

**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO – UNDB
CURSO DE DIREITO**

MARCOS VINÍCIUS CANTANHEDE COELHO

**A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 507-A DA CLT A LUZ DO PRINCÍPIO
DO ACESSO À JUSTIÇA**

São Luís

2023

MARCOS VINÍCIUS CANTANHEDE COELHO

**A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 507-A DA CLT A LUZ DO PRINCÍPIO
DO ACESSO À JUSTIÇA**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Ma. Márcia Cruz Feitosa

São Luís
2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Centro Universitário – UNDB / Biblioteca

Coelho, Marcos Vinícius Cantanhede

A (in) constitucionalidade do art.507-A da CLT a luz do princípio do acesso à justiça. / Marcos Vinícius Cantanhede Coelho. __ São Luís, 2023.

63 f.

Orientador: Profa. Ma. Marcia Cruz Feitosa

Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2023.

1. Arbitragem. 2. Acesso à justiça. 3. Constitucionalidade.
4. Dissídios individuais. 5. Reforma trabalhista. I. Título.

CDU 349.2

MARCOS VINÍCIUS CANTANHEDE COELHO

**A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 507-A DA CLT A LUZ DO PRINCÍPIO
DO ACESSO À JUSTIÇA**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em 22/06/2023.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Ma. Márcia Cruz Feitosa (Orientadora)

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

Adv. Esp. Maria Emília de Oliveira Assis

Ivaldo Prado Advocacia

Prof. Esp. Johelson Oliveira Gomes

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

À minha avó, Maria Costa Cantanhede.

AGRADECIMENTOS

Em princípio, agradeço à avó, Maria Costa Cantanhede, por todo amor, apoio e dedicação à toda família. Em seguida, agradeço à minha mãe e familiares, especialmente às minhas tias.

Também agradeço aos meus queridos amigos Daniel Matos e Melquisedeque Santos, por todo apoio durante a trajetória acadêmica e por terem me suportado tanto durante os últimos anos. Agradeço, também, aos excelentes professores com quem aprendi muito durante essa jornada, em especial a minha orientadora profa. Ma. Marcia Feitosa e a profa. Aline Froes.

RESUMO

O Direito do Trabalho é um dos ramos do ordenamento jurídico brasileiro, possui como missão essencialmente a proteção do trabalhador e organização das relações trabalhistas. A legislação trabalhista, no que tange ao direito material, trata as relações jurídicas de modo semelhante ao Código de Defesa do Consumidor, buscando proteger a parte vulnerável e criando medidas para equilibrar as relações entre as partes. A Lei 13.467/17 acrescentou o art. 507-A à CLT, permitindo negociação direta entre empregado e patrão, a partir de cláusula compromissória. Dessa forma, cabe analisar se a possibilidade de arbitragem em dissídios individuais para o trabalhador hipersuficiente fere o princípio do acesso à justiça e os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Para tanto, no primeiro capítulo trata-se de explicar o que é este instituto e como se dá o cabimento no direito laboral, no segundo aborda-se os princípios fundamentais do Direito do Trabalho e o impacto da reforma trabalhista nestes, o terceiro traz uma análise da aplicabilidade da arbitragem nos contratos individuais de trabalho, face o acesso à justiça, levando em consideração o empregado hipersuficiente. O método utilizado no trabalho foi o dedutivo e o tipo de pesquisa descritivo. À vista disso, foram utilizadas pesquisas bibliográficas, doutrina, jurisprudência e a própria legislação brasileira para verificar a compatibilidade do art. 507-A frente os princípios de proteção do trabalhador. Concluiu-se nesta pesquisa que a arbitragem é incompatível com o direito individual do trabalho, tendo em vista o leque de direitos fundamentais violados e a desigualdade negocial das partes.

Palavras-chave: Arbitragem; Acesso à justiça; Constitucionalidade; Dissídios Individuais; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

Labor Law is one of the branches of the Brazilian legal system, whose mission is essentially to protect workers and organize labor relations. Labor legislation, with regard to substantive law, treats legal relationships similarly to the Consumer Protection Code, seeking to protect the vulnerable party and creating measures to balance relations between the parties. Law 13,467/17 added art. 507- A to the CLT, allowing direct negotiation between employee and employer, based on an arbitration clause. Thus, it is worth analyzing whether the possibility of arbitration in individual disputes for the hypersufficient worker violates the principle of access to justice and the fundamental principles of labor law. To this end, the first chapter explains what this institute is and how it fits into labor law, the second addresses the fundamental principles of labor law and the impact of labor reform on these, the third brings an analysis of the applicability of arbitration in individual employment contracts, in view of access to justice, taking into account the hypersufficient employee. The method used will be exploratory. In view of this, bibliographical research, doctrine, jurisprudence and Brazilian legislation will be used to verify the compatibility of art. 507-A against the principles of worker protection. It was concluded that arbitration is incompatible with individual labor law, in view of the range of violated fundamental rights and the negotiating inequality of the parties.

Keywords: Arbitration; Access to justice; Constitutionality; Individual Agreements; Labor Reform.

