Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.12, 2024
ISSN 2178-6925

ARBITRAGEM NOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO: OPORTUNIDADE OU SEGREGAÇÃO?

ARBITRATION IN INDIVIDUAL LABOR CONTRACTS: OPPORTUNITY OR SEGREGATION?

Graciliane Menezes Firmino Sant'Ana
Graduada em Direito, Faculdade Alfa Unipac de Aimorés/MG, Brasil
E-mail: gracilianemenezes@hotmail.com

Paloma Silveira Braga e Souza Scarabelli
Especialista em Direito Processual Civil pela UNIVES, ES.
Docente da Faculdade Alfa Unipac de Aimorés/MG, Brasil E-mail:
palomasbragasc@gmail.com

Guilherme Moraes Pesente
Mestre em Ensino de Ciência e Tecnologia pela UTFPR, Campus Ponta Grossa/PR;
Docente da Faculdade Alfa Unipac de Aimorés/MG, Brasil
E-mail: gmpesente@gmail.com

Resumo

O artigo aborda o instituto da arbitragem no âmbito trabalhista, com foco em sua acessibilidade e segurança jurídica. Esse instituto é de aplicabilidade discutível nos contratos individuais do trabalho, por essa razão é que se destacam as mudanças legais que hodiernamente acontecem e a aceitação desse método como uma opção eficiente para a resolução de conflitos laborais. Explora-se questões como a necessidade de equilíbrio entre a autonomia das partes e a proteção dos direitos trabalhistas. Também são analisados o acesso a arbitragem, bem como a segurança jurídica quando da sua utilização, isso sob o crivo da existência de legislação adequada, disponibilidade de árbitros qualificados e imparciais, além de garantias processuais para assegurar a efetividade das decisões arbitrais.

Palavras-chave: Arbitragem; Contratos individuais do trabalho; Segurança jurídica; Acessibilidade; Resolução de conflitos.

Abstract

The article addresses the institution of arbitration in the labor sphere, focusing on its accessibility and legal security. This institute has debatable applicability in individual employment contracts, which is why the legal changes that are currently taking place and the acceptance of this method as an efficient option for resolving labor disputes stand out. Issues such as the need for balance between the autonomy of the parties and the protection of labor rights are explored. Access to arbitration is also analyzed, as well as legal security when using it, taking into account the existence of adequate legislation, the availability of qualified and impartial arbitrators, as well as procedural guarantees to ensure the effectiveness of arbitration decisions.

Keywords: Arbitration; Individual employment contracts; Legal security; Accessibility; Conflict resolution.

1. Introdução

Surgindo as relações sociais surgem os conflitos, isso é inerente a existência humana. Consequentemente se viu necessária a concepção de mecanismos de solução para essas desavenças.

O Direito incorre para o estudo dessas soluções, desses caminhos que, por vezes, retiram a exclusividade da Jurisdição estatal.

O objeto do presente estudo é a Arbitragem, instituto que representa umas das formas atuais mais tempestivas na solução de conflitos, e que agora é trazida às searas individuais do Direito do Trabalho.

É oportuno salientar que a decisão de um árbitro possui o mesmo valor e eficácia de uma decisão judicial. O CPC outorga-lhe o status de título executivo judicial, conforme previsão do art. 515, VII do referido diploma legal, senão vejamos:

> Art. 515. São títulos executivos judiciais, cujo cumprimento dar-se-á de acordo com os artigos previstos neste Título:
>
> VII - a sentença arbitral;

Com a reforma trabalhista, a arbitragem deixou de ser uma possibilidade legal somente para o ramo coletivo se estendendo para o individual, fato este que gera muitas dúvidas no campo jurídico, despertando interesse e levantando discussões sobre o tema, dadas às condições para aplicação e sua relevância na resolução de conflitos.

A justificativa para a realização deste estudo reside na necessidade de analisar e compreender a arbitragem nos contratos individuais do trabalho, bem como a possibilidade de acesso ao instituto.

À medida que sua utilização se torna mais frequente é de suma importância examinar as garantias e os mecanismos que devem estar presentes para assegurar que a arbitragem seja uma opção justa e adequada para todas as partes envolvidas. Assim a pesquisa visa contribuir para a discussão desse tema, fornecendo subsídios para o desenvolvimento de um ambiente jurídico seguro e propício ao uso do instituto.

Incialmente se examinará o contexto histórico da arbitragem no Direito de forma geral e no Direito do Trabalho em específico, identificando sua evolução ao longo do tempo e a possibilidade de aplicação nas relações laborais individuais.

Nesse sentido, considerando os desafios e as oportunidades decorrentes desse estudo, tão atual e promissor, indaga-se previamente: a arbitragem beneficia ou prejudica o trabalhador? De fato, trata-se de uma possibilidade de resolução de conflitos capaz de assegurar justiça?

2. Revisão da Literatura

2.1 evolução da Arbitragem no Brasil

Segundo DELGADO (2000, p.6), “a doutrina brasileira identifica a arbitragem em nosso sistema jurídico desde a época em que o país estava submetido à colonização portuguesa.”

Em um contexto brasileiro a arbitragem surgiu na Constituição do Império de 25 de março de 1824, em seu artigo 160:

> “Nas cíveis, e nas penais civilmente intentadas, poderão as partes nomear Juízes Árbitros. Suas Sentenças serão executadas sem recurso, se assim o convencionarem as mesmas Partes”.

Posteriormente sendo também prevista no Código Comercial de 1850 onde o Tribunal arbitral julgava os litígios decorrente das relações comerciais, exemplificando em seus artigos 749 e 750:

> “Art. 749 - Sendo um navio abalroado por outro, o dano inteiro causado ao navio abalroado e à sua carga será pago por aquele que tiver causado a abalroação, se esta tiver acontecido por falta de observância do regulamento do porto, imperícia, ou negligência do capitão ou da tripulação; fazendo-se a estimação por árbitros.
>
> Art. 750 - Todos os casos de abalroação serão decididos, na menor dilação possível, por peritos, que julgarão qual dos navios foi o causador do dano, conformando-se com as disposições do regulamento do porto, e os usos e prática do lugar. No caso dos árbitros declararem que não podem julgar com segurança qual navio foi culpado, sofrerá cada um o dano que tiver recebido”.

