



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS - FDA

José Charles Figueira de Oliveira

O CONTEXTO DA ARBITRAGEM NA JUSTIÇA DO TRABALHO

MACEIÓ-AL
2022

José Charles Figueira de Oliveira

O CONTEXTO DA ARBITRAGEM NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado a Faculdade de Direito de
Alagoas da Universidade Federal de
Alagoas, como parte dos requisitos para a
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa

MACEIÓ-AL

2022

Catálogo na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico
Bibliotecária: Taciana Sousa dos Santos – CRB-4 – 2062

- O48c Oliveira, José Charles Figueira de.
 O contexto da arbitragem na justiça do trabalho / José Charles Figueira de Oliveira. – 2022.
 55 f.
- Orientador: Flávio Luiz da Costa.
 Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) –
 Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2022.
- Bibliografia: f. 51-55.
1. Reforma trabalhista. 2. Arbitragem trabalhista. 3. Conflitos trabalhistas. 4. Solução de conflitos. I. Título.

CDU: 347.918

Folha de Aprovação

José Charles Figueira de Oliveira

O CONTEXTO DA ARBITRAGEM NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Faculdade de Direito de Alagoas da Universidade Federal de Alagoas, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em 30 de novembro de 2022.

FLAVIO LUIZ DA
COSTA:308191074

Assinado de forma digital por
FLAVIO LUIZ DA COSTA:308191074
Dados: 2022.12.01 19:08:28 -03'00'

Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa, FDA – UFAL (Orientador)

Banca Examinadora

JOAO LEITE DE ARRUDA
ALENCAR:308190196

Assinado de forma digital por JOAO
LEITE DE ARRUDA ALENCAR:308190196
Dados: 2022.11.30 19:39:11 -03'00'

Prof. Dr. João Leite de Arruda Alencar, FDA – UFAL



Prof. Dr. Jasiel Ivo, FDA – UFAL

Dedicatória

Dedico este trabalho, primeiramente, a Deus, que me deu forças para superar todas as dificuldades. Aos meus pais Carlos e Iracema (in memoriam), que infelizmente não pode estar presente neste momento tão importante da minha vida. Também dedico à Elenilda, minha esposa querida e grande companheira e minhas filhas Caroline e Yasmin que sempre me apoiaram.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus e Nossa Senhora da Conceição Aparecida, por toda proteção e graças alcançadas na minha vida.

Agradeço ao meu pai Carlos de Oliveira e minha mãe Iracema Figueira de Menezes (in memoriam) por todo apoio, amor, carinho e dedicação e que sempre estiveram ao meu lado.

Agradeço a minha esposa Elenilda Dionísio Figueira que juntamente com minhas filhas, Caroline Helena de Almeida Oliveira e Yasmin Dionísio Figueira sempre acreditaram em mim e contribuíram, apoiando, incentivando e ajudando a superar os obstáculos nos momentos de dificuldades, a presença de vocês foi primordial para tornar possível essa conquista.

Agradeço em especial ao meu orientador Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa que através das suas aulas, compartilhou com todos nós seus conhecimentos e ensinamentos, sempre com muita dedicação e paciência, e que serviram como fonte de inspiração para conclusão deste trabalho. Grato por tudo.

Por fim, agradeço a todos os professores, alunos e funcionários dessa instituição de ensino, que de alguma forma, contribuíram positivamente para minha formação acadêmica e intelectual.

RESUMO

A Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, trouxe inúmeras mudanças para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterando significativamente o Decreto-Lei nº 5.452/1943. Uma das mudanças mais significativas trazida pela reforma trabalhista, e que é objeto de estudo desta pesquisa é a aplicação da arbitragem na solução de conflitos trabalhistas por via do art. 507-A da CLT. Antes da reforma trabalhista só era possível resolver conflitos trabalhistas pelo procedimento arbitral, cuja natureza fosse coletiva, ficando os dissídios individuais a mercê dos procedimentos civis e do próprio Direito do Trabalho vigentes e aplicáveis aos casos. A arbitragem, dentre os métodos alternativos de solução de conflitos, é a mais utilizada fora da esfera judiciária. O Poder Judiciário possui demandas altas que não consegue cumprir de maneira célere. Uma das causas, é, sem dúvida, o número insuficiente de juízes da seara trabalhista, ou até mesmo pela omissão do Estado em não querer ou poder elevar o custo para a contratação de novos juízes. A arbitragem se mostra como método alternativo mais eficaz e célere para atender essa demanda, instituto que trouxe mudanças significativas após a reforma trabalhista em 2017, ao inserir a possibilidade de solução de conflitos nas relações individuais de trabalho.

Palavras-chave: Arbitragem. Processo. Reforma. Individuais.

ABSTRACT

The Labor Reform, Law nº 13.467/2017, brought numerous changes to the Consolidation of Labor Laws (CLT), significantly altering Decree-Law nº 5.452/1943. One of the most significant changes brought about by the labor reform, and which is the object of study of this research, is the application of arbitration in the solution of labor conflicts through art. 507-A of the CLT. Before the labor reform, it was only possible to resolve labor disputes through arbitration, whose nature was collective, leaving individual disputes at the mercy of civil procedures and the Labor Law itself in force and applicable to the cases. Arbitration, among the alternative methods of conflict resolution, is the most used outside the judicial sphere. The Judiciary has high demands that it cannot meet quickly. One of the causes is, without a doubt, the insufficient number of judges in the labor sector, or even the failure of the State to not want or be able to raise the cost of hiring new judges. Arbitration proves to be the most effective and quick alternative method to meet this demand, an institute that brought significant changes after the labor reform in 2017, by inserting the possibility of conflict resolution in individual labor relations.

Keywords: Arbitration. Process. Reform. Individual.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 DA ARBITRAGEM NO BRASIL	11
2.1 Breves aspectos históricos	11
2.2 Conceito	15
2.2.1 Natureza jurídica	18
2.3 Arbitrabilidade	21
2.4 Princípios da arbitragem	23
2.4.1 Espécies	25
2.5 Da convenção de arbitragem	26
2.6 Do procedimento arbitral	27
3 DA ARBITRAGEM E DO DIREITO DO TRABALHO	30
3.1 Da Arbitragem nos Dissídios Coletivos	30
3.2 Da Arbitragem nas Ações Individuais antes da Reforma Trabalhista	33
3.3 Do posicionamento dos Tribunais Trabalhistas antes da Reforma Trabalhista	35
4 DA ARBITRAGEM NA JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA	39
4.1 Da indisponibilidade dos direitos trabalhistas	39
4.2 Da arbitragem trazida pela Lei da Reforma Trabalhista	42
4.3 Da interpretação e do alcance da arbitragem nos direitos trabalhistas individuais	45
5 CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS	51

1 INTRODUÇÃO

A sociedade atual vive em constante evolução, e as relações sociais por diversos motivos tornam-se conflituosas, geralmente esses conflitos são gerados, porque as pessoas têm interesses e objetivos divergentes, e nas relações de trabalho não seria diferente, nesse diapasão o Poder Judiciário recebe a cada ano um maior número de processos trabalhistas.

No Brasil de acordo com os dados do Relatório Justiça em Números 2022 do CNJ, o Poder Judiciário possui um magistrado para cada grupo de 11.764 pessoas, ou seja, uma relação de 8,5 magistrados por cem mil habitantes, fazendo uma comparativo com os países europeus este número equivale a praticamente a metade, já que na Europa essa mesma relação é de um magistrado para cada grupo de 5.690 pessoas.

Ademais, a carga de trabalho dos magistrados vem mantendo um ritmo constante de crescimento anual.

No ano de 2021, o volume médio de processos destinado a cada juiz foi de 6.411, um acréscimo de 11,6% em comparação ao ano de 2020. Ainda conforme a publicação o ano de 2021 terminou com um total de 77,3 milhões de processos em tramitação, dos quais 15,3 milhões estão sobrestados aguardando definição.

Neste mesmo relatório podemos comparar a taxa de congestionamento que é o índice que mede a efetividade de cada segmento da Justiça em um determinado período de tempo, no ano de 2020 em razão da pandemia da covid-19, as taxas de congestionamento da Justiça Estadual, Federal e do Trabalho sofreram aumento. Mas, em 2021, conseguiram reduzir os índices de congestionamento na Justiça Estadual para 72%, na Justiça Federal 60% e na Justiça do Trabalho 58%, devendo o percentual ideal ficar menor ou igual a 50%.

De acordo com o Relatório Geral da Justiça do Trabalho do TST, em 2021, o tempo médio entre o ajuizamento de uma ação e o seu encerramento demonstra que, nas Varas do Trabalho, foi em média 8 meses e 12 dias na fase de conhecimento, e de 2 anos e 10 meses na fase de execução; nos Tribunais Regionais do Trabalho o prazo médio foi de 9 meses e 11 dias e, no Tribunal Superior do Trabalho, esse prazo foi de 1 ano, 4 meses e 13 dias.

Neste cenário, a Justiça do Trabalho diante do número crescente de processos que se acumulam em suas varas e tribunais aguardando uma solução, e que por não ter número de servidores suficientes ou não estar aparelhada adequadamente, não consegue ser célere e eficaz de maneira a satisfazer em tempo hábil os anseios da sociedade.

O Direito do Trabalho tem como função principal pacificar os conflitos decorrentes das relações de trabalho. Portanto, se faz necessário pensar em meios consensuais de soluções de conflitos que estejam aptos a auxiliar a Justiça do Trabalho na resolução dessa problemática.

Assim, o instituto da arbitragem apresenta-se juntamente com a jurisdição estatal, como uma forma heterocompositiva de solução de conflitos.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 114, §1 e 2º, admite expressamente a utilização da arbitragem como meio de solução de conflitos coletivos no âmbito da Justiça do Trabalho.

No Brasil, a arbitragem é regulamentada, pela Lei 9.307/96, (Lei da arbitragem), que estabelece em seu Art.1º que: “As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”.

De acordo com este dispositivo, somente seria possível valer-se da arbitragem conflitos que versem sobre direitos patrimoniais disponíveis, limitando assim a aplicação desse instrumento as questões que haja disponibilidade no patrimônio.

Dessa forma o artigo 1º da Lei 9.307/1996, se constitui no principal obstáculo para uma aplicação plena da arbitragem no contexto do Direito do Trabalho. A legislação trabalhista tem como finalidade manter o equilíbrio entre empregado e empregador e preservar os direitos do empregado, pois o empregado é economicamente hipossuficiente em relação ao empregador.

Portanto, no período de vigência do contrato de trabalho os direitos do empregado são indisponíveis, ou seja, o empregado não poderá renunciar-los ou negociar-los, pois, neste momento ainda existe uma subordinação do empregado diante do empregador, e este encontra-se na condição hipossuficiente economicamente em relação daquele. Uma vez, encerrado o contrato de trabalho, os direitos do empregado que antes eram indisponíveis passam a ser disponíveis, pôr o empregado não manter mais essa relação de dependência com o empregador.

Com o advento da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista), a qual fez inclusões e modificações na legislação trabalhista e dentre elas, incluiu o

artigo 507-A na CLT, que em seu texto prevê expressamente a possibilidade de arbitragem nos contratos individuais de trabalho.

Assim, diante da previsão legal é possível a aplicação da arbitragem como forma de resolução de conflitos individuais trabalhistas, desde que seja por iniciativa do empregado ou que haja a sua concordância expressa por meio de cláusula compromissória de arbitragem e que o empregado tenha uma remuneração superior a duas vezes o valor do limite máximo do salário de contribuição estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Dessa forma, o objetivo desta pesquisa é analisar por meio da literatura jurídica os fundamentos da aplicação da arbitragem e a possibilidade de submissão dos dissídios individuais trabalhistas ao procedimento da arbitragem.

O capítulo 2 desta pesquisa, busca trazer elementos conceituais pertinentes ao tema, por meio de levantamento de literatura histórica, passando pelas principais épocas em que a arbitragem se mostrou forte e como esse instituto era interpretado e conceituado de acordo com os pilares fundamentais de justiça vigentes na época; assim como delinear os principais princípios que regem a arbitragem como elementos balizadores de sua extensão e limites adotados na atualidade; as espécies de arbitragem; como se dá a convenção de arbitragem e por fim, o procedimento arbitral.

O capítulo 3, está focado na aplicação da arbitragem no Direito do Trabalho, tanto nas relações individuais, quanto nas relações coletivas. É destaque deste capítulo, o posicionamento dos Tribunais Trabalhistas antes da Reforma Trabalhista, fator importante para se analisar a interpretação que é dada ao instituto da arbitragem atualmente, haja vista que os julgados precedentes, apesar de conformarem um entendimento uniforme acerca de tal matéria, pode passar por mudanças, modificando total ou parcial a interpretação de determinado objeto.

Por fim, o capítulo 4, traz à luz interpretações dadas a arbitragem aplicada ao Direito do Trabalho após a Reforma Trabalhista, analisando pontos controvertidos tanto na doutrina quanto na jurisprudência, tendo como principal objeto analisado a indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Além disso, este capítulo destaca também a nova arbitragem que trouxe a Reforma Trabalhista, assim como também, como o procedimento arbitral está sendo interpretado após a reforma, além de verificar qual é o alcance da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas.

Portanto, por meio da metodologia de pesquisa bibliográfica e documental, contando com o acervo de livros de doutrina, artigos científicos e legislação específica,

buscou-se analisar os tópicos citados acima. Como o tema se mostra atual devido à Reforma Trabalhista, será feita uma análise qualitativa na Lei nº 9.307/1996 (Lei da Arbitragem) e na Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), e por meio do método dedutivo chegar as respostas dos problemas levantados na pesquisa.

2 DA ARBITRAGEM NO BRASIL

2.1 Breves aspectos históricos

O conflito entre as pessoas existe desde tempos remotos, passando desde as fases de selvageria, momento em que os indivíduos resolviam seus conflitos com as próprias mãos e muitas vezes com o uso de violência extrema, onde esses conflitos eram solucionados com derramamento de sangue, até a fase mais moderna, onde busca-se solucionar através da aplicação do Direito vigente, devendo o Estado regular e intervir quando necessário para manter a paz social.

Nesse sentido, a arbitragem se insere em um contexto como ferramenta para resolução de conflitos, haja vista que mediante os interesses individuais nem sempre serem compatíveis, o Estado e a sociedade devem propiciar meios para que interesses que vão de encontro a outros, possam coexistir.

