolvidos no seu âmbito – seja por meios heterocompositivos, seja por meios autocompositivos. Esta orientação foi adotada de forma a organizar, em todo território nacional, não somente os serviços prestados no curso da relação processual (atividades processuais), como também os que possam incentivar a atividade do Poder Judiciário de prevenção de demandas com as chamadas atividades pré-processuais de conciliação e mediação.

Este instituto é amplamente incentivado pelo CPC, onde um terceiro alheio às partes, buscando a mediação e conciliação, de forma que o conflito existente seja resolvido de forma pacífica, evitando que o processo chegue à fase cognitiva, e dessa forma que o judiciário seja sobrecarregado ainda mais.

Prova disso são os números alcançados por este órgão. Em relatório produzido pelo Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo referente aos índices do CEJUSC em 2016, foram 3.960 mediadores e conciliadores cadastrados em todo o Estado até o final deste ano. A título de comparação, este mesmo Tribunal conta com aproximadamente 1200 juízes de primeira instância.

Esta quantidade de mediadores e conciliadores reflete nos números alcançados com as demandas cíveis e de família solucionadas, chegando a 84% (49.946) de acordos pré-processuais nesta e 55% (45.977) naquela, no ano de 2016.

Para se chegar nestes números, em 26 de junho de 2015 foi sancionada a lei nº 13.140, que regulamenta o instituto, determinando como princípios básicos o da imparcialidade do

mediador, isonomia entre as partes, oralidade, informalidade, autonomia da vontade das partes, busca do consenso, confidencialidade e boa-fé.

No âmbito trabalhista, a conciliação é regida por normas próprias da CLT e exercida pelo próprio magistrado, que pode homologar ou não o acordo firmado entre as partes, conforme entendimento da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do TST que converteu as Orientações Jurisprudenciais números 120 e 141 na súmula 418, com os seguintes dizeres: “A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.”

Neste sentido, Delgado (2016, p. 1593) diz que a conciliação judicial trabalhista é:

(...) portanto, ato judicial, mediante o qual as partes litigantes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial. Embora próxima às figuras da transação e da mediação, delas distingue-se em três níveis: no plano subjetivo, em virtude da interveniência de um terceiro e diferenciado sujeito, a autoridade judicial; no plano formal, em virtude de realizar-se no corpo de um processo judicial, podendo extingui-lo parcial ou integralmente; no plano de seu conteúdo, em virtude de poder a conciliação abarcar parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada.

Nesta mesma linha de pensamento, Costa entende que:

Na hipótese de o Juiz constatar indícios de fraude na conciliação ou acordo manifestamente lesivo, deve-se abster de homologar o aludido acordo. É o caso das “lides simuladas”, quando o patrão estimula seus empregados a ajuizarem ações, com o objetivo de celebrar acordos em valores inferiores àqueles que seriam objeto do acerto rescisório. Assim, obtida a chancela judicial, aquele acordo ganharia o status de coisa julgada, o que impediria o empregado de reclamar as diferenças devidas. Essa situação é agravada quando o acordo conclui pela “quitação pelo objeto do pedido e extinto o contrato de trabalho”, por resultar na impossibilidade de o autor pleitear em juízo qualquer direito trabalhista adquirido no curso do mesmo contrato.

É também exigido do magistrado uma efetiva análise da proposta conciliatória no caso concreto, pois pode estar contaminado com fraude. Neste sentido, o entendimento de Schiavi (2016, p. 44):

O juiz não está obrigado a homologar a conciliação, pois está não é um direito das partes, e sim um ato jurisdicional que decorre do livre convencimento motivado do magistrado. Não obstante, por ser meio mais indicado de resolução dos conflitos trabalhistas, deve o Juiz do Trabalho apresentar os motivos pelos quais não homologará a avença.

Portanto, verifica-se que apesar da conciliação ser estimulada na Justiça do Trabalho, o acordo deve ser homologado pelo juiz. Isto ocorre para se evitar a simulação dos acordos, onde o empregador força o empregado à conciliar com o fim de fraudar verbas rescisórias.

A Justiça do Trabalho preza tanto por este instituto que frequentemente os Tribunais Regionais do Trabalho e também o Tribunal Superior do Trabalho reservam datas para realizar semanas específicas para a conciliação.

Exemplo é a Semana Nacional de Conciliação Trabalhista do Tribunal Superior do Trabalho em maio de 2017 obteve os números de 18.218 acordos homologados, totalizando o valor de R\$ 523,8 milhões.

Para isso, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho aprovou no dia 30 de setembro de 2016, por unanimidade, a resolução número 174 que dispõe sobre os institutos da conciliação e mediação, prevendo também a criação de Centros de Conciliação na Justiça do Trabalho, o CEJUSC-JT.

Pinheiro (2016) explica também que nesta resolução foi acolhido um apelo da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT), de que fosse necessária a presença do advogado do reclamante durante as sessões de conciliação.

Ele destaca como ponto importante desta resolução os parágrafos 1º, 6º e 8º do artigo 6º, que dispõe a necessidade da presença física do juiz, a possibilidade de servidores inativos atuarem como conciliações e/ou mediadores e a vedação de realização de conciliação ou mediação judicial por pessoas que não pertençam aos quadros de servidores do Tribunal Regional do Trabalho, respectivamente.

Por fim, outro ponto importante da resolução é a disposta no artigo 7º, § 6º, que veda “as disposições referentes às Câmaras Privadas de Conciliação, Mediação e Arbitragem, e normas atinentes à conciliação e mediação extrajudicial e pré-processual previstas no NCPC.”