Mais à frente, regulada no Código de Processo Civil de 1939, posteriormente com reprodução no Código de 1973, consequentemente no atual Código de Processo Civil de 2015, em seu artigo 3º:

> “Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.
>
> § 1º É permitida a arbitragem, na forma da lei.”

Por fim, tendo sua representação na Constituição Federal de 1988, em seu Artigo 114, §1º:

> “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
>
> § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.
>
> § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

A arbitragem, como método alternativo de resolução de conflitos, tem sido adotada em diversas áreas do Direito e com o Direito do Trabalho não é diferente. Apesar de não ser um método muito utilizado, a doutrina e jurisprudência destacam a validade do instituto nos dissídios coletivos por ter sua aplicabilidade positivada no artigo 114, §1º e §2º da Constituição Federal (FUZER, 2019, p.13).

É importante ressaltar que a utilização desse método enfrentou desafios; isto porque haviam requisitos que o tornavam de aplicabilidade discutível, conforme Theodoro Júnior, (2001, citado por FUZER, 2019, p.11). Citam-se, por exemplo, a obrigação de que o laudo arbitral tivesse homologação judicial para adquirir eficácia ou o não reconhecimento de a cláusula arbitral poder conduzir as partes forçadamente ao juízo arbitral.

A edição da Lei n° 9.307/1996 – Lei da Arbitragem, entre outras mudanças, dispensou a obrigatoriedade de homologação da decisão arbitral e trouxe a possibilidade de imposição da cláusula arbitral ao contratante resistente, fazendo com que a aplicabilidade se tornasse uma possibilidade efetiva no Brasil, e consequentemente, no campo do Direito do Trabalho (FUZER, 2019, p.11).

Destaca-se ainda, que a mais recente mudança na Lei nº 5.452, DE 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis Trabalhistas aconteceu com a elaboração da Lei n° 13.467/2017 - Reforma Trabalhista, entrando em vigor em 11 de novembro de 2017, alteração substancial que inovou com a inclusão do artigo 507-A, que se lê:

> Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) – CLT

A partir dessa alteração passou a existir a real possiblidade de acessar o instituto da Arbitragem também nos dissídios individuais, observados alguns requisitos para isso, ponto que gera discussão na doutrina e jurisprudência.

O caminho a ser percorrido entre a disponibilidade e adoção da arbitragem nos contratos individuais do trabalho relaciona-se à conscientização das partes envolvidas, tanto empregadores quanto empregados, sobre as vantagens desse método como a celeridade, a confidencialidade e a especialização dos árbitros na matéria trabalhista.

Alguns operadores do Direito argumentam que a arbitragem pode gerar desequilíbrio de poder entre empregadores e empregados, principalmente devido à assimetria de informações e recursos financeiros. Além disso, a necessidade de garantir a proteção dos direitos trabalhistas e o acesso à justiça para os empregados é um ponto sensível que precisa ser cuidadosamente analisado.

Em resumo, a evolução da arbitragem nos contratos individuais do trabalho representa uma mudança significativa na forma como os conflitos trabalhistas são resolvidos. Através de marcos legais, precedentes judiciais e uma maior conscientização das partes envolvidas, objetiva-se que a arbitragem ganhe espaço como um método alternativo e eficaz na resolução de disputas trabalhistas.

O impulsionamento do instituto se dá pela busca por maior eficiência, celeridade e especialização na solução de conflitos, além do reconhecimento de que a arbitragem pode oferecer benefícios tanto para empregadores quanto para empregados, dando às partes a possiblidade de escolher arbitro (s) especializado (s) na área trabalhista, com o objetivo de resultar em decisões justas e tecnicamente fundamentadas.

No entanto, é importante ressaltar que a evolução da arbitragem nos contratos individuais do trabalho também apresenta desafios que precisam ser considerados. A garantia de acesso à justiça e a proteção dos direitos trabalhistas dos empregados são questões fundamentais que devem ser asseguradas em qualquer mecanismo de resolução de conflitos. É essencial que haja transparência, igualdade de condições e respeito aos direitos trabalhistas no âmbito da arbitragem

Além disso, a arbitragem nos contratos individuais do trabalho deve ser uma opção voluntária para ambas as partes, sem qualquer tipo de coerção ou desequilíbrio de poder. É importante garantir que os empregados estejam plenamente informados sobre os seus direitos, as vantagens e as possíveis desvantagens da arbitragem, para que possam tomar decisões informadas quanto à sua participação nesse processo.

2.2 Aspectos Principais da Arbitragem nos Contratos Individuais do Trabalho

A arbitragem nos contratos individuais do trabalho apresenta aspectos importantes, de fato essenciais para compreender como esse método alternativo de resolução de conflitos é aplicado na esfera trabalhista.

Um dos aspectos fundamentais diz respeito à sua natureza consensual, significando que as partes, empregador e empregado, devem concordar de forma expressa em submeter suas disputas à arbitragem, sendo essencial para que as partes estejam dispostas aceitar a decisão arbitral como válida.

Além disso, autonomia das partes é elemento de extrema importância, já que podem, por exemplo, além de escolher o árbitro, definir as regras procedimentais que regerão o processo arbitral, incluindo a escolha da lei aplicável, a forma de apresentação de provas, entre outros aspectos. Essa autonomia permite uma maior flexibilidade e adaptabilidade do processo às necessidades das partes envolvidas. (PRAZERES, 2021, p.916)

Outro aspecto a ser considerado é a confidencialidade. Diferentemente dos processos judiciais, nos quais as informações geralmente se tornam públicas, a arbitragem pode ser conduzida de forma confidencial, mantendo a privacidade das partes e das questões discutidas. Isso pode ser particularmente relevante em disputas trabalhistas, nas quais informações sensíveis sobre a empresa ou o empregado podem estar envolvidas, preservando dados e evitando a exposição pública de questões internas das empresas.

É importante mencionar que a decisão arbitral é final e vinculante para as partes, salvo em circunstâncias muito limitadas, como a existência de vícios graves no processo arbitral. Isso significa que as partes devem cumprir a decisão arbitral e não têm o direito de recorrer a um tribunal judicial para revisá-la, a menos que seja acordado de outra forma.