Dessa forma, Carmona¹ afirma que a arbitragem se mostra presente na sociedade desde antigamente, onde por meio de evidências trazidas através de pesquisas históricas que remontam ao ano de 3.000 a.C., se tem que a arbitragem, não raras às vezes, se misturava com o processo normal de solução de conflitos.

Nesse mesmo sentido, a autora Silvia Fazzinga Oporto², verificou a realização da arbitragem na Babilônia e nos povos Hebreus, onde os conflitos eram solucionados por um tribunal arbitral.

Ainda nesse mesmo contexto, Cahali³ destaca que a arbitragem está presente no direito grego, quando os Deuses do Olimpo solucionavam os conflitos entre as cidades-Estado.

¹ CARMONA, Carlos Alberto. **A arbitragem no Processo Civil Brasileiro**. São Paulo: Malheiros Editores, 1993, p. 38.

² OPORTO, Silvia Fazzinga. **Arbitragem Comercial Internacional**, p. 01-03. Disponível em: <http://sisnet.aduaneiras.com.br/doutrinas/arquivos/080306t.pdf>. Acesso em: 01 set. 2022.

³ CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem**: mediação, conciliação, resolução CNJ 125/2010 – 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 33.

Nesse mesmo sentido Ana Luiza Nery⁴ assevera que a arbitragem também esteve presente na Idade Média, onde a Igreja Católica era a instituição que solucionava os conflitos entre as pessoas. Nessa fase, os bispos possuíam legítima competência para solucionar os conflitos, exercendo o papel de árbitro.

Já o autor Gustavo Galvão⁵, destaca que após a formação dos Estados nacionais, a arbitragem passou a ser forte instrumento contra o abuso de poder exercido pelos Monarcas, principalmente quando conflitos que tratavam de questões mercantis e comerciais passaram a fazer parte do contexto social da época.

No Brasil, a arbitragem foi institucionalizada a partir da Constituição de 1824, assim como bem destaca o autor Gustavo Galvão :

[...] o Brasil, que normatizou a arbitragem a partir da Constituição Federal (CF) de 1824 e, após algumas diretrizes esparsas, apenas em 1996, com a Lei nº. 9.307, conferiu-se ao instituto arbitral regulamentação eficaz e capaz de garantir a solução dos conflitos de maneira harmônica e segura aos litigantes, não subsistindo questionamentos acerca das possibilidades de aplicação e seu alcance nas relações sociais [...].⁶

Nesse sentido, Scavone Júnior⁷ destaca que a essência dessa lei foi ratificada por leis que vieram a ser editadas posteriormente, e também pelo Código Civil de 2002 e o Código de Processo Civil de 2015.

Nesse mesmo sentido, Gleibe Pretti⁸ destaca também que no Brasil a arbitragem teve início na fase do Brasil Império, com a Constituição Política do Império do Brasil (Brasil com “z”, nessa época era escrito assim) de 25 de março de 1824, onde destaca o art. 160 que dispunha sobre um juiz arbitral ter o poder resolver causas penais e cíveis.

O art. 160 dispunha da seguinte forma: “Nas cíveis e nas penais civilmente intentadas, poderão as partes nomear juízes árbitros. Suas sentenças serão executadas sem recurso, se assim o convencionarem as partes”.⁹ Portanto, nota-se

⁴ NERY, Ana Luiza. **Arbitragem coletiva**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016, p. 36.

⁵ GALVÃO, Gustavo. **Arbitragem nas Relações Individuais de Trabalho**. Leme – SP: Mizuno, 2022, p. 25.

⁶ GALVÃO, Gustavo. **Arbitragem nas Relações Individuais de Trabalho**. Leme – SP: Mizuno, 2022, p. 25.

⁷ SCAVONE JÚNIOR, Luiz Antônio. **Manual de Arbitragem**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 2.

⁸ PRETTI, Gleibe. **Arbitragem no Contrato de Trabalho em face da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2018, p. 10.

⁹ BRASIL. **Constituição Política do Império do Brasil – 1824**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em 12 set. 2022.

que a presença de uma terceira pessoa que resolveria um problema, remonta a tempos mais antigos na Constituição brasileira, ou seja, demonstrado que esse método já era utilizado desde tempos mais antigos.

Ademais, Gleibe Pretti¹⁰ destaca ainda que com o Código Comercial do Brasil Império, o imperador deu maior destaque a arbitragem, deixando de ser um elemento facultativo e passando a ser obrigatório nas lides mercantis.

Contudo, a Lei nº 1.350/1866, revogou a obrigatoriedade da arbitragem, tornando-a novamente voluntária. Os efeitos da retirada da obrigatoriedade da arbitragem fizeram com que ela fosse aplicada com menos frequência, porém o que causava um maior bloqueio na aplicação da arbitragem, segundo Gleibe Pretti, era “a interpretação da suprema corte que julgava inconstitucionais as regras que tratavam a arbitragem obrigatória nas matérias já mencionadas”.¹¹

Portanto, de acordo com Gleibe Pretti¹² a não obrigatoriedade e a interpretação dada pela suprema corte no sentido de considerarem essa obrigatoriedade inconstitucional acabou por tornar a aplicação da arbitragem cada vez menos usual.

Já no Código Civil de 1916 (de Clóvis Beviláquia), a arbitragem foi institucionalizada com destaque para seu uso como um compromisso, porém ainda de forma não obrigatória, como se depreende do art. 1.037: “as pessoas capazes de contratar, poderão em qualquer tempo, louvar-se, mediante compromisso escrito, em árbitros, que lhes resolvam as pendências judiciais, ou extrajudiciais”¹³. O termo “poderão” indica a facultatividade do uso da arbitragem.

Ainda nesse mesmo Código Civil de 1916, o art. 1.048 igualiza a arbitragem privada em paralelo com a jurisdição do Estado, dispondo que: “os árbitros são juízes de direito e de fato, não sendo sujeito o seu julgamento a alçada ou recurso, exceto se o contrário convencionarem as partes”.¹⁴ Ou seja, o Estado reconhece a competência do árbitro como um juiz de direito e de fato, capaz de decidir sobre os conflitos.

¹⁰ PRETTI, Gleibe. **Arbitragem no Contrato de Trabalho em face da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2018, p. 11.

¹¹ PRETTI, Gleibe. **Arbitragem no Contrato de Trabalho em face da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2018, p. 11.

¹² PRETTI, Gleibe. **Arbitragem no Contrato de Trabalho em face da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2018, p. 11.

¹³ BRASIL. LEI Nº 3.071 DE 1º DE JANEIRO DE 1916. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 12 set. 2022.

¹⁴ BRASIL. LEI Nº 3.071 DE 1º DE JANEIRO DE 1916. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 12 set. 2022.

Nesse novo contexto a arbitragem recomeça a ter sua aplicabilidade reconhecida, servindo de incentivo para que a Constituição Federal de 1934 trouxesse em seu corpo, um artigo referente a arbitragem, como dispõe o 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”.¹⁵ Portanto, embora esse artigo tenha se referido ao uso da arbitragem em caso de guerra, ainda assim serve de aparato de estudo como forma de verificar que essa Constituição trouxe a arbitragem como uma das formas de solução de conflitos.

Ainda nesse contexto, a Lei nº 1.808/1939 acompanhada do Código de Processo Civil, unificou várias leis esparsas. Já em 1973, a arbitragem passou a ter capítulo próprio no Código de Processo Civil.

Desse modo, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, trouxe em seu art. 4º, inciso VII, a arbitragem como meio consensual de solução de conflitos, ainda que de maneira subentendida: Art. 4º: “A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: [...] VII: solução pacífica dos conflitos”.¹⁶

Ademais, em 1996, a Lei nº 9.307 foi criada, conhecida como Lei de arbitragem, contendo sete capítulos e quarenta e quatro artigos.

O Código Civil, promulgado a partir da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002¹⁷, trouxe os artigos do 851 ao 853, que versam sobre o compromisso arbitral, ao admitir que um juízo arbitral possa solucionar lides se previsto em cláusula compromissória.

Já a Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015, que se trata do Código de Processo Civil, em seu art. 3º, § 1º, dispõe ser a arbitragem uma das normas fundamentais do processo civil: Art. 3º, “Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito. § 1º: é permitida a arbitragem na forma da lei”.¹⁸ Ademais, o art. 48 dispõe que, “as causas cíveis serão processadas e decididas pelo órgão jurisdicional nos

¹⁵ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, DE 16 DE JULHO DE 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em 12 set. 2022.

¹⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 12 set. 2022.

¹⁷ BRASIL. LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. **Institui o Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 12 set. 2022.

¹⁸ BRASIL. LEI Nº 13.105, DE 16 DE MARÇO DE 2015. **Código de Processo Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13105.htm. Acesso em: 12 set. 2022.

limites de sua competência, ressalvado às partes o direito de instituir o juízo arbitral, na forma da lei”.¹⁹

Portanto, o Código de Processo Civil²⁰ ratificou a arbitragem como meio adequado para solução de conflitos reconhecido pelo direito brasileiro.

A nova lei de arbitragem, Lei nº 13.129 foi promulgada em 26 de maio de 2015, alterando a Lei nº 9.307/1996 e a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. A Lei nº 13.129 passou a vigorar a partir de julho de 2015, dando contornos mais amplos ao uso da arbitragem, reunindo e compilando o que os tribunais com suas jurisprudências vinham aplicando pelo longo dos anos.

Desse modo, após esse breve panorama histórico da presença do instituto da arbitragem como meio consensual de resolução de conflitos desde a antiguidade, faz-se importante conhecer a construção do conceito da arbitragem para melhor estendermos como e quando deve-se ser aplicada. No próximo tópico será realizado um panorama dos principais conceitos que foram surgindo a partir da visão dos principais autores relativos ao tema.

2.2 Conceito

Inicialmente, cumpre destacar que Gustavo Galvão²¹ traz à tona uma confusão que geralmente é feita quanto ao instituto da arbitragem, que pelo fato de existir uma terceira pessoa que irá propor uma solução, é confundida com a própria jurisdição estatal que conta com a presença de um Juiz de Direito, no entanto, devido ao procedimento próprio da arbitragem, assim como seus elementos constitutivos, não se confunde com o procedimento de jurisdição exercido pelo Estado.

Dessa forma, o autor ao fazer essa comparação, destaca a importância de se conhecer o conceito do instituto da arbitragem para que se possa saber como e quando deve ser utilizada como ferramenta para resolução de conflitos.

Ainda de acordo com autor Gustavo Galvão, o mesmo traz uma breve conceituação:

¹⁹ BRASIL. LEI Nº 13.105, DE 16 DE MARÇO DE 2015. **Código de Processo Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 12 set. 2022.

²⁰ BRASIL. LEI Nº 13.105, DE 16 DE MARÇO DE 2015. **Código de Processo Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 12 set. 2022.

²¹ GALVÃO, Gustavo. **Arbitragem nas Relações Individuais de Trabalho**. Leme – SP: Mizuno, 2022, p. 25.

A arbitragem, instituto contemporâneo às relações sociais, caracterizada como um método heterocompositivo por meio do qual os sujeitos escolhem um terceiro imparcial que deverá dirimir o conflito e ditar a solução a ser adotada, ganha destaque após o abandono da imposição da vontade pelo mais forte (autotutela) e da construção da resposta pelos próprios envolvidos (autocomposição).²²

Ainda nesse mesmo sentido, Carmona²³ define a arbitragem como sendo o instrumento adequado na resolução de lides quando se tem como objeto direitos patrimoniais, sendo então um método heterocompositivo, que através da convenção de arbitragem, elege uma terceira pessoa de notório saber sobre o objeto que deverá ser imparcial para analisar e propor uma solução para a lide, sem que para isso seja necessário a presença do Estado para intervir.

Outra definição que merece ser apresentada nesse estudo é a do autor Cretella Júnior:

O 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 contratualmente, uma terceira pessoa, a quem confiam o papel para resolver a pendência, anuindo os litigantes em aceitar a decisão proferida.²⁴

Portanto, para Cretella Júnior²⁵, a arbitragem seria um procedimento com elementos próprios que possui força executória legitimada pelo ordenamento jurídico brasileiro, que consiste na eleição de uma terceira pessoa, o árbitro, que resolverá a lide entre as pessoas, quer sejam de direito público ou direito privado.

Ainda dentro desse contexto de construção conceitual acerca da arbitragem, Ana Luiza Nery²⁶ destaca quatro elementos que são considerados essenciais dentro do conjunto de conceitos apresentados: (i) a função jurisdicional que possui como instrumento para resolução de litígios; (ii) sua fonte de origem que se trata da

²² GALVÃO, Gustavo. **Arbitragem nas Relações Individuais de Trabalho**. Leme – SP: Mizuno, 2022, p. 22.

²³ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo: um comentário à Lei nº 9.307/96**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 32-33.

²⁴ CRETELLA JÚNIOR apud VALÉRIO, Marcos Aurélio Gumieri. **Arbitragem no Direito Brasileiro: Lei nº 9.307/96**. São Paulo: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2004, p. 25.

²⁵ CRETELLA JÚNIOR apud VALÉRIO, Marcos Aurélio Gumieri. **Arbitragem no Direito Brasileiro: Lei nº 9.307/96**. São Paulo: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2004, p. 25.

²⁶ NERY, Ana Luiza. **Arbitragem coletiva**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016, p. 56-57.

convenção de arbitragem; (iii) os árbitros que são os titulares que exercem a função de arbitro e (iv) a legitimação dada a arbitragem pelo Direito brasileiro.

Dessa maneira, a identificação desses elementos que são próprios da arbitragem confere ao instituto características próprias que na prática ajudam a diferenciá-lo de outros institutos semelhantes.

De acordo com Gleibe Pretti, a arbitragem:

É uma instituição privada, instalada exclusivamente por vontade das partes, devendo estas, serem capazes e o conflito versar sobre direitos patrimoniais disponíveis (as partes possam legalmente dispor), confiando a um terceiro neutro e imparcial, o qual é denominado juiz arbitral (imparciais), que pode ser indicado pelas partes, nomeados por juiz ou consentidos por elas em indicação de terceiro.²⁷

Ou seja, Gleibe Pretti²⁸ considera que a arbitragem é uma instituição privada pelo fato de ser estabelecida pela vontade das partes, que atribui a um terceiro a solução de seus conflitos que tratem de direitos patrimoniais disponíveis.