Apesar disso, os índices de conciliação nas Varas de Trabalho em 2016 foram de 38,8%, nível mais baixo desde 2007. Além disso, a obrigatoriedade das propostas de conciliação pode ser entendida como sendo uma mera formalidade do juiz na audiência, passível de nulidade caso não sejam respeitados os momentos de proposta de conciliação, aliado ao fato dos elevados índices de processos novos por ano, acrescidos dos resíduos dos anos anteriores.

Dessa forma, conclui-se que a conciliação é um forte aliado para o judiciário trabalhista, cuja finalidade principal é resolver o litígio de forma pacífica e útil para os litigantes, tendo como consequência a redução dos processos em curso.

CAPITULO 3 ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO

Arbitragem é outro meio alternativo de solução de conflitos extrajudicial onde as partes envolvidas neste elegem um árbitro ou câmara arbitral para. Apesar de ser um instituto fora do judiciário, a arbitragem é exercida de forma semelhante às regras ali contidas, sem, no entanto, estar investido de poder jurisdicional.

Ela é regulamentada pela Lei nº 9.307 de 23 de setembro de 1996, contendo nesta lei todas as normas de como funcionará, quem e o que pode se valer dela, além de determinar prazos e os meios pelo qual se chegará ao final, com uma decisão semelhante à sentença prolatada pelo Poder Judiciário, tendo inclusive o mesmo poder executório.

Além de ter previsão legal, a arbitragem também foi ratificada pelo Código de Processo Civil, no parágrafo 1º do artigo 3º, dizendo que ela é permitida na forma da lei. Também neste código foi determinado que a sentença arbitral é um título executivo judicial, disposta no art. 515, VII, desta forma, caso haja o descumprimento, esta sentença poderá ser executada judicialmente.

3.1 Evolução histórica da arbitragem no Brasil

Para Martins (2005, p.58-59), a história da arbitragem encontra raízes nas Ordenações do Reino de Portugal, do século XVII, tendo previsão também no Regulamento nº 737 de 1850, na Constituição de 1891 e posteriormente teve o compromisso arbitral regulamentado pelo Código Civil de 1916.

No entanto, para completar as lacunas da história da arbitragem no Brasil, recorre-se ao entendimento de Delgado (2011, p.11) para determinar o marco inicial como sendo com a Constituição de 1824 que previa em seu artigo 160 a faculdade das partes em elegerem árbitros para solucionar conflitos cíveis, podendo escolher se seriam executadas sem recurso.

Passando para a Constituição de 1895, não houve previsão da arbitragem em qualquer meio. Já a de 1934 previu este instituto, determinando que a União seria competente para legislar e criar regras.

E foi somente com a Constituição Federal de 1988, vigente atualmente, que a arbitragem foi inserida no ordenamento jurídico, fazendo menção em sentido amplo no art. 4, VII, no sentido de “solução pacífica dos conflitos”.

Outra previsão na lei maior é a do art. 114, § 2º, especificamente no tocante à Justiça do Trabalho e a qual foi inserida pela Emenda à Constituição nº 45/2004:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (BRASIL, 1988)

No âmbito infraconstitucional, este pensador indica que a arbitragem foi inserida primeiramente no ano de 1831 e depois em 1837, especificamente para solucionar litígios relativos à locação de serviços, sendo posteriormente regulamentada pelo Decreto nº 737 de 1850, para ser utilizada nos conflitos entre comerciantes.

Nesse sentido, necessário citar Martins (2014):

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 às questões (i) resultantes de contratos de locação mercantil, (ii) suscitadas pelos sócios, entre si, ou com relação à 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.

E somente em 1996 que a arbitragem no Brasil teve sua regulamentação, com a promulgação da Lei nº 9.307 de 23 de setembro de 1996, segundo Bacellar (2012, p. 96) sendo proposta por Marco Maciel em 27 de abril de 1992 no Seminário Nacional sobre Arbitragem Comercial, realizado no Teatro Maria José.

Ainda conforme Bacellar apud Carmona (1993), a arbitragem é:

[...] de forma ampla, é uma técnica para solução de controvérsias por meio 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.

Pode-se definir ainda segundo Bacellar (2012, p. 96): “como a convenção que defere a um terceiro, não integrante dos quadros da magistratura oficial do Estado, a decisão a respeito de questão conflituosa envolvendo duas ou mais pessoas”, concluindo então que este instituto funciona de forma autônoma, independente do Estado.

Em consonância com esta lei, tem-se ainda a disposição nos arts. 24 a 26 da Lei 9.099/95, que prevê a arbitragem caso seja frustrada a conciliação ou mediação, podendo as partes escolherem o árbitro e o qual deverá ao final apresentar a decisão ao juiz togado para homologação por sentença irrecorrível.

Também no novo Código de Processo Civil há disposição para arbitragem em diversos artigos, por exemplo, no que diz respeito à contestação do réu poderá ser alegada a existência de uma sentença arbitral, de modo que se comprovada o juiz deverá acolher a alegação, extinguindo o processo sem resolver o mérito.

Por derradeiro, este código conferiu à sentença arbitral caráter de título judicial, ou seja, caso haja o descumprimento da decisão prolatada, a parte poderá acionar o judiciário para vê-la satisfeita.

3.2 Arbitragem como meio eficaz para solução de conflitos

Inegavelmente que a Lei 9.307/96, a Lei da Arbitragem é um meio eficaz para solução de conflitos.

E para conceituar a arbitragem, recorre-se ao entendimento de Carmona (2006, p.51):

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. Esta característica impositiva da solução arbitral (meio heterocompositivo de solução de controvérsias) a distância da mediação e da conciliação, que são meios autocompositivos de solução de litígios, de tal sorte que não existirá decisão a ser imposta às partes pelo mediador ou pelo conciliador, que sempre estarão limitados à mera sugestão (que não vincula as partes).

