

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

Giovana Sousa do Carmo

**ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS:** uma análise após a reforma trabalhista

Belém - PA

2018

Giovana Sousa do Carmo

**ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS: uma análise após a reforma trabalhista**

Monografia apresentada como requisito de trabalho de conclusão de curso para obtenção do grau de bacharel em direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

Orientador:

Belém - PA

2018

**Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)**  
**Biblioteca do Cesupa, Belém – PA**

Carmo, Giovana Sousa.

Arbitragem nos dissídios individuais : uma análise após a reforma trabalhista / Giovana Sousa do Carmo; 2018.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Curso de Direito, Belém, 2018.

1. Arbitragem - trabalhista. 2. Dissídios individuais. 3. Acesso à justiça. I. Título.

CDD 342.6

---

Giovana Sousa do Carmo

**ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS:** uma análise após a reforma trabalhista

Monografia apresentada como trabalho de conclusão de curso, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

Data da aprovação:

---

Orientador:

---

Avaliador (a):

Dedico à minha família e aos meus amigos.

## AGRADECIMENTOS

Inicialmente, agradeço a Deus pela oportunidade de ter caminhado até aqui, por ter guiado meus passos e me amparado nos momentos mais difíceis, sempre me dando forças e ânimos para seguir em frente.

Agradeço aos meus pais, Dalva e Rudimar, que me apoiaram e apoiam para a conclusão do curso, que me incentivam a sempre buscar mais e o melhor para o meu crescimento acadêmico, pessoal e profissional, me dando todo o suporte, atenção e dedicação necessários e todo o amor da vida. Sem vocês, não conseguiria ir tão longe. Sou só amor e gratidão. Vocês são minha vida!

Às minhas avós, Terezinha e Minerva, por todo amor transmitido em forma de orações.

Às minhas irmãs, Gabriela e Fernanda, que sempre me acompanharam e torceram por essa vitória.

Aos tios e primos, que sempre mandam forças. Em especial a minha tia Babá, que está sempre comigo no coração, e que se orgulharia imensamente dessa conquista.

Aos amigos que me acompanham ao longo da vida, seja ela acadêmica ou não, Matheus Barros, Gabriela Meireles, Ana Paula Hage e Beatriz Barata.

E aos amigos conquistados durante essa jornada, Adriana Fagundes, Amanda de Paula Mendes, Amanda Gurjão, Ana Carolina Souza e Paloma Sá. Obrigada pela parceria e por me acolherem ao longo desses cinco anos de curso, pelos momentos de alegria e sufoco. Vocês tornaram essa jornada mais leves e sem vocês, certamente, esses cinco anos não teriam sido tão incríveis.

Ao Prof. Felipe Mendes, o qual eu não tenho palavras para descrever minha admiração. Por toda a compreensão, cuidado e disponibilidade, até nos momentos em que achava que não seria mais possível. Meu muito obrigada de coração.

E por fim, ao CESUPA, que mostrou que o caminho das pedras é difícil, mas pode ser vencido!

## RESUMO

Esta monografia tem como objetivo apontar que o número exagerado de demandas no Poder Judiciário, devido o instituto da judicialização, gera a necessidade de utilizar meios alternativos, e analisar especificamente no âmbito trabalhista os requisitos para instituição da Arbitragem como meio de solução nos conflitos individuais trabalhistas. A discussão se inicia com a superlotação do judiciário e como os meios extrajudiciais são importantes para “desafogar” o judiciário. Verifica-se o efetivo acesso à justiça e seus obstáculos, dentre os quais podem ser correlacionados com princípios basilares do Direito do Trabalho, como a indisponibilidade e o princípio da proteção. Analisa-se também como o procedimento arbitral está inserido no ordenamento jurídico, tendo em vista que a Reforma Trabalhista veio expressamente autorizar a utilização da arbitragem para a resolução dos dissídios trabalhistas individuais, os quais podem ser considerados arriscados, devido vários conceitos ainda não superados. Logo, foi possível perceber, que, apesar do procedimento arbitral possuir vantagens para a celeridade nas resoluções de demandas, ainda se encontra bastante resistência em sua aplicabilidade nos dissídios individuais, em que pese sua autorização expressa pela Reforma Trabalhista, e o instituto não ser muito visto na prática. Essa “inovação legislativa” é excludente, e abarca uma pequena parcela da sociedade, sem olvidar do fato de que poderia gerar insegurança e romper com princípios importantes dos direitos individuais trabalhistas, que não são considerados disponíveis.

**Palavras-chave:** Acesso à justiça; Arbitragem; Extrajudicialização; Dissídios individuais; Indisponibilidade de direitos individuais.

## **ABSTRACT**

This monograph aims to point out that the exaggerated number of demands in the Judiciary, due to the judicialization institute, generates the need to use alternative means, and to analyze specifically in the labor scope the applicability of Arbitration as a means of solving individual labor conflicts. The discussion begins with overcrowding of the judiciary and how extrajudicial means are important to "unburden" the judiciary. There is effective access to justice and its obstacles, among which can be correlated with basic principles of labor law, such as unavailability and the principle of protection. It is also analyzed how the arbitration procedure is inserted in the legal system, considering that the Labor Reform has expressly authorized the use of arbitration to solve individual labor disputes, which can be considered risky, due to several concepts not yet overcome. Therefore, it was possible to realize that, although the arbitration procedure has advantages for speed in the resolution of demands, there is still a great deal of resistance in its applicability in the individual dissidents, despite its express authorization by the Labor Reform, and the institute is not very seen in practice. This "legislative innovation" is exclusive, and covers a small part of society, could still generate insecurity and break with important principles of individual labor rights, which are not considered available.

**Key - words:** Access to justice; Arbitration; Extrajudicialization; Individual agreements; Unavailability of individual rights.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2 MEIOS EXTRAJUDICIAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS</b> .....	11
<b>2.1 A judicialização e a superlotação do judiciário</b> .....	11
2.1.1 Breve compreensão sobre a judicialização de conflitos .....	11
2.1.2 Superlotação do judiciário .....	13
<b>2.2 Meios alternativos de solução de conflitos</b> .....	13
2.2.1 Mediação, conciliação e arbitragem .....	15
<b>2.3 Instituto da arbitragem:</b> .....	16
2.3.1 Histórico da arbitragem no Brasil .....	16
2.3.2 Conceito de arbitragem .....	19
<b>3 O ACESSO À JUSTIÇA</b> .....	21
<b>3.1 Evolução histórica do conceito de acesso à justiça</b> .....	21
<b>3.2 Os obstáculos do acesso à justiça</b> .....	23
<b>3.3 Princípio da proteção do trabalhador</b> .....	24
<b>3.4 Princípio da inafastabilidade do judiciário</b> .....	27
<b>4 PROCEDIMENTO DA ARBITRAGEM E A JUSTIÇA DO TRABALHO</b> .....	30
<b>4.1 Classificação da arbitragem</b> .....	30
<b>4.2 Procedimento arbitral</b> .....	31
4.2.1 Autonomia das partes .....	32
4.2.2 Cláusula arbitral e compromisso arbitral .....	32
4.2.2.1 Cláusula arbitral vazia .....	33
4.2.2.2 Cláusula arbitral completa .....	34
4.2.3 Sentença arbitral .....	34
<b>4.3 A arbitragem no direito do trabalho</b> .....	35
4.3.1 Arbitragem nos dissídios coletivos .....	35
4.3.2 Arbitragem nos dissídios individuais .....	37
4.3.3 A arbitragem sob a perspectiva da reforma trabalhista .....	37
<b>4.4 Argumentos contrários à arbitragem nos dissídios individuais</b> .....	38
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	41
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	43

## 1 INTRODUÇÃO

O instituto da arbitragem na esfera trabalhista, na CLT, apenas tinha aplicabilidade nos dissídios coletivos, não há qualquer óbice em relação à aplicação da via arbitral, e pode ser fundamentado pela presença dos sindicatos, pois seria uma forma de equilíbrio de forças entre trabalhador e empregador, suprimindo a dependência da parte “mais fraca”.

Após a Reforma Trabalhista, o instituto sofreu algumas modificações, sua aplicabilidade foi ampliada para os dissídios individuais, porém, o procedimento arbitral, para ser utilizado, precisará respeitar requisitos previstos no Art. 507-A da CLT.

Este presente trabalho tem como principal problemática, analisar e responder se, além dos requisitos já existentes para a utilização da arbitragem, se aplicabilidade da mesma nos conflitos individuais poderá ser considerado viável.

Tem como ideia central, trazer conceitos e mostrar a utilização do procedimento por via arbitral como uma forma de solucionar extrajudicialmente os litígios decorrentes de conflitos individuais trabalhistas. Dessa forma, é indispensável tratar de alguns aspectos considerados relevantes, considerando o contexto jurídico, na área trabalhista.

Esta monografia tem como finalidade principal gerar uma análise acerca do uso da arbitragem como meio alternativo para a solução dos conflitos individuais na seara trabalhista, após a reforma trabalhista e, em consequência disso, mostrar sua importância como meio extrajudicial de resolução de conflitos e como uma saída para a superlotação do judiciário, porém sem deixar de questionar seus riscos na esfera individual trabalhista.

Para tanto, primeiramente, preferiu-se abordar acerca de qual seria a conceituação do termo “judicialização”, demonstrando que, em decorrência deste conceito, podemos perceber a superlotação do Poder Judiciário, já que fica demonstrado um aumento das demandas judiciais a cada ano que passa, trazendo uma morosidade ao sistema para solucionar as demandas.

Apresentar-se-ão quais os meios extrajudiciais admitidos no ordenamento jurídico brasileiro, a importância desses métodos tanto no ordenamento jurídico em geral, quanto na área trabalhista. Posteriormente serão apresentadas evolução e conceituação, do que seria o efetivo “acesso à justiça” e seus obstáculos, além de quais princípios devem ser respeitados para se ter um acesso justo, também mostrar o procedimento arbitral, como a arbitragem é utilizada no direito do trabalho, tanto nas demandas coletivas, quanto individuais e quais argumentos tratam da incompatibilidade deste instituto no Direito do Trabalho individual.

No primeiro capítulo, será analisado o conceito de judicialização de conflitos e uma breve compreensão deste instituto, bem como a superlotação do poder judiciário e o porquê da importância dos meios alternativos extrajudiciais para resolver conflitos, como a mediação, conciliação e, em especial, a arbitragem.

