

A CONSTITUCIONALIDADE DA VIA ARBITRAL PARA DIRIMIR CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

Maira de Souza Almeida¹

Resumo: Historicamente sempre houve muitas divergências com relação a possibilidade de se utilizar a arbitragem na esfera trabalhista, mais precisamente para resolver conflitos individuais uma vez que a Constituição Federal somente a autoriza expressamente para conflitos coletivos do trabalho. Todavia, recentemente, a Lei n.º 13.467/2017 passou a prever o uso da arbitragem para altos empregados, considerados aqueles que percebem valor remuneratório acima da média nacional. Deste modo, esse artigo se propõe a verificar a Constitucionalidade da nova disposição legal.

Palavras-chave: Acesso à Justiça. Arbitragem. Conflitos individuais do trabalho. Controle de Constitucionalidade. Reforma Trabalhista.

THE CONSTITUTIONALITY OF ARBITRAL WAY TO RESOLVE INDIVIDUAL LABOR CONFLICTS

Abstract: Historically, there have always been many disagreements regarding the possibility of using arbitration in the labor sphere, more precisely to resolve individual conflicts since the Federal Constitution only expressly authorizes it for collective labor conflicts. However, recently, Law n.º 13.467 / 2017 started to provide for the use of arbitration for senior employees, considering those who per-

¹ Formada em Direito pela Universidade Federal de Ouro Preto. Pós-graduada em Direito do trabalho e previdenciário pela Fundação Mineira de Educação e Cultura. Mestre em Direitos Humanos pela Universidade do Minho. Investigadora do Centro de Justiça e Governança da Universidade do Minho. Doutoranda em Direito pela Universidade de Santiago de Compostela.

E-mail: maiudia@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7098-8358>

LATTES: <http://lattes.cnpq.br/0750929999635537>

ceive remuneration value above the national average. This article proposes to verify the Constitutionality of the new legal provision.

Keywords: Access to Justice. Arbitration. Individual labor conflicts. Constitutionality Control. Labor Reform.

Introdução

Convém inicialmente esclarecer que o direito ao acesso à justiça é um direito humano fundamental previsto na Carta Magna e será apreciado neste trabalho na perspectiva de Garth e Cappelletti que discorrem acerca da existência de três “ondas” renovadoras do processo. No que diz respeito à terceira “onda” de acesso à Justiça, que importa para este trabalho, a busca de efetivação de direitos tem enfoque muito mais amplo que as duas anteriores na medida em que ela se preocupa com o conjunto geral de instituições e mecanismos, procedimento e pessoas, envolvendo tanto o processo como os sistemas de prevenção de conflitos na sociedade.

Mais especificamente destaca-se que há a inquietação de envolver não apenas as mudanças de procedimento, mas também alterações nas estruturas dos Tribunais, bem como o uso de pessoas leigas, a utilização de mecanismos privados ou informais de resolução de conflitos, adaptando o processo, se for o caso, ao tipo de litígio, dentre outros sistemas que visem possibilitar a efetivação do direito de acesso à Justiça.

Os reformadores modernos, portanto, concentraram-se muito em métodos alternativos ao sistema Judiciário regular, com julgadores mais informais e procedimentos mais simples como é o caso do juízo arbitral, da conciliação e de incentivos econômicos para resolução de conflitos fora do Tribunal.

A esse respeito, pode-se dizer que o juízo arbitral se caracteriza por ter procedimentos basicamente informais, julgadores com formação técnica ou jurídica e decisões vinculatórias sujeitas à possibilidade limitada de recursos. Todavia, embora este seja considerado um procedimento mais rápido, pode se tornar muito caro para as partes que terão que pagar o árbitro. Além disso, é preciso muita parcimônia para que não se afaste da Justiça causas que realmente deveriam ser analisadas por ela.

Desde modo, a arbitragem é responsável por romper com a exclusividade estatal na distribuição da Justiça, pois permite que conflitos existentes entre pessoas capazes de contratar, acerca de direitos patrimoniais disponíveis, seja resolvido fora do Poder Judiciário. Ressalte-se que devido ao princípio da inafastabilidade da jurisdição não se pode obrigar ninguém a agir contra sua vontade e aceitar o procedimento arbitral.