Diante do que se observou até aqui, a arbitragem oferece às partes uma alternativa para a resolução de disputas trabalhistas, proporcionando flexibilidade, especialização, confidencialidade e uma forma mais rápida de obter uma decisão final. No entanto, é importante que as partes estejam cientes das suas implicações e busquem assessoria jurídica adequada antes de optar pela arbitragem.

2.3 A Necessária Conciliação entre Normas do Direito Trabalhista e Procedimentos Arbitrais

A interseção entre a arbitragem e o direito do trabalho é complexa, já que envolve diversas questões jurídicas e práticas. A aplicação da arbitragem nos contratos individuais do trabalho levanta questionamentos sobre a necessidade de conciliar os princípios e regras trabalhistas com os procedimentos arbitrais.

Uma das principais questões a ser pensada diz respeito à natureza indisponível de alguns direitos trabalhistas. O Direito do Trabalho é marcado pela proteção do trabalhador, com uma série de princípios e regras que não podem ser afastados ou renunciados por acordo das partes.

Nesse contexto, surge o desafio de definir quais direitos podem ser objeto de discussão dentro da arbitragem e quais devem ser protegidos a ponto de somente se admitir discussão pela via judicial. O artigo 507-A, por exemplo, não apresenta qualquer solução em relação à possibilidade de dispor dos créditos trabalhistas; isso porque a arbitragem pode versar apenas sobre direitos patrimoniais disponíveis, entre os quais não está compreendido o crédito trabalhista, por consistir em uma verba de caráter alimentar, logo, indisponível. (DA ROCHA; MANSUR e STEFANELLI, 2022, p.225)

Outra questão importante é a assimetria de poder entre empregadores e empregados; em muitos casos, o empregado possui menor poder econômico e informacional em relação ao empregador, sendo o trabalhador tutelado pelo princípio da proteção. Essa desproporcionalidade na relação pode gerar preocupações sobre a possibilidade de desigualdade de condições durante o processo arbitral. É fundamental assegurar que a utilização da arbitragem nos contratos individuais do trabalho ocorra de forma voluntária e com garantias adequadas para ambas as partes. (MOREIRA et al, 2021, p.79, 104)

Além disso, é necessário que a utilização da arbitragem não comprometa a efetivação dos direitos e princípios fundamentais dos direitos trabalhistas, sendo compatível com os referidos, como a proteção à saúde e segurança do trabalhador, a não discriminação, o respeito aos direitos sindicais e a observância de normas mínimas.

A jurisprudência e a doutrina têm abordado essas questões e buscado estabelecer critérios para a aplicação da arbitragem nos contratos individuais do trabalho. Em muitos casos, a validade da cláusula arbitral é analisada de forma específica, verificando se houve consentimento livre e esclarecido do empregado, se os direitos indisponíveis foram preservados e se houve respeito aos princípios fundamentais. (FUZER, 2019, p.55)

Em suma, a interseção entre a arbitragem e o Direito do Trabalho envolve desafios a serem vencidos. É necessário encontrar um equilíbrio entre a autonomia das partes e a proteção dos direitos trabalhistas, garantindo que a

arbitragem seja uma opção justa, transparente e voluntária para a solução de disputas nos contratos individuais do trabalho.

2.4 Segurança Jurídica na Utilização da Arbitragem nos Contratos Individuais do Trabalho

A segurança jurídica é um princípio fundamental no âmbito do Direito, o qual visa proporcionar estabilidade, previsibilidade e confiança nas relações jurídicas. No que tange aos contratos individuais de trabalho se torna uma questão elementar tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores.

A aplicação desse método alternativo de resolução de conflitos requer a existência de garantias e mecanismos que assegurem a integridade do processo e a efetividade das decisões arbitrais. Assim, ao permitir a inclusão de cláusula de arbitragem nos contratos de trabalho, o legislador buscou oferecer uma alternativa para a resolução de conflitos de forma mais célere e especializada, promovida pela atuação de árbitros qualificados e imparciais.

Além disso, exige-se que tais profissionais possuam conhecimentos especializados atualizados sobre as normas e jurisprudência relevantes, e ainda que hajam de forma imparcial e independente, garantindo a confiança das partes envolvidas no processo.

Outro elemento importante para a segurança jurídica na arbitragem nos contratos individuais do trabalho é a transparência. As partes devem ser informadas sobre as regras procedimentais, os custos envolvidos, a forma como serão selecionados os árbitros e os prazos do processo, a transparência contribui para a previsibilidade e confiança no procedimento arbitral.

A confidencialidade também desempenha um papel relevante na segurança jurídica, a arbitragem nos contratos individuais do trabalho pode envolver informações sensíveis sobre as partes, como dados financeiros, estratégias de negócios ou histórico profissional. Essa garantia assegura que as informações sejam protegidas e não se tornem publicamente acessíveis.

(MOREIRA et al, 2021, p.188)

Além disso, faz-se mister que as decisões arbitrais sejam devidamente motivadas, uma vez que as partes devem compreender os fundamentos da decisão e ter clareza sobre os motivos que levaram à conclusão do caso, contribuindo para a legitimidade do processo arbitral.

Constata-se que as exigências aqui expostas, tais como: existência de uma legislação adequada, árbitros qualificados, transparência, confidencialidade e decisões fundamentadas, contribuem para a confiança e efetividade desse método alternativo de resolução de conflitos no âmbito trabalhista.

3 Pesquisa e Análise de Dados

3.1 Arbitragem: Aspectos polêmicos sobre a arbitragem nos contratos individuais do trabalho

A arbitragem nos contratos individuais de trabalho é um tema bastante polêmico e controverso. Embora seja uma alternativa mais rápida e especializada para a resolução de conflitos, traz consigo uma série de preocupações e críticas. Uma das principais diz respeito a acessibilidade ao instituto e a desigualdade de poder entre as partes envolvidas, como sucintamente relatado nos tópicos anteriores.

Geralmente, o empregador é detentor de recursos financeiros e poder econômico significativamente maiores do que o trabalhador. Isso pode criar uma situação desfavorável para o trabalhador durante o processo arbitral, em que a imparcialidade e a igualdade de condições podem estar comprometidas.