Adiante, no capítulo dois, trataremos o “acesso à justiça”, analisaremos a ampliação e evolução que esse conceito sofreu com o passar dos anos, bem como veremos quais são os obstáculos existentes para se alcançar esse efetivo acesso, além de como a instituição da esfera individual se correlaciona com a hipossuficiência do trabalhador, princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário e o princípio da proteção.

Finalizando o estudo, o terceiro capítulo apresentará as principais classificações sobre a arbitragem, bem como o procedimento utilizado na via arbitral, trazendo os mecanismos mais relevantes para a compreensão do tema, assim como a forma desse instituto é aplicado aos dissídios coletivos e dissídios individuais e o que a Reforma Trabalhista trouxe acerca da arbitragem, analisando quais são os principais argumentos contrários a esse instituto, no que tange especialmente dos dissídios individuais do trabalho.

O trabalho foi elaborado por meio de pesquisas doutrinárias que forneceram embasamento teórico para a construção dos argumentos apresentados.

## **2 MEIOS EXTRAJUDICIAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

Neste capítulo trataremos dos meios extrajudiciais de solução de conflitos, com um especial enfoque no instituto da arbitragem, para entender a relevância do mesmo em nosso ordenamento jurídico.

Para compreender a relevância desses meios, é necessário compreender a crescente “cultura da judicialização” existente em nosso país, e a utilização dos meios extrajudiciais para o desafogamento do judiciário.

### **2.1 A judicialização e a superlotação do judiciário**

#### **2.1.1 Breve compreensão sobre a judicialização de conflitos**

Desde os primórdios da sociedade, há a necessidade do homem de possuir uma rede que una uns aos outros, seja essa junção em reinos, tribos ou qualquer outro tipo de organização social. Um dos fatores determinantes para esta necessidade são as crenças morais, religiosas e objetivos em comum. Como cita Elbert (2003, p.39), há objetivos e normas de referência a serem seguidas na qual o homem precisa, porém também há quem as transgridam. Logo, surge a premência de códigos de conduta que protejam do que possa causar conflito e ameaçar o social, estabelecendo uma relação entre norma, transgressão e punição.

Podemos dizer que o conflito pode ocorrer em todo e qualquer tipo de relação, como por exemplo, as relações familiares, trabalhistas, empresariais, comerciais, política e vários outros âmbitos sociais.

Estes códigos sociais, ao longo da história, vêm sendo ampliados de acordo com a conquista de direitos para além do que transgrida as normas morais da sociedade, como nos cita Esteves:

Ao mesmo tempo em que ampliaram-se os direitos sociais, através de lutas e conquistas, passou-se a exigir do estado uma maior intervenção na garantia dos mesmos, seja através do legislativo ou do executivo. Garantida a legislação, a sociedade busca agora a efetivação dos direitos sociais, e diante de um executivo limitado pelos acordos macroeconômicos e políticos, busca no judiciário, reconhecendo-o efetivamente como uma das instituições

do poder estatal, a possibilidade de efetivação destes direitos. (ESTEVES, 2006, p. 46)

Logo, com a busca crescente da efetivação de seus direitos por meio do judiciário, podemos perceber o fenômeno da judicialização dos conflitos.

Segundo Ribeiro (2013, p.26) “a expressão judicialização tem sido utilizada há algumas décadas e pretende significar um espaço maior no espectro de decisões, inclusive de natureza política, que passou a ser ocupado pelo Poder Judiciário”.

Com a maior intervenção do Judiciário nessas demandas, verificamos que a judicialização em vários âmbitos, tanto de natureza política, escolar, saúde e ações judiciais. Então, a judicialização pode ser entendida como o repasse do judiciário a resolução de demandas, para efetivação de direitos.

Assim afirma Esteves (2006, p.41):

Desde a edição da Constituição Federal de 1988, particularmente no âmbito da jurisdição constitucional, através do controle concreto ou abstrato das leis, tem sido comum a busca da sociedade pela efetivação dos direitos sociais. Através de uma visão do panorama geral das atividades desenvolvidas para esta efetivação é possível enxergar que os sindicatos, as organizações sociais não governamentais, além do próprio cidadão de maneira individual, depois de uma série de batalhas no âmbito político, passaram a procurar, através do ingresso de ações judiciais, um posicionamento do Poder Judiciário quanto à garantia e efetivação daqueles direitos. Este fenômeno tem sido chamado no mundo acadêmico, de “judicialização dos conflitos sociais”, ou em uma amplitude que revele a problematização da atividade política, “judicialização da política” a qual, muitas das vezes, trás nela embutidas questões de ordem social.

Pode haver inúmeras razões para este fenômeno, que foram amplamente estudadas, porém Barroso (2012, p.187-285 apud Ribeiro 2013, p.27) cita três marcos dos quais esse fenômeno se originou:

O histórico consiste nas mudanças no pós-guerra, juntamente com a reconstitucionalização da Europa, a partir da Lei Fundamental de Bonn, de 1949, e incluindo a Constituição Federal da República Federativa do Brasil, de 1988. No marco filosófico, enuncia a superação do jusnaturalismo, então racionalista, e do positivismo, chegando ao pós-positivismo, que se desvela em uma apresentação para além da legalidade estrita. E, no marco teórico resgata o conceito de força normativa da Constituição (HESSE, 1991), anuncia a expansão da jurisdição constitucional e, também, o desenvolvimento de uma nova dogmática de interpretação constitucional.

Então, é possível observar que houve uma série de eventos nas mais diversas áreas que trouxeram à tona essa cultura da judicialização. Segundo Diógenes (2013, p.27), “[...] a

constitucionalização do direito [...], de par com a ideia de força normativa da Constituição, multiplicou as possibilidades de ação e de intervenção do Judiciário na sociedade”.

### 2.1.2 Superlotação do judiciário

O Estado detém a tarefa de solucionar juridicamente os conflitos da sociedade, ou seja, como relata Barroso (2010 apud Alves, p.10, 2015) é função do Poder Judiciário solucionar litígios consequentes de relações que permeiam o social, sempre partindo do pressuposto e procedimentos legais previstos no respectivo ordenamento jurídico.

Por meio do jornalista Pedro Canário, no site de notícias “Consultor Jurídico”, que o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), afirma que, no ano de 2016, quase 110 milhões de processos passaram pelo judiciário.

De acordo com a pesquisa, 109,1 milhões de processo tramitaram na justiça, o que significou um aumento de 7% em relação a 2015. E que, se o Judiciário não recebesse novas ações e se dedicasse aos processos em tramite até 2016, seriam necessários dois anos e oito meses a essa tarefa.

Com tais dados, é possível perceber que o crescimento de demandas judiciais vai aumentando com o passar dos anos, logo, mesmos que fossem feitos esforços para dar seguimento aos processos em tramite, eles seriam insuficientes em relação ao crescimento exacerbado de novas demandas.

Deste modo, devido fatores como alto crescimento de novas demandas e a ineficiência na resolução das demandas existentes, o que gera uma morosidade ao Poder Judiciário, é visível a importância de outras formas de solução de conflitos.

## 2.2 Meios alternativos de solução de conflitos

Para evitar a judicialização excessiva dos conflitos, verificou-se a necessidade de uma proposta de extrajudicialização dos conflitos tanto na Justiça Comum, como na Justiça do Trabalho, a fim de manter a celeridade dos processos. Se utilizando de mecanismos como a

conciliação, mediação e arbitragem para evitar ou trazer soluções para litígios. Essa extrajudicialização veio como uma proposta de “desafogamento” das demandas trabalhistas.

O processo do trabalho tem como função primordial a regulamentação de normas que tutelam a prestação jurisdicional, a regulamentação dos conflitos de interesses. E esses conflitos tratam das partes discordarem acerca de uma pretensão, bem materiais ou até mesmo vontades diversas. Tais conflitos geram litígios que serão regulados pela Justiça do Trabalho.

Os meios de solução de conflitos para tratar tais litígios são, principalmente, autocomposição e heterocomposição, a autodefesa, pode ser considerada uma situação excepcional. Segundo Bezerra Leite (2018, p. 154), a autodefesa, ou autotutela, é a forma mais primitiva de resolução de conflito, pois não há a figura de um terceiro para resolução do litígio, e sim a imposição de uma parte, normalmente mais forte, sobre a outra. É uma forma de defesa pessoal que pode se utilizar ou não de formas processuais para solucionar o conflito de forma direta.

A autocomposição é um meio autônomo de solução de conflitos, e pode se dar no processo judicial ou extrajudicialmente, este meio tem a propensão de conduzir a própria solução, valendo-se da vontade das partes e princípios para por fim a controvérsia através de acordos. Assim afirma Nascimento (2014, p.1111), que este meio de solução de conflito, uma parte ou ambas “consentem no sacrifício do próprio interesse, daí a sua classificação em unilateral e bilateral. A renúncia é um exemplo de direito comum autocompositivo com sacrifício do interesse de uma das partes, e a transação exemplifica o sacrifício do interesse das duas partes”.

Não há o emprego de forças, ou seja, não haverá uma sentença condenatória, apenas uma homologação da vontade das partes, logo, uma sentença homologatória. Vale ressaltar que o juiz não está obrigado a homologar o acordo dos litigantes, mesmo que estes tenham solucionado o litígio sem a intervenção de terceiro, o juiz não está obrigado a se vincular a tal acordo.

A heterocomposição é um meio heterônomo de resolução de conflitos, que consiste na figura de um terceiro que se encontra situado em uma instância distinta das partes, conforme Bezerra Leite (2018, p. 155), não é uma forma de resolução de conflitos direta, diferente da autocomposição que a solução vem das próprias partes, aqui, as partes serão submetidas à decisão do terceiros.

Dentro da heterocomposição, há formas de solucionar tais conflitos de forma extrajudicial, essas formas são a mediação, conciliação e a arbitragem, que será dado o maior enfoque neste trabalho. Esses meios criados se utilizam de procedimentos mais simplificados e informais, essas formas são utilizadas para solucionar o conflito de maneira mais ágil, aliviando a superlotação do judiciário e trazendo mais celeridade para esses conflitos.

### 2.2.1 Mediação, conciliação e arbitragem

Como já exposto, a abundância de demandas judiciais em nosso país, traz uma morosidade ao nosso ordenamento, ocasionando uma demora na prestação jurisdicional, logo, a criação desses mecanismos visa uma celeridade e mais agilidade na resolução dos conflitos.