Há argumentos favoráveis à arbitragem, de entre os quais se destaca principalmente a maior agilidade nas decisões, por não existir recursos, o que acarreta maior celeridade na resolução do conflito. No entanto, no Brasil não há tradição em dirimir conflitos pela via arbitral. No campo trabalhista, para além de não haver tradição há muitas divergências acerca da possibilidade e constitucionalidade da arbitragem em razão da indisponibilidade de direitos, face a hipossuficiência do empregado, dentre outras razões, todavia, a reforma trabalhista realizada no ano de 2017 passou a prever o uso da arbitragem para solucionar conflitos individuais trabalhistas e como é sabido a Constituição Federal apenas a autoriza expressamente para resolver conflitos coletivos do trabalho, por essa razão analisar-se-á nesta pesquisa acadêmica a constitucionalidade da referida lei quanto a esse instituto.

1 A relativização do princípio da proteção em razão da possibilidade de se utilizar a arbitragem para solucionar conflitos individuais trabalhistas

Convém esclarecer que a arbitragem é um meio alternativo extrajudicial de resolução de conflitos de forma definitiva por meio de um terceiro imparcial escolhido pelas partes. Tradicionalmente, não era um meio admitido para solucionar conflitos individuais trabalhistas em razão da garantia ao acesso à Justiça, por serem os direitos trabalhistas irrenunciáveis, em face da hipossuficiência do empregado e pelo estado de subordinação inerente ao contrato de trabalho (Schiavi, 2018, pp.77-79). Isso porque para a utilização da via arbitral as partes devem ser capazes de contratar e somente pode ser usada para resolver conflitos sobre direitos patrimoniais disponíveis.

Complementa-se ao fato, a questão de que na esfera trabalhista acredita-se que a via arbitral acaba por atender aos interesses do empregador e lesionar o empregado (Schiavi, 2018, pp.77-79). Isso porque muitos afirmam que o estado de subordinação impediria o trabalhador de manifestar sem vício de vontade sua adesão à cláusula compromissória, o que atentaria contra o princípio da inafastabilidade da jurisdição (Schiavi, 2016, p.56).

Nota-se que a arbitragem é considerada um meio de heterocomposição de solução de conflitos, em que o árbitro profere decisão de caráter obrigatório e vinculante às partes. Entende-se normalmente que a arbitragem tradicional não afeta o princípio do livre acesso ao Poder Judiciário, por ser escolha das partes e não da lei a sua utilização, todavia, no âmbito trabalhista, como já dito, há controvérsias sobre a sua aplicação principalmente no campo do direito individual.

A Constituição é expressa em autorizá-la para resolver conflitos coletivos somente, razão pela qual se pode entender, conforme parte da doutrina, que sua aplicação se restringe apenas nesse aspecto (Garcia, 2017, pp.57-61).

Esse também é o entendimento de Castelo (2017, pp.113-114) para quem a cláusula de arbitragem por disposição constitucional só é permitida na esfera de direito coletivo, porque os direitos trabalhistas são em sua maioria indisponíveis.

Nesse sentido, pode-se constatar realmente que os direitos trabalhistas por disposição do art. 844, § 4.º, inciso II da CLT e até mesmo pela disposição do artigo 507-A da CLT são indisponíveis, admitindo-se sua relativização via negociação coletiva por previsão constitucional, de maneira que parte da doutrina entende que é permitido no máximo o uso da arbitragem aos dissídios coletivos como apregoa a norma constitucional. Demais disso, argumentam que a natureza dos direitos trabalhistas não se altera em razão do valor da remuneração recebida pelo empregado, não devendo esse critério utilizado pelo legislador ser considerado válido para permitir o uso desse instituto no campo trabalhista (Souto Maior, 2017, p.206).

A reforma trabalhista passou a admitir a arbitragem como meio alternativo de solução de conflito para alguns empregados, veja:

“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 n.º 9.307, de 23 de setembro de 1996².”

² Artigo disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-Lei/del5452.htm. Acesso em: 27 agosto de 2019.

Pela redação do novo dispositivo legal em comento, verifica-se que a arbitragem agora é possível aos contratos individuais de trabalho para os chamados “altos empregados” – leia-se, aqueles que recebem remuneração superior à média da população brasileira. Tal situação já era admitida para parte da doutrina devido a subordinação ser mais rarefeita nessa hipótese (Schiavi, 2016, p.60).