Primeiramente, cumpre esclarecer que a arbitragem é regida pelos seguintes princípios, segundo Rabay:

Em apertada síntese, pode-se arrolar, dentre outros, os seguintes princípios da arbitragem: autonomia da vontade e limites (arts. 1º e 39, I e II, LArb); boa-fé (art. 20, LArb); autonomia da cláusula da convenção de arbitragem em relação ao contrato (art. 8ª, LArb); competência-competência (art. 8º, p.ú., LArb); temporariedade (arts. 12, III, 11, III e 23, LArb); garantias processuais (devido processo legal / ampla defesa / contraditório / igualdade das partes / imparcialidade do árbitro / competência do árbitro / livre convencimento - arts. 13, § 6º, 21, § 2º, 38, III LArb); homologação única de sentença arbitral estrangeira (art. 35, LArb); e do ônus da prova em desfavor do réu (homologação de sentença arbitral proferida no exterior - art. 38, LArb).

Com isso verifica-se que os princípios da arbitragem são semelhantes aos do Processo Civil, razão pela qual tem-se aqui uma lei plenamente eficaz e capaz de vincular e obrigar as partes que a buscam.

E para que a arbitragem seja possível, a luz do art. 3º da Lei da Arbitragem, as partes devem fazê-lo mediante convenção de arbitragem, assim entendido como cláusula compromissória e o compromisso arbitral.

A cláusula compromissória é aquela disposta no contrato prevendo que qualquer litígio que porventura ocorra proveniente deste será remetida à arbitragem. O compromisso arbitral por sua vez diz respeito ao acordo entre os litigantes após a instauração da controvérsia, onde eles se sujeitam a aplicação da arbitragem.

Escolhida a convenção de arbitragem, as partes passam à escolha do árbitro, podendo este ser um ou mais de um, em números ímpares devendo ainda estes serem de confiança daquelas, afim de se evitar a parcialidade.

Uma grande vantagem da arbitragem é no sentido de que os litigantes podem escolher árbitros que tenham conhecimento da causa em discussão, pensado no Direito do Trabalho onde há relações de empregado peculiares, pode-se escolher os responsáveis pelo julgamento da demanda pessoas que tenham plena experiência e conhecimento nesta causa específica, chegando ao resultado mais justo ao caso concreto.

No que diz respeito à instrução processual, esta será semelhante à que ocorre no judiciário, podendo ser colhidos depoimentos pessoais, oitiva de testemunhas, sendo permitido também as provas documentais, afim de elucidar ainda mais a causa.

Para alcançar a eficácia pretendida com a arbitragem, primeiramente deve-se fazer distinção entre as formas aplicáveis, qual sejam, arbitragem de direito e de equidade. Aquela, conforme entendimento de Delgado (2016, p.1.596) é no sentido de que o árbitro examinará o caso concreto com base na legislação, contratos e acordos existentes, julgando nestes termos exclusivamente e como comparação, este doutrinador cita o dissídio coletivo de natureza jurídica. Já na segunda modalidade citada, a de equidade, o julgador analisará o caso observando as condições econômicas das partes, ficando envolvidas as reivindicações materiais e circunstâncias disputadas por elas.

Por fim, será prolatada a sentença arbitral, a qual é regida pelo art. 23, que diz:

Art. 23. A sentença arbitral será proferida no prazo estipulado pelas partes. Nada tendo sido convencionado, o prazo para a apresentação da sentença é de seis meses, contado da instituição da arbitragem ou da substituição do árbitro. (BRASIL, 1997)

Ou seja, o grande destaque da Lei da Arbitragem é o prazo estipulado para sua conclusão, quando não estipulado prazo, este será de 6 meses constados da instituição da arbitragem e por não ser passível de recurso, tem-se um prazo muito inferior para o efetivo cumprimento desta sentença em relação à sentença proferida pelos juízes das Varas do Trabalho, que invariavelmente estão sujeitos a recursos, podendo inclusive serem levadas até a instância máxima, o que extrapola e muito o prazo contido na arbitragem.

Os requisitos da sentença arbitral estão dispostos no art. 26 e incisos, sendo em suma, os mesmos da sentença judicial, ou seja, o relatório, os fundamentos da decisão, o dispositivo e a data e o lugar que foi proferida e nela também será decidido ainda a responsabilidade sobre as custas e despesas com a arbitragem, nos termos do art. 27.

Uma observação necessária a este respeito é no sentido de que a concessão dos benefícios da assistência judiciária concedida ao reclamante na Justiça do Trabalho não impede que o mesmo seja aplicado na arbitragem.

Por fim, prolatada a sentença arbitral, esta produzirá os seguintes efeitos, nos termos do art. 31:

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. (BRASIL, 1997)

Dessa forma, o descumprimento da sentença poderá ser levada ao judiciário para que seja executada, nos moldes do cumprimento de sentença, tanto do Código de Processo Civil quanto do Processo do Trabalho.

No que diz respeito aos números, verifica-se que em relatório produzido pela pesquisadora Selma Ferreira Lemes, no período compreendido de 2010 a 2016 de câmaras arbitrais das cidades de São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte chegou-se ao número de 1.292 novos casos, envolvendo o montante de mais de R\$ 62 bilhões.

3.3 Arbitragem do Direito do Trabalho

Diante dos índices demonstrados do Judiciário Trabalhista brasileiro, é necessária a consideração de meios alternativos de solução de conflitos, podendo a arbitragem ser pensada como um instituto a ser aplicada nestes casos, conforme benefícios e comprovação de sua eficácia.

Porém o que ficou demonstrado é que a população em geral recorre ao judiciário para resolver os conflitos, estando a Justiça do Trabalho incluída neste judicialização.