A mediação é uma forma de autocomposição de conflitos, é considerado um meio de facilitação para resolução do litígio, em que um terceiro imparcial auxilia as partes que cheguem à solução do conflito.

Assim dispõe Delgado (2017, p.1662):

Mediação consiste na conduta pela qual determinado agente, considerado terceiro imparcial em face dos interesses contrapostos e das respectivas partes conflituosas, busca auxiliá-las e, até mesmo, instigá-las à composição, cujo teor será, porém, decidido pelas próprias partes.

A mediação é realizada por agente externo às partes em dissenso, que se possa considerar como efetivo terceiro em contraponto a elas e seus interesses, dotado, assim, da necessária imparcialidade com relação ao litígio enfrentado.

Logo, na mediação, o papel do terceiro mediador é trazer um diálogo entre as partes, para que possam convergir em uma solução final.

No Brasil, a mediação é feita pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, que por meio de delegados, atuam como mediadores, tentando acordos entre as partes (NASCIMENTO, 2011, p.1415).

A conciliação é um mecanismo similar à mediação, em que as partes tem sua autonomia, porém o terceiro dá uma solução que pode ser aceita entre as partes, ele auxilia as mesmas na resolução do conflito.

Assim conceitua Bezerra Leite (2018, p.157):

A conciliação é uma forma de solução de conflitos trabalhistas em que as próprias partes fazem concessões recíprocas acerca de seus direitos subjetivos. O acordo, a transação e a renúncia podem ser objetos de conciliação, mas o Juiz do Trabalho pode recusar-se, validamente, a homologá-los, desde que fundamente a sua decisão.

Ela pode se dar tanto judicialmente, quando é celebrado em Juízo ou extrajudicialmente, através das comissões de conciliação prévia, por meio de um termo de natureza de título executivo extrajudicial (BEZERRA LEITE, 2018, p.157).

Já o instrumento da arbitragem, objeto de estudo deste trabalho e será mais bem aprofundado ao longo do mesmo, é um processo privado, em que as partes em conflito, de acordo com Moore (1998, p.23) “[...] solicitam a ajuda de uma terceira parte imparcial e neutra para tomar uma decisão por elas com relação a questões contestadas”.

Além de ser a terceira parte, o árbitro, em regra geral, é um especialista no assunto que gerou a controvérsia, logo, a solução do conflito pode se dar de maneira mais célere (DELGADO, 2017, p.1654).

Também, como afirma Moore (1998, p.23):

[...] na arbitragem, as partes quase sempre podem escolher seu próprio árbitro ou conselho de árbitros, o que lhes dá mais controle sobre a decisão do que se a terceira parte fosse indicada por uma autoridade ou agência externas.

Dessa forma, os meios extrajudiciais de solução de conflitos podem ser considerados como importantes alternativas para o processo de judicialização do conflito, e não apenas na seara trabalhista, como em diversas áreas do direito, visto que, além de trazer uma simplicidade para o processo, tais soluções alternativas são alternativas mais céleres para a morosidade do Poder Judiciário, visto um número exorbitante de processos.

## **2.3 Instituto da arbitragem**

### **2.3.1 Histórico da arbitragem no Brasil**

O instituto da arbitragem é mencionado em vários textos antigos como um meio de resolução de conflitos tanto privados, quanto dos Estados. Porém, no direito brasileiro, podemos verificar a existência deste instituto desde a colonização portuguesa.

Ela surgiu primeiramente na Constituição do Império, em 1824, no art. 160, quando estabeleceu que se as partes convencionassem, poderiam escolher juízes-árbitros para resolução de seus litígios cíveis e que as tais decisões não caberiam recurso.

Ele lecionava “Art. 160. Nas civeis, e nas penaes civilmente intentadas, poderão as Partes nomear Juizes Arbitros. Suas Sentenças serão executadas sem recurso, se assim o convencionarem as mesmas Partes”.

Entre o período de 1831 a 1867, e principalmente por força do Código Comercial de 1850, a arbitragem ganhou uma obrigatoriedade em relação a conflitos mercantis, porém, sendo mantida de forma voluntária nas demais demandas. A Lei nº 1.350 de 1866, posteriormente, revogou a obrigatoriedade em assuntos mercantis.

Com a proclamação da República em 1889, os Estados, através de seus Códigos de Processo Civil dos Estados, passaram a ter a competência para regular sobre arbitragem. A Constituição de 1891, não trouxe a arbitragem para resolução de conflitos entre pessoas privadas, apenas como forma pacificadora de conflito entre Estados soberanos.

Em 1916, com o Código Civil Brasileiro, a arbitragem foi prevista de forma facultativa, e equiparou à jurisdição estatal com a arbitragem privada, e, com a promulgação da Constituição de 1934, a arbitragem, nos seus art. 4º e 5º, continuou tendo seu espaço.

Art. 4º - O Brasil só declarará guerra se não couber ou malograr-se o recurso do arbitramento; e não se empenhará jamais em guerra de conquista, direta ou indiretamente, por si ou em aliança com outra nação.

Art. 5º - Compete privativamente à União:

.....  
 .....

[...]XIX - legislar sobre:

.....  
 .....

[...] c) normas fundamentais do direito rural, do regime penitenciário, da arbitragem comercial, da assistência social, da assistência judiciária e das estatísticas de interesse coletivo;

No Código de Processo Civil de 1939, a arbitragem foi regulada, com reprodução no Código de 1973, que não trouxe inovações acerca do instituto, apenas previu a matéria em variados artigos, repetindo o que já havia sido previsto.

Na Constituição de 1988, vários artigos vieram prevendo este instituto, como o art. 114, §§ 1º e 2º, que trouxeram a possibilidade da arbitragem nos dissídios coletivos de trabalho.

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

.....  
 .....

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

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

E, em 1996, a Lei de Arbitragem (Lei nº 9.307) foi promulgada, legislando de maneira específica e completa a arbitragem no Brasil.

No âmbito do Código Civil de 2002 trouxe o compromisso arbitral e a cláusula compromissória em contratos privados, que seriam utilizadas para resolver conflitos perante o Juízo arbitral.

O Novo Código de Processo Civil garantiu o direito das partes, para solucionar os seus conflitos, a utilização da jurisdição arbitral, quando instituiu a arbitragem como uma forma de jurisdição.

A Nova Lei de Arbitragem (lei de nº 13.129), promulgada em 2015, alterou a Lei nº 9.307/96, em que, além de manter matérias acerca da arbitragem, previu que havia sendo consolidado pela jurisprudência Brasileira nos últimos anos, ampliando assim, este instituto.

No âmbito do Direito do Trabalho, além da previsão na constituição, a arbitragem foi prevista na Lei nº 7.383/89, conhecida como a Lei de Greve, em seu art. 7º e também na Lei nº 10.101/2000, que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, por exemplo, no art. 4º, II e parágrafos.

Finalmente, a Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista), modificou a CLT em diversos artigos, e trouxe o instituto da arbitragem para os dissídios individuais, em que, seja por iniciativa do empregado ou concordância expressa, na forma de cláusula compromissória, a arbitragem será autorizada se o empregado receber remuneração maior do que duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

### 2.3.2 Conceito de arbitragem

O conceito de arbitragem pode ser retirado do art. 1º da Lei 9.307/96, também chamada de lei de arbitragem, que disciplina in verbis “Art.1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”.

Da leitura do artigo, podemos extrair que tanto pessoas privadas, quanto a administração pública direta e indireta, poderão utilizar a arbitragem como meio de solução de conflito em relação a direitos patrimoniais disponíveis.

Com uma análise mais detalhada, podem ser retirados do artigo dois conceitos importantes: a capacidade de contratar e direitos patrimoniais disponíveis. A partir desses conceitos estamos diante da arbitrabilidade, que é a condição indispensável para que a lide possa ser submetida à arbitragem, e ela pode ser dividida em subjetiva, que se refere às partes envolvidas, e a objetiva, que se nas matérias que podem ser objeto da arbitragem.

Então, em relação à capacidade de contratar, estamos diante da arbitrabilidade subjetiva, em que são pessoas físicas, capazes e maiores e pessoas jurídicas representadas. Quanto aos direitos patrimoniais disponíveis, o objeto tem que ser suscetível de constar no patrimônio daqueles capazes de contratar, aqui, o objeto precisa ser possível e lícito.

No direito brasileiro, não há uma conceituação única acerca da arbitragem, esse conceito não foi trazido, o que da esta tarefa para a doutrina realizar.

Segundo Cretella Junior (1988, p.128), a arbitragem pode ser conceituada como:

[...] sistema especial de julgamento, com procedimento, técnica e princípios informativos próprios e com força executória reconhecida pelo direito comum, mas a este subtraído, mediante o qual duas ou mais pessoas físicas ou jurídicas, de direito privado ou de direito público, em conflito de interesses, escolhem de comum acordo, uma terceira pessoa, o árbitro, a quem confiam o papel de resolver-lhes a pendência, anuindo os litigantes em aceitar a decisão proferida.

Já segundo Delgado (2017, p.1654) a arbitragem é “[...] tipo procedimental de solução de conflitos mediante o qual a decisão, lançada em um laudo arbitral, efetiva-se por um terceiro árbitro, estranho à relação entre os sujeitos em controvérsia e, em geral, por eles escolhido”.

Então, a via arbitral é mais um meio para a resolução de litígios de maneira extrajudicial mais simplificado, porém, diferentemente da mediação e conciliação, não poderá

aqui ser discutido todas as espécies de direitos, há uma limitação imposta pela Lei de Arbitragem, em que devem ser discutidos apenas direitos patrimoniais disponíveis.

Ainda, na arbitragem há a primazia da vontade das partes, logo, as partes que escolhem um árbitro, que será considerado como o juiz do processo, e que a sua decisão vai ter os mesmos efeitos jurídicos de uma sentença proferida pelo Poder Judiciário.

### **3 O ACESSO À JUSTIÇA**

Neste capítulo, fez-se necessário explorar e compreender os paradigmas acerca do que se entende por acesso à justiça e seus mecanismos.

O recurso à justiça e seu acesso é um direito reconhecido internacionalmente como meio garantidor da dignidade da pessoa humana e a efetivação dos seus direitos fundamentais conforme prevê o preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948.

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo (Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), 1948, p. 2).