Nesse mesmo sentido, Paula Fazio Fernandes define que a arbitragem no Brasil:

[...] é um meio extrajudicial de solução de controvérsias que tem como principal característica ser um instituto do direito consolidado pela Constituição Federal no art. 114, § 1º e 2º, pelo Código de Processo Civil no art. 3º, § 1º e pela Lei de Arbitragem nº 9.307/96, e como fundamento maior a autonomia da vontade, o qual possibilita as partes escolherem o árbitro ou tribunal arbitral que irá julgar a demanda, o lugar onde se desenvolverá o procedimento, o idioma a ser aplicado, e ainda poderá as partes decidir se a arbitragem será de direito ou por equidade, tendo o seu cumprimento de cunho obrigatório nos termos da lei.²⁹

Portanto, Paula Fazio Fernandes³⁰ considera que a arbitragem é um meio extrajudicial, ou seja, é um meio diferente do judiciário, e também destaca que se trata de um instrumento fundado na autonomia da vontade, ou seja, por livre escolha das partes de quererem utilizar ou não a arbitragem para solucionar seus conflitos, a ser realizado pela escolha de um árbitro.

²⁷ PRETTI, Gleibe. **Arbitragem no Contrato de Trabalho em face da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2018, p. 9.

²⁸ PRETTI, Gleibe. **Arbitragem no Contrato de Trabalho em face da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2018, p. 9

²⁹ FERNANDES, Paula Fazio. **Sentença Arbitral como Título Executivo Judicial na Justiça do Trabalho**. Rio de Janeiro – RJ: Lumen Juris, 2019, p. 51-52.

³⁰ FERNANDES, Paula Fazio. **Sentença Arbitral como Título Executivo Judicial na Justiça do Trabalho**. Rio de Janeiro – RJ: Lumen Juris, 2019, p. 51-52.

Nesse mesmo contexto, João Bosco Lee e Clávio Valença Filho, definem a arbitragem como sendo “uma instituição pela qual um terceiro resolve o litígio que opõe duas ou mais partes, exercendo a missão jurisdicional que lhe é conferida pelas partes”.³¹

Nessa mesma linha de raciocínio, Leonardo Faria Beraldo, conceitua a arbitragem como:

Pode-se conceituar arbitragem como sendo um processo no qual as partes, por meio do pacto privado, delegam a um árbitro, quem nem mesmo precisa ser bacharel em Direito, bastando apenas que seja pessoa capaz, o poder de decidir a lide, dentro dos limites estabelecidos previamente na convenção, desde que verse sobre direitos disponíveis, sem a intervenção do Poder Judiciário, produzindo, a sentença arbitral, os mesmos efeitos da sentença judicial.³²

O autor acima traz em seu conceito elementos mais detalhados na conceituação da Arbitragem, como por exemplo, a não obrigação do árbitro possuir diploma de bacharel em Direito, devendo ser apenas capaz para que possa solucionar a lide.

2.2.1 Natureza jurídica

Antes de tudo se deve salientar que não é unânime dentro da doutrina a definição da natureza jurídica da arbitragem, existindo quatro correntes destacadas por Manuel Pereira Barrocas³³: privatista; publicista; intermediária; e autônoma.

A teoria privatista ou contratualista, possui como principal doutrinador Guiseppe Chiovenda³⁴, que compreende ser a arbitragem um negócio jurídico que possui natureza privada, advindo de um ato de vontade das partes, que se exterioriza por meio da cláusula arbitral ou compromisso arbitral, no qual a sentença arbitral proferida por um árbitro decidirá a lide.

Nesse sentido, sobre a teoria privatista, Marco Aurélio Gumieri Valério leciona que:

³¹ BOSCO LEE, João; VALENÇA FILHO, Clávio de Melo. **A arbitragem no Brasil. 1ª ed. Programa CACB-BID de Fortalecimento da Arbitragem e da Mediação Comercial no Brasil**. Brasília/DF, 2001, p. 19.

³² BERALDO, Leonardo de Faria. **Curso de Arbitragem**: nos termos da Lei 9.307/96. São Paulo: Atlas, 2014, p. 2-3.

³³ BARROCAS, Manuel Pereira. **Manual de Arbitragem**. Coimbra: Almeida, 2010, p. 42.

³⁴ FICHTNER; MANNHEIMER; MONTEIRO, op. cit., p. 36-37.

Desta maneira, os privatistas negam o exercício de jurisdição aos árbitros, alegando a existência de um monopólio estatal sobre ela. Além disso, apontam para a falta de poderes inerentes ao seu exercício, como o de coerção e de execução, necessários para se impor sanções ou medidas cautelares, assim, a atividade arbitral não se concretizaria num processo, mas um mero procedimento.³⁵

A afirmação feita por Valério³⁶, diz respeito ao fato de a decisão do árbitro apesar de ser uma sentença arbitral, por não possuir jurisdição não possui força executória. Ou seja, não possui o poder coercitivo que um juiz de direito possui de acordo com suas prerrogativas, devendo, portanto, decidir de acordo com os limites que as partes estipularam na Convenção Arbitral.

Em contrapartida, de acordo com a teoria publicista ou jurisdicionalista, de acordo com Cahali³⁷, afirma que a arbitragem possui natureza jurisdicional haja vista haver outorga de poderes pelo Estado, para o árbitro e para o juiz de direito, para que possam propor soluções para as lides. Para essa teoria, tanto o árbitro quanto o juiz possuem a mesma competência. Com a promulgação da Lei nº 9.307/96, conferiu-se a sentença arbitral os mesmos efeitos da sentença judicial, possuindo assim força obrigatória, e em caso de condenação, estar-se-á diante de um título executivo.

Nesse sentido, como defensores dessa teoria, Francisco José Cahali³⁸ e Ana Luiza Nery³⁹, entendem que a natureza jurídica da arbitragem possui natureza jurisdicional, sendo o árbitro equiparado ao magistrado. Francisco José Cahali⁴⁰ justifica seu entendimento no fato de o Estado conferir poderes ao árbitro para solucionar lides. Já a Ana Luiza Nery⁴¹, posiciona-se no fato de o árbitro possuir, por meio da lei, poderes tais como os de um juiz togado, logo possuindo jurisdição para propor soluções nas controvérsias nas quais seja solicitada sua presença.

Nesse mesmo sentido, corrobora o entendimento do Superior Tribunal de Justiça (STJ):

³⁵ VALÉRIO, Marcos Aurélio Gumieri. **Arbitragem no Direto Brasileiro**: Lei nº 9.307/96. São Paulo: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2004, p. 27.

³⁶ VALÉRIO, Marcos Aurélio Gumieri. **Arbitragem no Direto Brasileiro**: Lei nº 9.307/96. São Paulo: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2004, p. 27.

³⁷ CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem**: mediação: conciliação: resolução CNJ 125/2010. 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 129.

³⁸ CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem**: mediação: conciliação: resolução CNJ 125/2010. 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 129.

³⁹ NERY, Ana Luiza. **Arbitragem coletiva**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016, p. 129.

⁴⁰ CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem**: mediação: conciliação: resolução CNJ 125/2010. 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 129.

⁴¹ NERY, Ana Luiza. **Arbitragem coletiva**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016, p. 129.

AGRAVO INTERNO NO CONFLITO DE COMPETÊNCIA. RECURSO MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. ARBITRAGEM. NATUREZA JURISDICIONAL. JURISDIÇÃO ESTATAL (JUÍZO DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL) E JURISDIÇÃO ARBITRAL. DETERMINAÇÃO ARBITRAL DE CARÁTER PROVISÓRIO PARA EMISSÃO DE GARANTIA BANCÁRIA. REPERCUSSÃO NO PATRIMÔNIO DA RECUPERANDA. PRINCÍPIO DA PRESERVAÇÃO DA EMPRESA. COMPETÊNCIA DO JUÍZO UNIVERSAL. AGRAVO NÃO PROVIDO. [...] **3. A jurisdição desta Corte se firmou no sentido de que é possível, diante da conclusão de que a atividade arbitral tem natureza jurisdicional, que exista conflito de competência entre Juízo arbitral e órgão do Poder Judiciário, cabendo ao Superior Tribunal de Justiça seu julgamento.** [...] ⁴²

Portanto, observa-se que o entendimento majoritário reside em denotar que o procedimento arbitral possui natureza jurisdicional.

Ainda sobre o estudo sobre as teorias, de acordo com a teoria intermediária ou mista, a arbitragem apresenta natureza jurídica jurisdicional e privada, o que para Ana Luiza Nery⁴³ pelo fato de a arbitragem ser aplicada por autorização legal, ou seja, faz parte do sistema jurídico, embora não seja por este reconhecida.

Nesse mesmo sentido, Gustavo Galvão, afirma que o caráter misto da arbitragem decorre de dois motivos:

O primeiro [...] não seria possível se falar em arbitragem sem a convenção arbitral, que é pactuada de forma privada pelas partes envolvidas no conflito [...]. O segundo motivo está ligado ao fato de que dificilmente a arbitragem possuiria eficácia se sua decisão não possuísse o mesmo valor jurídico de uma sentença judicial.⁴⁴

Ou seja, para ambos os autores, Ana Luiza Nery⁴⁵ e Gustavo Galvão⁴⁶, a arbitragem ao passo que sua realização depende da vontade das partes – caráter privado – a sua efetividade depende de seu reconhecimento no sistema jurídico no qual esteja inserido, o que por consequência, confere-lhe o poder executório da sentença arbitral.

⁴² BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno no Conflito de competência n. 153498** – RJ (2017/0181737-7), Agravante: Hornbeck Offshore Services LCC, Agravado: Astromarítima Navegação S/A. Relator: Min. Moura Ribeiro, Brasília, D. J 14 jun. 2018. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/595916881/agravo-interno-no-conflito-de-competencia-agint-no-cc-153498-rj-2017-0181737-7/inteiro-teor-595916892?ref=juris-tab>. Acesso em: 19 set. 2022.

⁴³ NERY, Ana Luiza. **Arbitragem coletiva**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016, p. 129.

⁴⁴ GALVÃO, Gustavo. **Arbitragem nas Relações Individuais de Trabalho**. Leme – SP: Mizuno, 2022, p. 33.

⁴⁵ NERY, Ana Luiza. **Arbitragem coletiva**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016, p. 129.

⁴⁶ GALVÃO, Gustavo. **Arbitragem nas Relações Individuais de Trabalho**. Leme – SP: Mizuno, 2022, p. 34.

Ademais, o criador dessa teoria, Henri Molutsky ⁴⁷, também confere entendimento nesse mesmo sentido em razão da arbitragem ser fruto de um pacto contratual, acordo privado, a função jurisdicional liga-se a própria finalidade da arbitragem que é solucionar conflitos, algo atribuído ao Estado, porém sem a interferência deste.

Por fim, a teoria autônoma ou autonomista, de acordo com Francisco José Cahali⁴⁸, a arbitragem não está ligada a nenhum ordenamento jurídico. De acordo com essa teoria, o princípio da autonomia privada é aplicado na sua forma mais extremada porque as partes, de acordo com Gustavo Galvão “subtraem a arbitragem de outros ordenamentos, tratando-a como soberana e criando uma espécie de jurisdição própria, independente e diversa da jurisdição estatal”.⁴⁹ Para essa teoria, a arbitragem seria composta por normas próprias.

Outra concepção sobre a natureza jurídica do instituto da arbitragem é trazida por Paula Fazio Fernandes, que ao definir a arbitragem como “um meio consensual de resolução de controvérsias cuja natureza jurídica é de *direito privado* em decorrência do princípio da autonomia da vontade das partes em contratar”⁵⁰ inclina sua visão para uma natureza privada.

No entanto, conforme observado nos parágrafos anteriores, a doutrina majoritária entende que a natureza jurídica da arbitragem possui natureza jurisdicional, o que de acordo com o entendimento desse estudo.

2.3 Arbitrabilidade

A arbitragem, como estudado nos tópicos acima, se trata de um instrumento alternativo de resolução de conflitos, onde as partes por meio da sua autonomia de vontade, ou seja, privada, requerem que a sua controvérsia seja solucionada por um terceiro, neutro e imparcial.

Dessa forma, a arbitrabilidade se insere em um contexto onde aquilo que os particulares querem solucionar através de um terceiro, não corresponde a todo e

⁴⁷ MOLUTSKY apud CAHALI, op. cit., p.36.

⁴⁸ CAHALI, op. cit., p.36.

⁴⁹ GALVÃO, Gustavo. **Arbitragem nas Relações Individuais de Trabalho**. Leme – SP: Mizuno, 2022, p. 34.

⁵⁰ FERNANDES, Paula Fazio. **Sentença Arbitral como Título Executivo Judicial na Justiça do Trabalho**. Rio de Janeiro – RJ: Lumen Juris, 2019, p 58.

qualquer objeto, mas somente ao que estiver dentro dos limites estabelecidos e autorizados legalmente.

Nesse sentido, os limites do objeto que pode ser submetido ao procedimento da arbitragem encontram-se no art. 1º da Lei nº 9.307/96, que dispõe da seguinte forma: “as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”⁵¹. Ou seja, o objeto que está autorizado a ser observado pela arbitragem, diz respeito aos direitos patrimoniais que sejam disponíveis, por tanto a controvérsia a ser objeto do procedimento da arbitragem limita-se a este tema.

Portanto, a arbitrabilidade, conceitualmente, diz respeito aos requisitos ou pressupostos que a controvérsia deve ter para possa ser submetida ao procedimento arbitral.

Nesse sentido, a doutrina de Carmem Tibúrcio:

Denomina-se arbitrabilidade a viabilidade jurídica de submeter determinada controvérsia à arbitragem. O tema é relevante porque nem todas as partes podem se vincular à arbitragem e, além disso, não são todas as questões que podem ser apreciadas em juízos arbitrais. Dizer que o litígio não é arbitrável significa que não pode ser solucionado por tribunal arbitral, de modo que a arbitrabilidade é uma condição de validade da convenção de arbitragem e, conseqüentemente, da competência dos árbitros.⁵²

Ou seja, Carmem Tibúrcio⁵³ destaca que a arbitrabilidade se condiciona a prever quesitos de admissibilidade para o objeto possa ser apreciado pelo procedimento arbitral, e isso coaduna com a ideia de que não é toda lide que possa ser submetida a uma avaliação arbitral.

Ainda sobre o tema, a arbitrabilidade, segundo Gustavo Galvão⁵⁴, apresenta duas espécies, uma de vertente objetiva e outra subjetiva. Para esse autor, o aspecto objetivo relaciona-se ao objeto da controvérsia, enquanto que no aspecto subjetivo

⁵¹ BRASIL. Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. **Dispõe sobre a arbitragem**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso: 21 set. 2022.