LISTA DE SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CPC	Código de Processo Civil
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CF	Constituição Federal
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OGMO	Órgão Gestor de Mão de Obra
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
STF	Superior Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO	12
2.1	Conceito	12
2.2	Aspectos legais	14
2.3	Arbitragem x Mediação: distinções necessárias	17
2.4	Cabimento da arbitragem no direito do trabalho	20
2.4.1	Do cabimento da arbitragem nos dissídios coletivos	20
2.4.2	Do cabimento da arbitragem nos dissídios individuais	23
3	OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS NO DIREITO DO TRABALHO E O ACESSO À JUSTIÇA	26
3.1	Conceito de princípios	26
3.2	Aspectos gerais do princípio do acesso à justiça	28
3.3	Dos princípios fundamentais trabalhistas	30
3.3.1	Do princípio da proteção/tutelar	32
3.3.2	Do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas	35
3.3.3	Do princípio da primazia da realidade	36
3.4	Os impactos da reforma trabalhista frente aos princípios fundamentais trabalhistas	37
4	A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 507-A DA CLT À LUZ DO PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA	40
4.1	A capacidade negocial do trabalhador hipersuficiente	40
4.2	A disposição do art. 507-A da CLT como entrave ao acesso à justiça do trabalho	44
4.3	Da (in)constitucionalidade do art. 507-A, da CLT	48
4.3.1	Análise doutrinária	49
4.3.2	Análise jurisprudencial	51
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
	REFERÊNCIAS	57

1 INTRODUÇÃO

No Direito brasileiro, foram implementados métodos alternativos de solução de conflitos, para tentar reduzir a quantidade de demandas perante o Poder Judiciário. Neste contexto, tem-se a arbitragem, regulamentada pela Lei nº 9.307/96, que ocorre a partir da escolha de um terceiro, chamado árbitro, que decide uma questão controvertida apresentada pelas partes. A decisão tem força de título executivo judicial e se mostra uma forma mais célere na solução de demandas.

Vale destacar que no direito brasileiro, o instituto vem sendo objeto de discussões desde sua incorporação na Carta Magna de 1824 e, com as modificações nas constituições posteriores. Na Constituição Federal do Brasil de 1988 pouco há previsão sobre o cabimento do método no âmbito trabalhista, somente no art. 114, §2º, dispõe de forma sucinta sobre o uso da arbitragem no direito coletivo, nada dispondo sobre a compatibilidade com os contratos individuais.

Na seara trabalhista, a arbitragem sempre foi cabível nos dissídios coletivos, sendo incorporada, inicialmente, com a edição da Lei de Greve, em 1989 e, nos anos seguintes, foi inserida tanto na CF/88, quanto nas legislações específicas. Atualmente, consoante dispõe o art. 114, §2º, CF/88, é um mecanismo que pode ser utilizado pelas partes antes de ajuizar o dissídio coletivo na Justiça do Trabalho.

No entanto, em dissídios individuais havia grande debate acerca do cabimento, sendo mais inclinado a sua não aplicação, tendo em vista que os direitos individuais trabalhistas são, em regra, absolutamente indisponíveis, por isso apenas poderiam ser transacionados perante a Justiça do Trabalho.

Não obstante, a reforma trabalhista (Lei 13.467/17) acrescentou o art. 507-A, que passou a permitir a arbitragem em dissídios individuais desde que envolvendo o trabalhador hipersuficiente, ou seja, aquele que recebe remuneração superior a duas vezes o limite da previdência, conforme previsão no art. 444, parágrafo único da Consolidação das Leis de Trabalho, possibilitando que o procedimento arbitral seja pactuado diretamente entre patrão e empregado, através de cláusula compromissória.

A partir disso, resolveu-se investigar a respeito da (in)constitucionalidade do art. 507-A, CLT, frente aos princípios do acesso à justiça e, também, frente aos princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Para tanto, questiona-se: é constitucional a previsão de resolução de conflitos por meio da arbitragem nos contratos individuais?

Diante deste contexto, o objetivo geral deste trabalho é analisar a (in)constitucionalidade do art. 507-A, da CLT, face aos princípios do Direito do Trabalho. E os objetivos específicos se dividem em três vertentes, quais sejam: examinar o cabimento da arbitragem no ramo laboral; posteriormente, explanar acerca da principiologia envolvendo os direitos trabalhistas; e por fim, avaliar se é constitucional o cabimento da arbitragem nos dissídios individuais.

Quanto ao método de pesquisa este é dedutivo, ou seja, trazendo respostas viáveis para o problema, para ao final chegar a uma conclusão. E o tipo de pesquisa é descritivo, visto que foi utilizada pesquisa bibliográfica com posicionamentos de doutrinadores, jurisprudência do Supremo Tribunal Federal acerca da constitucionalidade da arbitragem, bem como dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho quanto à validade da arbitragem nos dissídios individuais antes e pós-reforma, além de outras fontes bibliográficas. O critério utilizado para escolha das decisões foram as palavras-chave "arbitragem" e "direito individual".

Para melhor desenvolver o trabalho, ele foi estruturado em 3 capítulos. O primeiro traz uma visão geral sobre a arbitragem e seu cabimento no direito trabalhista.

Já o segundo aborda sobre conceitos e esclarecimentos quanto ao acesso à justiça, os princípios de proteção ao trabalhador, e o impacto da reforma nestes.

Por fim, o terceiro e último trata sobre a (in)constitucionalidade do art. 507-A da CLT frente ao acesso à justiça, a partir da análise da jurisprudência trabalhista demonstrando o posicionamento atualmente prevalecente.

No campo acadêmico, a discussão é significativa, pois se faz necessário analisar de forma crítica as mudanças trazidas pela reforma ocorrida em 2017, sob o aspecto dos princípios do Direito do Trabalho. Além disso, observa-se um desconhecimento dos direitos atingidos pela reforma.

Assim, torna-se imperioso possibilitar o conhecimento das mudanças na legislação destacando a forma como elas afetam a classe de trabalhadores. Pessoalmente, a pesquisa sobre o tema serve para o enriquecimento intelectual, possibilitando discussões argumentativas sobre os fatos que serão apresentados.

2 ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO

Dentre os meios alternativos de solução de conflitos tem-se a arbitragem. Trata-se de um método alternativo de resolução de litígios, de modo pacífico, adotado e validado no Brasil por meio da Lei 9.307/1996, sendo mais indicada para conflitos empresariais, em que as partes resolvem escolher uma pessoa/entidade privada para solucionar possíveis problemas, sem que haja a intermediação do Estado pelo Judiciário (BRASIL, 1996).