Assim, Rabay ao discorrer sobre a crise do judiciário diz que:

Diante da morosidade da máquina judiciária, mesmo diante de vedação expressa a respeito inserida na Constituição Federal⁸, da produtividade ruim quanto à prolação de decisões judiciais, da enormidade do número de leis, e da atual insegurança e incerteza, não raras vezes, de interpretação das mesmas pela magistratura, bem como da dissonância de determinadas decisões judiciais frente a valores sociais universalmente almejados pela sociedade, fundir os conceitos de Poder Judiciário e Justiça, olvidando-se de outros

modos de solução de conflitos, não se revela apropriado, nem tampouco correto.

Dessa forma, necessária a abordagem da arbitragem aplicável à Justiça do Trabalho.

No Direito do Trabalho abre-se a discussão se os salários percebidos pelos trabalhadores seriam disponíveis ou não. Sobre direitos disponíveis, Cláudio Vianna de Lima (1997, p. 92) diz que “... são patrimoniais os direitos relativos a bens que podem ser apreciados economicamente, quantificados em moeda. Disponíveis são os direitos que se referem a bens apropriáveis, alienáveis, que se encontram no comércio jurídico.”

Conforme este entendimento, pode-se interpretar que os direitos trabalhistas são plenamente disponíveis, portanto passíveis de arbitragem.

No entanto, a Justiça do Trabalho utiliza fortemente o instituto da conciliação para resolver os conflitos, como disposto no art. 764 da CLT, sendo esta uma forma indireta do trabalhador dispor de seus direitos pleiteados em sua reclamação.

Para Schiavi (2016, p.57) ao explicar sobre a inaplicabilidade da arbitragem na Justiça do Trabalho, diz que:

A doutrina e a jurisprudência não têm admitido a arbitragem para a solução dos conflitos individuais

- a) acesso amplo e irrestrito do trabalhador ao Judiciário Trabalhista (art. 5º, XXXV, da CF);
- b) irrenunciabilidade do crédito trabalhista;
- c) hipossuficiência do trabalhador;
- d) o estado de subordinação inerente ao contrato de trabalho impede que o trabalhador manifeste sua vontade ao aderir a uma cláusula compromissória.

O art. 879 da CLT dispõe sobre o arbitramento de liquidação de sentença, não devendo ser confundido com o instituto da arbitragem. Segundo Martins (2005, p.59): “no arbitramento são apuradas coisas ou fatos que devem ser avaliados ou estimados. Arbitragem é uma forma de solução de conflito, não só envolvendo jurisdição, mas também contrato.”

Ainda no entendimento de Martins (2005, p.60):

A arbitragem é uma forma de solução de conflitos, feita por um terceiro estranho à relação das partes ou por um órgão, que é escolhido por elas, impondo a solução do litígio. É uma forma voluntária de terminar o conflito, o que importa em dizer que não é obrigatória.

Para que possa recorrer à arbitragem, as partes deverão ser maiores e capazes, podendo dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, como disposto na lei da arbitragem supramencionada.

Ponto contrário sobre a aplicação da arbitragem no direito do trabalho, é a afirmação de que os direitos do empregado seriam indisponíveis, portanto cabendo apenas ao Judiciário resolver tais questões, sendo argumentado também que estes direitos só poderiam ser renunciados sob o manto do Poder Judiciário, inviabilizando o instituto privado e também a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão máximo da esfera trabalhista, é consonante com este entendimento, argumentando ainda que ela poderia ser usada em outros ramos do Direito, onde há a equivalência de poderes entre as partes, o que não ocorreria na relação empregado-empregador, podendo ser utilizada apenas para dirimir questões relativas ao direito coletivo do trabalho.

Sobre esta questão, Pereira (2008) é clara em dizer que:

O artigo 1º. da Lei Federal 9.307/96, dispõe que pessoas capazes poderão submeter à arbitragem os litígios que versem sobre direito patrimonial disponível. Aqueles que defendem a tese de que a arbitragem não se aplica ao direito do trabalho, o fazem com o argumento de que as normas do direito do trabalho são de direito público, irrenunciáveis e indisponíveis. Bem, se assim o fosse, e de forma tão peremptória como afirmam seus defensores, não poderia a própria CLT em seu art. 764, determinar que os dissídios individuais fossem sempre sujeitos à conciliação. Ora, se estão os conflitos individuais, sempre sujeitos à conciliação, é porque se admite, então, a transação, e, portanto disponíveis.

Neste mesmo sentido, Leite (2007, p.110) preconiza:

A arbitragem, embora prevista expressamente no art. 114, §§ 1º e 2º, da CF, é raramente utilizada para 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 em que estejam envolvidos direitos patrimoniais disponíveis, o que, em linha de princípio, inviabiliza sua aplicação como método de solução dos conflitos individuais trabalhistas. Uma exceção seria a indicação, por consenso entre trabalhadores e empregador, de um árbitro para fixar o valor de um prêmio instituído pelo empregador.

Outro ponto contrário seria a questão da suspeição do árbitro, que por não estar dotado de poder jurisdicional do Estado como o Juiz de Direito, poderia ser suscetível de imparcialidade por se tratar de um ramo privado, portanto “comprável” e também, no mesmo sentido, a escolha do árbitro, com a preocupação de que o trabalhador por ser a parte frágil juridicamente da lide, sendo forçado a se submeter às condições da empregadora e precarizar sua pretensão originária.