Ademais, a arbitragem nesses casos pode privar os trabalhadores do acesso à justiça. Ao optar pela via extrajudicial, as partes abrem mão do direito de recorrer ao Poder Judiciário, que é um instrumento essencial para a garantia dos direitos trabalhistas e a proteção dos trabalhadores. Isso pode gerar uma desvantagem significativa para os trabalhadores, especialmente em casos de violação de direitos fundamentais ou práticas abusivas por parte do empregador.

Outro ponto relevante a ser discutido diz respeito à falta de transparência e publicidade que são característica dos processos arbitrais. Diferentemente dos Tribunais Judiciais que são instituições públicas e estão sujeitos a um sistema de precedentes, a arbitragem muitas vezes ocorre em sigilo e sem a divulgação dos resultados e fundamentos das decisões. Isso limita a possibilidade de controle social sobre os procedimentos arbitrais e dificulta o desenvolvimento de um corpo consistente de jurisprudência que oriente a resolução de futuros conflitos trabalhistas. Além do mais, é importante destacar que o trabalho é uma relação jurídica de natureza especial, que envolve questões não apenas contratuais, mas também de proteção social e garantia de direitos fundamentais dos trabalhadores. A submissão dessas questões à arbitragem pode fragilizar a tutela dos direitos trabalhistas e a efetividade das normas de proteção, afastando a possibilidade de uma análise ampla

e contextualizada dessas questões sensíveis.

Portanto, embora a arbitragem possa apresentar vantagens em alguns contextos, é necessário considerar cuidadosamente os impactos negativos que ela pode ter nos contratos individuais de trabalho. É fundamental garantir que os trabalhadores tenham acesso à justiça de forma equitativa, transparente e eficaz, a fim de assegurar a proteção de seus direitos e a promoção de relações de trabalho justas e equilibradas.

Quanto a questão, assim versa o Artigo 507-A, inserido a CLT através da lei 13.467/2017 - Reforma Trabalhista:

> Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) – CLT

Essa alteração na legislação trabalhista introduziu a possibilidade de utilizar a arbitragem como método de solução de conflitos em contratos de trabalho com determinadas características salariais.

Este critério monetário fixado pelo legislador é objetivo, de modo que,

todos os empregados que recebam duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social estão abrangidos pela cláusula arbitral, independentemente de qualquer outra situação atinente à capacidade do empregado, como por exemplo, a capacidade negocial do trabalhador ou a posição hierárquica dele frente a outros empregados da empresa.

Assim, tem-se que a cláusula arbitral só poderá ser incluída por iniciativa do trabalhador ou mediante a sua concordância expressa, concedendo apenas a esses empregados, denominados também por alguns doutrinadores e estudiosos como “hipoempregados” (FUZER, 2019, p.50).

Em relação a esse critério, POMBO (2018, v.8, p.24) destaca que:

> “mesmo diante da possibilidade de as partes poderem escolher a arbitragem, de nada prejudicará a atuação do Poder Judiciário e da advocacia, isto porque dados da Datafolha (2013), apontam que apenas 5% da população recebe acima do limite previsto na alteração legislativa, o que faz com que 96% da massa de trabalhadores precise do Poder Judiciário”.

Passou-se cerca de uma década e esse cenário não apresenta mudanças, segundo pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) o rendimento médio real de todos os trabalhos, habitualmente recebido por mês, pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade, foi estimado em R$ 2.548,00 (dois mil quinhentos e quarenta e oito reais), uma média bem abaixo do teto da Previdência Social.

De acordo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o teto de contribuição da Previdência Social em 2023 é de R$ 7.507,49 (sete mil quinhentos e sete reais e quarenta e nove centavos), em conformidade com o artigo 507-A da CLT, para que o empregado possa pactuar cláusula compromissória de arbitragem, sua remuneração mensal, para o ano de 2023, deverá ser maior do que R$ 15.014,98 (quinze mil e quatorze reais e noventa e oito centavos).

Sobre esse polêmico ponto, acentua NETO e GARCIA (2018, v.8, p.26):

> "De nossa parte, também o critério eleito pelo legislador merece críticas, sendo simplista determinar o grau de subordinação e a liberdade de negociação de um empregado com base apenas no valor do seu salário. Houve aqui um resgate da antiga concepção de subordinação pela mera "dependência econômica". E o que é pior: o valor estabelecido está aquém daquele comumente recebido pelos altos executivos que efetivamente detêm tal capacidade diferenciada e autonomia para as tratativas do contrato. Seria preferível que o legislador tivesse adotado, de forma complementar, a diretriz proposta no vetado art. 4º, § 4º da Lei da Arbitragem (n. 9.307/1996), que exigia o desempenho de cargo ou função de administrador ou diretor estatutário, evitando-se, assim, que empregados sem qualquer poder possam ser coagidos a assinar pacto compromissório apenas em razão do seu patamar remuneratório".

Se por um lado a forma com que foram editados os critérios para o acesso ao instituto da Arbitragem são por vezes classificadas como "restritos", em contrapartida, pode ser entendido como um meio que preserve os direitos dos empregados mais "vulneráveis", sobre este aspecto FUZER (2019 p.51) salienta:

> "Deste modo, o argumento de que a adoção da arbitragem trabalhista estaria retirando direitos do empregado, pois este estaria em desvantagem negocial com o empregador, não se sustenta, justamente em razão de que a possibilidade de pactuação da cláusula arbitral somente é possível, na prática, para empregados de altos níveis hierárquicos, que recebem altos salários em relação à remuneração média da população brasileira".

Assim, o critério monetário objetivo que o legislador determinou, presume que o empregado "supersuficiente" seja capaz de arcar com os custos da arbitragem que são rateados em igual proporção para as partes, salvo estipulação em sentido contrário, custos estes que são mais ou menos onerosos, a depender do tipo da demanda (envolvendo taxa de administração, honorários, etc.).

Além disso, para que a cláusula compromissória adotada no contrato seja eficaz, não basta o empregado receber mais que o dobro do teto do benefício do programa geral de previdência social, é necessário que esta cláusula seja

inserida por seu consentimento ou por iniciativa expressa deste, como dito alhures.

Como delineado, são muitos os argumentos para não utilização desse método alternativo de conflitos na esfera do trabalho, adelante, há de ser destacado, como fechamento, as discussões de maior calor no momento, como: (i) a indisponibilidade dos créditos resultantes do labor; (ii) o caráter patronal da arbitragem; e quando se fala contrato individuais acrescenta-se a (iii) a vulnerabilidade financeira do empregado em relação ao empregador.