A previsão legal para o seu uso no direito do trabalho pode ser percebida no artigo 114, § 1º da Carta Magna, quando permite a eleição de árbitros com o objetivo de resolver litígios coletivos. No entanto, o alcance da arbitragem tornou-se maior quando foi possibilitado o seu uso para os dissídios individuais de trabalho, conforme ilustra o art. 507-A da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017 (BRASIL, 1988, 2017).

Nesse sentido, para melhor contextualizar o assunto, este capítulo abordará sobre o conceito de arbitragem, os seus aspectos legais e as suas distinções quanto a outro método extrajudicial de resolução de conflitos, a mediação. Também será tratado nos subtópicos o cabimento da arbitragem no direito do trabalho, tanto nos dissídios individuais, quanto nos coletivos.

2.1 Conceito

Dados do Conselho Nacional de Justiça (Conselho Nacional de Justiça) apontam ser cada vez maior o número de ações no Poder Judiciário. Em 2021, por exemplo, apesar de a Justiça concluir 26,9 milhões de processos em tramitação, houve o ingresso de 27,7 milhões de ações (BRASIL, 2021). Os números refletem o amplo acesso da massa à Justiça, garantido pela CF de 1988, mas evidenciam a morosidade do Judiciário na resolução de conflitos em contraponto ao princípio da razoável duração do processo.

À vista disso, em 2015, o Código de Processo Civil (CPC) inovou ao dispor sobre o moderno conceito de Justiça Multiportas (BRASIL, 2015a), a fim de “harmonizar-se às normas constitucionais - sobretudo aos princípios do amplo acesso à justiça, da razoável duração do processo, da eficiência e do contraditório” (COÊLHO, 2020). Sendo assim, além da via habitual de acesso à Justiça, o CPC oferece meios extrajudiciais para a resolução de litígios.

Exemplo do exposto acima é a arbitragem. Trata-se de um método de solução de conflitos extrajudiciais, por meio do qual se submete a lide a um juiz ou júizo arbitral que irá decidir a causa, assim, é um instituto desvinculado da Justiça Estatal (MARTINEZ, 2016).

Nesse sentido, em entrevista realizada pelo STJ com Didier Júnior (2022), este explica:

A arbitragem é um modo de resolver problemas jurídicos que se caracteriza pelo fato de aqueles que discutem, aqueles que litigam, eles escolhem quem vão resolver esse problema por meio de um órgão julgador que não é o poder judiciário. Na arbitragem, os litigantes definem não só quem vai julgar, mas também as regras de como se dará esse julgamento. Então, é um exercício, uma demonstração muito clara da autonomia das pessoas que deliberam e decidem que o modo de resolver um problema não é indo para o Judiciário e sim escolhendo um terceiro que vai julgar (BRASIL, 2022).

Carmona (1999, *apud* YOSHIDA, 2021) aduz que essa técnica é principalmente usada em causas de maior complexidade, em decorrência da necessidade de uma pessoa especializada no assunto, ou seja, as partes em comum acordo elegem uma pessoa (o árbitro), com capacidade e expertise técnica no assunto, para dirimir o conflito com mais equidade.

Convém destacar que o objeto da arbitragem é o direito patrimonial disponível, ou seja, causas envolvendo algo apreciável monetariamente e que podem ser transacionadas pelo titular (YOSHIDA, 2021). Portanto, não é possível a solução de conflito por essa via se envolver direitos extrapatrimoniais, personalíssimos, indisponíveis.

Desde sua criação, tal mecanismo tem sido utilizado, também, em conflitos envolvendo Estados soberanos e relações comerciais. Mas esse cenário não é estático, uma vez que a CF/88 vislumbrou a possibilidade de utilização da técnica em dissídios coletivos no que se refere à esfera do direito do trabalho.

No tocante à natureza jurídica, Yoshida (2021) apresenta três teorias para a sua definição, a contratualista, a jurisdicional, e a mista. A primeira, caracteriza a arbitragem como um instituto essencialmente ligado ao Direito Contratual, originado pelo princípio da autonomia das partes, vinculando-as à cláusula arbitral convencional.

Para os defensores da teoria contratualista, a essência da arbitragem é o negócio jurídico e todo o procedimento é baseado na vontade privada, visto que as partes consensualmente estipulam a cláusula compromissória, escolhem o árbitro, definem o procedimento e escolhem o direito aplicável, recorrendo à via judicial somente em excetuadas hipóteses já previstas (NASCIMENTO, 1999 *apud* YOSHIDA, 2021).

Em contraponto, na teoria jurisdicional, observa-se o posicionamento majoritário da doutrina, a análise é feita levando em consideração a decisão da lide. Sendo assim, o caráter jurisdicional decorre dos poderes conferidos ao árbitro e, principalmente, pela natureza de título executivo judicial atribuído ao laudo arbitral, pois possui os mesmos efeitos de sentença judicial.

Nesse viés, Figueira Júnior (1999, *apud* Yoshida, 2021) expõe que, por serem os laudos equivalentes a sentenças judiciais, na medida em que o Estado delega parcela do poder de julgar aos árbitros, é que a esses também se aplicam às hipóteses de suspeição e impedimento aplicadas aos magistrados.

Relativamente à teoria mista, esta buscou integrar os pilares da teoria contratualista e da jurisdicional, reconhecendo que, de fato, a técnica tem como base a autonomia privada, pois nasce de um compromisso entre as partes, mas a sua finalidade é a atividade jurisdicional, pois o procedimento tem força coercitiva resultando numa decisão definitiva não se submetendo a recurso ou homologação judicial.

Após breve apreciação, entende-se que a arbitragem é um método de heterocomposição de resolução extrajudicial de conflitos que tem por objetivo desafogar o Judiciário, tendo em vista o número exorbitante de litígios que o Estado tem para dirimir, proporcionando a aplicação da razoável duração do processo, em observância aos princípios constitucionais, promovendo uma solução mais célere.