Schiavi (2018, p.80) se mostra favorável à arbitragem para altos empregados, porém desde que ela seja feita após a cessação do contrato de trabalho:

Não obstante, diante da hipossuficiência do trabalhador brasileiro, das peculiaridades das relações de trabalho e de emprego, do caráter irrenunciável do crédito trabalhista, não há como se aplicar de forma irrestrita a arbitragem para resolução de qualquer conflito individual trabalhista, mesmo que a convenção arbitral seja firmada após a cessação do contrato individual de trabalho, pois ainda presente a hipossuficiência econômica do trabalhador. Entretanto, para algumas espécies de contratos de trabalho ou de emprego em que o trabalhador apresente hipossuficiência mais rarefeita, como os altos empregados, a arbitragem poderá ser utilizada, desde que seja espontânea a adesão do trabalhador, e após cessado o contrato de trabalho.

Assim, para o referido autor, a reforma não foi adequada, pois estabeleceu a possibilidade de cláusula de arbitragem na contratação ou durante a vigência do vínculo de emprego, quando ainda existente o estado de subordinação. Ademais, ele afirma que a remuneração em torno de R\$ 11.000,00 é baixa para se afastar o trabalhador da Justiça do Trabalho (Schiavi, 2018, p.82). Nesse mesmo sentido Dissenha (2017, p.175) também acredita que ao final do vínculo o trabalhador teria mais liberdade para concordar ou ter qualquer iniciativa em relação à arbitragem, mas a lei nada diz a esse respeito.

Para Cesário teria sido conveniente se além do critério econômico o legislador tivesse utilizado redação aproximada do art.

444, da CLT, exigindo assim ter também o trabalhador diploma de nível superior, requisito de grau de escolaridade mínima (Cesário, 2018, p.1417).

Portanto, a partir da modificação legal desde que o empregado ganhe acima de R\$ 10.000,00 é possível estabelecer cláusula compromissória de arbitragem que impede o acesso ao Poder Judiciário, fazendo prevalecer a arbitragem sobre a jurisdição. Na verdade de acordo com Costa o requisito da concordância expressa do empregado, no caso da realidade brasileira, tratar-se-á de uma imposição patronal e aceitação do obreiro por falta de alternativa, afastando esses trabalhadores do acesso à Justiça laboral (Costa, 2018, p.1463). Essa é a razão pela qual esse dispositivo tem sido muito criticado.

Frise-se, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a autorizar a arbitragem como forma de solução alternativa ao conflito com relação aos empregados em que não é presumida a vulnerabilidade (Galvão, 2018, p.601). Na realidade, percebe-se que a lei traz a presunção de ser esse indivíduo hipersuficiente e, neste caso, entende-se que ele estaria em condições de igualdade para com o empregador para as devidas negociações (Moreira, 2017, p.1133).

A reforma acabara por afastar desse empregado dito hipersuficiente os princípios protecionistas do direito do trabalho, de modo que ao reduzir a restrição a autonomia da vontade, retira-se o tratamento protetivo de um empregado baseado exclusivamente em seu *quantum* remuneratório, desconsiderando, inclusive, o fato de que se o empregador possui a capacidade de pagar um salário maior, logicamente também irá possuir mais poder e uma maior estrutura empresarial, de maneira que permaneceria a vulnerabilidade do obreiro

(Santos, 2018, pp. 1224-1225). Assim, a subordinação continua, até mesmo porque a oferta de empregos melhores e mais bem remunerados é mais escassa, permanecendo a dependência do empregado com relação ao empregador também decorrente do enorme desemprego presente no país e da lei da oferta e da procura, o que faz com que não haja plena autonomia da vontade ou vontade expressa sem vício de consentimento (Santos, 2018, pp.1226-1228).

Reafirma-se que o empregado, independentemente de sua remuneração, continua numa posição de sujeição e de dependência – e tendo em conta os atuais índices de desemprego no Brasil, dificilmente o patrão respeitará a sua vontade (Dissenha, 2017, p.175). Assim, resistência histórica da doutrina e jurisprudência majoritárias à arbitragem no campo do direito individual do trabalho se estabelece no fato de os direitos trabalhistas serem em sua maioria irrenunciáveis e essenciais para a garantia da cidadania, da dignidade humana e de outros direitos fundamentais que, se violados, colocam em risco a própria sobrevivência do Estado democrático (Santos, 2018, pp.1228-1229).