Neste diapasão, a Lei da Arbitragem dispõe de diversas regulamentações para resguardar ambas as partes. É o caso do art. 13, que diz “Pode ser árbitro qualquer pessoa capaz e que tenha a confiança das partes”, e também em seu § 1º, as partes poderão nomear mais de

um árbitro, de forma que ambos tenham um julgador de sua escolha para a resolução do conflito, além da imparcialidade do árbitro, assim como no Poder Judiciário.

Porém não há o que se discutir neste ponto, pois os árbitros ou a câmara arbitral, além de precisar cumprir as exigências do artigo 13 e seguintes da Lei da Arbitragem, têm as mesmas condições de impedimento e suspeição do Código de Processo Civil, portanto equiparados assim ao Juiz de Direito.

Já na corrente favorável, um argumento utilizado seria a possibilidade da utilização da arbitragem no caso do contrato já estar extinto e o interesse pela arbitragem seja do empregado, dessa forma, ele não seria considerado parte hipossuficiente e coagido a recorrer ao juízo arbitral. (BERALDO, 2014, p. 92-95)

Como vantagem da arbitragem, tem-se a rapidez com que ela será finalizada, em no máximo 6 meses se não convenionada em menos tempo pelas partes, não há nenhum ônus para o Estado, pois é um ente privado que está julgando a causa e por ter esta característica, o conflito não terá publicidade, o que acontece no processo arbitral ficará somente neste processo, evitando que documentos e fatos sejam públicos, também há menos formalidades e portanto, menos burocrática e a principal vantagem deste instituto no Direito do Trabalho, seria aliviar a sobrecarga do grande número de casos da Justiça do Trabalho.

Como desvantagem, o valor para sua aplicabilidade é alto, o que não ocorre na Justiça do Trabalho, onde o trabalhador não recolhe custas, sendo então desaconselhável para causas de pequena monta. Outro ponto negativo questionável seria a irrecorribilidade, uma vez dada a sentença arbitral, ela se torna definitiva, o que invariavelmente leva ao descontentamento de uma das partes. (MARTINS, 2005, p. 65-66)

Uma forma para solucionar o grande número de processos pela Justiça do Trabalho foi a adoção do rito sumaríssimo, que apesar de acelerar a tramitação dos processos, não reduziu o volume. Em adição, foi também instituída, no ano de 2.000, as Comissões de Conciliação Prévia, na tentativa de desafogar o judiciário, que por não ser obrigatória acabou por ser pouco utilizada. (VEIGA, 2012)

Veiga (2012) diz também que: “A arbitragem, em tese, não é fato impeditivo de acesso ao Poder Judiciário. Tampouco substitui a atuação desta especializada. [...] Pode ser um instrumento de auxílio como forma alternativa de solução de conflitos.”

Conforme entendimento de Quaresma (2008): “É fato que a arbitragem é um instrumento legítimo e precioso de colaboração com a justiça. Milhares de procedimentos já foram solucionados através desta via.”

Portanto, segundo Pereira (2008): “a aplicação da arbitragem na área do direito do trabalho traz, principalmente ao trabalhador, o atendimento de suas expectativas e anseios, pois o atende num prazo em que a Justiça do Trabalho não consegue fazê-lo.”

Diferente das Comissões de Conciliação Prévia, instituída pela Lei nº 9.958 de 12 de janeiro de 2000 e ao qual o STF suspendeu suas atividades, em que o trabalhador era obrigado a comparecer antes de acionar o judiciário e coagido a assinar o termo de conciliação com eficácia liberatória geral, o que impedia de acionar o judiciário posteriormente, a arbitragem funciona como órgão julgador e não conciliador, de forma que os direitos do trabalhador serão resguardados, bem como a análise de provas do pretendido por ele.

Além disso, não há o que se falar em hipossuficiência jurídica do trabalhador, tendo em vista que assim como ocorre na Justiça do Trabalho, está assistido por advogado, de modo que esta hipossuficiência está suprida, igualando a situação dele em relação ao empregador.

Para evitar que a arbitragem no direito do trabalho seja utilizada para fraudar as relações de trabalho, pode-se recorrer aos sindicatos como colégio arbitral, assim como dispõe a Constituição Federal no artigo 8º, III:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
(BRASIL, 1988)

Ora, a função do sindicato é justamente a defesa dos direitos e interesses do trabalhador, estando diretamente a par das condições laborais do trabalhador em relação ao empregador, o que muitas vezes o Poder Judiciário desconhece, por se tratar de um órgão que julga causas em geral, não sendo o mais indicado para determinadas áreas, diferente dos sindicatos.

Dessa forma, poderá o sindicato, em conjunto com o sindicato patronal escolher o colégio arbitral para julgar a demanda, como anteriormente mencionado, alcançando a melhor solução para o caso concreto.

Também será o sindicato competente para determinar o tipo de arbitragem, de direito ou de equidade, conforme artigo 2º da Lei de Arbitragem.

A primeira é aquela que o litígio será decidido conforme os preceitos legais, podendo valer-se aqui além da Constituição Federal e da Consolidação das Leis do Trabalho, os acordos e convenções coletivas, respeitando as normas de processo existentes. A segunda é aquele em que o árbitro decidirá conforme seu entendimento de justo, devendo neste caso ser expressamente autorizado pelas partes.

Após a escolha dos árbitros e da forma de arbitragem a ser utilizada, caso não haja prazo estipulado pelas partes, será de seis meses o prazo para ser proferida a sentença, de acordo com o artigo 23 da Lei de Arbitragem.

Ou seja, do ingresso da lide arbitral até a sentença, terá decorrido seis meses, frente aos pouco mais de 6 meses da Justiça do Trabalho não contabilizada a fase recursal, ao ser proferida a sentença arbitral condenatória constitui título executivo, resultando na satisfação da sentença em um período muito inferior, em relação aos mais de 3 anos naquela.