No subtópico que se segue, serão pontuados e analisados os aspectos legais desse método de resolução de conflitos no ordenamento jurídico brasileiro.

2.2 Aspectos legais

A arbitragem é um método de resolução de conflitos que se realiza por intermédio de um terceiro, não relacionado ao caso concreto, por isso mesmo, afirma-se que se trata de uma superação de conflitos por heterocomposição diferente dos meios tradicionais inerentes ao direito, ou seja, a jurisdição.

A possibilidade de seu uso pode ser verificada desde a outorga da Constituição Imperial de 1824, quando o Título 6, que trata do Poder Judicial, em seu art. 160 assim dispunha: “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”. Percebe-se a opção de nomear juízes árbitros para dirimir as controvérsias dentro dos requisitos legais (BRASIL, 1824).

Tal possibilidade foi ampliada quando “em 1831 foi editada uma resolução que versava sobre a arbitragem de controvérsias relativas a seguros, seguida pela Lei n.º 108, de 11 de outubro de 1837, para questões de locação de serviços. [...]” estas normas foram as primeiras a estabelecer a arbitragem compulsória no Brasil (FREITAS, 2014).

Salomão e Fux (2020) afirmam que houve fortes críticas doutrinárias quanto à compulsoriedade arbitral estabelecida e reafirmada pelo Código Comercial de 1850 e o Decreto n.º 737, motivo pelo qual foram editados os Decretos 1.350/1866 e 3.900/1867 responsáveis pela extinção da arbitragem compulsória no direito brasileiro, voltando a ser usada de forma voluntária.

Tal instituto ganhou uma nova roupagem no Código Civil (CC) de 1916 (BRASIL, 1916) ao estabelecer parâmetros para a formação do compromisso arbitral na medida em que o legislador estabeleceu como objetivo principal do compromisso arbitral a extinção das obrigações e “além de reafirmar a voluntariedade da arbitragem, também passou a considerá-la questão de direito material” (SALOMÃO; FUX, 2020).

O tema voltou a ter destaque constitucional com a CF de 1934, quando se destacou a competência privativa da União para legislar sobre a arbitragem comercial, assim como estabeleceu no art. 13, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, o prazo de cinco anos para que os Estados membros resolvessem sobre seus limites “mediante acordo direto ou arbitramento” (BRASIL, 1934).

Então, em 1996, foi editada a Lei 9.307 regulamentando a arbitragem, revogando os dispositivos sobre o tema no CPC/73 a fim de evitar diferenças entre as previsões legislativas, reforçando o caráter voluntário do método e conferindo a este natureza de título judicial (STRAUBE, 2016).

Tal citação corrobora com o art. 18 do referido diploma normativo, quando coloca o árbitro em mesmo patamar de juiz de fato e de direito, validando sua competência para a resolução de conflitos entre as partes e que as sentenças proferidas não se sujeitarão a recurso ou homologação pelo Poder Judiciário. O dispositivo é a justificativa para que muitos doutrinadores atestem que a natureza jurídica da arbitragem seja jurisdicional, ainda que privada.

Porém, a Lei da Arbitragem foi objeto de controle de constitucionalidade pelo STF no julgamento do AgRg SE 5.206, pois se alegava a sua inconstitucionalidade com vistas ao princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição estatal. No entanto, em 2004, a tese firmada foi no sentido de que não há ofensa à CF, haja vista que a substituição da jurisdição decorre da livre vontade das partes e não afasta o acesso à justiça (BRASIL, 1997, 2004).

A Lei foi amplamente ratificada pelo CPC/15 instituindo-a definitivamente como uma modalidade jurisdicional de método de resolução de conflitos, conforme seu art. 3º, § 1º. Nessa perspectiva, Arenhat (2005, *apud* PORTES; CARVALHO, 2019) afirma que um dos

princípios da arbitragem é fugir da burocracia judicial, tornando a solução do conflito mais rápida.

De todo modo, a arbitragem é limitada quanto à matéria a ser apreciada, nos termos do artigo 1º da Lei 9.307 de 1996, o instituto se restringe apenas a direitos patrimoniais disponíveis, ou seja, àqueles que admitem transação e podem ser objeto de livre negociação pelo titular (BRASIL, 1996).

Entretanto, Scavone (2020) esclarece que apesar da inviabilidade de submeter os direitos indisponíveis à arbitragem, há direitos reflexos que são patrimoniais, a exemplo, o autor cita os direitos de personalidade, a ofensa à honra gera o direito de indenização. Neste caso, o direito à indenização, que decorre da violação ao direito de personalidade, é passível de transação.

Outra limitação é a capacidade do agente, entendendo-se aqui a capacidade civil estipulada no art. 5º do CC/02. Contudo, além destes requisitos básicos, a legislação já apresenta uma lista de matérias que não podem ser objeto de arbitragem, em linhas gerais as restrições envolvem matérias de ordem pública como direitos da personalidade e de direito de família, bem como direito penal e tributário (YOSHIDA, 2021).

Dessa forma, cumpridos os requisitos quanto à capacidade das partes e objeto a ser dirimido, os litigantes podem firmar a cláusula compromissória ou compromisso arbitral. Delgado e Delgado (2017), destacam que a primeira seria a arbitragem obrigatória prevista por prévia imposição contratual, enquanto a segunda, seria a arbitragem facultativa, pois advém da decisão das partes durante um conflito, em que pese esse entendimento, ambas são instituídas de forma consensual.

De acordo com o art. 4º da referida Lei 9.307/96, a cláusula compromissória é aquela pactuada desde o início do contrato, de forma preventiva, aplicada futuramente caso venha a existir conflitos decorrentes de uma relação jurídica, enquanto o compromisso arbitral é o firmado quando o litígio já existe e as partes decidem submeter o conflito ao juízo arbitral, como dispõe o art. 9º (BRASIL, 1996).