Ademais, a ineficiência do Poder Judiciário diante a morosidade processual não pode servir de justificativas para criar meios de soluções alternativas ao conflito, prejudicando o cidadão, num país em que não há igualdade social e conseqüentemente seus cidadãos não são emancipados, nessa perspectiva, as formas alternativas de soluções de conflitos embora possam pacificar a situação, colocam em causa a capacidade de realizar Justiça social, de implementar direitos e princípios que justificam a existência do direito individual do trabalho, considerando a enorme luta da classe trabalhadora por melhores condições de trabalho e de vida, permitindo uma humani-

zação do sistema capitalista através do direito do trabalho que converge com a luta por melhores condições sociais e humanas (Santos, 2018, pp.1228-1230).

Há que se ressaltar ainda que não existe no Brasil qualquer garantia contra despedida arbitrária, deste modo, muitas vezes, quando o trabalhador não se submete às vontades do empregador, ele é dispensado de forma imotivada (Souto Maior, 2017, p.69). Tal fato demonstra que não há autonomia da vontade do trabalhador de forma plena e capaz de justificar a arbitragem nesse ramo jurídico diante da desigualdade material existente entre as partes.

2 Da constitucionalidade da via arbitral na seara trabalhista

Entrementes, é preciso relembrar, conforme dito alhures, que anteriormente à reforma trabalhista, a arbitragem não era aceita aos contratos individuais de trabalho em razão da hipossuficiência do empregado e por serem as normas trabalhistas, em sua maioria, de natureza cogente e, portanto, irrenunciáveis e indisponíveis. Nesse sentido o art. 1.º da Lei de Arbitragem relata que esse método de solução de conflitos se aplica apenas a direitos disponíveis.

Igualmente para grande parte da doutrina trabalhista, a arbitragem é, normalmente, adequada quando existe igualdade entre as partes, situação essa não verificada de modo geral em relações trabalhistas. O que retiraria a possibilidade de escolha realizada por esse método sem vício de vontade.

Quanto ao limite fixado pela nova lei acerca da sua possibilidade quando a remuneração for superior à duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral da Previdência

Social, este valor também não representa a remuneração de altos executivos, onde a subordinação jurídica é realmente fluida. E, portanto, fica claro que do modo como está disciplinada a arbitragem na nova lei representa séria precarização às relações socioeconômicas e jurídicas (Delgado, 2017, p.56).

De igual perspectiva, presumir através de um critério objetivo a inexistência de vulnerabilidade do trabalhador, acaba por mitigar o princípio da proteção. Demais disso, a inserção da cláusula compromissória ao contrato de trabalho representa certa afronta aos princípios da inafastabilidade da jurisdição e do juiz natural, uma vez que a arbitragem simboliza a resolução extrajudicial do conflito por um terceiro escolhido pelas partes – art. 5.º, incisos XXXV e LIII, da CRFB/88 (Galvão, 2018, p.601).

Para Teixeira Filho o artigo em questão é apontado como inconstitucional, na medida em que o exercício do direito de ação é irrenunciável. Além disso, corre-se um risco muito grande dessa cláusula ser imposta pelo empregador como condição para contratar e/ou mesmo para continuar o contrato de trabalho (Teixeira Filho, 2017, pp.45-46).

Pode-se dizer que a nova lei cria a ideia de que o recebimento do salário abalizado como superior à média dos brasileiros faz surgir uma nova categoria de empregados: os hipersuficientes.

Todavia, as normas trabalhistas devem ser avaliadas sob dois prismas:

- o princípio da proteção, que reconhece a assimetria presente entre os contratantes, isso porque existe a subordinação jurídica associada à dependência econômica, presente em todos os contratos de emprego, independentemente, da faixa salarial do obreiro;

- o princípio da indisponibilidade, que não permite ao empregado renunciar as normas imperativas, o que é proibido pela própria Lei da Arbitragem.

Nota-se, portanto, que estas medidas visam reduzir as demandas trabalhistas por meio da marginalização dos direitos de certos empregados (Allan, 2018, pp.133-139), como foi averiguado pelos princípios expostos acima.