⁵² TIBÚRCIO, Carmem. Arbitragem envolvendo a Administração Pública: estado atual no Direito Brasileiro. IN: **Revista Direito Público**, n. 58, v. 11, p.62-82, jul/ago. 2014. Disponível em: <<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/2559/1268>>. Acesso em: 21 set. 2022.

⁵³ TIBÚRCIO, Carmem. Arbitragem envolvendo a Administração Pública: estado atual no Direito Brasileiro. IN: **Revista Direito Público**, n. 58, v. 11, p.62-82, jul/ago. 2014. Disponível em: <<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/2559/1268>>. Acesso em: 21 set. 2022.

⁵⁴ GALVÃO, Gustavo. **Arbitragem nas Relações Individuais de Trabalho**. Leme – SP: Mizuno, 2022, p. 88.

encontram-se questões que dizem respeito a capacidade das partes em quererem utilizar a arbitragem.

Nesse mesmo contexto, os ensinamentos de Ana Luiza Nery direcionam para um melhor entendimento das duas espécies de arbitrabilidade. De acordo com a autora, os aspectos objetivo e subjetivo decorrem do art. 1º da Lei nº. 9.307/96, e destaca que:

Na primeira parte do artigo, ao fazer menção “a pessoas capazes de contratar”, o aludido dispositivo trata dos agentes capazes para submeter conflitos à arbitragem. Para descrever esses agentes, usa-se a terminologia *arbitrabilidade subjetiva*, locução que significa as pessoas que podem escolher a arbitragem como meio alternativo de soluções de disputas. A parte final do *caput* prevê que os “litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis” serão passíveis de submissão à arbitragem, delimitando, assim, o objeto da arbitragem. A doutrina se vale do termo *arbitrabilidade objetiva* para tratar das matérias que podem ser levadas para a arbitragem. O conceito de arbitrabilidade é mais amplo que o de capacidade objetiva na arbitragem: engloba a capacidade objetiva, questões processuais e relativas à elaboração e eficácia de cláusulas arbitrais. Assim, a arbitrabilidade exprime tanto a qualidade que se aplica a uma matéria, a uma questão ou a um litígio de ser resolvido pela via da arbitragem, como a capacidade dos entes de escolher a arbitragem como uma fonte alternativa de solução de conflitos⁵⁵.

Como se depreende dos ensinamentos de Ana Luiza Nery⁵⁶ e Gustavo Galvão⁵⁷, o aspecto objetivo da arbitrabilidade relaciona-se a natureza do objeto a ser apreciado, que deve ser dentro do tema de direitos patrimoniais disponíveis, enquanto que o aspecto subjetivo está relacionado a capacidade das partes de valerem-se da arbitragem como instrumento para solucionar seus litígios.

2.4 Princípios da arbitragem

Os princípios de um modo geral, são verdadeiros nortes que ajudam a interpretar as normas de acordo com as diretrizes do sistema normativo que esteja inserido, na arbitragem, além disso, também servem sistematizar os elementos essenciais do procedimento da arbitragem.

Nesse sentido, José Antônio Fitchner leciona que:

⁵⁵ NERY, Ana Luiza. **Arbitragem coletiva**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016, p. 81.

⁵⁶ NERY, Ana Luiza. **Arbitragem coletiva**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016, p. 81.

⁵⁷ GALVÃO, Gustavo. **Arbitragem nas Relações Individuais de Trabalho**. Leme – SP: Mizuno, 2022, p. 88.

Os princípios jurídicos mostram-se de relevantíssima aplicação na Arbitragem especialmente a partir do confronto entre a disciplina pontual da Lei de Arbitragem Brasileira, a natural concisão dos principais regulamentos arbitrais e a indeclinável riqueza da vida prática, em que complexas questões jurídicas surgem bastante ao largo das respostas estatisticamente previstas nas leis e nos regulamentos de arbitragem. Os espaços não preenchidos pelas previsões legais e regulamentares são ocupados por meio da aplicação dos princípios jurídicos, de índole privada, processual e/ou internacional privada, às vezes dirigidos aos árbitros, às vezes dirigidas às partes e às vezes dirigidos ao legislador. Não se trata de mera interpretação ou integração da norma jurídica, mas de aplicação direta e autônoma de princípios jurídicos.⁵⁸

Logo, os princípios além de nortes interpretativos que conformam o procedimento da arbitragem, também servem como função regulamentadora.

Dessa forma, de acordo com Leonardo de Faria Beraldo⁵⁹, os princípios da arbitragem extraídos da Lei nº 9.307/96 são os seguintes: autonomia da vontade, boa-fé, contraditório, igualdade das partes e imparcialidade e livre convencimento do árbitro.

A autonomia da vontade é um dos princípios de grande importância porque é a partir dele que se dará ou não início ao procedimento da arbitragem, sendo por tanto, elemento ou requisito essencial da arbitragem.

Nesse sentido, Orlando Gomes afirma que:

O princípio da autonomia da vontade particulariza-se no Direito Contratual, na liberdade de contratar. Significa o poder dos indivíduos de suscitar, mediante declaração de vontade, efeitos reconhecidos e tutelados pela ordem jurídica. No exercício desse poder, toda pessoa capaz tem aptidão para provocar o nascimento de um direito, ou para obrigar-se. A produção de efeitos jurídicos pode ser determinada assim pela vontade unilateral, como pelo concurso de vontades.⁶⁰

Portanto, a autonomia da vontade seria a liberdade de escolha de cada indivíduo, que no contexto da arbitragem deve ser de forma expressa.

O princípio da boa-fé divide-se em duas vertentes, sendo uma objetiva e a outra subjetiva. No entanto, a boa-fé objetiva é a que o ordenamento jurídico brasileiro adota.

Sobre este princípio, Judith Martins Costa destaca que “a expressão boa-fé subjetiva denota estado de consciência ou convencimento individual da parte em agir

⁵⁸ FITCHNER, José Antônio; MANNHEIMER, Sérgio Nelson; MONTEIRO, André Luis. **Teoria Geral da Arbitragem**. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 31.

⁵⁹ BERALDO, Leonardo de Faria. **Curso de Arbitragem**: nos termos da Lei 9.307/96. São Paulo: Atlas, 2014, p. 37.

⁶⁰ GOMES, Orlando. **Contratos, por Humberto Theodoro Júnior**. Rio de Janeiro: Forense, 1997, p. 22.

em conformidade ao direito”⁶¹, e para Carlos Roberto Gonçalves a boa-fé objetiva é dotada de “honestidade, retidão, lealdade e consideração para com os interesses de outro contraente, especialmente no sentido de não lhe sonegar informações relevantes a respeito do objeto e conteúdo do negócio”.⁶²

2.4.1 Espécies

Há duas espécies de arbitragem no Direito brasileiro: arbitragem institucional e arbitragem *ad hoc* (avulsa). Desse modo, a convenção arbitral se trata do gênero do qual decorrem as duas espécies citadas anteriormente.

A arbitragem institucional, umas das espécies da convenção arbitral, configura-se como sendo aquela em que uma instituição ou câmara arbitral exerce a atividade arbitral. Já a arbitragem *ad hoc*, configura-se quando da presença apenas de um árbitro que instaura o procedimento da arbitragem.

As duas espécies estão positivadas na Lei nº 9.307/96, que em seu art. 5º prevê:

Reportando-se as partes, na cláusula compromissória, às regras de algum órgão arbitral institucional ou entidade especializada, a arbitragem será instituída e processada de acordo com tais regras, podendo, igualmente, as partes estabelecer na própria cláusula, ou em outro documento, a forma convencionada para a instituição da arbitragem.⁶³

Dessa forma, na arbitragem institucional há um local próprio, como uma câmara, onde se realizam as atividades do procedimento arbitral. É importante destacar que a instituição não decidirá a lide, mas apenas organizará as etapas do processo, vale destacar que a instituição não se confunde com a pessoa do árbitro que é a pessoa que poderá decidir a controvérsia.

Nesse sentido, Gustavo Galvão afirma que:

[...] há que se destacar que a instituição não se confunde com o árbitro, sendo este um mero sujeito que conduz o procedimento arbitral nos limites impostos pelas partes, proferindo a sentença arbitral nos limites impostos pelas partes, proferindo a sentença arbitral e colocando fim à lide, exercendo, pois, sua função de jurisdição. Por outro lado, a atividade institucional caberá, como dito, à secretaria que exercerá essa tarefa periférica, garantindo o

⁶¹ MARTINS-COSTA, Judith. **A Boa-Fé no Direito Privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 411.

⁶² GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 701.

⁶³ BRASIL. Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. **Dispõe sobre a arbitragem**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso: 21 set. 2022.

gerenciamento e diligências necessárias à realização dos atos instrumentais.⁶⁴

Portanto, a câmara de arbitragem é uma pessoa jurídica, que realiza atos preparatórios para que se possa realizar todos os procedimentos da arbitragem.

Já a arbitragem avulsa ou *ad hoc*, se configura pela ausência de uma instituição que trate dos trâmites preparatórios para o procedimento arbitral, existindo apenas o procedimento criado entre as partes que será administrado pelo árbitro e partes envolvidas.

Conforme afirma Luiz Antônio Scavone Júnior:

[...] a arbitragem avulsa ou *ad hoc* é realizada sem a participação de entidade especializada. Nesse caso as partes, conforme sua autonomia privada, escolhem e contratam um árbitro, o que, inclusive, acaba por reduzir o custo da arbitragem, já que, de fato, não podem ser obrigadas a se vincular a uma instituição arbitral.⁶⁵

Portanto, conforme leciona Scavone Júnior⁶⁶, a arbitragem avulsa difere da arbitragem institucional justamente por não possui uma estrutura institucional especializada. Ou seja, as partes que desejam dirimir o conflito entre eles, escolhem um árbitro para que decida sobre a controvérsia em questão.

Nesse mesmo sentido, Cahali⁶⁷ destaca que na arbitragem avulsa, o processo arbitral não sofre interferência de nenhuma instituição, ademais, é somente o árbitro que conduz o procedimento dentro dos limites estabelecidos pelas partes na convenção arbitral.

2.5 Da convenção de arbitragem

A convenção de arbitragem é gênero do qual decorrem duas espécies: a cláusula compromissória e o compromisso arbitral, de acordo com a Lei nº 9.307/96.

No entanto, essa distinção é alvo de críticas pela doutrina. Nesse sentido, Carlos Alberto Carmona adverte que, quanto a essa separação em duas espécies, o

⁶⁴ GALVÃO, Gustavo. **Arbitragem nas Relações Individuais de Trabalho**. Leme – SP: Mizuno, 2022, p. 51-52.

⁶⁵ SCAVONE JÚNIOR, Luiz Antônio. **Manual de Arbitragem**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 21.

⁶⁶ SCAVONE JÚNIOR, Luiz Antônio. **Manual de Arbitragem**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 21.

⁶⁷ CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem: mediação: conciliação: resolução** CNJ 125/2010. 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 152.

legislador “poderia ter feito, como na Espanha, a completa identificação entre cláusula e compromisso, deixando, inclusive, de utilizar terminologia diferenciada”.⁶⁸

Portanto, a crítica feita por Carlos Alberto Carmona é em cima da identificação das duas espécies de convenção arbitral – cláusula compromissória e compromisso arbitral – que para ele deveria ser apenas uma.

Nesse sentido, o autor afirma que:

Com efeito, após o advento da Lei, cláusula e compromisso podem, indistintamente, instituir a arbitragem, deixando a primeira de ser mera promessa de celebrar o segundo, de modo que uma e outro são acordos mediante os quais renuncia-se à solução estatal de conflitos, em prol da atuação do juiz escolhido pelos litigantes: se na celebração do compromisso tem-se em mira um conflito atual, já existente, definido, na cláusula aponta-se para um litígio futuro, eventual, definível.⁶⁹

Ou seja, para Carmona⁷⁰, ambas as espécies designam a vontade de realizar a arbitragem, sem que para isso se tenha a intervenção do Estado, e para isso destaca que o que diferencia uma espécie da outra é apenas o momento em que são estabelecidas: a cláusula se configura em um compromisso onde as partes já estipulam que a controvérsia será solucionada pela arbitragem, e o compromisso se destina a realização da arbitragem em conflitos já existentes, e que ambas as partes decidem resolver por meio da arbitragem.

2.6 Do procedimento arbitral

Em 23 de setembro de 1996, foi promulgada a Lei nº 9.307, conhecida como Lei da Arbitragem. Em seu texto constam as normas para a realização do procedimento arbitral.

Dessa forma o art. 9º da referida Lei, trata do procedimento arbitral, ou seja, a maneira como a arbitragem deve ser realizada, subdividido em 10 itens.⁷¹

⁶⁸ CARMONA, Carlos Alberto. **A arbitragem no Processo Civil Brasileira**. São Paulo: Malheiros Editores, 1993, p. 16.

⁶⁹ CARMONA, Carlos Alberto. **A arbitragem no Processo Civil Brasileira**. São Paulo: Malheiros Editores, 1993, p. 16.

⁷⁰ CARMONA, Carlos Alberto. **A arbitragem no Processo Civil Brasileira**. São Paulo: Malheiros Editores, 1993, p. 16.

⁷¹ PRETTI, Gleibe. **Arbitragem no contrato de trabalho em face da reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2018, p. 61-62.

O item 1 do art. 9º, da lei em comento, estabelece que antes de iniciar o procedimento da arbitragem, o Tribunal Arbitral tentará realizar a conciliação entre as partes, e em caso negativo, as partes terão 10 (dez) dias para apresentarem seus argumentos de fato e de direito, juntando documentos e até mesmo requerer provas.

No item 2, é estabelecido que após o recebimento das alegações, a Câmara terá 5 (cinco) dias para remeter as cópias dos documentos apresentados para aos árbitros e as partes, no entanto as partes terão 10 (dez) dias para apresentar as réplicas.

Após transcorrido o prazo (item 3) em que deverão ser apresentadas as réplicas, O Tribunal Arbitral apreciará as questões preliminares, assim como o estado em que o processo se encontra, podendo até designar audiência de instrução e o pedido da produção de provas específicas.

Já o item 4 estabelece que as partes podem apresentar todas as provas que acharem necessárias para ajudar na elucidação da controvérsia pelos árbitros, assim como as partes devem providenciar as provas que forem solicitadas pelo Tribunal Arbitral.