A cláusula compromissória é mais específica, visto que as partes já podem definir todo o procedimento, elegendo os árbitros, o direito aplicável e outros termos referentes à solução do conflito. É o que a doutrina chama de cláusula cheia. Do contrário, quando as partes apenas decidem sobre o método a ser utilizado para a resolução do conflito, sem qualquer outra especificação, a doutrina chama de compromissória vazia.

Depois de instituída a cláusula, caso um dos litigantes se recuse a submeter-se ao procedimento arbitral, a recusa será levada a juízo para que este decida sobre o compromisso,

o juiz ouvirá as partes e tentará primeiramente estabelecer a conciliação, frustrada a tentativa de chegar a um acordo, o magistrado definirá os termos do compromisso, conforme inteligência do art. 7º da supracitada Lei 9.307/96 (BRASIL, 1996).

Nos ensinamentos de Delgado e Delgado (2017), há a classificação entre arbitragem legal, ou seja, a imposta por força de dispositivo de lei como é o caso previsto na Lei de Greve (Lei 7.783/1989), a Lei 7.783 e a arbitragem convencional, aquela instituída por meio de convenção arbitral por vontade livre das partes.

Além disso, segundo o art. 2º da Lei 9.307/96 (BRASIL, 1996), a arbitragem pode ser de direito ou equidade, no primeiro caso, o trabalho do árbitro resulta em definir a interpretação de uma norma legal ou contratual, enquanto na equidade, trata-se de um conflito envolvendo questões materiais de natureza financeira (DELGADO; DELGADO, 2017).

Especificamente, quanto aos árbitros, cabe às partes elegerem quais pessoas irão exercer essa função. O art. 13, § 1º, da multicitada Lei 9.307/96, estabelece que devem ser escolhidos um ou mais árbitros, observando um quantitativo ímpar, para facilitar a decisão final, podem também indicar um órgão arbitral já existente onde este escolherá os árbitros, conforme suas próprias regras ou segundo as regras estabelecidas anteriormente pelas partes (BRASIL, 1996).

Analisando os aspectos legais, faz-se necessário diferenciar essa técnica de outros métodos adequados utilizados para a solução de conflitos no moderno conceito de Justiça Multiportas. No tocante ao estudo proposto, mostra-se pertinente diferenciar arbitragem e mediação, uma vez que ambas possuem semelhanças, e é o que será feito no subtópico que se segue.

2.3 Arbitragem x Mediação: distinções necessárias

Quando se observa os meios de solução de controvérsias, tem-se indiscutivelmente três grandes grupos, a saber: autotutela, autocomposição e a heterocomposição. De forma sucinta, Delgado (2019) ensina que nas duas primeiras, apenas os sujeitos originais da lide buscam a solução a fim de extinguir o conflito, enquanto na heterocomposição há atuação de um agente exterior que direciona para a solução da controvérsia.

Sendo assim, o Estado exerce o papel de terceiro, por força constitucional, como define o art. 5º, XXXV, da CF/88 uma vez que a jurisdição é função do Estado, destinada à solução imperativa de conflitos e exercida mediante a atuação da vontade do direito em casos concretos (DINAMARCO, 2009).

Nesse sentido, toda ameaça a direito pode ser levada ao Judiciário para que o Estado exerça a jurisdição e julgue a causa, conforme as normas existentes de forma coercitiva. Todavia, como anteriormente analisado, esse modelo de jurisdição não tem respondido satisfatoriamente aos anseios sociais e sua complexidade.

Nesse contexto, percebe-se a importância do § 2º do art. 3º do CPC, pois estabelece que o Estado deve estimular as partes a resolverem os conflitos por meios alternativos, de modo a trazer um final mais satisfatório aos sujeitos envolvidos. Dessa forma, outro modo que o legislador regulamentou como método consensual de resolução extrajudicial é a mediação.

Diferentemente da arbitragem, meio alternativo à justiça pública, com a solução do conflito gerenciada por um árbitro escolhido pelas partes - na mediação há a figura de um terceiro imparcial, porém ele deve mediar um diálogo entre os sujeitos em conflito, resgatando uma comunicação que foi interrompida pela controvérsia, para que assim as partes entrem em consenso, como expõe o art. 165 do CP (DELGADO; DELGADO, 2017).

Há na doutrina divergência quanto ao enquadramento da mediação como forma de resolução de conflito autocompositivo ou heterocompositivo, dado que na mediação não se entrega a um terceiro o poder de decidir o litígio, apesar da participação dele na dinâmica compositiva. No entanto, a intervenção de um terceiro, seja em maior ou menor grau, para solucionar a questão caracteriza um método de heterocomposição, conforme Delgado (2019).

O que ocorre na mediação é uma facilitação na comunicação entre as partes tendo como foco a causa do conflito. Sendo assim, o mediador estabelece um diálogo pacífico entre os envolvidos, interferindo somente para aproximar as partes, para que eles cheguem a uma decisão consensual, momento em que ocorrerá a resolução do conflito, conforme a Lei n.º 13.140/2015, que dispõe sobre a mediação entre particulares.

Já na arbitragem, as partes deixam a cargo de um terceiro a solução do conflito, com a interferência direta da pessoa escolhida, o árbitro, que não atua auxiliando a comunicação entre as partes, mas atua julgando a causa (DELGADO; DELGADO, 2017). O mesmo doutrinador elucida o seguinte:

O mediador, à diferença do árbitro, não assume poderes decisórios perante as partes, as quais preservam toda a autonomia quanto à fixação da solução final para o litígio. Também não se arroga, a partir do instante em que ingressa no litígio, a prerrogativa de formular, isoladamente, a solução para o conflito. Apenas contribui para o diálogo entre as partes, fornecendo-lhes subsídios e argumentos convergentes, aparando divergências, instigando à resolução pacífica da controvérsia (DELGADO, 2019, p. 1746).