No Brasil a arbitragem está regulada pela Lei n.º 9.307/96, sendo que, tradicionalmente, esta não é uma via muito utilizada pela sociedade e no caso das relações de trabalho tem sua utilização permitida pela norma constitucional para relações coletivas de trabalho, em razão da equivalência dos contratantes coletivos – art. 114, § § 1.º e 2.º, da CRFB/88.

Majoritariamente, o entendimento tradicional do Tribunal Superior do Trabalho (TST) era pela sua inaplicabilidade aos conflitos individuais de trabalho, como se pode notar pelo julgado de 2015 e comprovado pelo exposto a seguir:

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho proveu recurso do Ministério Público do Trabalho (MPT) para condenar a Câmara de Mediação de Arbitragem de Minas Gerais S/S Ltda. (empresa privada), de Pouso Alegre (MG), a não promover arbitragem para solução de conflitos individuais trabalhistas, inclusive após o término do contrato de trabalho. A decisão se deu em ação civil pública ajuizada pelo MPT, para o qual a realização de arbitragens envolvendo questões trabalhistas é ilegal por atentar contra o valor social do trabalho e a dignidade dos trabalhadores(...)³.

³ Decisão do TST presente em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-determina-que-camara-de-mediacao-e-arbitragem-de-mg-nao-atue-em-conflitos-trabalhistas. Acesso em: 04 setembro de 2019.

Complementa-se ao fato a ementa exposta abaixo pelo TST, no tocante ao assunto no agravo de instrumento em recurso de revista no ano de 2017:

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 1822001820095020021 (TST)

Data de publicação: 15 de dezembro de 2017

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELO RÉU. ARBITRAGEM EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS. INVALIDADE. QUITAÇÃO GERAL DO CONTRATO DE TRABALHO. 1. A jurisprudência desta Corte superior vem-se firmando no sentido de que é inválida a utilização de arbitragem, método de heterocomposição, nos dissídios individuais trabalhistas. Tem-se consagrado, ainda, entendimento no sentido de que o acordo firmado perante o Juízo Arbitral não se reveste da eficácia de coisa julgada, nem acarreta a total e irrestrita quitação das parcelas oriundas do extinto contrato de emprego. Precedentes desta Corte superior. 2. Correta, portanto, a decisão do Tribunal Regional, no sentido de determinar ao réu - Instituto de Mediação e Arbitragem - que se abstenha de mediar conflitos e homologar acordos relativos a dissídios individuais de trabalho (...)⁴.

De igual maneira também a decisão do TRT da 2ª Região, por meio do Recurso Ordinário (RO) n. 1565820125020 SP 00001565820125020463 A28, esclarece sobre a arbitragem, no conflito individual trabalhista e a sua inaplicabilidade do seguinte modo:

“Como cediço, a arbitragem ocorre quando a fixação da solução de certo conflito entre as partes é entregue a um terceiro, denominado árbitro, em geral por elas próprias escolhido. O referido instituto encontra-se regulado pela Lei 9.307/96. Na esfera juslaboral, há expressas referências no art. 114, parágrafo 1º, da [Constituição Federal](#), no art. 3º da Lei nº 7.783/1989 (Lei da Greve), e no art. 37 da Lei nº 12.815/2013 (dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de Portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários). Muito embora haja previsão legal do multicitado instituto em

⁴ Decisão do TST disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Arbitragem+de+conflitos+trabalhistas>. Acesso em: 05 setembro de 2019.