Além disso, a sentença arbitral não é passível de recurso quanto ao mérito, o que encurta a fase executória em relação aos processos trabalhistas onde muitas vezes por conta de recursos a instâncias superiores passam-se vários anos até a execução propriamente dita.

Posto isto, é evidente que arbitragem na Justiça do Trabalho é benéfica, não constituindo prejuízos para os interesses dos trabalhadores, visto como hipossuficiente, sendo uma forma alternativa para que estes interesses sejam satisfeitos de forma mais célere pelos fundamentos da Lei da Arbitragem com sinais de modernização com a Lei nº 13.467, ao acrescentar o art. 507-A na CLT, redigido da seguinte forma:

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. (BRASIL, 2017)

Consoante este entendimento, Tupinambá (2014, p.171) diz que:

[...] A arbitragem, em matéria trabalhista, é uma instituição já inserida no Direito brasileiro, que não pode mais ser renegada pela doutrina ou jurisprudência, sob pena de atraso e desconhecimento dos caminhos por onde se distende hoje o moderno Direito do Trabalho. Portanto, a relutância em admitir a arbitragem em conflitos individuais do trabalho é uma prevenção injustificada que merece urgente revisão. Não se pode impedir que o empregado, através de manifestação de vontade isenta de vícios ou coação, opte por meios mais céleres, rápidos e eficientes de solução de conflito do que a jurisdição do Estado.

Neste diapasão, Schiavi (2016) entende que diante dos altos números do judiciário trabalhista, aliados à facilidade de acesso a informações e da maturidade das relações de emprego, bastaria uma lei própria ou até mesmo a edição de uma súmula por parte do Tribunal Superior do Trabalho para a implementação da arbitragem no Direito do Trabalho, sugerindo ainda o credenciamento de árbitros neste Justiça especializada.

Portanto, a arbitragem aplicada aos dissídios individuais não necessariamente é prejudicial ao empregado, de forma que com a inclusão deste artigo, espera-se uma maior difusão deste instituto nos dissídios individuais de trabalho.

É fato que a Justiça do Trabalho não mais consegue dar a devida atenção ao trabalhador, visto a quantidade de novos processos todos os anos e a quantidade de processos por magistrados, o que acaba por não satisfazer aos interesses do trabalhador e do empregado, tendo que ficar à espera da solução de seus conflitos, além dos longos períodos para análise e julgamento dos recursos nas instâncias superiores.

Cumprido ressaltar que não se busca aqui a substituição da Justiça do Trabalho, órgão constitucionalmente competente para resolução de conflitos trabalhistas, mas sim um meio alternativo e célere para alcançar os anseios do trabalhador e também uma forma de auxiliar o judiciário, que contabiliza milhares de processos, em números sempre crescentes, para que consiga dessa forma alcançar sua função social a qual foi instituída de forma adequada, ao dar a devida atenção para os litígios.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Justiça do Trabalho, o órgão integrante da justiça federal especializada com o objetivo de processar e julgar conflitos provenientes de violações à direitos constitucionais relativos ao trabalho em geral bem como à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Verifica-se que a Justiça do Trabalho foi criada com a característica do protecionismo ao trabalhador diante dos fatos pela qual foi elaborada em 1943, tendo poucas mudanças com a finalidade de se modernizar, o que acabou por ocasionar uma justiça morosa e engessada, contendo milhares de casos em andamento com o número crescente todos os anos, a qual é agravada pela judicialização dos conflitos trabalhistas.

Ela é composta atualmente pelas Varas do Trabalho como primeira instância, Tribunal Regional do Trabalho (TRT) como segunda e Tribunal Superior do Trabalho (TST) como instância máxima.

Para determinar a competência, deve-se recorrer à disposição do art. 114 da Constituição Federal e também ao art. 652 da CLT, sendo competente para conciliar e julgar os dissídios para o reconhecimento da estabilidade de emprego, os referentes a remuneração, férias e indenizações motivados pela rescisão do contrato de trabalho e também os demais litígios concernentes ao contrato individual do trabalho, tendo sido aumentado em decorrência da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, que alterou o disposto no artigo supracitado da Constituição.

Devido ao aumento exponencial da competência, o judiciário trabalhista brasileiro passa por uma situação delicada, sendo agravada pela situação político-econômica em que o país enfrenta, onde os números de desempregados aumentam gradativamente e pelo lado dos empregadores, principalmente aqueles de médio e pequeno porte que devido a esta situação muitas vezes se tornam inadimplentes com suas obrigações, dentre elas, as trabalhistas, ensejando desta forma a movimentação do poder judiciário pelos trabalhadores para verem seus direitos conquistados.

Diante disso, a Justiça do Trabalho não consegue alcançar a eficiência para qual foi pensada, qual seja, a entrega da tutela jurisdicional, impossibilitado de alcançar a função social do direito do trabalho, tendo sido comprovado através dos números extraídos do relatório analítico elaborado pelo TST, o qual demonstra que esta justiça está sobrecarregada, com altos números de processos crescentes todos os anos e com alto custo para cada um deles, além do extenso prazo entre o ingresso da ação e sua execução, portanto, sendo também movimentada

excessiva e custosamente todo ano, o que pode levar a julgamentos de forma equivocadas a fim de dar solução a causa, além da demora para alcançá-la, necessitando então do estudo, análise e aplicação de formas alternativas para auxiliar este órgão e desta forma, dar a atenção necessária para os integrantes da relação processual.

Uma forma alternativa para tentar solucionar estes conflitos é a conciliação, plenamente difundida e incentivada no judiciário trabalhista, porém não alcançando a eficácia pretendida com a conseqüente diminuição de casos.