Portanto, a principal diferença entre os institutos reside na decisão final do processo. Na mediação as partes litigantes chegam a um ponto comum e decidem em conjunto, enquanto

na arbitragem as partes não têm poder de decisão, a decisão é do árbitro ou da câmara arbitral (ARAÚJO, 2008).

Note que o ponto principal se encontra na liberdade de atuação das partes na busca pelo consenso, a mediação se alicerça no princípio da autonomia das partes para a melhor solução do conflito, o que se torna mais restrito na arbitragem, visto que, embora os litigantes participem do processo, eles não interferem na decisão final.

Nesse sentido, a permanência no método alternativo também encontra respaldo na autonomia privada, pois tanto na mediação quanto na arbitragem as partes se submetem ao procedimento de forma consensual, contudo, neste, depois de estabelecida a cláusula ou o compromisso arbitragem é obrigatória a permanência das partes, já naquele a permanência é facultativa, conforme § 2º, do art. 2º, da Lei de Mediação.

No tocante à necessidade de homologação judicial, o procedimento da mediação resulta no lavramento de um termo contendo as informações relativas ao acordo, tendo natureza de título executivo extrajudicial, podendo ser homologado e se tornar título executivo judicial nos termos do art. 20, parágrafo único e art. 28, parágrafo único da Lei de Mediação, enquanto que no laudo ou na sentença arbitral, a decisão final já tem originalmente força de título executivo judicial, equiparando-se a sentença judicial.

No que se refere ao Direito do Trabalho, o cabimento da mediação é plenamente possível. Sendo assim, Delgado (2019) comenta que é possível a mediação de forma voluntária, neste caso, pode ser incentivada pelo Judiciário ou advir da escolha das partes.

Nesse diapasão, Lacerda (2020) explica o seguinte:

As partes interessadas podem provocar o Ministério Público do Trabalho para realização de mediação em interesses coletivos. Neste caso, o membro do *Parquet* apenas concita as partes a encontrarem uma solução acordada, próxima da realização de seus anseios, com concessões recíprocas e benefícios obtidos de ambos os lados. Não cabe ao mediador impor uma solução coercitiva ao conflito, [...]. É imprescindível, pois, que as partes alcancem um acordo, de maneira direta, apenas com o auxílio do mediador para refrear ânimos e objetivar as discussões. Caso não seja possível a conciliação, ou não se consiga avançar nas discussões devido à existência de animosidade entre as partes, o procedimento de mediação será extinto e arquivado na própria Procuradoria, sem necessidade de remessa dos autos para homologação do arquivamento pela Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho.

Por outro lado, se as partes concordarem mutuamente com um acordo, este é reduzido a termo, de valor extrajudicial. Ocorrendo o descumprimento do acordo, a parte lesada poderá ingressar na Justiça do Trabalho com ação de conhecimento “para certificação de seus direitos e, em seguida, para execução das decisões judiciais condenatórias” (LACERDA, 2020).

A necessidade de propor uma ação na Justiça do trabalho é decorrente da inexistência de força coercitiva do acordo, mesmo que tenha sido mediado pelo Ministério Público do Trabalho, uma vez que “não há lacuna normativa que possa ensejar a aplicação subsidiária o art. 784, inciso IV, do Código de Processo Civil” (LACERDA, 2020).

Quanto ao cabimento da arbitragem no direito do trabalho, este assunto será exposto no próximo subtópico, momento em que se analisará o cabimento, tanto em dissídios coletivos como nos individuais.

2.4 Cabimento da arbitragem no direito do trabalho

O Direito do Trabalho é assim como o direito consumerista essencialmente protecionista, à vista de que trata de relações jurídicas entre desiguais. Nesse caminho, o direito laboral sempre foi resistente ao uso da arbitragem, pois é sabido que a posição do empregado é de vulnerabilidade em relação ao seu empregador.

A função econômica do trabalho reside no seu valor social, uma vez que transcende o mero interesse do empregador que, por sua vez, merece proteção constitucional apenas quando respeitar e ajudar a desenvolver um trabalho humano. Por isso, não se alinha à CF/88 qualquer iniciativa que deixe de assegurar os direitos sociais do trabalhador.

É nesse sentido que há resistência na aceitação do método da arbitragem para a resolução de controvérsias nas lides trabalhistas, porque leva em consideração dois aspectos:

O primeiro, diz respeito a uma alegada vulnerabilidade do trabalhador no momento da negociação do contrato de trabalho, em que se estabelece a convenção arbitral (nesse caso, a cláusula compromissória); o segundo, diz respeito à arbitrabilidade objetiva, se o objeto que será submetido à arbitragem é patrimonial e disponível, na medida em que os direitos trabalhistas seriam indisponíveis (VOLLET FILHO, 2017).

Para melhor satisfação didática do problema proposto, primeiro a atenção será voltada ao cabimento da arbitragem nos dissídios coletivos e, posteriormente, será examinado o seu cabimento nos dissídios individuais em decorrência da Reforma Trabalhista editada em 2017.

2.4.1 Do cabimento da arbitragem nos dissídios coletivos

O dissídio coletivo ocorre mediante frustração de uma tentativa de negociação ou por Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) entre trabalhadores ou sindicatos e empregadores resultando no ingresso de ação na Justiça do

Trabalho na tentativa de solucionar conflitos existentes (ÁVILA, 2022). Assim, a Justiça do Trabalho é responsável por solucionar o dissídio, estabelecendo normas que deverão ser seguidas.

Importante mencionar que as controvérsias coletivas podem ser de natureza jurídica ou econômica. Sobre o dissídio coletivo de natureza jurídica, ela se configura na medida em que há uma divergência na aplicação de uma norma, seja ela regra ou princípio. Isso quer dizer que o direito já existe, mas não está sendo cumprido porque uma das partes não quer ou está sendo mal interpretado e, conseqüentemente, o direito não está sendo respeitado.