Quanto a indisponibilidade dos créditos resultantes do labor, deve ser destacado que este é um dos principais argumentos contra a utilização da arbitragem na esfera do trabalho. Significa que, ao submeter uma disputa trabalhista à arbitragem, os trabalhadores podem perder a possibilidade de acessar certos direitos trabalhistas garantidos pela legislação, como salário-mínimo, horas extras, férias remuneradas, entre outros. A arbitragem pode limitar ou restringir a capacidade do trabalhador de buscar plenamente seus direitos.

Adiciona-se à discussão em questão a preocupação quanto à vulnerabilidade financeira do empregado se comparado ao empregador. Salienta-se que, no contexto dos contratos individuais de trabalho, os trabalhadores podem estar em uma posição desigual em termos de poder de negociação, recursos e informações. Isso pode levar a situações em que os empregadores têm maior influência na escolha dos árbitros, bem como no andamento do processo de arbitragem. Como resultado, os trabalhadores podem sentir-se coagidos a aceitar decisões que não são justas ou equitativas devido à sua dependência financeira e à necessidade de manter o emprego.

Em relação ao caráter patronal da arbitragem, destaca-se que, possuindo a arbitragem natureza privada e sendo conduzida por árbitros escolhidos pelas partes, a preocupação é de que venha favorecer os empregadores em relação aos trabalhadores. Isso pode ocorrer devido a possíveis desequilíbrios de poder e recursos entre as partes envolvidas.

É importante ressaltar que esses argumentos refletem preocupações

válidas levantadas por críticos da arbitragem na esfera do trabalho.

No entanto, há também os defensores da utilização desse método como forma eficiente e flexível de resolver disputas trabalhistas. A decisão sobre o uso da arbitragem para resolução dessa modalidade de conflitos deve levar em consideração as perspectivas contrastantes e ser baseada em uma análise cuidadosa das circunstâncias específicas de cada caso.

A arbitragem, quando adequadamente conduzida, pode oferecer muitas vantagens em relação ao processo judicial tradicional, tais como: maior especialização dos árbitros na matéria em questão, celeridade na resolução do conflito e confidencialidade, tópicos já exaustivamente abordados.

Ainda assim, é importante que as partes estejam cientes das particularidades desse método e busquem assessoria jurídica adequada para avaliar os prós e contras antes de optarem pela arbitragem como forma de solucionar disputas relacionadas aos direitos trabalhistas.

3.2 Posicionamento Judicial e Doutrinário

Levantando a bandeira da arbitragem no direito individual do trabalho, Luiz Antônio Scavone Junior (2011, p. 39-42), citado por PRAZERES,2021, p.916, argumenta que:

> Já é tempo de confiar na independência e na maturidade do trabalhador brasileiro, mesmo dos mais humildes. Principalmente quando a sua vontade tem o reforço da atividade sindical, da negociação coletiva, do Ministério Público, que inclusive pode ser árbitro nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho - artigo 83, XI, da LC nº 75/ 93.
>
> A relutância em admitir a arbitragem em conflitos individuais de trabalho vem de uma prevenção injustificada que merece urgente revisão. Não se pode impedir que o empregado, através de manifestação de vontade isenta de vício ou coação, opte por meio mais célere e eficiente de solução de conflito que a jurisdição do Estado. (Adaptado)

Cita-se por exemplo o Recurso Ordinário seguinte:

> ARBITRAGEM. APLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DE

> TRABALHO. Até a promulgação da Lei 13.467/2017, os litígios decorrentes dos contratos de trabalho não poderiam ser submetidos ao juízo arbitral, mesmo com a expressa anuência de empregado e empregador, tendo em vista o caráter indisponível dos direitos trabalhistas. Porém, a partir da inclusão do art. 507-A na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em 11/11/2017, **essa diretriz foi alterada, tendo em vista a expressa permissão contida no referido dispositivo legal, assim redigida: "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."** (g. n.). Portanto, firmado instrumento contendo a cláusula compromissória após a entrada em vigor do referido art. 507-A /CLT, quaisquer litígios, controvérsias ou reivindicações decorrentes, dentre outros, da validade, da interpretação, do cumprimento deste instrumento, do Contrato de Trabalho e/ou de quaisquer relações jurídicas associadas aos mesmos, serão dirimidos por meio de procedimento perante o juízo arbitral livre e previamente eleito pelas partes contratantes. (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: RO 0010125- 84.2020.5.03.0012 MG 0010125-84.2020.5.03.0012). Grifo nosso.

Como visto acima, a arbitragem é um método alternativo de resolução de conflitos em que as partes envolvidas concordam em submeter suas disputas a um árbitro ou Tribunal Arbitral privado, em vez de levar o caso ao tradicional sistema Judiciário, o que não era possível antes da publicação da Lei 13.467/2017.

No entanto, com a inclusão do art. 507-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 11 de novembro de 2017, houve uma mudança nessa diretriz. O artigo permite a utilização da arbitragem nos contratos individuais de trabalho em que a remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme dito anteriormente. Essa possibilidade de arbitragem deve ser estabelecida por meio de uma cláusula compromissória, que pode ser proposta pelo empregado ou aceita expressamente por ele, nos termos da Lei 9.307/1996, conhecida como Lei de Arbitragem.

Assim, se um contrato de trabalho contiver uma cláusula compromissória

de arbitragem após a entrada em vigor do art. 507-A da CLT, quaisquer litígios, controvérsias ou reivindicações decorrentes desse contrato, incluindo a sua validade, interpretação e cumprimento, serão resolvidos por meio de um procedimento perante o juízo arbitral previamente escolhido pelas partes contratantes.

Quando se fala do posicionamento judicial, temos a noção de hipossuficiência do trabalhador, um conceito que se refere à desigualdade de poder ou recursos entre o empregador e o empregado. Trata-se de uma condição em que o trabalhador geralmente possui menos recursos financeiros, conhecimento jurídico e poder de negociação em comparação com o empregador.

A arbitragem geralmente envolve custos, como taxas de arbitragem e honorários advocatícios que podem ser financeiramente desafiadores para um trabalhador hipossuficiente. Além disso, o trabalhador pode ter menos acesso a informações e recursos legais para se preparar adequadamente para a arbitragem, o que pode resultar em uma desvantagem significativa durante o processo.