Assim surge a o estudo para a aplicação do instituto arbitragem, um meio alternativo de solução de conflitos extrajudicial onde as partes envolvidas neste elegem um árbitro ou câmara arbitral para. Apesar de ser um instituto fora do judiciário, a arbitragem é exercida de forma semelhante às regras ali contidas, sem, no entanto, estar investido de poder jurisdicional.

Ela é regulamentada pela Lei nº 9.307 de 23 de setembro de 1996, contendo nesta lei todas as normas de como funcionará, quem e o que pode se valer dela, além de determinar prazos e os meios pelo qual se chegará ao final, com uma decisão semelhante à sentença prolatada pelo Poder Judiciário, tendo inclusive o mesmo poder executório.

Além de ter previsão legal, a arbitragem também foi ratificada pelo Código de Processo Civil, no parágrafo 1º do artigo 3º, dizendo que ela é permitida na forma da lei. Também neste código foi determinado que a sentença arbitral é um título executivo judicial, disposta no art. 515, VII, desta forma, caso haja o descumprimento, esta sentença poderá ser executada judicialmente.

Ela também confere poder de julgar pessoas físicas fora do poder jurisdicional, tendo como grande vantagem o prazo para elaboração da sentença e irrecorribilidade desta decisão, transcorrendo seis meses do ingresso da lide arbitral até a sentença, frente aos pouco mais de 7 meses da Justiça do Trabalho e ao ser proferida a sentença arbitral condenatória, este constitui título executivo, resultando na satisfação da sentença em um período muito inferior, em relação aos mais de 3 anos naquela.

Como forma da efetivação da arbitragem, a sentença arbitral não é passível de recurso quanto ao mérito, o que encurta a fase executória em relação aos processos trabalhistas onde muitas vezes por conta de recursos a instâncias superiores passam-se vários anos até a execução propriamente dita.

Posto isto, é evidente que arbitragem na Justiça do Trabalho é benéfica, não constituindo prejuízos para os interesses dos trabalhadores, visto como hipossuficiente, sendo uma forma alternativa para que estes interesses sejam satisfeitos de forma mais célere pelos fundamentos da Lei da Arbitragem.

É fato que a Justiça do Trabalho não mais consegue dar a devida atenção ao trabalhador, visto a quantidade de novos processos todos os anos e a quantidade de processos por magistrados, o que acaba por não satisfazer aos interesses do trabalhador e do empregado, tendo que ficar à espera da solução de seus conflitos, além dos longos períodos para análise e julgamento dos recursos nas instâncias superiores.

Por derradeiro, esclarece que não se pretende a substituição da Justiça do Trabalho, órgão constitucionalmente competente para resolução de conflitos trabalhistas, mas sim um meio alternativo e célere para alcançar os anseios do trabalhador e também uma forma de auxiliar o judiciário, que contabiliza milhares de processos, em números sempre crescentes, para que consiga dessa forma alcançar sua função social a qual foi instituída de forma adequada, ao dar a devida atenção para os litígios.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **STF suspende obrigatoriedade das comissões de conciliação prévia.** Disponível em: <<https://anamatra.jusbrasil.com.br/noticias/1059699/stf-suspende-obrigatoriedade-das-comissoes-de-conciliacao-previa>>. Acesso em: 20 set. 2017.

BACELLAR, Roberto Portugal. A arbitragem. In: BIANCHINI, A; GOMES, L. F. (Coord). **Mediação e arbitragem.** São Paulo: Saraiva, 2012. (Coleção saberes do direito; 53) p. 95-96.

BARROSO, Luiz Roberto. **Ano do STF: judicialização, ativismo e legitimidade democrática.** Consultor Jurídico. 2008. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2008-dez-22/judicializacao_ativismo_legitimidade_democratica?pagina=2>. Acesso em: 20 set. 2017.

BERALDO, Leonardo de Faria. Introdução: o direito do trabalho na arbitragem. In: _____. **Curso de arbitragem: nos termos da lei nº 9.307/96.** São Paulo: Atlas, 2014. p. 92-95.

BRASIL. Constituição (1937). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil:** promulgada em 10 de novembro de 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 20 set. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 set. 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei no 5.452 de 1º de maio de 1947.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 set. 2017.

BRASIL. **Lei no 13.105 de 16 de março de 2015.** Código de processo civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 20 set. 2017.

BRASIL. **Lei no 13.467 de 13 de julho de 2017.** Altera a consolidação das leis do trabalho (clt), aprovada pelo decreto-lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 20 set. 2017.

BRASIL. **Lei no 9.307 de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm>. Acesso em: 20 set. 2017.

BUENO, Rodrigo Ribeiro. **A competência material da justiça do trabalho após a emenda n. 45/2004**: três elementos da relação de emprego na relação de trabalho. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_74/Rodrigo_Bueno.pdf>. Acesso em: 20 set. 2017.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 51.

CARNEIRO, Athos Gusmão. **Jurisdição e competência**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 22.

CASTRO, Sandra Pereira de. **História do direito do trabalho e da justiça do trabalho no Brasil**. Disponível em: <<http://www.professornilson.com.br/Downloads/Hist%C3%B3ria%20do%20Direito%20do%20Trabalho%20e%20da%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho%20no%20Brasil.pdf>>. Acesso em: 20 set 2017.

Conselho Nacional de Justiça. **Guia de conciliação e mediação**: orientações para implantação de CEJUSCs. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/destaques/arquivo/2015/06/1818cc2847ca50273fd110eafdb8ed05.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2017.

Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2016**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/10/b8f46be3dbbfff344931a933579915488.pdf>>. Acesso em: 20 set, 2017

Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST. **Relatório geral da justiça do trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/aca78b88-b57c-2562-6c09-85a037d2878e>>. Acesso em: 20 set. 2017.