Há autores que reforçam o papel do acesso à justiça na nossa sociedade e salientam a sua importância, trazendo o acesso à justiça como “um direito primordial. Sem ele nenhum dos demais direitos se realiza. Assim, qualquer ameaça ao acesso à justiça impõe sérios danos aos preceitos da igualdade e à prevalência da lei” Sadek (2014, p.57).

Segundo Capelletti e Garth (1988, p.8), há uma dificuldade em definir a expressão “acesso à justiça”, mas postula que a expressão estabelece duas funções básicas do sistema jurídico, a função de ser o meio na qual as pessoas possam reivindicar seus direitos e a função de resolver seus conflitos pelos desígnios do Estado.

O acesso a este sistema deve ser igual a todos, logo, conseqüentemente, deve produzir resultados individualmente e coletivamente justos. Bezerra Leite (2018, p.192), cita o conceito de “justiça social” do Papa Pio XI como sinônimo de “acesso à Justiça”, correspondendo à própria concretização do ideal universal de Justiça.

#### **3.1 Evolução histórica do conceito de acesso à justiça**

O conceito de acesso à justiça é mutável de acordo com sua historicidade e contexto social inserido. Portela e Santos (2015) descreve que na antiguidade clássica já havia medidas introdutórias do que hoje chamamos de acesso à justiça, dado o seu contexto. Como por exemplo, na Grécia antiga, em Atenas, quando nomeavam dez advogados para advogar em

defesa dos pobres. Ou na França medieval, quando era determinado que houvesse patrocínio gratuito das pessoas pobres em juízo.

Nos séculos XVIII e XIX, nos Estados liberais burgueses, o acesso à justiça obtinha um aspecto individualista dos direitos, sendo, este acesso no significado restrito e formal de propor e contestar uma ação. O Estado permanecia estático trabalhando apenas para a garantia de que não houvesse lesão destes direitos. Mesmo sendo considerado um “direito natural”, não necessitava de uma intervenção estatal. A partir do exposto, podemos entender que só obtinham acesso à justiça aqueles que possuíam poder aquisitivo para arcar com seus custos, sendo também os únicos responsáveis pelos seus resultados.

No século XX, de acordo com o crescimento em tamanho e complexidade das sociedades burguesas do *laissez-faire*, mudanças radicais no conceito de direitos humanos começaram a ocorrer. As relações sociais começaram a perder o status individualista e, cada vez mais, iniciaram um funcionamento coletivo, dando prioridade a direitos coletivos e sociais. Estes esta mudança na configuração dos direitos, segundo Capelletti e Garth (1988, p. 10) foram exemplificados no preâmbulo da Constituição Francesa de 1946, que apresenta os direitos e deveres sociais do governo reconhecidos como necessários ao efetivo e igual acesso à justiça para todos.

Conforme Capelletti e Garth (1988, p.11) estes direitos são relativos à saúde, ao trabalho, segurança e educação. Logo, buscando a compreensão de que a atuação positiva do Estado é imprescindível para garantir o cumprimento destes direitos básicos. Por tanto, hoje, o acesso à justiça é enquadrado como um dos requisitos essenciais de um sistema jurídico pretenda assegurar os direitos dos cidadãos que necessitem. Garantindo, assim um Estado com um sistema jurídico moderno e igualitário.

Mesmo com a evolução do acesso à justiça e o reconhecimento do mesmo como um direito básico nas sociedades modernas, a efetividade, segundo Cappelletti e Garth (1988, p.15) é uma conceituação vaga.

A efetividade perfeita, no contexto de um dado direito substantivo, poderia ser expressa como completa “igualdade de armas” – a garantia de que a conclusão final depende apenas dos méritos jurídicos relativos das partes antagônicas, sem relação com diferenças que sejam estranhas ao Direito e que, no entanto, afetam a afirmação de reivindicação de direitos. Essa perfeita igualdade, naturalmente, é utópica. (CAPPELLETTI E GARTH, 1988, P. 15)

A fala de Capelletti e Garth (1988) traz à tona uma problemática, podendo ser encarado como obstáculos do acesso à justiça. Logo, os autores citam meios para transpor os obstáculos ao acesso à justiça nomeados de “Ondas Renovatórias do Acesso à Justiça” que estão divididas em 3: A Primeira Onda volta-se para a prestação de assistência jurídica aos pobres, devido aos altos valores de honorários, custas processuais e a falta e informação destas pessoas de baixa renda sobre o direito; a Segunda Onda, diz respeito à representação dos interesses difusos em juízo, visando contornar o obstáculo organizacional do acesso à justiça; a Terceira Onda, com a concepção mais ampla de acesso à justiça tem como finalidade estabelecer técnicas processuais adequadas, auxiliando estudantes e aplicadores do direito.

### **3.2 Os obstáculos do acesso à justiça**

Embora esteja previsto no artigo 5º, inciso XXXV da Constituição Brasileira de 1988, há ainda obstáculos a serem transpostos no que diz respeito a efetivação do acesso à justiça. Nogueira e Veloso (2018) citam que tais obstáculos podem ter ordens distintas como econômica, funcional, psicológica e ética. Cappelletti e Garth (1988), em sua obra, trazem o tempo, os custos, as possibilidades das partes e o excesso de formalidade como alguns dos obstáculos ao acesso à justiça.

Os obstáculos financeiros incidem em custos elevados devido às cobranças, gastos processuais e honorários, considerando que constantemente os litigantes custeiam as taxas indispensáveis à solução de um conflito, caracterizando um empecilho ao acesso à justiça para grande parte da população que não tem recursos para arcar com tais despesas. Os obstáculos de natureza temporais ou a morosidade do Poder Judiciário, caracterizados por dificuldades e burocratizações institucionais, e também relacionado a complexidade do nosso sistema processual. Os efeitos dessa morosidade são desastrosos, considerando também que a morosidade eleva os custos do processo judicial. Há, também, obstáculos de natureza social, que considerando o desconhecimento da população mais carente sobre o Direito e a formalidade dos processos, podem causar estranhamento, intimidação diante do formalismo exacerbado do judiciário.

No Poder Judiciário Brasileiro são observáveis alguns obstáculos, como “o caso da lentidão do processo, os altos custos processuais, entre outros” (FERNANDES, 2012, p. 2).

Dados os obstáculos, compreendemos das discussões e debates acerca dos meios extrajudiciais, que operam como facilitadores visando à solução dos aparelhamentos conflituos sem necessariamente a utilização da judicialização como recurso de garantia da resolução de conflitos.

A arbitragem, tema principal deste trabalho, previsto pela lei federal 9.307, de 23 de setembro de 1996, prediz um método de resolução de litígios por intermédio de um árbitro, sem intervenção do Estado. No Brasil, a lei 13.467, de 13 de julho de 2017, chamada de "Reforma Trabalhista", alterou alguns aspectos da Justiça do Trabalho, como a inserção do art. 507-A na CLT, abrangendo o uso da arbitragem nos dissídios individuais, desde que preencha dois requisitos: que a remuneração do empregado seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ou seja, um valor estimativo de R\$ 11.062,62 (onze mil e sessenta e dois reais e sessenta e dois centavos); que para haver a cláusula compromissória, esta tem que surgir por decisão própria do empregado ou mediante a sua concordância expressa.

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Considerando o previsto no artigo 507-A na CLT, surgiram questionamentos acerca de sua prática como um empecilho do acesso à justiça, se correlacionando com a hipossuficiência do trabalhador, princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário e o princípio da proteção.

### **3.3 Princípio da proteção do trabalhador**

Importante destacar que, apesar do princípio da proteção ser um princípio basilar do direito do trabalho, tem fundamental importância no direito processual do trabalho, visto que como o mesmo instrumentaliza o direito material, esse princípio deve se aplicar em ambos os planos.

O direito processual do trabalho não deve ser visto apenas como um instrumentalizador dos direitos materiais, e sim como fundamental protetor para as relações na seara trabalhista.

A hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador é uma realidade que ocorre não só no Brasil, mas no mundo todo. Sendo historicamente, o empregado parte explorada nas relações de trabalho.

O Direito do Trabalho surgiu para proteger o trabalhador levando em consideração a hipossuficiência do empregado frente ao empregador, tendo em vista o trabalhador o elo mais fraco na relação empregatícia. Conforme Bezerra Leite (2017, p. 112):

No Estado Democrático de Direito, que tem como um dos seus objetivos a redução das desigualdades sociais e regionais (CF, art. 3º, III), parece-nos que tal redução é efetivada por meio da proteção jurídica da parte fraca tanto peça relação de direito material quanto na relação de direito processual.

Alguns pensadores postulam este princípio como um instrumento necessário para a efetivação do direito dos trabalhadores, como Américo Plá Rodrigues (2000, p. 85 apud Oliveira 2015) citam:

Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive as mais abusivas e iníquas. O legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável. O direito do trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades

Este princípio do protecionismo do trabalhador é um dos fatores que facilitam o acesso à justiça pela parte hipossuficiente da relação do trabalho, compensando a desigualdade entre empregado e empregador, naturais litigante do processo laboral. Devido a esta desigualdade, é necessário que haja garantia de que a parte “mais fraca do elo” não possa ser impedida de pleitear em juízo os seus direitos, logo, o Estado deve dar subsídios ao acesso à justiça, efetivação das leis e a concretização do tratamento igualitário.

Como já citado, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) traz inúmeras mudanças acerca da aplicação das leis trabalhistas, flexibilizando algumas normas e princípios, fazendo com que essas mudanças vão à contramão do princípio norteador do Direito do Trabalho – Princípio da Proteção – botando em risco alguns direitos previamente assegurados a classe trabalhadora.

Com o artigo 507-A, as partes deverão, obrigatoriamente, documentar o compromisso arbitral, decidindo como será solucionado o litígio entre empregador e empregado. De acordo com o art. 6º, da lei 9.307/96, se as partes não entrarem em acordo com relação a como irão solucionar o litígio, existirá o direito de ir ao Poder Judiciário para firmar o compromisso arbitral, apenas.

O empregado, conforme o artigo 3º da CLT está em subordinação devida ao empregador.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

O artigo 3º da CLT reforça que mesmo que o empregado que recebe salário superior a aproximadamente R\$11.063,00 não desfaz a sua hipossuficiência econômica com relação ao empregador.