No item 5, tem-se que o Tribunal Arbitral conduzirá a arbitragem da melhor maneira que lhe convier, mas nunca desrespeitando os princípios como o do contraditório, da ampla defesa, da igualdade das partes, da imparcialidade e do livre convencimento.

O item 6 estabelece que se o presidente do Tribunal Arbitral identificar a necessidade de realizar audiência de instrução, deverá comunicar com 10 (dez) dias de antecedência, informando local, data e hora às partes e árbitros.

O item 7 versa sobre quando da ausência de uma das partes, estabelecendo que mesmo na ausência de uma das partes, a audiência marcada será realizada, só não sendo possível realizar a sentença nessa ausência.

O item 8 informa sobre a suspensão e o adiamento da audiência, que em circunstâncias justificadas poderá ser requerida pelo presidente do Tribunal Arbitral, no entanto, se for a pedido e todas as partes, deverá obrigatório devendo logo ser remarcada nova data.

No item 9 está disposto quando da necessidade de adoção de medidas coercitivas ou cautelares que podem ser realizadas a pedido do presidente do Tribunal Arbitral, podendo ainda requerer o auxílio de autoridade judicial para executar as medidas acima. As partes também poderão requerer tais medidas bastando fazer o

pedido a uma autoridade judicial competente, e logo depois informando à Câmara sobre tal pedido.

No item 10 encontram-se os trâmites finais e dispõe que após encerrada a instrução, o Tribunal Arbitral estabelecerá um prazo de até 15 (quinze) dias para que as partes possam realizar suas alegações finais, que também poderão ser razões orais em audiência, se assim as partes desejarem.

3 DA ARBITRAGEM E DO DIREITO DO TRABALHO

A arbitragem insere-se dentro da seara do Direito do Trabalho no contexto de dar efetividade ao princípio constitucional da razoável duração do processo, ou seja, para que se dê com maior celeridade as soluções que são esperadas pelas partes. Para isso, a sentença arbitral como título executivo é uma solução possível que pode ser utilizada como ferramenta capaz de tornar o processo tanto mais rápido, além de desafogar o judiciário.

É de conhecimento da maioria que o judiciário enfrenta um congestionamento elevado de processos que por razões já mencionadas, acabam deixando a tramitação e julgamento dessas demandas bem mais lentas. Para isso, novas alternativas têm-se mostrado viáveis para diminuir esse alto congestionamento, como a arbitragem.

Desse modo, a partir do procedimento da arbitragem que busca solucionar conflitos através de um terceiro escolhido pelas partes, os próximos tópicos demonstrarão como a arbitragem pode ser bem melhor utilizada na seara do trabalho como o estudo da arbitragem dentro dos dissídios individuais e coletivos.

3.1 Da Arbitragem nos Dissídios Coletivos

Inicialmente cumpre destacar a definição de dissídios coletivos apresentada por Maurício Godinho Delgado:

[...] são conflitos coletivos trabalhistas aqueles que atingem comunidades específicas de trabalhadores e empregadores ou tomadores de serviços, quer no âmbito restrito do estabelecimento ou empresa, quer em âmbito mais largo, envolvendo categoria ou, até mesmo, comunidade obreira mais ampla.⁷²

Ou seja, por conflitos pode-se deduzir que são interesses antagônicos; o coletivo infere-se de que seja pertencente a um grupo de determinado setor, com características presumidamente parecidas ou iguais; e trabalhistas por se enquadrar dentro de um grupo que estabeleceu relações de emprego.

A seguir, de acordo com o art. 114, § 1º, da Constituição Federal de 1988: “Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”, depreende-se

⁷² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p.1.532.

que, quando em uma negociação coletiva não se chegar à solução pretendida, poderá ser eleito árbitro, o que indica a disposição em utilizar a arbitragem como meio alternativo.

Nesse mesmo sentido, o art. 769, da CLT, dispõe que: “Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”,⁷³ ou seja, nos casos de omissão do legislador do Direito do Trabalho, a arbitragem, que está dentro do rol de direito processual comum, poderá ser aplicada subsidiariamente, no entanto, não poderá ir de encontro aos princípios do direito do trabalho.

Dessa forma, o Código de Processo Civil (CPC) de 2015, também ratificou esse entendimento no seu art. 3º, § 1º, ao dispor que: “é permitida a arbitragem, na forma da lei”⁷⁴, ou seja, a partir da CF/88 vários diplomas legislativos passaram a adotar a arbitragem como forma alternativa de resolução de conflitos.

Outro diploma que ratificou esse entendimento de uso da arbitragem para solução de conflitos foi a Lei nº 7.783/1989, conhecida como a Lei de Greve, que dispunha sobre o movimento de greve quando não sendo possível a solução por meio da arbitragem.

Outro diploma importante, é a Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho, que foi ratificada pelo Brasil, que dispõe sobre a recomendação do uso da arbitragem quando se tratar de conflitos coletivos da seara trabalhista.

Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins traz importante lição sobre a convenção acima:

O art. 6º da referida norma prescreve que não violam as disposições do referido convênio os sistemas de relações de trabalho em que a negociação coletiva tenha lugar de acordo com os mecanismos ou de instituições de conciliação ou de arbitragem, ou de ambas de uma vez, em que as partes participem voluntariamente das negociações coletivas.⁷⁵

Portanto, para Sérgio Pinto Martins⁷⁶ a arbitragem não vai de encontro com as normativas do Direito do Trabalho, pelo contrário, ela é uma ferramenta que pode ser utilizada em paralelo ao Judiciário, se assim as partes quiserem.

⁷³ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452/43. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 out. 2022.

⁷⁴ BRASIL. **Código de Processo Civil**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 03 out. 2022.

⁷⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

⁷⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

Nesse mesmo sentido, Gustavo Galvão que também cita Maurício Godinho Delgado:

Porém, aqui, não há dúvida acerca da efetiva validade do mecanismo arbitral na busca de solução de conflitos coletivos trabalhistas. Isso porque a própria Constituição faz expressa referência à arbitragem facultativa como veículo para a resolução de disputas coletivas no mercado de trabalho. De fato, dispõe o Texto Máximo que. Após frustrada a negociação coletiva, as partes jus coletivas poderão passar ao caminho da arbitragem (art. 114, CF/88).⁷⁷

Como se depreende dos ensinamentos acima, a aplicação da arbitragem em dissídios coletivos está em conformidade com os princípios do Direito do Trabalho, não havendo contrarrazão impeditiva.

Ainda nesse liame, cumpre destacar que, nos dissídios coletivos trabalhistas as partes, empregado e empregador, encontram-se em equilíbrio, tanto social quanto jurídico, fato este que autoriza a utilização da arbitragem nesses tipos de conflitos.

Bem destacado por Iara Alves Cordeiro Pacheco⁷⁸, a demora do Estado para trazer uma solução nos dissídios coletivos acaba por causar danos a um número significativo de empregados, diferentemente do que aconteceria em um dissídio individual trabalhista, portanto, mais do que justifica o uso da arbitragem por ser mais célere do que o método convencional de judicialização.

Nesse mesmo sentido, de defesa de aplicação da arbitragem de forma mais difundida e ampla, está a afirmação de Georgeton de Souza Franco Filho⁷⁹, ao defender que a arbitragem por ser mais célere poderia ensejar em uma relação pacífica entre o empregado e o empregador.

Apesar desse arcabouço legal, a convenção de arbitragem ainda não é tão utilizada como deveria, haja vista sua proposta trazer uma melhora substancial ao sistema jurídico processual, principalmente no que diz respeito a uma duração razoável do processo, desafogando o judiciário e tornando célere a prestação jurisdicional do Estado. Um dos fatores que impedem de arbitragem ser mais utilizada diz respeito ao princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhista individuais.

⁷⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1733.

⁷⁸ PACHECO, Iara Alves Cordeiro. **Os Direitos Trabalhistas e a Arbitragem**. São Paulo: LTr, 2003, p. 38.

⁷⁹ FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. **A arbitragem e os conflitos coletivos de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 1990.

Portanto, de acordo com Flávia Cardoso Gonçalves⁸⁰, apesar de o instituto da arbitragem se mostrar muito mais benéfico ao trabalhador por se mostrar mais célere e mais eficaz, ainda assim deve-se lembrar que os direitos trabalhistas, protegidos pela Carta Magna e por princípios esparsos na legislação trabalhista, devem continuar sendo resguardados e ainda mais ratificados na arbitragem, além disso, todo o procedimento da arbitragem deve estar previamente homologado.

No entanto, se por um lado o procedimento da arbitragem em dissídios coletivos se mostra promissor, o mesmo não ocorre nas relações individuais do trabalho, como se observa no próximo tópico.

3.2 Da Arbitragem nas Ações Individuais antes da Reforma Trabalhista

Antes da Reforma Trabalhista não havia como utilizar o procedimento arbitral nos dissídios individuais devido a particularidades presente nessa relação trabalho.

Nesse sentido, de acordo com Maurício Godinho Delgado, o Direito Individual do Trabalho, tem como objeto “fundamental intento democrático e inclusivo de desmercantilização da força de trabalho no sistema socioeconômico capitalista, restringindo o livre império das forças de mercado na regência da oferta e da administração do labor humano”⁸¹. Portanto, como a relação individual do trabalho apresenta particularidades, não há consenso quanto ao uso da arbitragem nessa situação.

Segundo Gustavo Galvão⁸², há três argumentos que justificam essa falta de consenso.

O primeiro argumento insere-se dentro de um contexto de inconstitucionalidade do instituto da arbitragem, porém é uma discussão superada pelo Supremo Tribunal Federal⁸³ (STF) que asseverou sobre a homologação de sentença arbitral estrangeira, o que, por fim, acabou afastando qualquer violação quando ao princípio do juiz natural e a consequente inafastabilidade da jurisdição.

⁸⁰ GONÇALVES, Flávia Cardoso. **Da arbitragem no direito individual do trabalho**. Monografia (Graduação em Direito). Universidade Federal de Rondônia. Cacoal, RO, 2017. Disponível em: <http://www.ri.unir.br/jspui/bitstream/123456789/1794/1/FLAVIA%20CARDOSO.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2019.

⁸¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: Ltr, 2016, p. 54.

⁸² GALVÃO, Gustavo. **Arbitragem nas Relações Individuais de Trabalho**. Leme -SP: Mizuno, 2022, p. 106.

⁸³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno, **SE-AgR 5206/EP**, Min. Sepúlveda Pertence, DJ 30.04.2002.

Adiante, o segundo argumento gira em torno do “requisito que compõe a arbitralidade subjetiva, mais especificamente a restrição desta jurisdição a conflitos que decorram de interesses ou direitos patrimoniais disponíveis”⁸⁴, portanto, seria um fator que vai de encontro ao princípio da indisponibilidade de direitos.

Por fim, o terceiro argumento assevera sobre a presunção de vulnerabilidade e hipossuficiência do emprego, que pelo fato de o empregado e o empregador encontrarem-se em desequilíbrio econômico, acabaria por prejudicar a autonomia privada nas relações individuais de trabalho.

Portanto, segundo Gustavo Galvão:

[...] a manifestação acerca da eleição da arbitragem pelo empregado presume-se, regra geral, eivada de vício de consentimento, indício que se torna mais evidente conforme se eleva o grau de subordinação e, ainda, se realizada antes ou durante o vínculo de emprego, hipóteses nas quais se manifesta, em grau máximo, a sua dependência socioeconômica [...].⁸⁵

Portanto, como se observa a partir dos argumentos acima, o núcleo central da discussão sobre a inaplicabilidade da arbitragem nas relações individuais do trabalho gira em torno da indisponibilidade do direito do trabalhador, e além disso, da presumida vulnerabilidade do empregado, fatores ligados diretamente ao princípio da proteção do trabalhador.

Nesse sentido, Carmona esclarece sobre a questão da ausência do Judiciário:

A convenção de arbitragem tem um duplo caráter: como acordo de vontades, vincula as partes no que se refere a litígios atuais ou futuros, obrigando-as reciprocamente à submissão ao juízo arbitral; como pacto processual, seus objetivos são os de derogar a jurisdição estatal, submetendo as partes à jurisdição dos árbitros. Portanto, basta a convenção de arbitragem (cláusulas ou compromisso) para afastar a competência do juiz togado, sendo irrelevante estar ou não instaurado o juízo arbitral.⁸⁶

Portanto, como observa-se do comentário de Carmona⁸⁷, a arbitragem instala-se em conflitos que já existam ou que venham a existir, bastando para tal que as partes tenham convencionado entre si que a controvérsia será solucionada pela escolha de

⁸⁴ GALVÃO, Gustavo. **Arbitragem nas Relações Individuais de Trabalho**. Leme - SP: Mizuno, 2022, p. 106.

⁸⁵ GALVÃO, Gustavo. **Arbitragem nas Relações Individuais de Trabalho**. Leme - SP: Mizuno, 2022, p. 106.

⁸⁶ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei nº 9.307/96**. 3ª ed., São Paulo: Atlas, 2009, p. 89.

⁸⁷ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei nº 9.307/96**. 3ª ed., São Paulo: Atlas, 2009, p. 89.

um terceiro, já quanto ao processo, a intenção é de afastar a jurisdição estatal e consequentemente, diminuir a demora pelo julgamento de um processo, tornando o mais célere possível.

Ademais, Delgado traz um questionamento que deve ser analisado nesse estudo: “a fórmula arbitral, que pode levar a uma considerável redução ou supressão de direitos, teria força para esterilizar, ou mesmo atenuar, semelhante princípio básico do ramo justrabalhista especializado?”.⁸⁸

O referido autor faz menção ao princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, e em sua concepção a resposta é negativa em relação à pergunta acima, uma vez que, as soluções das lides na seara trabalhista de relações individuais, são fundamentadas nos princípios basilares do Direito do Trabalho.

Como se percebe, em processos judiciais, a arbitragem possui um pressuposto negativo por afastar o magistrado de agir de ofício, podendo apenas ser aplicada quando da vontade do réu.

Portanto, a arbitragem em matéria individual trabalhista ainda é controvertida, uma vez que o empregado no início de sua admissão não possui total autonomia para já decidir se irá querer utilizar a arbitragem para resolver seus conflitos dentro do trabalho, já que esse é sua fonte de renda pessoal, o que acaba por comprometer a sua manifestação de vontade, uma vez que pode até mesmo afetar sua contratação.