alguns setores do sistema jurídico-laboral, o mesmo não se pode dizer na seara do direito individual do trabalho. A [Lei de Arbitragem](#), ao dispor que o instituto se aplica à regulação de direitos patrimoniais disponíveis (art. 1º), gera irrefutável dificuldade de inserção no direito individual do trabalhista. Isso porque, neste ramo, prevalece a noção de indisponibilidade de direitos trabalhistas, não se compreendendo como poderia ter validade certa decisão de árbitro particular que suprimisse direitos indisponíveis do trabalhador, mormente porque a [Carta Magna](#) confere à pessoa humana a 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](#). Além disso, inexistente equivalência de poder entre as partes envolvidas nas relações individuais laborativas, sobretudo diante da hipossuficiência do trabalhador submetido ao poder econômico de quem detém o capital e os meios de produção, o que reforça a incompatibilidade da arbitragem com o direito individual do trabalho. Acresça-se, ainda, a dificuldade de compatibilização da regra disposta nos arts. 18 e 31 da [Lei de Arbitragem](#) com o preceito clássico de amplo acesso ao Judiciário, assegurado pelo art. 5º, XXXV, da [Carta Magna](#). Demais disso, avulta assinalar que os direitos trabalhistas não estão na esfera de direitos disponíveis, de forma absoluta, principalmente, diante do princípio da irrenunciabilidade desses direitos, em sua grande maioria, assim alçados por força de lei, o que cerceia até a transação que sobre eles poderia se dar, em muitos aspectos, como resta expresso nas regras insertas nos artigos 9º e 468 da [CLT](#). Portanto, não se cogitando, no direito individual do trabalho da quitação, em caráter irrevogável, em relação aos direitos do trabalhador, face ao disposto no art. 9º da [CLT](#), a transação firmada em Juízo Arbitral (fls. 278/280) é insuscetível de operar efeitos jurídicos nesta seara, porque a transgressão de norma cogente importa em nulidade⁵”.

Na realidade, como pode-se notar de tais decisões judiciais, o que se entende é que o instituto da arbitragem, é aplicável a segmentos jurídicos nos quais prepondera o princípio da autonomia da vontade e se mostra incompatível com os campos do direito em que vigoram princípios distintos, onde uma das partes é

⁵ Decisão do TRT 2ª Região disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24846918/recurso-ordinario-ro-1565820125020-sp-00001565820125020463-a28-trt-2>. Acesso em: 05 setembro de 2019.

hipossuficiente, cite-se como exemplos, o direito do trabalho e o direito do consumidor, sendo, que aquele trata de direitos sociais e fundamentais trabalhistas, indisponíveis regra geral (Delgado, 2017, p.192).

Nessa perspectiva, convém fazer uma distinção existente na doutrina, pelo acontecimento de que o compromisso arbitral decorre do fato de que quando diante de um conflito já existente, as partes resolvem solucioná-lo por meio da arbitragem, enquanto a cláusula arbitral, as partes resolvem no bojo do contrato levar o conflito à arbitragem caso ele surja, esta última modalidade é que passou a ser prevista na CLT (Galvão, 2018, p.602).

Ressalte-se, portanto, que para parte considerável da doutrina e jurisprudência esse instituto não se aplica aos contratos individuais em face da vulnerabilidade do empregado e de sua hipossuficiência, o que faz presumir que há um vício na sua manifestação de vontade para eleger a arbitragem para solucionar o conflito, isso com suporte no princípio da proteção (Galvão, 2018, pp.603-604).

Desta forma, pode-se notar que a arbitragem como forma de dirimir conflitos individuais do trabalho além de não se amoldar a hipótese do art.1.º da Lei de Arbitragem quanto ao que diz respeito aos direitos serem disponíveis, afronta o princípio da proteção e também fere o art.114 da Carta Constitucional que apenas permite o instituto para dirimir conflitos coletivos do trabalho.

Conclusão

É sabido que cabe ao Estado o monopólio a jurisdição, sendo que o Supremo Tribunal Federal já se posicionou que a escolha vo-

luntária das partes pela arbitragem, sem que seja uma imposição legal não ofende o princípio da inafastabilidade da jurisdição, podendo passar pelo crivo judicial em caso de ilegalidade⁶. Todavia, como já dito, na seara trabalhista em razão do temor do obreiro em perder o emprego pode haver vício na vontade manifesta.

Para o renomado autor Maurício Godinho Delgado trata-se de figura manifestamente incompatível com o direito individual do trabalho e ainda que haja sua previsão no contrato de trabalho, tal figura não pode obstar o acesso à Justiça previsto na Carta Constitucional, isso porque a Lei n.º 9.307 parece querer conferir qualidades de coisa julgada material a decisão arbitral, excluindo, em consequência, da apreciação judicial lesão ou ameaça a direitos trabalhistas que poderiam estar nele embutidas.