Quando se fala da remuneração superior duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, não se exclui a hipossuficiência do trabalhador, pois nada altera o caráter dos contratos de trabalho com cláusulas pensadas de acordo com a política e necessidade da empresa e do empregador. Fala-se também de um acordo entre empregado e empregador na solução de litígios na arbitragem, partindo de um pressuposto que a parte hipossuficiente possui um conhecimento jurídico necessário para analisar a situação e agir da melhor forma.

Neste contexto, conforme Meleiro et al (2018) torna-se imprescindível discutir se a aplicação da arbitragem não implicará em lesão ao direito do trabalhador já que a hipossuficiência, quando se refere ao artigo 507-A, não é apenas a financeira, mas também a de subordinação jurídica a que o trabalhador, independentemente do valor do seu salário se submete e é submetido.

Mesmo com o ensino superior completo, não será possível recorrer ao Poder Judiciário depois que a cláusula arbitral for estipulada para a solução dos litígios, será possível apenas se não for concomitante o aceite do compromisso arbitral.

Para Oliveira (2015), compreende-se que a não correção das desigualdades entre empregados e empregadores é inviabilizar o acesso ao Poder judiciário e análise do seu pleito. Remetendo-nos ao Princípio da Inafastabilidade do Poder Judiciário.

### 3.4 Princípio da inafastabilidade do judiciário

A Constituição Federal de 1988 prevê vários direitos fundamentais, sendo estes direitos individuais e coletivos. Goes (2017) narra que a CF apresenta normas e princípios. Em sendo estas normas preceitos obrigatórios e inescusáveis. Já os princípios, baseiam a hermenêutica e a validade dos dispositivos legais do Direito brasileiro.

Está expresso na Constituição Federal Brasileira, no art. 5º, inciso XXXV o princípio do acesso à justiça ou princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito”. Que para Bezerra Leite (2017, p. 88),

Este princípio tem por destinatário não apenas o legislador (“a lei não excluirá”), pois o comando constitucional atinge a todos indistintamente. Em outros termos, a ninguém (Estado, sociedade ou cidadão) é permitido impedir o direito fundamental de qualquer pessoa de ajuizar ação perante o Poder Judiciário.

Cabe salientar que o legislador constitucional visou garantir o exercício das liberdades individuais e coletivas a todos. E também, implicou que o acesso à justiça é essencial para o efetivo amparo dos direitos fundamentais.

Na atualidade, como citado anteriormente, Marinoni (2011, p. 227 apud Mesquita, 2013) reafirma que:

O direito à inafastabilidade do Poder Judiciário não mais se resume a provocar o aparato jurisdicional. Além disso, passou a ser entendido também como o direito à tutela jurisdicional efetiva - complexo de direitos, deveres e ônus que estende durante todo o processo, concebido como instrumento para proteção do direito material.

Para Ribeiro e Martins (2008), o princípio da inafastabilidade da jurisdição prevê que o Estado não pode se eximir de prestar tutela jurisdicional a população.

É imprescindível considerar, como relata Frota (2017), que o conceito de inafastabilidade jurisdicional não pode ser considerado apenas como acesso à justiça, mas, também como o “dever do Estado de atender o jurisdicionado de forma correta, célere e segura, de maneira que a sentença garanta seu caráter reparatório” (FROTA, 2017, p. 2).

O meio da arbitragem se dá através do aceite das partes em escolher o método de resolução de conflito e ao pleitear por esta via, porém partindo do pressuposto da hipossuficiência do trabalhador, mesmo com salário de aproximadamente R\$11.063,00, como

exposto no tópico anterior, o empregador, no contrato de trabalho, pode manifestar sua preferência por resolver qualquer litígio por via da arbitragem, podendo fazer com que o empregado aceite a cláusula, sabendo ou não sabendo das consequências por conta da necessidade do emprego. Mezzamo (2017), ao falar do poder do trabalhador no processo de construção das cláusulas laborais questiona o mesmo:

Questiona-se, no entanto, qual seria a autonomia deste, enquanto polo mais fraco da relação contratual, em se negar a elaborar o referido documento de anuência. O que ocorre, na prática, é a simples concordância com mais um aspecto formal contratual que deve ser cumprido. Não há, portanto, eficácia no sentido de possibilitar uma decisão diferente da que é esperada pelo empregador: a aquiescência do trabalhador com todas as condições que são postas. (MEZZAMO, 2017, P. 32)

A sentença arbitral não pode ser recorrida ao Estado de acordo com o artigo 18 da Lei nº 9.307 de Setembro de 1996.

Art. 18. O árbitro é juiz de fato e de direito, e a sentença que proferir não fica sujeita a recurso ou a homologação pelo Poder Judiciário.

Quando a cláusula arbitral é consolidada, as partes não poderão mais recorrer ao Poder Judiciário, apenas se não for acordado sobre o que pauta o compromisso arbitral. Então, a sentença arbitral se torna irrecorrível. Ou seja, um exemplo de como o legislador pode limitar o direito fundamental de acesso à justiça dos trabalhadores e ferir o princípio da inafastabilidade da jurisdição – previsto pela CF no art. 5º, inciso XXXV – excluindo, então, uma parcela dos trabalhadores da tutela do Poder Judiciário, baseando-se no preceito de que os acordos entre empregado e empregador são feitos de forma que não vá sujeitar a parte hipossuficiente da relação a condições não condizentes com suas vontades. Como base legal, diante do discutido, Mezzomo (2017, p.31) ressalta a importância de olhar o disposto no artigo 114, §2º da Constituição Federal:

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.

Estes “acordos” flexibilizam os direitos dos trabalhadores de acesso à justiça e oferecem uma maior autonomia para o empregador estabelecer as cláusulas laborais favoráveis ao interesse próprio, desconsiderando as necessidades e vontades do empregado (PRIMON, A. G. M. 2018).

Por este ângulo, o ministro Aloysio Corrêa da Veiga <sup>1</sup> preconiza:

Dentro dos princípios do Direito do Trabalho fica difícil negociar em condições de igualdade, podendo renunciar e transigir, dentro da existência do contrato de trabalho. [...] Dentro dos princípios do Direito do Trabalho fica difícil negociar em condições de igualdade, podendo renunciar e transigir, dentro da existência do contrato de trabalho.

Trazendo a tona, mais uma vez, a hipossuficiência do trabalhador, podemos inferir que o mesmo não possui os arcabouços necessários para a elaboração das cláusulas contratuais ou eventual discordância das mesmas, frente ao seu empregado.

Como expõe Mezzomo (2017), é indispensável o saber sobre a importância dos meios alternativos de resolução de litígios, porém não se pode restringir o empregado a apenas este juízo, cabendo ao empregado recorrer ao Poder Judiciário se for de sua vontade, sem com que haja coação pela parte hipossuficiente da relação do trabalho em forma de cláusula laboral prévia.

Afirma-se, então, que não é razoável aceitar a validade de uma cláusula compromissória de arbitragem inserida em contrato de trabalho que se comporta como se de adesão fosse, pois constrange o trabalhador a concordar com o impedimento de sua procura à justiça estatal. (MEZZOMO, 2017, P.30 A 31)

Portanto, compreendemos que a aplicação da cláusula compromissória nos contratos laborais se mostra extremamente penalizante a parte hipossuficiente de tal contrato.

As coações por meio de cláusula compromissórias predita em contratos laborais podem direcionar o trabalhador a um aceite induzido, mesmo com ensino superior completo e com salário superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o fazendo renunciar ao seu direito de recorrer ao Poder Judiciário para a execução da resolução de seus possíveis litígios trabalhista, podendo ser caracterizado como obstrução ao seu direito fundamental de acesso à justiça.

---

<sup>1</sup> Arbitragem trabalhista divide opiniões no TST. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2013-set14/arbitragem-contrato-trabalho-divide-opinioes-ministros-tst>.

## **4 PROCEDIMENTO DA ARBITRAGEM E A JUSTIÇA DO TRABALHO**

No capítulo anterior, foram mencionados alguns aspectos que devem ser levados em conta em relação ao instituto da arbitragem, o conceito e obstáculos ao acesso à justiça, assim como os princípios da proteção e inafastabilidade da jurisdição, são alguns dos argumentos contrários à arbitragem nos dissídios individuais.

Neste capítulo, será tratado a classificação e o procedimento da arbitragem, assim como sua aplicabilidade no Direito do Trabalho, tanto nos dissídios coletivos quanto dissídios individuais, e por fim, outros argumentos contrários a esse instituto nos dissídios individuais trabalhistas.

### **4.1 Classificação da arbitragem**

A arbitragem pode ter diversas classificações, porém, conforme Rocha (2008, p.24), serão expostos critérios que “[...] têm mais relevância para o direito, são os que permitem identificar diferenças a que o direito positivo liga consequências jurídicas”.

Inicialmente, existe a arbitragem voluntária e a obrigatória. A voluntária trata da manifestação da vontade das partes acerca de sua utilização para resolução de litígios. Já a obrigatória, é a imposição da lei para sua utilização em determinadas questões. Vale ressaltar que no ordenamento jurídico brasileiro, apenas está prevista a arbitragem voluntária ou facultativa, pois, a obrigatória violaria um dos princípios basilares da arbitragem, a autonomia da vontade.

A segunda modalidade divide-se em arbitragem formal e informal. Apesar do instituto da arbitragem ter como princípio basilar o princípio da autonomia da vontade, é necessário o mínimo de normas para ser regida, ou seja, é imprescindível o mínimo de regras para que possa disciplinar seus aspectos e para que estes se tornem válidos. Assim, a arbitragem formal é aquela regulada por lei, obedece a uma forma escrita, certas regras sobre seus objetos e procedimentos, além de produzir efeitos jurídicos. Enquanto que na arbitragem informal, não são observados imposições feitas pela lei, tem uma forma livre, as patês podem optar por esta modalidade, porém, ela não terá os mesmos efeitos jurídicos atribuídos à formal, como a garantia da coisa julgada e o valor de título executivo judicial.

O terceiro critério adotado divide em arbitragem de direito e arbitragem de equidade. Esta classificação trata de que fundamentação os árbitros poderão recorrer para resolver o conflito. Na arbitragem de direito, o árbitro precisa, obrigatoriamente, resolver o litígio se fundamentando em normas do direito positivo, ou seja, em normas presentes no ordenamento jurídico. Na arbitragem por equidade, o árbitro resolve o litígio se utilizando regras formuladas por ele mesmo, levando em conta as circunstâncias do caso concreto e seu sentimento de justiça.