Sobre tantos questionamentos, aponta PRETTI (2022, p.50):

> “Infelizmente, há uma resistência velada e grande dificuldade de implantação do mecanismo citado, pois, além da inadequada formação do profissional jurídico, em muitas instituições, para lidar com uma maneira de encarar o conflito que não foque apenas numa solução que demanda prestação do Judiciário, há desafios de ordem: a) estrutural; b) educacional; c) cultural a serem superadas. Só assim o modelo multiportas pode vir a ser efetivamente implantado e executado de maneira exitosa no Brasil”.

Na concepção do autor, há desafios a serem superados, a fim de que a justiça multiportas (termo importado do Direito norte-americano sob a alcunha Multidoor Courthouse System – Sistema de Múltiplas Portas, para designar um sistema de várias portas para solução de conflitos de maneira mais célere e adequada) não se torne “letra morta”, sendo imprescindível a aplicação de novas

maneiras para a solução da lide, a fim de não entravar o funcionamento do Poder Judiciário, WALKER, FRICKER, (1994) citado por PRETTI, 2022, p.50, menciona que:

> "O desafio cultural está diretamente relacionado ao desafio educacional. O que é desconhecido repugna. O desconhecimento sobre as possibilidades e técnicas de solução consensual de litígios gera uma visão, equivocada, de que elas seriam uma justiça de segunda linha."

A Lei Maior (Constituição Federal/1988) abriu caminho para uma corrida em massa ao Judiciário de várias demandas sociais, gerando um aumento considerável da quantidade de processos e, consequentemente, da taxa de congestionamento (indicador que leva em conta o total de casos novos que ingressaram, os casos baixados e o estoque pendente ao final do período anterior ao período base) PONCIANO, (2009).

MEDEIROS NETO, 2013, citado por PRETTI (2022, p. 104) retrata esse cenário calamitoso em números referentes ao ano de 2011:

> "Especificamente sobre o número de processos no marco do começo da década, vale destacar que o Poder Judiciário no Brasil, de acordo com dados do próprio CNJ, teve, em 2010 e em 2011, mais de 80 milhões de processos em trâmite nas esferas da jurisdição comum, federal e trabalhista; tendo, entretanto, uma média de apenas 9 magistrados para cada 100 mil habitantes. A taxa de congestionamento média em 2010, de acordo com o próprio CNJ, foi de 58%, o que significa dizer que, de 100 casos judiciais, 58 não foram julgados. Esse número aumentou para 73,9%, em 2011, na esfera da jurisdição comum (MEDEIROS NETO, 2013)."

Retornando a nossa perspectiva para o cenário "atual", PRETTI, págs.104,105,107 nos traz referências:

> "Pontualmente, na área trabalhista, o número de reclamatórias distribuídas nos últimos anos vem crescendo em escala considerável. Segundo dados do relatório Justiça em números, publicado pelo CNJ (2016, p. 206), apenas no ano de 2015 a Justiça do Trabalho recebeu aproximadamente 4 milhões de processos. Embora a fase de conhecimento não aponte tempo maior do que o suficiente à sua tramitação, na fase de execução há um gargalo que carece de solução.
>
> Nessa linha temporal, a jurisdição encontra-se assoberbada. Na constante de evolução de números de ações, o CNJ, na edição de 2017 (p. 180) do

> relatório Justiça em números, informou que o número de processos que aguardam uma solução definitiva não para de crescer, sendo que no ano de 2009 tramitavam no Judiciário 60,7 milhões de processos, número que em sete anos cresceu para 80 milhões. Cabe destacar que em 2016 ingressaram 29,4 milhões de novas demandas, uma média de 14,3 processos para cada 100 habitantes.
>
> Saltando mais um período, conforme o mesmo CNJ, observa-se que o Poder Judiciário finalizou o ano de 2019 com 77,1 milhões de processos em tramitação, que aguardavam alguma solução definitiva. Destes, 14,2 milhões, ou seja, 18,5%, estavam suspensos, sobrestados ou em arquivo provisório, e esperavam alguma situação jurídica futura. Dessa forma, desconsiderados tais processos, tem-se que, em andamento, ao final do ano de 2019, existiam 62,9 milhões de ações judiciais. Durante o ano de 2019, em todo o Poder Judiciário, ingressaram 30,2 milhões de processos e foram baixados 35,4 milhões. Houve crescimento dos casos novos em 6,8%, com aumento dos casos solucionados em 11,6%. Tanto a demanda pelos serviços de justiça como o volume de processos baixados atingiram, no último ano, o maior valor da série histórica (CNJ, 2020).
>
> (...) houve um exponencial acréscimo na quantidade de ajuizamentos de ações. Essa demanda aumentada está evidente nos Anexos E e F, pois deixam claro que existe uma enorme quantidade de processos ajuizados, pendentes de julgamento. Em números de 2020, foram recebidos 2.867.673 processos, com 2.521.958 julgamentos, mas ainda com um residual de 2.057.470 processos (TST, 2021).”

A edição da Lei nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização) e da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que tende a reduzir alguns direitos e garantias dos trabalhado- res, permite alegar que o número de processos trabalhistas provavelmente terá au- mento ainda maior, fazendo com que a máquina judicial esteja cada vez mais super- lotada, devido o atual momento pelo qual passa o país, de crise econômica com flexi- bilização das relações, e ainda, por fim, existe a crise econômica em face dos efeitos da pandemia pela Covid-19 (PRETTI, 2022, P. 105-106).

A morosidade mencionada anteriormente é apontada como o maior problema da Justiça, sobre essa deficiência salienta PRETTI (2022, p. 52) a respeito da neces- sidade de reconhecer e aceitar os métodos de resolução de conflitos:

> “Desse modo, conclui-se que o Estado não detém o monopólio da jurisdição, razão pela aqueles que têm um direito violado podem optar por resolver seu litígio tanto pelo tradicional processo judicial, quanto por

> qualquer das outras formas lícitas de resolução de litígios, como é o caso da arbitragem.
>
> Não há menor dúvida de que se necessita de meios mais céleres e justos para atender as demandas atuais apresentadas ao Judiciário. Novas perspectivas, fugindo da corrente juspositivista, se fazem necessárias, para que se recupere a credibilidade da justiça, como a análise do direito alternativo. Diante das novas situações criadas pela sociedade, o cabimento de outras formas de solução da contenda é algo imprescindível para que a paz social se mantenha nas relações humanas."