Logo, a aplicação da arbitragem em dissídios individuais torna-se algo que requer maior aprofundamento por colocar em questão direitos trabalhistas constitucionalizados que são por essa natureza indisponíveis, nesse sentido, Cassar e Borges ⁸⁹, afirma que este fato torna o juízo arbitral incapaz de analisar o caso, justamente pelo fato de em uma sentença arbitral poder haver alguma diminuição ou até exclusão total de direitos trabalhistas.

3.3 Do posicionamento dos Tribunais Trabalhistas antes da Reforma Trabalhista

Um dos julgados de maior importância sobre a arbitragem adveio da desembargadora Maria Laura Franco Lima de Faria, que ocorreu dentro do Tribunal Superior do Trabalho, momento em que a desembargadora proferiu entendimento de

⁸⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: Ltr, 2016, p. 55.

⁸⁹ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

que o trabalhador mesmo já tendo realizado o pacto de cláusula arbitral, poderá acessar a justiça do Trabalho e recorrer. (Processo nº RR-192700-74.2007.5.02.0002)

RECURSO DE REVISTA. ARBITRAGEM. RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO. INAPLICABILIDADE. As fórmulas de solução de conflitos, no âmbito do Direito Individual do Trabalho, submetem-se, é claro, aos princípios nucleares desse segmento especial do Direito, sob pena de a mesma ordem jurídica ter criado mecanismo de invalidação de todo um estuário jurídico-cultural tido como fundamental por ela mesma. Nessa linha, é desnecessário lembrar a absoluta prevalência que a Carta Magna confere à pessoa humana, à sua dignidade no plano social, em que se insere o trabalho, e a absoluta preponderância deste no quadro de valores, princípios e regras imantados pela mesma Constituição. Assim, a arbitragem é instituto pertinente e recomendável para outros campos normativos (Direito Empresarial, Civil, Internacional, etc.), em que há razoável equivalência de poder entre as partes envolvidas, mostrando-se, contudo, sem adequação, segurança, proporcionalidade e razoabilidade, além de conveniência, no que diz respeito ao âmbito das relações individuais laborativas. Recurso de revista não conhecido.⁹⁰

Nesse mesmo contexto, o Ministro Godinho Delgado destaca que : (Processo nº RR-192700-74.2007.5.02.0002)

Assim, a arbitragem é instituto pertinente e recomendável para outros campos normativos (Direito Empresarial, Civil, Internacional, etc.), em que há razoável equivalência de poder entre as partes envolvidas, mostrando-se, contudo, sem adequação, segurança, proporcionalidade e razoabilidade, além de conveniência, no que diz respeito ao âmbito das relações individuais laborativas.⁹¹

Outro julgado que profere a consolidação de entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - COISA JULGADA - QUITAÇÃO - ARBITRAGEM - DISSÍDIO INDIVIDUAL - INVALIDADE. O Direito do Trabalho não cogita da quitação em caráter irrevogável em relação aos direitos do empregado, irrenunciáveis ou de disponibilidade relativa, consoante imposto no art. 9º da CLT, porquanto admitir tal hipótese importaria obstar ou impedir a aplicação das normas imperativas de proteção ao trabalhador. Nesse particularismo reside, portanto, a nota singular do Direito do Trabalho em face do Direito Civil. A transação firmada em Juízo Arbitral não opera efeitos jurídicos na esfera trabalhista, porque a transgressão de norma cogente importa a nulidade ipso jure, que se faz substituir automaticamente pela norma heterônoma de natureza imperativa, visando à tutela da parte economicamente mais debilitada, num contexto obrigacional de desequilíbrio de forças. Em sede de Direito do Trabalho, a transação tem pressuposto de validade na assistência sindical, do Ministério do Trabalho ou do próprio órgão

⁹⁰ TST - RR: XXXXX20075020002, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 19/05/2010, 6ª Turma, Data de Publicação: 28/05/2010. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/905673562>. Acesso em: 13 out. 2022.

⁹¹ TST - RR: XXXXX20075020002, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 19/05/2010, 6ª Turma, Data de Publicação: 28/05/2010. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/905673562>. Acesso em: 13 out. 2022.

jurisdicional, por expressa determinação legal, além da necessidade de determinação das parcelas quitadas, nos exatos limites do art. 477, § 1º e § 2º, da CLT. Agravo de instrumento desprovido.⁹²

Outro julgado que merece destaque nesse estudo é o do Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira:

RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE. CERCEAMENTO DE DEFESA. A determinação ou o indeferimento da produção de prova constituem prerrogativas do Juízo, com esteio nos arts. 130 e 131 do CPC e 765 da CLT. Logo, não há nulidade a ser declarada, com base no art. 5º, LV, da Constituição Federal, quando o indeferimento de prova encontra lastro no estado instrutório dos autos. Recurso de revista não conhecido. 2. ARBITRAGEM. INAPLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO. 2.1. Não há dúvidas, diante da expressa dicção constitucional (CF, art. 114, §§ 1º e 2º), de que a arbitragem é aplicável na esfera do Direito Coletivo do Trabalho. O instituto encontra, nesse universo, a atuação das partes em conflito valorizada pelo agregamento sindical. 2.2. Na esfera do Direito Individual do Trabalho, contudo, outro será o ambiente: aqui, os partícipes da relação de emprego, empregados e empregadores, em regra, não dispõem de igual poder para a manifestação da própria vontade, exsurgindo a hipossuficiência do trabalhador (bastante destacada quando se divisam em conjunção a globalização e tempo de crise). 2.3. Esta constatação medra já nos esboços do que viria a ser o Direito do Trabalho e deu gestação aos princípios que orientam o ramo jurídico. O soerguer de desigualdade favorável ao trabalhador compõe a essência dos princípios protetivo e da irrenunciabilidade, aqui se inserindo a indisponibilidade que gravará a maioria dos direitos - inscritos, quase sempre, em normas de ordem pública - que amparam a classe trabalhadora. 2.4. A Lei nº 9.307/96 garante a arbitragem como veículo para se dirimir -litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis- (art. 1º). A essência do instituto está adstrita à composição que envolva direitos patrimoniais disponíveis, já aí se inserindo óbice ao seu manejo no Direito Individual do Trabalho (cabendo rememorar-se que a Constituição Federal a ele reservou apenas o espaço do Direito Coletivo do Trabalho). 2.5. A desigualdade que se insere na etiologia das relações de trabalho subordinado, reguladas pela CLT, condena até mesmo a possibilidade de livre eleição da arbitragem (e, depois, de árbitro), como forma de composição dos litígios trabalhistas, em confronto com o acesso ao Judiciário Trabalhista, garantido pelo art. 5º, XXXV, do Texto Maior. 2.6. A vocação protetiva que dá suporte às normas trabalhistas e ao processo que as instrumentaliza, a imanente indisponibilidade desses direitos e a garantia constitucional de acesso a ramo judiciário especializado erigem sólido anteparo à utilização da arbitragem no Direito Individual do Trabalho. Recurso de revista conhecido e desprovido.⁹³

⁹² Processo TST/AIRR 1229/2004-014-05-40.3, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, DEJT 27/11/2009. Disponível em: <https://fredericohoffmann.jusbrasil.com.br/artigos/664054328/arbitragem-na-justica-do-trabalho-apos-a-lei-13647>. Acesso em: 13 out. 2022.

⁹³ Processo TST/RR 1599/2005-022-02-00.8, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT 02/10/2009). Disponível em: <https://fredericohoffmann.jusbrasil.com.br/artigos/664054328/arbitragem-na-justica-do-trabalho-apos-a-lei-13647>. Acesso em: 13 out. 2022.

Portanto, de acordo com preceito constitucional do art. 114, § 1º, a arbitragem é permitida quando se tratar de dissídios coletivos, porém, quando se tratar de dissídios individuais, em regra a arbitragem não é permitida. Nesse sentido, antes da Reforma Trabalhista que adveio com a Lei nº 13.467/2017, o entendimento da jurisprudência trabalhista era pacífico, não se admitindo exceções. No entanto, a Reforma Trabalhista adicionou o art. 507-A à Consolidação das Leis do Trabalho, e com isso passou a prever a arbitragem em dissídios individuais desde que sejam cumpridos alguns requisitos:

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 13.7.2017).⁹⁴

Portanto, os requisitos para que dissídios individuais possam ser submetidos a arbitragem são: i) a opção pela arbitragem seja de iniciativa do empregado, ou expressamente por ele indicando a aceitação; ii) a remuneração do empregado tem que ser minimamente duas vezes superior ao limite máximo do valor dos benefícios previdenciários do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Ou seja, não todos os casos, ou melhor, dissídios individuais que comportam o uso da arbitragem, e a justificativa mais forte atualmente, é que a arbitragem pode ensejar na exclusão de direitos fundamentais de proteção do trabalhador, o que carece de maior aprofundamento quando ao alcance da arbitragem em realmente causar danos ao empregado que, em qualquer caso, desde que restrito a regra geral (direitos patrimoniais disponíveis), possam causar mais prejuízos do que benefícios ao trabalhador, mas deve-se prevalecer acima de tudo, o respeito a Carta Magna, que é pilar máximo de proteção ao indivíduo, ao ser humano, que tem sua dignidade da pessoa humana, como princípio maior de sua proteção, sendo inaceitável qualquer forma de solução de conflitos que rompa com seus ideais de integridade física, moral e mental.

⁹⁴ BRASIL. LEI Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 13 out. 2022.

4 DA ARBITRAGEM NA JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

4.1 Da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas é um dos maiores entraves para a aplicação da convenção de arbitragem, principalmente com relação aos direitos individuais trabalhistas. Da mesma forma afirma Delgado ao falar que no “Direito do Trabalho, especialmente em seu segmento jusindividual, o *princípio da indisponibilidade de direitos*, que imanta de invalidez qualquer renúncia ou mesmo transação lesiva operada pelo empregado ao longo do contrato”.⁹⁵ Nesse mesmo sentido, Ana Paula: “[...] o princípio da indisponibilidade de direitos, que imana de invalidez qualquer renúncia ou transação lesiva operada pelo empregado ao longo do contrato”.⁹⁶ Portanto, para ambos os autores, o princípio da indisponibilidade protege o trabalhador contra atos que possam causar danos , tornando inválido qualquer tipo de renúncia desses direitos.

Ainda nesse mesmo sentido, Zoraide Amaral de Souza⁹⁷ defende que a indisponibilidade dos direitos trabalhistas é o argumento com maior força que impede a plena aplicabilidade da arbitragem nas relações trabalhistas.

A regra geral é que o trabalhador não pode dispor dos seus direitos trabalhistas, mas poderá dispor se fizer na presença de um juiz do trabalho para que esse ato seja válido.

Este princípio possui fundamentação encontrada no art. 9º da CF/88, além de estar previsto no artigo 444 da CLT: “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.⁹⁸ Portanto, como se observa, não é possível juridicamente subtrair do trabalhador vantagens conferidas pelo Direito do Trabalho em benefício próprio.

⁹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1740.

⁹⁶ SOUSA E SILVA, Ana Paula Soares de. **A REFORMA TRABALHISTA E A ARBITRAGEM NO CONTRATO DE TRABALHO FRENTE AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO**. Balsas - MA: Unibalsas, 2018, p. 10.

⁹⁷ SOUZA, Zoraide Amaral de. **Arbitragem, conciliação e mediação nos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2004, p. 56.

⁹⁸ BRASIL. LEI Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 10 out. 2022.

De acordo com Ana Paula, sobre o conceito de indisponibilidade, afirma que “a indisponibilidade dos direitos trabalhistas é conceito válido e reconhecido por se tratar de núcleo mínimo de proteção jurídica, que o empregado tem para compensadora desigualdade econômica [...]”,⁹⁹ ou seja, esse desequilíbrio muito evidente na relação de subordinação entre empregado e empregador, que compromete a autonomia da vontade da parte mais fraca dessa relação, o emprego, é protegido por este princípio, como verdadeiro impeditivo de ingerência por parte do empregador e também de eventual ameaça sofrida pelo empregado.

Diante do exposto acima, observa-se que a indisponibilidade dos direitos trabalhistas é fator determinante que obsta a aplicação da arbitragem de forma plena nas relações trabalhistas, além disso, como regra geral, somente poderá ser objeto da arbitragem direitos patrimoniais disponíveis, contudo, a indisponibilidade não pode ser argumento que fomente a inaplicação do procedimento arbitral quando se tratar de dissídios individuais do trabalho, objeto este que encontra maior deficiência para se aplicar a arbitragem.

Ainda nesse liame, Ricardo Resende Dias, sobre o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, destaca que:

Este princípio é também chamado princípio da indisponibilidade de direitos, princípio da inderrogabilidade ou princípio da imperatividade das normas trabalhistas, e informa que os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis. Dado o caráter de imperatividade das normas trabalhistas, estas são, em regra, de ordem pública (também chamadas cogentes), pelo que os direitos por ela assegurados não se incluem no âmbito da livre disposição pelo empregado. Em outras palavras, é a mitigação do princípio civilista de cunho liberal, consistente na autonomia da vontade.¹⁰⁰

Portanto, o caráter imperativo das normas trabalhistas, possuem força cogente, característica das normas de ordem pública, o que as torna indisponíveis, ou seja, não estão à disposição para serem renunciadas. Onde nem mesmo são passíveis de serem relativizadas, via de regra.

No entanto, há uma divisão realizada pelo autor Maurício Godinho Delgado, que define quais direitos indisponíveis são absolutos e quais podem ser relativizados:

⁹⁹ SOUSA E SILVA, Ana Paula Soares de. **A REFORMA TRABALHISTA E A ARBITRAGEM NO CONTRATO DE TRABALHO FRENTE AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO**. Balsas – MA: Unibalsas, 2018, p. 10.

¹⁰⁰ DIAS, Resende Ricardo. **Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: Método, 2017, p. 37.

Absoluta será a indisponibilidade, [...] Direito Individual do Trabalho, [...] merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. [...] é o que ocorre [...], com o direito à assinatura de CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

[...] absoluta indisponibilidade [...], quando o direito enfocado estiver protegido por norma de interesse abstrato da respectiva categoria.

[...]