Quanto ao dissídio coletivo de natureza econômica, "são aqueles que criam normas que irão regulamentar os contratos de trabalho, como hora extra, garantias trabalhistas" (ÁVILA, 2022). Tratam-se de divergências sobre as reivindicações da categoria, das condições de trabalho, do contrato de trabalho, pois existe um conflito de interesses entre o empregado e o empregador.

Pois bem, a Emenda Constitucional n. 45/2004, conhecida como reforma do Judiciário, ampliou a competência da Justiça do Trabalho e modificou o art. 114, § 2º, alterando a atuação do Poder Judiciário na solução dos dissídios coletivos na medida que facultou às partes buscar socorro na arbitragem para a resolução de conflitos coletivos, dispondo o seguinte:

§ 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 (BRASIL, 2004).

Infere-se, portanto, que o uso da arbitragem como método de resolução de conflitos em dissídios coletivos é constitucional. Tal possibilidade ocorre sob o entendimento de que nestes há uma relação entre iguais, uma paridade, já que ao sindicato, representante da categoria de trabalhadores, são dados instrumentos jurídicos para que atue com certa igualdade com o empregador ou sindicato patronal. Assim, frustrada a negociação coletiva as partes poderão eleger árbitros para dirimir a controvérsia.

Cabe deixar claro que o dispositivo legal supracitado faz referência a dissídios de natureza econômica, como explica Yoshida (2021), a matéria deve ser essencialmente patrimonial. Sendo assim, a negociação coletiva e a arbitragem precedem os dissídios coletivos de natureza econômica, em razão desta normativa não se aplicar aos dissídios de norma laboral natureza jurídica.

No entanto, Ruprecht (1979) entende que a arbitragem é possível em ambos os casos em se tratando de conflitos de natureza econômica, envolvendo matéria patrimonial, ou conflitos de natureza jurídica, em que o conflito envolve a interpretação de lei.

Após a validação da arbitragem como método alternativo de resolução de conflitos em dissídios coletivos, alguns diplomas foram editados com dispositivos regulamentando o seu uso. Exemplo da afirmação é a Lei de Greve, que prevê a validade do meio arbitral somente caso frustrada a negociação coletiva, é um requisito para o uso do método alternativo. (DELGADO, 2019).

Já a Lei 10.101/2000, que trata da participação dos trabalhadores no lucro da empresa estabelece no art. 4º o uso da arbitragem caso a negociação prévia não demonstre resultado, nesta situação, o procedimento é mais restrito, pois o trabalho do árbitro se limita a escolher umas das propostas, pondo fim ao impasse.

A Lei 12.815 de 2013, que regula a exploração de instalações portuárias, também privilegiou o uso da arbitragem como meio consensual de solução de litígios. O art. 37, § 1º da supracitada lei, estabelece que caso haja impasse em negociação da Comissão paritária do Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) que envolvam o trabalhador avulso é autorizado o uso da arbitragem.

Entretanto, um ponto interessante a destacar consiste no § 3º do mesmo art., uma vez que não encontra consonância com o CPC/15 pois define o laudo arbitral como título executivo extrajudicial.

Neste caminho, a Lei 12.395 de 2011 incluiu o art. 90-C na Lei 9.615 de 1998 para tratar do uso do mecanismo arbitral para dirimir os conflitos de natureza patrimonial, o dispositivo faz apenas três exigências: que não se trate de matéria relativa à competição desportiva; que esteja prevista a arbitragem no acordo ou convenção coletiva; e por fim, que haja a concordância das partes da instituição da convenção.

Outra referência ao uso da arbitragem é prevista no art. 764, §2º, CLT, o dispositivo privilegia a conciliação nos dissídios trabalhistas, contudo, caso frustrada a tentativa de acordo por meio da conciliação, a arbitragem deverá ser o próximo método utilizado para solução do conflito de forma consensual. Destaca-se que a conversão da conciliação em arbitragem é compulsória, ou seja, não depende da vontade das partes a submissão do conflito ao procedimento arbitral.

Portanto, observa-se que a arbitragem é plenamente cabível nos dissídios coletivos de trabalho, a despeito disso, cabe apenas a ressalva quanto à necessidade de tentativa de negociação prévia a submissão da causa ao juízo arbitral. Martinez (2016) destaca que essa

exigência se deu em virtude da busca por uma negociação eficiente, esgotando todas as possibilidades de acordo antes de ajuizar um dissídio coletivo.

Faz-se importante mencionar que diante das controvérsias coletivas que recorram à arbitragem, o Ministério Público do Trabalho (MPT) poderá atuar como árbitro, uma vez que está incumbido de fiscalizar a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, assim como seus direitos sociais, conforme art. 127 da Carta Maior.

Nesse sentido, o art. 83, XI, da Lei Complementar n.º 75/1993, dispõe que “Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: [...] XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho” (BRASIL, 1993).

Portanto, é válido o uso da arbitragem nos conflitos coletivos, inclusive sendo possível a atuação do MPT como juiz (árbitro) para decidir a causa.

2.4.2 Do cabimento da arbitragem nos dissídios individuais

Grande debate gira em torno da possibilidade do uso da arbitragem nos dissídios individuais, tendo em vista a indisponibilidade dos direitos laborais. Na jurisprudência, até a entrada em vigor da reforma trabalhista em 2017, o entendimento era negativo quanto ao uso da arbitragem para discussão de contratos individuais. Neste sentido, *in verbis*:

De qualquer modo, para não restar dúvidas de que se está — quando se analisa o Direito do Trabalho — diante de um Direito que não comporta, em princípio, a faculdade da disponibilidade de direitos por ato voluntário e isolado do empregado. Assim, o Direito do Trabalho não se coaduna com a Lei n.9.307/96, não se admitindo a arbitragem como mecanismo de solução dos conflitos individuais do trabalho. (BRASIL, TRT 2ª Região, 4ª Turma, Proc. n. 01126-2002-372-02-00, Acórdão n. 20040627556, relator Juiz Francisco Ferreira Jorge Neto, in DOE SP de 26.11.2004).