Há de se concordar que o Sistema Judiciário necessita de melhorias para atender as demandas da sociedade, cabendo compreender que a justiça multiportas nos disponibiliza meios extrajudiciais. Nesse contexto a arbitragem é tida como um dos mecanismos que podem auxiliar o Judiciário trabalhista na sua missão de solucionar conflitos.

3.3 Efetividade da Arbitragem no Processo Trabalhista

A arbitragem passou a ser tema recorrente, atribuindo-se um considerável papel como meio adequado de solução de conflitos no ordenamento jurídico, assim destacam LUCON; BARIONI; MEDEIROS NETO, 2014, citados por PRETTI (2022, p. 127):

> "Foi incluída nas grades curriculares das diversas instituições de ensino jurí- dico e teve sua relevância reconhecida pelos militantes do direito, que passa- ram a vislumbrar oportunidades para o cliente dentro do instrumento, na busca de uma melhor solução para o litígio. A efetividade processual, que se busca com a arbitragem, com a devida e tempestiva tutela do direito material, é condição necessária para que a garantia constitucional do amplo acesso à justiça se mostre presente nos mecanismos de resolução de disputas pátrios (LUCON; BARIONI; MEDEIROS NETO, 2014)." Grifo nosso.

Sob o molde da efetividade, assim acentua PRETTI, 2022, págs. 125, 126:

> "Com a vigência da Lei nº 9.307/1996, as sentenças arbitrais têm eficácia de sentença judicial, ou seja, apenas a execução é realizada pelo Poder Judiciário, sendo todo o processo cognitivo feito pela própria câmara arbitral, e com a decisão tendo característica de título executivo judicial, o que é uma grande vantagem, sobretudo quanto à celeridade, uma vez que o árbitro obrigatoriamente deve decidir no prazo máximo de seis meses, conforme artigo 23 da Lei."

A decisão arbitral traz consigo a denominação de título executivo judicial, não necessitando de homologação pelo juiz togado, equiparando-a a uma sentença estatal, com a grande vantagem da imutabilidade e do desmembramento total de inúmeros recursos (PRETTI, 2022, p. 126), tornando o processo arbitral efetivo e célere, sob esta vertente CARMONA, 2009, p.56, referenciada por PRETTI, 2022, p. 126, ressalva:

> "O controle estatal é feito apenas pela legalidade da arbitragem, não interferindo em qualquer questão de mérito da controvérsia, discutida pela justiça arbitral sem interferência do Poder Judiciário. O efeito da coisa julgada é dado pela "proibição de se voltar a discutir, ou decidir, o que consta do dispositivo da sentença de mérito irrecorrível em face das partes, qualquer que seja a ação futura" (CARMONA, 2009, p. 56)."

Atravessando o Sistema Judicial brasileiro pela crise da morosidade anteriormente tratada, a arbitragem vem a ser um caminho viável e efetivo frente à jurisdição; à medida que que o Sistema Judicial se inove, se recrie, com o propósito de caminhar ao passo da Sociedade. Salienta-se que o Direito não transforma a Sociedade, porém a Sociedade pode transformar o Direito, isto é, a adequação da lei. (PRETTI, 2022, p.168)

Assim, para um sistema extrajudicial efetivo, MUNIZ, 2018, citado por PRETTI, 2022, p. 131, sublinha:

> "Por fim, um alerta: para o sucesso da arbitragem trabalhista, é extremamente importante que as instituições arbitrais controlem a independência e a imparcialidade dos árbitros, com olhar especialmente atento contra possíveis favorecimentos ao empregador. Com o tempo, surgirá uma fornada de árbitros especializados, que poderão ser desde juízes aposentados até jovens arbitralistas amantes do direito do trabalho. A arbitragem depende do consentimento informado de ambas as partes. E o empregado não concordará com a arbitragem se o foro não for neutro. Ultrapassada a questão da legalidade da arbitragem trabalhista, cumpre garantir a sua legitimidade (MUNIZ,2018)."

Além dos pontos citados acima é necessário mencionar sobre a acessibilidade. Levando em consideração o critério objetivo imposto pelo legislador, o acesso a arbitragem se tornou um desafio para a maioria dos

trabalhadores que são assalariados. PRETTI (2022) em seu apêndice D, intitulado - Sugestões de alteração de lei a fim de dar efetividade à arbitragem, de seu livro - Aplicação da Arbitragem, nas Relações Trabalhistas, ousa “adequar” a letra da lei reformulando o artigo 507-A, propondo a seguinte redação:

> “Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho independentemente da remuneração que seja, 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, respeitados os seguintes requisitos:
>
> §1º A cláusula compromissória, deve ser, necessariamente, escrita;
>
> §2º A cláusula compromissória será sempre cheia;
>
> §3º Não poderá ser objeto de negociação qualquer estipulação constante em norma de natureza de ordem pública;
>
> §4º A previsão para dirimir conflitos, pelo juízo arbitral, deve estar restrita a direitos trabalhistas que são passíveis de mensuração econômica, com salvaguarda dos direitos de ordem pública;
>
> §5º Fica livre para as partes, em comum acordo, de forma escrita, pactuarem sobre a forma procedimental que será utilizada na arbitragem para a solução de possíveis conflitos”.

Além de alargar a porta de acesso do Instituto, excluindo o critério objetivo, o autor sugere a ampliação dos poderes do árbitro e a criação de varas específicas para executar ou anular acordos/sentenças arbitrais - tendo por cautela a fiscalização do Estado - questões estas que necessitarão de passar pelo crivo da população, dos meios acadêmicos, classe empresarial, representantes dos empregados, bem como pelo Poder Legislativo, (PRETTI, 2022, págs. 229, 230) tudo isso com o intuito de beneficiar a coletividade proporcionando método mais célere e eficaz de resolução de conflitos.

4. Considerações Finais

O artigo tratou sobre a possibilidade de inclusão da cláusula de arbitragem nos Contratos Individuais do Trabalho. Arbitragem que é um método de resolução

de conflitos extrajudicial, inserido num conceito de Justiça Multiportas importado do Direito norte-americano.