Relativa será a indisponibilidade do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo [...]. É o que se passa, ilustrativamente, com a modalidade de salário paga ao empregador ao longo da relação de emprego (salário fixo x salário variável, por exemplo): essa modalidade salarial pode-se alterar, licitamente, desde que a alteração não produza prejuízo efetivo ao trabalhador. As parcelas de indisponibilidade relativa podem ser objeto de transação (não de renúncia, obviamente), desde que a transação não resulte em efetivo prejuízo ao empregado (art. 468, CLT).¹⁰¹

Nesse mesmo sentido, José Cairo Júnior,¹⁰² defende ser de absoluta indisponibilidade os direitos da personalidade, destacando que, se houver previsão legal onde o titular do direito esteja autorizado a dispor como quiser desse direito, é que se estará em uma situação de relativa indisponibilidade, e Luiz de Pinho Pereira da Silva¹⁰³, que apenas considera que seja indisponível de forma absoluta aqueles direitos personalíssimos, no entanto admite que também existam direitos cuja natureza de direitos patrimoniais também possam se enquadrar dentro da indisponibilidade absoluta.

Como se observa dos ensinamentos acima, existem direitos trabalhistas que são indisponíveis absolutamente e relativamente, porém em sua grande maioria, esses direitos podem sofrer privação de forma voluntária através de seu titular, o que torna frágil a argumentação de afastar a arbitragem em conflitos individuais da seara trabalhista, e nesse sentido, Carlos Alberto Carmona afirma que:

Quanto aos conflitos individuais, embora não se deixe de reconhecer o caráter protetivo do direito laboral, é fato incontestável que nem todos os direitos inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho assumiram a feição irrenunciável pregada pela doutrina mais conservadora: se assim não fosse, não estaria se estendendo o estímulo sempre crescente à conciliação (e a consequente transação), e sorte que parece perfeitamente viável solucionar

¹⁰¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5. Ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 145.

¹⁰² CAIRO JR., José. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. Ed. Salvador: JusPodivm, 2018, p. 129-130.

¹⁰³ SILVA, Luiz de Pinho Pereira da. **Principiologia de Direito do Trabalho**. Salvador: Gráfica Contraste, 1971, p. 152-153.

questões trabalhistas que envolvem direitos patrimoniais através da instituição do juízo arbitral.¹⁰⁴

Portanto, é salutar destacar que os direitos do trabalho, em que pesem serem, por regra, indisponíveis, é indiscutível que após esses direitos fazerem parte do patrimônio do empregado, ou seja, os efeitos econômicos, podem por ele ser disponibilizados conforme entender, podendo então fazer uso da arbitragem.

4.2 Da arbitragem trazida pela Lei da Reforma Trabalhista

A Lei da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, trouxe inúmeras mudanças ao conjunto de normativas trabalhistas, dentre essas novidades tem-se a inserção do art. 507 – A, na CLT, que trata da utilização de cláusula compromissória nos contratos de trabalho, em dissídios individuais de trabalho, com aplicação da arbitragem, se preenchidos alguns requisitos: remuneração do empregado superior a duas vezes o limite máximo definido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social e que o uso da arbitragem tem sido escolha do empregado ou por sua expressa concordância de uso da cláusula compromissória.

A previsão de uso da arbitragem em dissídios coletivos já estava positivada desde a Constituição Federal de 1988, em seu Art. 114, §§ 1º e 2º, conforme já exposto.

Antes da Reforma Trabalhista, não era possível utilizar a arbitragem em dissídios individuais, além de serem os direitos trabalhistas revestidos tradicionalmente de indisponibilidade, o que tornava a aplicação da arbitragem impossível de acordo com o art. 1º da Lei nº 9.307/96 (Lei de Arbitragem).

Conforme o tópico anterior (3.1), foi observado que o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas obsta a aplicação plena da arbitragem, uma vez que esse princípio torna esses direitos irrenunciáveis, fato este polêmico pois já levou ao Tribunal Superior do Trabalho a entender pacificamente que é possível aplicar a arbitragem em dissídios individuais como também pelo contrário em não admitir essa possibilidade devido a indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Outro princípio que obstava a aplicação da arbitragem até a promulgação da Reforma Trabalhista, era o princípio da autonomia da vontade das partes, princípio este que em análise identificava o empregado como a parte mais vulnerável da relação

¹⁰⁴ CARMONA, op. Cit., p. 41-42.

jurídica, o que tornaria a autonomia da vontade desta parte comprometida porque poderia contra a sua vontade assinar contratos que obrigaria a resolver conflitos futuros por meio da arbitragem.

Quanto aos requisitos apresentados acima, para a utilização da arbitragem em dissídios individuais cabe destacar que, quanto à remuneração o empregado deve receber um salário superior a duas vezes o valor do benefício do RGPS¹⁰⁵, em torno de R\$ 7.087,22 (sete mil e oitenta e sete reais e vinte dois centavos), portanto, para que o empregado possa acionar a jurisdição arbitral, deve minimamente fazer jus a um salário superior a R\$ 14.174,44 (catorze mil cento e setenta e quatro reais e quarenta e quatro centavos).

Portanto, o requisito salarial exclui a maior parcela da população, haja vista que o valor do salário exigido como pré-requisito para se utilizar da arbitragem, corresponde a um salário que compreende uma parcela pequena da população nesse sentindo, Paula Fazio Fernandes sobre esse teto salarial destaca que, “seria condicionar a jurisdição arbitral a uma reserva de mercado muito restrita, já que seria um percentual pequeno da população ativa no mercado de trabalho com esse valor de remuneração”.¹⁰⁶ Outro fator importante é relembrar que a Lei de Arbitragem (Lei nº 9.307/96), não estabelece valor limite, apenas dispõe que o objeto tem que ter natureza de direitos patrimoniais disponíveis, uma discussão que está atrelada a arbitralidade objetiva, ou seja, aquilo que pode ser objeto da arbitragem, e, como já mencionado, esses objetos devem ser lícitos, possíveis, físicos e jurídicos.

Portanto, o requisito salarial como pressuposto para uso da arbitragem ainda carece de maior aprofundamento a luz da própria Constituição Federal, uma vez que, ao mesmo tempo que protege a vulnerabilidade do empregado que é a parte hipossuficiente da relação jurídica de trabalho, também o impede de querer utilizar de outros métodos mais eficazes e céleres, como a arbitragem, porque há um mandamento legal que o obriga a preencher um requisito e não dispõe de uma flexibilidade quando a sua situação for diferente da regra geral.

¹⁰⁵ BRASIL. PORTARIA INTERMINISTERIAL MTP/ME Nº 12, de 17 de janeiro de 2022. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004. (Processo nº 10132.110015/2021-76). DOU. Publicado em 20/01/2022. Edição: 14, Seção 1, p. 72. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mtp/me-n-12-de-17-de-janeiro-de-2022-375006998>. Acesso em: 02 nov. 2022.

¹⁰⁶ FERNANDES, op. Cit., p. 103.

Agora em relação ao início do procedimento da arbitragem, cumpre destacar que nos casos de dissídios individuais, apenas seria possível o uso da arbitragem quando a iniciativa tiver sido tomada por parte do empregado, ou ainda, com sua concordância de forma expressa. Tal disposição adveio do direito do consumidor em decisões do Superior Tribunal de Justiça quando do uso da arbitragem nas relações de consumo, momento em que, assim com o trabalhador, o consumidor se encontra em posição de vulnerabilidade na relação.

Nesse sentido, vale mencionar o Recurso Especial nº 1.189.050/SP¹⁰⁷, realizado pela 4ª Turma, pelo Relator Ministro Luís Felipe Salomão, que proferiu entendimento no sentido da possibilidade de haver cláusula compromissória nas relações de consumo, mas o aderente que deve ter a iniciativa de propor, ou haver sua concordância de maneira expressa para uso da arbitragem.

Portanto, tal requisito inspira-se das decisões do STJ, porém na seara trabalhista, a cláusula compromissória é somente quando o empregado opta por seu uso de forma livre.

Nesse quesito, vale a análise da MP 808/2017 sobre a Lei nº 13.467/17, editada para adequar a reforma trabalhista, trazendo mudanças em alguns pontos, como nos contratos intermitentes, negociação coletiva, a jornada 12X36, valores para indenização por dano moral dentre outras, no entanto, a MP 808/17 perdeu a validade em 12/04/2018, o que acabou por mudar as regras da reforma trabalhista, e nesse sentido, a Desembargadora Sônia Mascaro¹⁰⁸, do TRT da 2ª Região afirma que a reforma trabalhista tem que ser aplicada conforme sua redação original, e por não existir inconstitucionalidade em seus artigos, ainda, estará em pleno vigor e apta a ser aplicada nos casos concretos.

¹⁰⁷ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Acórdão em Recurso Especial nº 1.189.050/SP**. José Benedito dos Santos e MRV Serviços de Engenharia Ltda. Relator: Ministro Luis Felipe Salomão. Brasília, 01 de março de 2016. Dje 14/03/2016. Disponível em: <https://www.adambrasil.com/>. Acesso em: 21 out. 2022.

¹⁰⁸ ROVER, Tadeu; MARTINES, Fernando. Fim da medida provisória da reforma trabalhista altera de novo regras da CLT. **Consultório Jurídico**. 21/04/2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-abr-21/fim-mp-reforma-trabalhista-altera-regras-clt>. Acesso em: 15 out. 2022.

4.3 Da interpretação e do alcance da arbitragem nos direitos trabalhistas individuais

Nesse momento desta pesquisa, vale revisitar alguns dispositivos sobre o tema para posteriormente tecermos a discussão do tópico.

Primeiramente, cumpre destacar o dispositivo da Constituição Federal de 1988 que dispõe sobre a arbitragem que é o art. 114, § 1º (CF/88): “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”.

Conforme se observa do texto extraído da CF/88, mais precisamente do art. 114 que trata da competência da Justiça do Trabalho, o § 1º evidencia a inclinação para outros métodos consensuais de resolução de conflitos, como no caso, a arbitragem, pois é do que se trata quando o referido § 1º se refere a “eleger árbitros”.

Outro dispositivo de máxima importância nessa análise é o art. 507 – A, da CLT, que trata da aplicação da arbitragem na seara trabalhista de relações individuais de trabalho, ou melhor, nos contratos individuais de trabalho, ou ainda, nos dissídios ou conflitos individuais trabalhistas:

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 1996.¹⁰⁹

O referido artigo 507 – A, foi uma das inovações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017, através da Lei nº 13.467/2017, e a partir dele pode-se perceber uma abertura que antes não existia para solucionar dissídios individuais trabalhistas, pois até essa reforma, apenas era permitido legalmente utilizar a arbitragem para solução de dissídios coletivos.

Visto isso, a partir do dispositivo citado acima (art. 507-A, da CLT), pode-se extrair dois requisitos de admissibilidade quanto ao uso da arbitragem em dissídios individuais trabalhistas: o primeiro requisito é quanto a remuneração do empregado que deve ser superior a duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e o segundo requisito diz respeito a iniciativa de se optar por

¹⁰⁹ BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 out. 2022.

solução por meio da arbitragem que deve ser do emprego ou por ele expressamente concordando com tal.

Além disso, cabe mencionar o que a própria Lei de Arbitragem, Lei nº 9.307/1996, diz quanto a sua aplicabilidade, ou melhor quanto ao objeto de seu instituto: “Art. 1º. As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis” ¹¹⁰ Portanto, o dispositivo acima destaca qual é seu objeto: direitos patrimoniais disponíveis.

Visto esses dispositivos acima, podemos partir para a maior discussão e problematização trazidas quando da interpretação e alcance deles. A discussão surge quando se analisa a possibilidade de a arbitragem estar apta a resolver qualquer tipo de conflito na seara trabalhista, inclusive quando se tratar de remuneração do empregador inferior ao estabelecido no art. 507 – A, ou ainda, quando até mesmo se tratar de direitos individuais trabalhistas.

Como já discutido anteriormente nesta pesquisa, os maiores obstáculos enfrentados no Direito do Trabalho quando se fala na aplicação da arbitragem são: a indisponibilidade dos direitos trabalhistas e a hipossuficiência da parte do empregado. Ambos os fatores também já foram discutidos em tópico anterior.

O fator impeditivo de aplicação da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas relativo à indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, decorre do fato de esses direitos serem indisponíveis, o que por lógica, exclui-se de acordo com art. 1º da lei de arbitragem, que diz expressamente ser seu objeto apenas direitos patrimoniais disponíveis, e como os direitos trabalhistas individuais são indisponíveis, a arbitragem não se aplicaria a esse caso.

Nesse sentido, o Ministro Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, afirma que:

[...] a essência do instituto está adstrita à composição que envolva direitos patrimoniais disponíveis, já aí se inserindo óbice ao seu manejo no direito Individual do Trabalho ([...] a constituição Federal a ele reservou apenas o espaço do Direito Coletivo do Trabalho).¹¹¹

¹¹⁰ BRASIL. LEI Nº 9.307, DE 23 DE SETEMBRO DE 1996. **Dispõe sobre a arbitragem**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 24 out. 2022.

¹¹¹ RR-1020031-15.2010.5.05.0000, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, j. 23.03.2011.

Portanto, de acordo com afirmação do Ministro Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira¹¹², percebe-se sua inclinação contrária a aplicação da arbitragem em relações trabalhistas individuais. No entanto, conforme discutido em tópico anterior, essa interpretação apresenta divergência quando se observa que esses direitos trabalhistas gozam, em alguns casos, de relatividade nessa indisponibilidade, podendo até mesmo ser objeto de acordos e convenções coletivas e passar por negociações.

Nesse sentido, também afirma o Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho¹¹³, que ao afastar a arbitragem dos dissídios individuais trabalhistas, se estaria afirmando que todos os direitos trabalhistas possuem natureza indisponível, o que não é válido no ordenamento jurídico brasileiro.

Quanto as negociações, pode-se destacar nesse contexto o negócio jurídico, que pela definição de Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona Filho: “[...] declaração de vontade, emitida em obediência aos seus pressupostos de existência, validade e eficácia, com o propósito de produzir efeitos admitidos pelo ordenamento jurídico pretendido pelo agente”.¹¹⁴ Portanto, a arbitragem por ser uma declaração de vontade de ambas as partes, constituindo-se seu objeto dentro do que a lei estabelece, analogamente se trataria de um negócio jurídico, indo mais além, pode se tratar de um negócio jurídico processual, como bem conceitua Élisson Miessa: “O negócio jurídico processual consiste na possibilidade de flexibilização do procedimento, mediante convenção das partes e controle do juiz”.¹¹⁵

Ainda nesse mesmo sentido, vale destacar o art. 190 do Código de Processo Civil que expressamente autoriza a realização de negócios jurídicos processuais, no entanto não há esta mesma previsibilidade na CLT, o que acaba por criar duas correntes: a primeira é contrária a realização de negócios jurídicos processuais com os argumentos das normas trabalhistas que possuem natureza imperativas e também em virtude do princípio da proteção; a segunda corrente é a favor da realização de

¹¹² RR-1020031-15.2010.5.05.0000, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, j. 23.03.2011.