A modalidade que se refere à organização e administração da arbitragem, ou seja, o modo que ela será gerida divide o instituto em arbitragem *ad hoc* e arbitragem institucional. Então, a arbitragem *ad hoc* é estabelecida pelas próprias partes, logo, as partes irão determinar regras que dizem respeito ao processo arbitral, mas sem deixar de respeitar os limites impostos pela lei. Na arbitragem institucional, as regras são organizadas por uma instituição arbitral, que vai administrar o procedimento completo, como a escolha de árbitros, essas instituições podem ser públicas ou privadas, internacionais ou nacionais.

Por fim, o último critério estabelecido por Rocha (2008, p.25), trata do âmbito espacial da arbitragem, em que a arbitragem pode ser interna ou internacional. Essa classificação tem sua importância reconhecida devido ao fato de que a sentença arbitral estrangeira precisa de um procedimento especial para ser “aceita” no Brasil. A lei 9.307/96 (lei de arbitragem), para estabelecer se uma decisão arbitral é interna ou internacional, se utiliza do critério territorial, então, uma sentença arbitral para ser considerada interna, é necessário ter sido proferida em território nacional, assim, a sentença arbitral estrangeira é aquela proferida fora do território nacional.

## **4.2 Procedimento arbitral**

A lei de arbitragem, segundo Carmona (2009) é composta por sete capítulos, e quarenta e quatro artigos, os quais vão dispor e prever diversos institutos e procedimentos da arbitragem como o princípio da autonomia da vontade, convenção de arbitragem, cláusulas compromissórias, as competências do árbitro, o compromisso arbitral e seus elementos indispensáveis e facultativos, a sentença arbitral, nulidade de sentença e outros temas. Porém, para o presente trabalho, será dado enfoque em alguns conceitos e elementos que servirão como base a análise da aplicabilidade do instituto nos dissídios individuais.

#### 4.2.1 Autonomia das partes

O princípio da autonomia é um dos princípios basilares da arbitragem, pois com ele as partes tem a liberdade de decidir de que forma e modo será resolvido o litígio. Importante ressaltar que este princípio não é absoluto, devendo ser respeitada as limitações legais, preceitos constitucionais entre outros.

A legislação específica prevê em seu art. 2º *caput* e §§ 1º e 2º, o princípio da autonomia da vontade de forma clara:

Art. 2º A arbitragem poderá ser de direito ou de equidade, a critério das partes.

§ 1º Poderão as partes escolher, livremente, as regras de direito que serão aplicadas na arbitragem, desde que não haja violação aos bons costumes e à ordem pública.

§ 2º Poderão, também, as partes convencionar que a arbitragem se realize com base nos princípios gerais de direito, nos usos e costumes e nas regras internacionais de comércio.

Logo as partes poderão escolher através do procedimento arbitral qual regramento será utilizado em caso de conflito, conforme preceitua Carmona (2009, p.64):

Ponto fundamental da arbitragem é a liberdade dos contratantes ao estabelecer o modo pelo qual seu litígio será resolvido. Tal liberdade diz respeito ao procedimento a ser adotado pelos árbitros e ao direito material a ser aplicado na solução do litígio, de sorte que o dispositivo legal comentado, ao referir-se no parágrafo primeiro “regras de direito”, está-se reportando às regras de forma e de fundo [...].

Então, com essa liberdade de escolha, há uma maior segurança nos contratos, pois, como as partes escolheram de que forma se dará o procedimento e a lei que será aplicada, não serão surpreendidas com um procedimento diferente daquele que escolheram.

#### 4.2.2 Cláusula arbitral e compromisso arbitral

Existem duas formas em que pode a convenção arbitral pode ser feita: a cláusula arbitral ou compromissória e o compromisso arbitral estão previstos no art. 4º e 9º respectivamente da lei 9.307/96:

Art. 4º A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato.

Art. 9º O compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial.

A cláusula compromissória deve ser expressa e escrita, pois consiste na convenção das partes, em que irão se comprometer a sujeitar os conflitos que derivem de contratos à arbitragem, também não poderá se distanciar de sua principal função devido o princípio *pacta sunt servanda*, que estabelece que deva ser cumprido o que for acordado no contrato.

Vale ressaltar também que a cláusula compromissória possui uma certa autonomia, ou seja, ela é uma promessa de constituir um juízo arbitral futuramente, então, caso sejam encontrados vícios no contrato, não gerará a nulidade do instituto.

No compromisso arbitral, não se fala em conflito futuro, as partes irão submeter o conflito atual à arbitragem. Então, esse acordo deixa constatada a renúncia da via jurisdicional para que o litígio seja submetido à arbitragem.

#### 4.2.2.1 Cláusula arbitral vazia

Segundo Reis (2008, p.33), essa cláusula é aquela que não regulam o procedimento de maneira suficiente para que ele seja aplicado às partes. Então, por carecer de regras procedimentais, caso a parte necessite da instauração do juízo arbitral para a resolução do conflito, é necessário recorrer ao Poder Judiciário para que seja esclarecido o conteúdo da cláusula, e assim, posteriormente, executada.

Nesse caso, lavrar um compromisso arbitral foi uma forma que a legislação se utilizou para preencher a lacuna trazida por essas cláusulas. Pois, as partes, após firmarem o compromisso se comprometendo a recorrer ao juízo arbitral, excluirão a via judicial para a resolução do litígio.

Vale ressaltar que a não firmação do compromisso não gera nulidade da via arbitral, pois, apesar de sua importância, bastaria que as partes indicassem os árbitros e estes aceitassem para que desse início ao procedimento arbitral.

#### 4.2.2.2 Cláusula arbitral completa

É aquela que regula completamente as regras utilizadas no procedimento arbitral. Nessa modalidade não há necessidade de recorrer ao Judiciário para esclarecimento ou execução da cláusula, pois ela mesma institui todas as regras para o procedimento e instauração do juízo arbitral.

Em relação a Reforma Trabalhista, quando instaurou a arbitragem nos dissídios individuais, que será melhor visto ao longo deste capítulo, trouxe apenas a convenção de cláusula compromissória, então as partes deverão firmar essa cláusula quando firmarem o contrato de trabalho ou em um momento posterior, desde que seja feita antes da ocorrência de conflito.

#### 4.2.3 Sentença arbitral

A sentença arbitral ou laudo arbitral pode ser considerado o ato de maior relevância do árbitro ao longo do procedimento, é o momento em que ele declara a prestação jurisdicional da qual foi incumbido. Logo, este é o documento em que trará a solução adequada para a resolução do litígio, em que o árbitro expõe seu convencimento e põe um fim ao processo. E, conforme o art. 31 da lei 9.307/96 terá força de título executivo judicial.

As partes podem estabelecer um prazo para que a decisão seja proferida, porém, caso não seja estabelecido, será obedecido o prazo legal de seis meses, que deverão ser contados do dia da instituição da arbitragem ou da substituição do árbitro, conforme preceitua o art. 23 da lei 9.307/96:

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.

Quanto aos requisitos, são semelhantes à sentença judicial, visto que precisa conter o relatório, fundamentação e dispositivo. E, em que se pese não haver a possibilidade de recurso desta sentença, as partes podem interpor embargos de declaração perante o juízo arbitral, no prazo de cinco dias e ações anulatórias no prazo de noventa dias.

Assim, após conceituação e análise dos procedimentos da arbitragem, além do exposto nos demais capítulos podemos perceber a importância deste instituto, e, apesar de não haver óbices em sua aplicação no âmbito coletivo, no âmbito individual a aplicação da arbitragem deve levar em conta questões relevantes que podem dificultar sua aplicação, da forma que foi preceituada pela Reforma Trabalhista.

### **4.3 A arbitragem no direito do trabalho**

Como visto anteriormente, a Lei 9.307/96 não prevê que todos os conflitos sejam solucionados por meio do instituto da arbitragem, uma vez que prevê a solução de conflitos que versem sobre direitos patrimoniais disponíveis. E, apesar de surgir como uma alternativa à solução de controvérsias, e ser pacífico na aplicação de dissídios coletivos, quanto aos dissídios individuais, são encontradas certas resistências.

#### **4.3.1 Arbitragem nos dissídios coletivos**

Conforme visto anteriormente, o art. 114, §1º da CF, traz a possibilidade de resolução de conflitos por via arbitral dos dissídios coletivos. No âmbito internacional, a arbitragem como solução de conflitos coletivos foi discutida pelo OIT – Organização Internacional do Trabalho, através da Convenção de nº 154, que o Brasil ratificou e estabelece um incentivo a negociação coletiva, conforme art. 6º:

As disposições da presente Convenção não obstruirão o funcionamento de sistemas de relações de trabalho, nos quais a negociação coletiva ocorra em um quadro de mecanismos ou de instituições de conciliação ou de arbitragem, ou de ambos, nos quais tomem parte voluntariamente as partes na negociação coletiva.

Dessa forma, é possível perceber que não há qualquer óbice em relação à incidência da arbitragem nos dissídios coletivos, houve a preocupação do legislador em fornecer um meio alternativo extrajudicial para solução desses conflitos, sem que fosse necessária a intervenção estatal.

Esse incentivo pode ter como um fundamento o fato da presença de sindicatos, o que seria visto como uma forma de suprir a dependência do empregado e trazer um equilíbrio de forças entre trabalhador e empregador.

Com a intervenção dos sindicatos, não há que se falar em hipossuficiência, pois de um lado vemos o empregador, que já juridicamente e economicamente mais forte, e do outro o sindicato que vai proteger a categoria de trabalhadores representada por ele.

Outro argumento favorável é a celeridade do procedimento arbitral nas ações coletivas de trabalho, pois como o Direito Coletivo do Trabalho tem como objeto o interesse de toda uma coletividade, a morosidade do Poder Judiciário lesaria toda uma categoria de trabalhadores.

Então a arbitragem é amplamente aplicada nos conflitos coletivos, sejam eles de natureza jurídica ou econômica. É indicada tanto pela doutrina quanto pela legislação. Além da previsão constitucional, no plano nacional, houve o surgimento de outras leis que trouxeram a utilização da arbitragem, de forma facultada, no direito coletivo de trabalho.

A primeira delas é a Lei nº 7.783/89 (lei de greve), que, no art. 3º, que prevê: “Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho”, e em seu art. 7º, já citado anteriormente, que preconiza: “Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho”.