Este instituto, já presente e muito relevante no ramo do Direito Coletivo do Trabalho, com e edição da Lei nº 13.467/2017 - Reforma Trabalhista, estende seu alcance e pertinência ao ramo individual da seara trabalhista.

A evolução da arbitragem com possibilidade de aplicação aos contratos individuais do trabalho tem sido impulsionada por fatores como: busca por maior eficiência na solução de disputas, necessidade de desafogar o Poder Judiciário, tudo isso aliado ao reconhecimento de ser um método válido e eficaz de resolução de conflitos.

No que diz respeito a aceitação do instituto em questão, após a Reforma Trabalhista, que contou com previsão expressa sobre a possibilidade de adoção desse meio para resolver conflitos individuais do trabalho, superou-se o entendimento jurisprudencial de inviabilidade dominante até então. O cenário de resistência imposto pela ausência de dispositivo legal tratando do tema, deu lugar a uma fértil e ascendente discussão sobre os benefícios que tal instituto poderia representar.

De fato, diante das abordagens feitas no artigo, a relevância da divulgação com vistas ao esclarecimento da sociedade e sua adaptação é um desafio para materialização da arbitragem. O fomento de debates e discussões no campo jurídico demonstrará de maneira efetiva a opção viável e promissora que este instituto representa para a resolução de conflitos trabalhistas. A arbitragem oferece celeridade, confidencialidade e especialização dos julgadores.

Nesse sentido, considerando que o instituto é benéfico ao trabalhador, faz-se mister garantir seu acesso a ele, por isso é que se preza nesse processo pela segurança jurídica e por uma legislação adequada, com regras claras e precisas que preservem o equilíbrio, a autonomia das partes e a proteção dos direitos trabalhistas. Isso assegurará a arbitragem como método justo, transparente e voluntário para a solução de disputas trabalhistas.

É importante ressaltar ainda que a utilização desse modelo de solução de

conflitos não deve excluir a competência da Justiça do Trabalho para questões coletivas e casos em que a arbitragem não é adequada.

Por fim, constata-se que, diante do que até aqui fora concebido, para tornar a arbitragem mais efetiva e acessível aos trabalhadores de forma geral, é necessário que a legislação se adeque à realidade do país. Isso principalmente no que diz respeito ao critério objetivo financeiro estabelecido pelo legislador. Legiferando nesse sentido, reduzindo o limite financeiro para acessar o instituto, a arbitragem se tornará uma realidade no cotidiano dos diversos trabalhadores brasileiros.

Referências

AMARAL, Felipe Ribeiro do. **Cláusula de arbitragem no contrato individual detrabalho**. Direito Tubarão, 2019.

BORGES, Fernanda Muniz. **Direito processual do trabalho**. Perguntas e Respostas sobre a Lei da Reforma Trabalhista: Atualizada com a MinirreformaTrabalhista, v. 1, p. 248, 2019. Disponível em: https://vlex.com.br/vid/direito- processual-do-trabalho-882951413. Acesso em: 14/09/2023.

CANATRA - Câmara Nacional de Arbitragem Trabalhista. **Tabela de custos e honorários de arbitragem**. Disponível em: https://www.canatra.org.br/honorarios/.Acesso em 15 de outubro de 2023.

Código Comercial. 25 de junho de 1850. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim556.htm. Acesso em 29 de julho de2023.

Código de Processo Civil. 2015, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em30 de julho 2023.

Constituição do Império. 25 de março de 1824. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em 29de julho de 2023.

Constituição Federativa da República do Federativa do Brasil de 1988. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 29 de julho de 2023.

DA ROCHA, Cláudio Jannotti; MANSUR, Maria Júlia Ferreira; STEFANELLI, DaniellaGonçalves. A validade da cláusula compromissória de arbitragem nos contratos trabalhistas: análises pontuais e imprescindíveis. **Meritum,** Revista de Direito da Universidade FUMEC, 2022.

DELGADO, Jose Augusto. **A arbitragem no Brasil – Evolução Histórica eConceitua**, 2000. Revista Jurídica. Disponível em: https://escolamp.org.br/revistajuridica/22_05.pdf. Acesso em: 01/11/2023

FUZER, André da Silva. **Arbitragem no direito do trabalho**: questões dearbitrabilidade no contrato individual de trabalho. 2019.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Indicadores IBGE – **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** Primeiro Trimestre de 2022. Jan.-Mar. 2022, disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de

_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2022/pnadc_20220 1
_trimestre_caderno.pdf -. Acesso em 03 de outubro de 2023
https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias-e-conteudos/2023/maio/piso-previdenciario-sera-de-r-1-320-a-partir-deste-mes. Acesso em 10 de outubro de2023.

MOREIRA, Felipe Oswaldo Guerreiro et al. **As vantagens e os obstáculos para autilização da arbitragem na resolução de conflitos laborais oriundos de contratos individuais de trabalho de atletas profissionais de futebol no Brasil.**2021.

PAGLIARINI, Alexandre Coutinho; FONSECA, Jéssica Kaczmarek Marçal Ribeiro da. **Sistema multiportas, arbitragem e direito individual do trabalho**: mudançade paradigmas. 2020.

POMBO, Carolina Rocha. A reforma trabalhista e a arbitragem no direito individualdo trabalho, Revista Eletrônica – **Arbitragem Trabalhista**, Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região, V.8 – n.73 - novembro 2018

PONCIANO, Vera Lúcia Feil. **O controle da morosidade do judiciário: eficiênciasó não basta.** Escola Judiciária Federal. Disponível em:

https://www.tre-pr.jus.br/institucional/escola-judiciaria-eleitoral/artigos/o-controle-da- morosidade-do-judiciario-eficiencia-so-nao-basta. Acesso em 15 de outubro de 2023.

PRAZERES, Paulo Joviniano Alvares dos**;** COSTA, Lais Araujo Fernandes da. **Arbitragem no direito do trabalho: limites e aplicabilidade ante a efetivação doprincípio da proteção.** 2021

PRETTI, Gleibi. **Aplicação da Arbitragem, nas Relações Trabalhistas, como umaforma de Efetividade da Justiça.** 2022

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**. Rio deJaneiro: Forense, 36. ed., 2001. p. 111.