Existem também sérios riscos na adoção desse procedimento, como o fato dos custos serem elevados e tiverem que ser arcados pelo empregado, a questão do empregado aceitar a arbitragem sem entender do que se trata e/ou o procedimento ser usado para atos simulados envolvendo verdadeira renúncia de direitos.

Neste contexto, por ser o crédito trabalhista de caráter alimentar, indisponível, por ser o trabalhador hipossuficiente, não há como validar a arbitragem instituída para direitos individuais do trabalho sob pena de haver exploração do ser humano, uma vez que cabe ao Estado, inclusive, por meio do Poder Judiciário fiscalizar a relação empregatícia para que não haja negação do acesso à Justiça.

⁶ Maiores detalhes sobre o posicionamento do STF disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=58198>. Acesso em 05 de janeiro de 2021.

As normas de direito do trabalho são de ordem pública, por essa razão o princípio da autonomia da vontade sofre limitações nesse ramo jurídico, a fim de assegurar a aplicação do sistema protetivo trabalhista.

Com esta medida, o novo dispositivo legal poderá ser afastado pelo exercício do controle difuso de constitucionalidade, já que a Constituição Federal em seu art. 114 apenas autoriza esse instituto para resolver conflitos coletivos de trabalho.

Referências

ALLAN, N. A. *A arbitragem e a figura do trabalhador hipersuficiente*. Revista Fórum Justiça do Trabalho: Belo Horizonte. 2018.

CAPPELLETTI, M. GARTH, B. *Acesso à Justiça*. Tradução: Ellen Gracie Northfleet. Sergio Antônio Fabris Editor: Porto Alegre. 1988.

CASTELO, J.P. *Programa Gerencial a Reforma Trabalhista – Aspectos de direito processual/material*. Revista eletrônica Reforma Trabalhista III. TRT9. V.7º: Curitiba. 2017.

CASTELO, J. P. *Panorama geral da Reforma Trabalhista – Aspectos de direito processual e material*. Revista TRT9: Curitiba. 2017.

CESÁRIO, J. H. *Desmistificando a arbitragem trabalhista*. LTr: São Paulo. 2018.

COSTA, M. F. S. *Dissídio coletivo: aportes gerais na fase de conhecimento e atualização jurisprudencial*. LTr: São Paulo. 2018.

DELGADO, M.G. DELGADO, G.N. *A Reforma Trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n.º 13.467/2017*. LTr: São Paulo. 2017.

DISSENHA, L. A. *Arbitragem e conflitos trabalhistas: receios e expectativas pós reforma*. Revista eletrônica TRT9: Curitiba. 2017.

GALVÃO, G. O. *A cláusula compromissória de arbitragem nas relações individuais de trabalho prevista no novel art. 507-A, CLT*. LTr: São Paulo. 2018.

MOREIRA, A. J. *A mediação e a arbitragem como meios extrajudiciais de resolução de conflitos trabalhistas na vigência da Lei n 13.467/2017 – Reforma Trabalhista*. LTr: São Paulo. 2017.

SANTOS, E. R. dos. *Supremacia do negociado em face ao legislado – As duas faces da nova CLT*. LTr: São Paulo. 2018.

SCHIAVI, M. *Manual de Direito Processual do Trabalho de acordo com o novo CPC*. 10ª ed. LTr: São Paulo. 2016.

SCHIAVI, M. *A reforma e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei 13.467/2017*. 2ª ed. LTr: São Paulo. 2018.

SOUTO MAIOR, J. L. SEVERO, V.S. *O acesso à Justiça sob a mira da Reforma Trabalhista – ou como garantir o acesso à Justiça diante da reforma*. Revista TRT3, edição especial Reforma Trabalhista: Belo Horizonte. 2017.

SOUTO MAIOR, J. L. *Impactos do golpe trabalhista (A Lei 13.467/17)*. Revista TRT 9: Curitiba. 2017.

SOUTO MAIOR, J. L. SEVERO, V. S. *O acesso à Justiça sob a mira da Reforma Trabalhista – ou como garantir o acesso à Justiça diante da Reforma Trabalhista*. Revista TRT9: Curitiba. 2017.

TEIXEIRA FILHO, M. A. *O processo do trabalho e a Reforma Trabalhista: as alterações introduzidas pela Lei 13.467/2017*. LTr: São Paulo. 2017.