A segunda alusão ao instituto no direito coletivo, também citada anteriormente, diz respeito à Lei nº 10.101/2000, que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, no art. 4º, II:

Art. 4º .Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

.....  
 .....

[...]II - arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.

#### 4.3.2 Arbitragem nos dissídios individuais

A aplicabilidade do instituto da arbitragem nos dissídios individuais sempre apresentou resistência por parte da doutrina, visto que o maior argumento para a oposição desse instituto reside no fato de que a Lei de Arbitragem preconiza a utilização desse mecanismo apenas para direitos disponíveis, logo, não tendo compatibilidade com os preceitos do direito individual do trabalho da irrenunciabilidade e indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Em que pese essa oposição, é possível, em nosso ordenamento jurídico, perceber três menções quando a possibilidade da utilização da arbitragem no direito do trabalho individual. A primeira delas está inserida na Lei dos Portuários (Lei nº 8.215/13), quando prevê a utilização da arbitragem nas ofertas finais.

A segunda menção se encontra no Estatuto do Ministério Público do Trabalho, o qual dá legitimidade aos membros para atuarem como árbitros em lides individuais trabalhistas. Por fim, a última menção vem do art. 90-C, da Lei nº 12.395/2011 (Lei Pelé), que preconiza: “As partes interessadas poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, vedada a apreciação de matéria referente à disciplina e à competição desportiva”.

E, apesar a resistência, a Reforma Trabalhista veio instituir e autorizar, de maneira expressa, a utilização da via arbitral nos dissídios individuais, prevendo alguns requisitos para que possa ser utilizada individualmente, conforme será visto no tópico seguinte.

#### 4.3.3 A arbitragem sob a perspectiva da reforma trabalhista

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017), trouxe alterações a Consolidação das Leis do Trabalho, dentre elas, a expressa autorização da arbitragem nos contratos individuais, conforme o art. 507-A CLT:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Assim, podemos perceber que a instituição da arbitragem nos contratos individuais traz uma característica marcante da Reforma Trabalhista, que é a priorização de acordos e negociações coletivas realizadas entre as partes, do que a legislação vigente.

Essa característica nem sempre poderá ser considerada positiva, pois, priorizar a negociação, sobre a legislação acaba não levando em conta a desigualdade vista entre o empregador e o trabalhador, como será desenvolvido no tópico seguinte.

Apesar de o instituto ter sido instituído apenas com a Reforma Trabalhista, essa não foi a primeira vez que a arbitragem no direito individual tentou ser instituída. Com a reforma da lei de arbitragem (lei nº 13.129/15), em sua redação, previa a utilização da arbitragem desde que o empregado ocupasse função de administrador ou diretor estatutário, porém, seria necessária a iniciativa dele ou autorização expressa dada a instituição para a instituição. Essa redação foi vetada, por ser considerada discriminatória aos empregados.

Antes da Reforma, muitos doutrinadores que defendiam a aplicação da arbitragem no direito individual, se utilizavam de uma aplicação subsidiária no Novo Código de Processo Civil, que autorizava a arbitragem como forma de jurisdição.

Já doutrinadores contrários à aplicação da arbitragem no direito individual, alegavam que o CPC não poderia ser utilizado de forma subsidiária aos dissídios individuais, pois violariam princípios e preceitos que resguardam o direito do trabalho.

Assim, com o advento da reforma, não há mais em que se falar em aplicação subsidiária do CPC, e sim a compatibilidade dos preceitos da arbitragem ao direito individual.

#### **4.4 Argumentos contrários à arbitragem nos dissídios individuais**

No capítulo anterior, foram tratados alguns argumentos contrários à instituição da arbitragem nos dissídios coletivos, como o princípio da proteção e o princípio da inafastabilidade da jurisdição. Aqui, serão tratados outros argumentos contrários a instituição da arbitragem nos conflitos individuais.

A arbitragem pode ser vista como um método conservador de solução de conflitos, levando em conta que não pode substituir a via jurisdicional.

O primeiro argumento, e mais utilizado pela doutrina contrária, tem como alegação a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, logo, o trabalhador não poderá renunciar de seus direitos, visto que geraria uma afronta à Lei de Arbitragem, em seu art. 1º, que preceitua o procedimento arbitral, limitando-o aos direitos patrimoniais indisponíveis.

Assim preceitua Delgado (2017, p.181):

Há forte resistência quanto à compatibilidade da arbitragem com o Direito Individual do Trabalho. Afinal, neste ramo prevalece a noção de indisponibilidade de direitos trabalhistas, não se compreendendo como poderia ter validade certa decisão de árbitro particular que suprimisse direitos indisponíveis do trabalhador.

Ideia é confirmada também por Nascimento (2011, p.1433), que afirma que o trabalhador não pode dispor de seus direitos por sua própria vontade, pois eles não são considerados como conciliáveis, pois, caso assim fosse, haveria a violação do princípio da indisponibilidade.

Então, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas é um grande indicador negativo acerca da instituição da arbitragem. Segundo Delgado (2017), esse instituto se aplicaria para outros campos normativos, como o Direito empresarial, Direito Civil, em que as partes podem ter uma maior equivalência de poder.

O que nos leva ao segundo argumento, a desigualdade material entre as partes, visto que o empregado é o hipossuficiente em relação ao empregador, que é juridicamente e economicamente superior, logo, não poderiam pactuar cláusula de arbitragem, por não estarem em igualdade.

A reforma trabalhista, como falado anteriormente, trouxe requisitos que “limitam” o acesso à arbitragem para os dissídios individuais, em que apenas os trabalhadores que recebem remuneração superior a duas vezes o teto máximo do Regime Geral da Previdência, poderão pactuar cláusula compromissória de arbitragem, além da expressa concordância ou iniciativa dele para instituição da cláusula.

Logo, podemos observar, conforme conceitua Primon (2018), a criação do trabalhador hipersuficiente, que são aqueles que possuem nível superior além da remuneração superior a duas vezes o Regime Geral da Previdência Social. Seus contratos poderão ser considerados como norma coletiva e ser levados a Câmara Arbitral. E, em se tratando da instituição da arbitragem, o critério da escolaridade não é exigido.

Acerca deste argumento, é preciso levar em conta o quanto é discriminatório e excludente, visto que uma parcela mínima da população possui esse requisito, e ainda menor a que possui tanto remuneração quanto a escolaridade.

Ainda, ambos os requisitos não tornam o trabalhador hipersuficiente para negociar o contrato de trabalho com o empregador, visto que, devido o requisito da subordinação, prevista entre o empregado e empregador, nunca estarão em igualdade.

Em que pese apenas a remuneração não excluir a hipossuficiência econômica, não devemos esquecer-nos da hipossuficiência jurídica, pois, esses requisitos não garantem ao trabalhador total conhecimento jurídico acerca da demanda, logo, em que pese, para alguns, não ser considerado hipossuficiente economicamente, ainda restaria a hipossuficiência jurídica.

Logo, acerca do segundo argumento, Primon (2018) afirma que “se trata de uma “hipersuficiência” aparente criada pela Nova CLT com o intuito único de conceder ao capital ainda mais autonomia para estabelecer pactos laborais cada vez mais favoráveis aos seus interesses”.

Além dos quatro requisitos vistos ao longo desse trabalho, Muniz (2017) traz alguns riscos que esse instituto poderia trazer ao ser aplicado no direito individual. Dentre eles podemos destacar a preocupação em relação ao empregado que poderá firmar uma cláusula compromissória de arbitragem, sem entender todas as consequências jurídicas e do que se trata tal cláusula, visto que a Justiça do Trabalho tem com preceito basilar a proteção do trabalhador e pode ser considerada menos onerosa. E, em que se pese a necessidade de concordância expressa, como já exposto, a alta remuneração não exclui a hipossuficiência do trabalhador.

Assim, mesmo com todas as vantagens atribuídas a instituição da arbitragem dos dissídios individuais e a previsão em legislação, devemos nos atentar aos riscos para o trabalhador, levando em conta preceitos do Direito do Trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após o desenvolvimento da monografia, pode-se analisar a problemática acerca da “cultura de judicialização de conflitos” existente em nosso ordenamento, o que causa um excesso de demandas que assola o judiciário brasileiro, e se tornam prejudiciais à sociedade. Deste modo, foram apontados meios alternativos extrajudiciais, como uma alternativa para amenização do problema, tais como: mediação, conciliação e arbitragem, cada um com sua característica de objeto de conflito específico.

Desses meios extrajudiciais de solução de conflitos, o objeto principal deste presente trabalho fora o instituto da arbitragem, assim como o estudo e análise de seu conceito, histórico no ordenamento jurídico brasileiro, classificação e procedimento.

Desta maneira, como uma modalidade de mecanismo extrajudicial e apesar de estar prevista na legislação vigente, ficou demonstrado uma resistência na utilização da arbitragem uma vez que ficaram demonstrado críticas e violações de princípios no uso do instituto.

O procedimento pela via arbitral tem como objetivo ser utilizada em conflitos que tratem sobre direitos patrimoniais disponíveis e que, apesar da faculdade de escolha do procedimento, é preciso levar em conta os princípios basilares do Direito do Trabalho.

Em relação ao direito do trabalho, a utilização da arbitragem sempre foi autorizada e incentivada no direito coletivo, sendo utilizado com base em previsões constitucionais. Já na seara individual a utilização desse instituto sempre foi alvo de muitas críticas e divergências doutrinárias. Antes da Reforma Trabalhista, sua instauração já havia sido tentada e vetada, por trazer discriminações em relação aos empregados.

Levando em consideração os estudos realizados, a aplicabilidade do instituto é questionada, pois apresenta vários fatores que geram dúvidas, uma vez que deverá ser utilizada apenas quando se tratar de direitos disponíveis, e levando em conta os princípios da indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, os direitos individuais trabalhistas não seriam disponíveis.

Porém, com o advento da Reforma Trabalhista, a arbitragem veio expressamente autorizada para ser aplicada na resolução de dissídios individuais trabalhistas, por meio do artigo 507-A da CLT, mediante a observância de determinados requisitos.

Em que pese à aplicabilidade da arbitragem precisar observar requisitos de remuneração e concordância expressa ou por iniciativa da parte, apenas esses critérios não poderão ser considerados suficientes para suprir a hipossuficiência econômica e jurídica do trabalhador, ainda, levando em conta que apenas uma pequena parcela de nossa população

possui o requisito, a arbitragem nos dissídios individuais, da forma que foi instituída, exclui grande parcelas dos trabalhadores, além de ser discriminatória.