COSTA, Paulo Roberto Sifuentes. **A conciliação no processo do trabalho**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/conciliarConteudoTextual/anexo/A_conciliacao_no_processo_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 20 set. 2017

DELGADO, José Augusto. **A arbitragem no brasil** - evolução histórica e conceitual. Disponível em: <http://www.escolamp.org.br/arquivos/22_05.pdf>. Acesso em: 20 set. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1593-1596.

FERREIRA, Waldemar. **Princípios de legislação social e direito judiciário do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

GOMES, Ângela de Castro (Org.); SILVA, Fernando Teixeira da (Org.). Os direitos sociais e humanos dos trabalhadores no Brasil: a título de apresentação. In: _____. **A Justiça do Trabalho e sua história: os direitos dos trabalhadores no Brasil**. Campinas: Unicamp, 2013.

Inscrições para semana nacional da conciliação trabalhista 2017 encerram no domingo. **TRT2**. São Paulo. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/indice-noticias-em-destaque/20950-inscricoes-para-semana-nacional-da-conciliacao-trabalhista-2017-comecam-em-1-de-abril>>. Acesso em: 20 set. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezera. **Curso de direito processual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2007.

LEMES, Selma. **Pesquisa: Arbitragem em números e valores - 2010 a 2016**. Disponível em: <http://selmalemes.adv.br/artigos/An%C3%A1lise-%20Pesquisa-%20Arbitragens%20Ns%20e%20Valores%20_2010%20a%202016_.pdf>. Acesso em: 20 set.2017.

LIMA, Cláudio Vianna de. **A lei de arbitragem e o artigo 23, XV, da lei de concessões**. Revista de Direito Administrativo, v. 209, p. 92, jul./set. 1997

MANDL, Alexandre Tortorella. **A judicialização dos conflitos coletivos de trabalho: uma análise das greves julgadas pelo TST nos anos de 2000**. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/download/25678/13867>>. Acesso em: 20 set. 2017

MANSUR, Sâmea Luz. **O fenômeno da judicialização na sociedade contemporânea**. Disponível em: <<https://samealuz.jusbrasil.com.br/artigos/389418859/o-fenomeno-da-judicializacao-na-sociedade-contemporanea>>. Acesso em: 20 set. 2017.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva (Org.) **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

MARTINS, Pedro Antônio Batista. **Arbitragem através dos tempos: obstáculos e preconceitos à sua implementação no Brasil**. Disponível em:

<[http://batistamartins.com/arbitragem-atraves-dos-tempos-obstaculos-e-preconceitos-sua-
implementacao-no-brasil-2/](http://batistamartins.com/arbitragem-atraves-dos-tempos-obstaculos-e-preconceitos-sua-implementacao-no-brasil-2/)>. Acesso em: 20 set. 2017

MARTINS, Sergio Pinto. Solução dos conflitos trabalhistas. In: _____. **Direito processual do trabalho**: doutrina e prática forense. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 58-70.

MOLINA, André Araújo. **Competência material trabalhista**: critério científico para interpretação do inciso I do artigo 114 da CF/88. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/andre_molina/andre_molina_competencia_material.pdf>. Acesso em: 20 set. 2017

MOREL, Regina Lucia M.; PESSANHA, Elina G. da Fonte. A justiça do trabalho. **Tempo Social**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 87-109, nov. 2007. ISSN 1809-4554. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/12548>>. Acesso em: 20 set. 2017

PEREIRA, Ana Lúcia. Arbitragem na área trabalhista é válida ou não?. **CBMAE**. 11 abr. 2008. Disponível em: <<http://www.cbmae.org.br/n/artigo/arbitragem-na-area-trabalhista-e-valida-ou-nao>>. Acesso em: 20 set. 2017.

PEREIRA, Ana Lúcia. **Se bem feita, a arbitragem trabalhista é juridicamente segura**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2008-abr-25/arbitragem_trabalhista_juridicamente_segura>. Acesso em: 20 set. 2017

PINHEIRO, Rogerio Neiva. **Resolução 173 do CSJT é exemplo de construção democrática no judiciário**. Consultor Jurídico. 11 outubro 2016. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-out-11/rogerio-pinheiro-resolucao-174-csjt-exemplo-democratico>>. Acesso em: 20 set. 2017

QUARESMA, Daniel Figueiredo. **Arbitragem trabalhista**: uma solução de vanguarda. **CBMAE**. 12 jun. 2008. Disponível em: <<http://www.cbmae.org.br/n/artigo/arbitragem-trabalhista-uma-solucao-de-vanguarda>>. Acesso em: 20 set. 2017.

RABAY, Arthur. **Princípios da arbitragem**. Disponível em: <www.agu.gov.br/page/download/index/id/20999214>. Acesso em: 20 set. 2017

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. Tribunal de Justiça de São Paulo. **Relatório de atividades Nupemec 2016**. Disponível em: <<https://issuu.com/tjspooficial/docs/infonupemec2016min>>. Acesso em: 20 set. 2017

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL. **Métodos de abordagem e de procedimento**. Disponível em: <<http://www2.videolivriaria.com.br/pdfs/14017.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2017.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. **Não há lei que proíba arbitragem em questões trabalhistas.** Consultor Jurídico. 26 set. 2012. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-set-26/mauricio-veiga-nao-lei-proiba-arbitragem-questoes-trabalhistas>>. Acesso em: 20 set. 2017

VERISSIMO, Marcos Paulo. **A judicialização dos conflitos de justiça distributiva no Brasil: o processo judicial no pós-1988.** 2006. Tese (Doutorado em Direito Processual) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006. Acesso em: 20 set. 2017.