¹¹³ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Métodos alternativos de solução de conflitos laborais: viabilizar a jurisdição pelo prestígio à negociação coletiva**. São Paulo: Revista LTr, ano 79, julho, 2015, p. 792-793.

¹¹⁴ STOLZE, Pablo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de Direito Civil. Volume 1, parte geral. 10ª ed. Salvador: Saraiva, 2022, p. 315.

¹¹⁵ MIESSA, Élisson. **Processo do Trabalho**. 5ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, pg. 485.

negócios jurídicos processuais pelo fato de ser possível a autocomposição nos direitos trabalhistas.

No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho se mostra em sintonia com a primeira corrente, a de negar a realização de negócios jurídicos processuais na seara trabalhistas, conforme art. 2º, inciso II, da IN 39/2016.¹¹⁶

Nesse mesmo contexto, para Pedro de Souza Gomes Milioni¹¹⁷, a reforma trabalhista ao inserir o art. 507- A na CLT, autorizando a solução de dissídios individuais trabalhistas por meio da arbitragem, acabou por estabelecer a possibilidade de ser celebrado um negócio jurídico processual.

Quanto ao quesito da hipossuficiência do empregado, estar-se diante de uma relação de subordinação, de um desequilíbrio econômico, haja vista que, o empregador possui condições econômicas superiores a do empregado, o que coloca em questão a autonomia da vontade por parte do empregado que poderia ser coagido a aceitar determinadas questões impostas pelo empregador por uma possível coação o que colocaria esse empregado em uma posição não favorável a não ser aceitar o que lhe é proposto por receio de perder seu sustento familiar.

A desigualdade entre empregado e empregador é destacada pelo Relator Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires: “a posição de desigualdade (jurídica e econômica) existente entre empregado e empregador no contrato de trabalho dificulta sobremaneira que o princípio da livre manifestação da vontade das partes seja observado”.¹¹⁸

Portanto, é inegável que possa, nessas condições de desequilíbrio de poder, entre empregado e empregador, possa ocorrer uma situação de coação, o que comprometeria a liberdade individual da parte mais vulnerável, no caso, o empregado.

¹¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução n. 203**, de 15 de março de 2016 [Instrução Normativa n. 39]. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 1939, p. 1-4, 16 mar. 2016.

¹¹⁷ MILIONI, Pedro de Souza Gomes. **O ARTIGO 507-A DA CLT (ARBITRAGEM INDIVIDUAL TRABALHISTA) COMO NORMA PARADIGMÁTICA E PERMISSIVA DE OUTROS NEGÓCIOS JURÍDICOS PROCESSUAIS**. Disponível em: <https://emporiiododireito.com.br/leitura/o-artigo-507-a-da-clt-arbitragem-individual-trabalhista-como-norma-paradigmatica-e-permissiva-de-outros-negocios-juridicos-processuais#:~:text=507%2DA%20da%20CLT%20%C3%A9%20paradigm%C3%A1tica%20e%20permissiva%2C%20sendo%20apta,for%C3%A7a%20de%20lei%2C%20atrav%C3%A9s%20de>. Acesso em: 24 out. 2022.

¹¹⁸ Tribunal Superior do Trabalho TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR XXXXX-12.2009.5.09.0654 XXXXX-12.2009.5.09.0654. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/20984487/inteiro-teor-110210932>. Acesso em: 24 out. 2022.

5 CONCLUSÃO

A arbitragem é um método heterocompositivo de solução de conflitos que vem experimentando uma crescente evolução no ordenamento jurídico nacional, assegurando aos conflitantes uma decisão célere, irrecorrível e tomada por especialistas na matéria que é objeto do litígio.

Na seara do Direito Coletivo do Trabalho, diversos dispositivos legais preveem a utilização do instituto da arbitragem para dirimir contendas entre a categoria profissional e um determinado empregador (ou até mesmo a categoria econômica), como nos casos de greve e de participação nos lucros e resultados.

Na área do Direito Individual do Trabalho, contudo, não obstante a Reforma Trabalhista ter autorizado expressamente a utilização da arbitragem para os contratos de trabalhadores hipersuficientes, ainda remanesce celeuma na doutrina sobre a possibilidade de aplicação do instituto, devido à notória condição de subordinação do empregado ao empregador.

Portanto, como observado na análise deste trabalho, evidenciou-se como a arbitragem relaciona-se com a Justiça do Trabalho e que pode em alguns casos, auxiliar como meio consensual de resolução de conflitos nos dissídios trabalhistas.

Ou seja, diante de um panorama geral, o instituto da arbitragem, no Brasil, passou por mudanças, principalmente após a Reforma Trabalhista proposta pela Lei nº 13.467/2017, passando a admitir a aplicação do procedimento arbitral também nos dissídios individuais trabalhistas, tendo em vista que antes da reforma, apenas os dissídios coletivos possuíam previsão legal. Tal mudança, de certo, ampliou o rol de pessoas que podem acionar o instituto da arbitragem para solucionar os conflitos decorrentes de suas relações de trabalho, no entanto, os requisitos que se preenchidos autorizam o uso da arbitragem nos dissídios individuais levantam discussões sobre pontos controvertidos, como apenas estarem autorizadas a se valer da arbitragem pessoas cuja remuneração seja superior a duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência, valor este que exclui a maior parcela da população brasileira que ganha um salário mínimo. Logra-se a justificativa desse valor na perspectiva de subordinação do empregado pelo empregador, fato este que não é justificável por si só, entendemos que os direitos trabalhistas são indisponíveis e que

cabe a Justiça do trabalho exercer a sua função precípua de garantir a proteção ao empregado, diante a sua situação de vulnerabilidade ante ao empregador.

Adiante, verificou-se como o contexto histórico da arbitragem se modula conforme a época, destacando os princípios vigentes em cada passagem ou mudança de paradigma jurídico, o que com o passar dos tempos, contribuiu para a conceituação da arbitragem atualmente como sendo um meio consensual heterocompositivo de resolução de conflitos, onde duas pessoas escolhem um terceiro imparcial para propor uma solução.

Ficou demonstrado também que antes da Reforma Trabalhista a arbitragem aplicava-se tão somente aos dissídios coletivos trabalhistas, ficando excluídos os dissídios individuais trabalhistas, por envolverem questões principiológicas de proteção ao trabalhador que figurava como a parte hipossuficiente da relação de trabalho em relação ao empregador.

Portanto, esta questão da hipossuficiência da perspectiva que torna o empregado subordinado ao empregador, ainda levanta discussões, tanto pela doutrina quanto na jurisprudência, conservadoras, ao entender que este fator contribui para uma submissão ao procedimento arbitral eivada de vício, tendo em vista que o empregado pode sofrer coação, e também modernas, cuja proposta é a de flexibilização, ou melhor, de uma maior relativização em relação aos direitos de proteção do trabalhador.

Diante do exposto podemos concluir que a arbitragem pode ser um meio consensual de resolução de conflitos, que possa atuar conjuntamente com a Justiça do Trabalho para alcançar a pacificação dos conflitos de maneira eficiente, célere e com menos formalidades, de maneira a descongestionar os inúmeros processos que ainda se acumulam nas varas e tribunais do trabalho e atender os anseios dos envolvidos.

REFERÊNCIAS

BARROCAS, Manuel Pereira. **Manual de Arbitragem**. Coimbra: Almeida, 2010.

BERALDO, Leonardo de Faria. **Curso de Arbitragem**: nos termos da Lei 9.307/96. São Paulo: Atlas, 2014.

BOSCO LEE, João; VALENÇA FILHO, Clávio de Melo. **A arbitragem no Brasil. 1ª ed. Programa CACB-BID de Fortalecimento da Arbitragem e da Mediação Comercial no Brasil**. Brasília/DF, 2001.

BRASIL. LEI Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 13 out. 2022.

BRASIL. LEI Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 10 out. 2022.

BRASIL. LEI Nº 3.071 DE 1º DE JANEIRO DE 1916. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 12 set. 2022.

BRASIL. **Constituição Política do Império do Brasil – 1824**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em 12 set. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 16 de julho de 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em 12 set. 2022.

BRASIL. **Constituição de República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 12 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. **Dispõe sobre a arbitragem**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso: 21 set. 2022.

BRASIL. LEI Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 12 set. 2022.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 03 out. 2022.

BRASIL. PORTARIA INTERMINISTERIAL MTP/ME Nº 12, de 17 de janeiro de 2022. **Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004. (Processo nº 10132.110015/2021-76). DOU. Publicado em 20/01/2022. Edição: 14, Seção 1, p. 72.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mtp/me-n-12-de-17-de-janeiro-de-2022-375006998>. Acesso em: 02 nov. 2022.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno no Conflito de competência n. 153498** – RJ (2017/0181737-7), Agravante: Hornbeck Offshore Services LCC, Agravado: Astromarítima Navegação S/A. Relator: Min. Moura Ribeiro, Brasília, D. J 14 jun. 2018. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/595916881/agravo-interno-no-conflito-de-competencia-agint-no-cc-153498-rj-2017-0181737-7/inteiro-teor-595916892?ref=juris-tab>. Acesso em: 19 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução n. 203**, de 15 de março de 2016 [Instrução Normativa n. 39]. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 1939, p. 1-4, 16 mar. 2016.

CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem**: mediação, conciliação, resolução CNJ 125/2010 – 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem**: mediação: conciliação: resolução CNJ 125/2010. 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

CAIRO JR., José. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. Ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

CARMONA, Carlos Alberto. **A arbitragem no Processo Civil Brasileira**. São Paulo: Malheiros Editores, 1993.

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

CRETELLA JUNIOR apud VALÉRIO, Marcos Aurélio Gumieri. **Arbitragem no Direito Brasileiro**: Lei nº 9.307/96. São Paulo: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5. Ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, Resende Ricardo. **Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: Método, 2017.

FERNANDES, Paula Fazio. **Sentença Arbitral como Título Executivo Judicial na Justiça do Trabalho**. Rio de Janeiro – RJ: Lumen Juris, 2019.

FITCHNER, José Antônio; MANNHEIMER, Sérgio Nelson; MONTEIRO, André Luis. **Teoria Geral da Arbitragem**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

GALVÃO, Gustavo. **Arbitragem nas Relações Individuais de Trabalho**. Leme – SP: Mizuno, 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

GOMES, Orlando. **Contratos, por Humberto Theodoro Júnior**. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2011.

Justiça em números 2022 / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/09/justica-em-numeros-2022.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2022.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Métodos alternativos de solução de conflitos laborais: viabilizar a jurisdição pelo prestígio à negociação coletiva**. São Paulo: Revista LTr, ano 79, julho, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS-COSTA, Judith. **A Boa-Fé no Direito Privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

MIESSA, Élisson. **Processo do Trabalho**. 5ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2022.

MILIONI, Pedro de Souza Gomes. **O ARTIGO 507-A DA CLT (ARBITRAGEM INDIVIDUAL TRABALHISTA) COMO NORMA PARADIGMÁTICA E PERMISSIVA DE OUTROS NEGÓCIOS JURÍDICOS PROCESSUAIS**. Disponível em: <https://emporiododireito.com.br/leitura/o-artigo-507-a-da-clt-arbitragem-individual-trabalhista-como-norma-paradigmatica-e-permissiva-de-outros-negocios-juridicos-processuais#:~:text=507%2DA%20da%20CLT%20%C3%A9%20paradigm%C3%A1tica%20e%20permissiva%2C%20sendo%20apta,for%C3%A7a%20de%20lei%2C%20atrav%C3%A9s%20de>. Acesso em: 24 out. 2022.

NERY, Ana Luiza. **Arbitragem coletiva**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

OPORTO, Silvia Fazzinga. **Arbitragem Comercial Internacional**, p. 01 - 03. Disponível em: <http://sisnet.aduaneiras.com.br/doutrinas/arquivos/080306t.pdf>. Acesso em: 01 set. 2022.

PRETTI, Gleibe. **Arbitragem no Contrato de Trabalho em face da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2018.

Processo TST/AIRR 1229/2004-014-05-40.3, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, DEJT 27/11/2009. Disponível em: <https://fredericohoffmann.jusbrasil.com.br/artigos/664054328/arbitragem-na-justica-do-trabalho-apos-a-lei-13647>. Acesso em: 13 out. 2022.

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

ROVER, Tadeu; MARTINES, Fernando. Fim da medida provisória da reforma trabalhista altera de novo regras da CLT. **Consultório Jurídico**. 21/04/2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-abr-21/fim-mp-reforma-trabalhista-altera-regras-clt>. Acesso em: 15 out. 2022.

RR-1020031-15.2010.5.05.0000, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, j. 23.03.2011.

SCAVONE JÚNIOR, Luiz Antônio. **Manual de Arbitragem**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2012.

SILVA, Luiz de Pinho Pereira da. **Principiologia de Direito do Trabalho**. Salvador: Gráfica Contraste, 1971.

SOUSA E SILVA, Ana Paula Soares de. **A REFORMA TRABALHISTA E A ARBITRAGEM NO CONTRATO DE TRABALHO FRENTE AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO**. Balsas - MA: Unibalsas, 2018, p. 10.

STOLZE, Pablo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil**. Volume 1, parte geral. 10ª ed. Salvador: Saraiva, 2022.

TIBÚRCIO, Carmem. Arbitragem envolvendo a Administração Pública: estado atual no Direito Brasileiro. IN: **Revista Direito Público**, n. 58, v. 11, p.62-82, jul/ago. 2014. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/2559/1268>. Acesso em: 21 set. 2022.

Tribunal Superior do Trabalho TST - **Relatório Geral da Justiça do Trabalho**, Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho, p.47-92. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/30889144/RGJT+2021.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2022.

Tribunal Superior do Trabalho TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR XXXXX-12.2009.5.09.0654 XXXXX-12.2009.5.09.0654. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/20984487/inteiro-teor-110210932>. Acesso em: 24 out. 2022.

TST - RR: XXXXX20075020002, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 19/05/2010, 6ª Turma, Data de Publicação: 28/05/2010. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/905673562>. Acesso em: 13 out. 2022.

VALÉRIO, Marcos Aurélio Gumieri. **Arbitragem no Direto Brasileiro**: Lei nº 9.307/96. São Paulo: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2004.