Por fim, elucido que, em que pese uma parte da doutrina aceitar a utilização da arbitragem, e analisar que o instituto traz diversas vantagens para jurisdição estatal e a Justiça Trabalhista, a sua autorização nos dissídios individuais trabalhista ainda é um tema polêmico, que ainda não teve muitas experiências práticas, por ser um tema muito novo. Desse modo, o instituto apresenta diversas controvérsias acerca de sua aplicação nos dissídios individuais, logo, a instituição da arbitragem pode ser considerada precoce, visto uma série de argumentos que ainda deixam dúvida acerca do instituto, que poderão gerar inseguranças nas relações contratuais.

Visto isso, torna-se necessário a discussão acerca da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, desenvolvendo o conhecimento acerca do assunto exposto, para que não reste dúvidas acerca de sua aplicabilidade, e que a mesma possa ser otimizada, de forma que não prejudique o empregado. Levando em conta não apenas a hipossuficiência econômica, mas jurídica do trabalhador.

Com uma maior discussão do instituto, será possível compreender se a arbitragem nos conflitos individuais realmente trará um efetivo acesso à justiça, sem levar em conta apenas a negociação entre as partes e sem deixar de olvidar pela proteção do trabalhador, que é o objeto principal do direito do trabalho e processo do trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Leandro Francois De. Reforma trabalhista: cláusula compromissória e o (des) acesso à Justiça do Trabalho. In **Migalhas**, [S.L], mar./nov. 2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI276191,101048-Reforma+trabalhista+clausula+compromissoria+e+o+des+acesso+a+Justica>>. Acesso em: 26 nov. 2018

ÁLVARO, Mônica Esteves Eurício Álvaro. **Judicialização de conflitos interpessoais e a atuação do psicólogo do poder judiciário enquanto agente transformador**. Monografia (Pós-Graduação em Psicologia Jurídica) – Universidade Candido Mendes: Instituto A Vez do Mestre (AVM). Rio de Janeiro. Disponível em <[http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/T205853.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/T205853.pdf)> Acesso em: 20 nov 2018.

ALVES, Raíssa Fernandes Senna. **A extrajudicialização dos conflitos individuais trabalhistas mediante a utilização da arbitragem como forma de desfogamento da justiça do trabalho no Brasil**./ Raíssa Senna Alves; orientação de Felipe Prata Mendes, 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Curso de Direito, Belém, 2015.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo. Saraiva Educação. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 02 dez 2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto legislativo nº 22, de 1992** . Aprova o texto da Convenção nº 154. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_154.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_154.html)>. Acesso em: 1 dez. 2018

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Aprova a CLT. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 01 dez. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7783.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7783.htm)>. Acesso em: 14 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm)>. Acesso em: 14 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 10.101/00, de 19 de dezembro de 2000**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/LEIS/L10101.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/L10101.htm)>. Acesso em: 1 dez. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 13.467/17, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em: 31 out. 2018.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre, Sérgio Antônio Fabris, 1988.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo: Um Comentário à Lei nº 9.307/96**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CONSULTOR JURÍDICO. **Quase 110 milhões de processos passaram pelo Judiciário em 2016, segundo CNJ**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/48578/a-arbitrabilidade-subjetiva-e-objetiva>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

CONSULTOR JURÍDICO. **TST é contra arbitragem em dissídios individuais**. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2009-abr-13/tst-uso-arbitragem-dissidios-individuais>>. Acesso em: 02 dez 2018

CONTEÚDO JURÍDICO. **A aplicação da arbitragem ao dissídio trabalhista**. Disponível em: < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-aplicacao-da-arbitragem-ao-dissidio-trabalhista,54987.html>> . Acesso em: 02 dez. 2018.

CRETELLA JÚNIOR, J. **Da Arbitragem e seu Conceito Categorical “in”** Revista Informativa do Legislativo, Brasília, abril/junho 1988, p.127/139.

DALE, Izadora Faria Freitas Azeredo. **A arbitrabilidade subjetiva e objetiva**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 21, n. 4701, 15 maio 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/48578>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo. LTR, 2017.

DIREITOCOM PONTOCOM. **Lei de Arbitragem Comentada (lei nº 9.307/96) > Capítulo I - disposições gerais (do artigo 1º ao artigo 2º)**. Disponível em: <<https://www.direitocom.com/sem-categoria/lei-de-arbitragem-comentada/capitulo-i-disposicoes-gerais/artigo-1o>>. Acesso em: 26 nov. 2018.

ELBEERT, C. A. **Manual Básico da Criminologia**. Porto Alegre, 2003.

ESTEVES, João Luiz Martins. **Cidadania e judicialização dos conflitos sociais**. REVISTA DE DIREITO PÚBLICO, Londrina, v. 1, n. 2, p. 41-54, mai./ago. 2006. Disponível em: <[www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/download/11566/10261](http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/download/11566/10261)>. Acesso em: 30 out. 2018.

FERNANDES, N. N. S; ALVES, A. J. P. (2012). Meios extrajudiciais como forma de acesso à justiça: arbitragem, conciliação e mediação. **Revista Direito & Dialogicidade**, Universidade Regional do Cariri – URCA. Ano III, v.III, dez. 2012. Acesso em: 21 de novembro de 2018. Disponível em: < <http://periodicos.urca.br/ojs/index.php/DirDialog/article/view/461/333>>.

FROTA, Lucas José Mont'Alverne. (2017) Reforma trabalhista e a inafastabilidade jurisdicional. Análise acerca das principais alterações advindas com a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. In **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5586, 17 out. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67820>>. Acesso em: 20 novembro. 2018.

GOES, Carolina Mattos. (2018) A inafastabilidade do controle jurisdicional na perspectiva do acesso à ordem jurídica justa e efetiva. In **Conteúdo Jurídico**, Sergipe, mai./dez. 2018. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-inafastabilidade-do-controle-jurisdicional-na-perspectiva-do-acesso-a-ordem-juridica-justa-e-efetiva,589158.html>>. Acesso em: 19 nov. 2018.

GONÇALVES, L. G; CRUZ, L, Q, L. (2017). **Os obstáculos para o acesso à justiça e os meios alternativos para a resolução dos conflitos**. JUS.COM.BR. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/62758/os-obstaculos-para-o-acesso-a-justica-e-os-meios-alternativos-para-a-resolucao-dos-conflitos>>. Acesso em: 25 nov. 2018.

JUS BRASIL. **Princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho**. Disponível em: <<https://barbaramoura84.jusbrasil.com.br/artigos/176110443/principio-da-protecao-no-ambito-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 25 nov. 2018.

JUS BRASIL. **Arbitragem no Direito do Trabalho**. Disponível em: <<https://mariomolinari.jusbrasil.com.br/artigos/116714038/arbitragem-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 02 dez. 2018.

MELEIRO, A. B. et al. (2018) A arbitragem à luz da reforma trabalhista no brasil. **Revista Diálogos Interdisciplinares**, [S.L], v. 7, n. 1, p. 32-54, jun./dez. 2018.

MESQUITA, Maíra de Carvalho Pereira. (2013) Do princípio da inafastabilidade da jurisdição. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3681, 30 jul. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24807>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

MEZZONE, Natália. A Cláusula compromissória de arbitragem no contrato (de adesão) do trabalhador. **Repositório Institucional (RI) da Universidade Federal de Pernambuco**, Pernambuco, p. 8-47, mar. 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/24117>>. Acesso em: 19 nov. 2018.

MUNIZ, Joaquim. Arbitragem na Reforma Trabalhista. In **Migalhas**, Brasília, 08 mai. 2017. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI258392,61044-Arbitragem+na+Reforma+Trabalhista>>. Acesso em: 02 dez. 2018

MOORE, Cristopher W. O processo de mediação: estratégias práticas para a resolução de conflitos. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. Ed. São Paulo. Saraiva 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. Ed. São Paulo. Saraiva 2014.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, adotada em 10 de dezembro de 1948. UNIC / Rio / 005 - Agosto 2009. Acesso em: 06 de novembro de 2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>

OLIVEIRA, Luciana Salgado De. O princípio da proteção ao trabalhador no processo do trabalho e sua aplicação na jurisprudência atual. In **JUS**, [S.L], 03/2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/37274/o-principio-da-protecao-ao-trabalhador-no-processo-do-trabalho-e-sua-aplicacao-na-jurisprudencia-atual>>. Acesso em: 27 nov. 2018.

PORTELA, G. V; SANTOS, L. D. (2015). A evolução histórica do acesso à justiça. **Revista Jus Navigandi**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/41399/a-evolucao-historica-do-acesso-a-justica>. Acesso em: 13 de nov de 2018.

PRIMON, Ana Gabriela Melo. (2018) Empregado “hipersuficiente”: mais uma aberração da Reforma Trabalhista. In **Justificando**, [S.L], fev. 2018. Disponível em: <<http://www.justificando.com/2018/02/01/empregado-hipersuficiente-mais-uma-aberracao-da-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 21 nov. 2018.

RAMOS, Marcela Borborema Machado. **A utilização da arbitragem nos dissídios trabalhistas individuais, como forma de alcançar o acesso à justiça e desafogar a justiça do trabalho, à luz da reforma trabalhista.**/ Marcela Borborema Machado Ramos; orientação de Felipe Prata Mendes, 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Curso de Direito, Belém, 2018.

REIS, Frederico Maia Guerreiro dos. **A aplicação da revelia nos contratos com cláusula de arbitragem.** Belém, 2008. 75f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Centro Universitário do Pará, 2008.

RIBEIRO, Diógenes V. Hassan. **Judicialização e desjudicialização: entre a deficiência do legislativo e a insuficiência do judiciário.** Revista de informação legislativa, v. 50, n. 199, p. 25-33, jul./set. 2013. Disponível em: <<http://www2.senado.gov.br/bdsf/handle/id/502916>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

ROCHA, José de Albuquerque. **Lei de Arbitragem: uma avaliação crítica.** São Paulo: Atlas, 2008.

SANTOS, Ricardo Soares Stersi dos. **Noções Gerais de Arbitragem.** Florianópolis: Fundação Boiteux, 2004.

SADEK, M. T. (2014). Acesso à justiça: um direito e seus obstáculos. **Revista USP**, (101), 55-66. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i101p55-66>. Acesso em: 06 de novembro de 2018. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/87814>.