Acordo perante o Tribunal de Arbitragem não constitui óbice para o exame da tutela jurisdicional postulada pelo autor: A solução de conflitos através de arbitragem, nesta Justiça Especializada, é limitada às demandas coletivas, nos termos do § 1º do art. 114 da Constituição Federal, não havendo previsão no que concerne à solução de dissídios individuais. Isto porque a Lei Maior dispõe, expressamente, que “frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitro” (sic). Se a previsão incluísse também os conflitos individuais, não haveria necessidade de especificação. Assim, o referido acordo não constitui causa para a extinção do processo. (BRASIL, TRT 2ª Região, 4ª Turma, Proc. n. 42800-2002-902-02-00, Acórdão n. 20030523022, relatora Juíza Vilma Capato, in DOE SP de 10.10.2003).

Dessa forma, em 2014, o Projeto de Lei n.º 7.108, denominado de Reforma da Arbitragem, tinha como propósito ampliar o âmbito de aplicação deste mecanismo. Em 2015, o projeto foi convertido na Lei 13.129 e previa no art. 4º, § 4º, o cabimento de cláusula

compromissória no dissídio individual envolvendo o administrador ou diretor estatutário. Contudo, o dispositivo foi vetado.

No entanto, com o advento da Reforma Trabalhista, a arbitragem passou a ser expressamente permitida nos dissídios individuais, conforme prevê o art. 507-A da CLT, estabelecendo como requisitos básicos: a concordância expressa do trabalhador quanto à instituição da convenção; e que ele receba remuneração superior duas vezes ao teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), (BRASIL, 2017).

O aludido art. art. 507-A da CLT refere-se à figura do trabalhador hipersuficiente retratado no art. 444, parágrafo único, com a diferença que no artigo citado há mais um requisito para assim ser considerado que é a necessidade de diploma de grau superior de ensino.

Para essa categoria de trabalhador é permitida a negociação de direitos como se sindicato fosse, mas de forma individual. Assim, será permitida a livre negociação com o empregador e a submissão de conflitos futuros ao juízo arbitral por meio de cláusula compromissória estipulada no contrato individual de trabalho, excluindo o seu contrato de trabalho da apreciação da Justiça do Trabalho.

No entanto, no Direito do Trabalho, no que se refere ao âmbito individual, alguns princípios são de ordem basilares, cita-se: o da irrenunciabilidade de direitos, o da indisponibilidade de direitos e o da dignidade da pessoa humana, todos com vistas à sua melhoria de condição social, contidos na Carta Maior, principalmente no artigo 7º.

O imbróglio reside no fato da arbitragem ser utilizada para dirimir questões patrimoniais disponíveis, que podem ser transacionados livremente, enquanto que o direito individual do trabalho é pautado na irrenunciabilidade de direitos, com vistas ao lado hipossuficiente do trabalhador, uma vez que não está em “pé de igualdade” com aquele que o contrata para a execução do trabalho.

Ocasão em que acarretaria na não apreciação do caso concreto pela Justiça do Trabalho, uma vez que a sentença proferida pelo juiz arbitral não fica sujeita a recurso e tem os mesmos efeitos das sentenças proferidas pelos órgãos do Poder Judiciário.

Ora, historicamente, a justiça do trabalho sempre teve uma “tendência natural” de proteger o trabalhador, ou seja, ela é apontada como sendo extremamente protetora. Contudo, não se pode olvidar que o próprio ramo do Direito do Trabalho surgiu em prol dos trabalhadores.

Em sentido oposto, a CF não obsta sobre os dissídios coletivos serem resolvidos pelo método da arbitragem, como anteriormente exposto, pois nesse tipo de controvérsia os trabalhadores de uma mesma categoria estão representados pelos sindicatos, ou seja, a negociação de direitos é feita por pessoas jurídicas que estão no mesmo nível de negociação.

Os sindicatos são figuras cuja razão de ser está em agir na defesa dos indivíduos e dos interesses coletivos. Nesse sentido, podem negociar em nome dos seus representados até a elaboração de uma norma coletiva, adequada à realidade da categoria e que serão respeitadas como se normas públicas fossem.

A forma do acordo que ocorre entre o empregado hipersuficiente e o empregador é diferente, uma vez que o empregado não tem a mesma força de negociação com aquele que detém o poder econômico, podendo existir a possibilidade de pactuação de direitos dos quais o empregado não poderia renunciar.

Mas fato é que a Reforma Trabalhista trouxe a arbitragem como possibilidade de resolução para os dissídios individuais, havendo doutrinadores que apoiam essa mudança legislativa, afirmando que o método é totalmente condizente com o ordenamento jurídico brasileiro.

De lado oposto, Delgado e Delgado (2017), afirmam que a arbitragem, nos dissídios individuais, mostra-se incompatível no momento em que se observa que os princípios preponderantes são diferentes daqueles para o qual o mecanismo foi criado.

No Direito do Trabalho não são os princípios da autonomia e simetria de vontades que prevalecem, uma vez que é nitidamente perceptível a diferenciação de poderes entre os sujeitos dessa relação jurídica e, portanto, com “campos normativos específicos”. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 192).

Sob os aspectos apontados, a citada mudança legislativa contida no art. 507-A da CLT, trazida pela Reforma Trabalhista, será melhor analisada no último capítulo. Antes disso, o próximo capítulo, será utilizado para discorrer sobre alguns princípios basilares que fundamentam as relações trabalhistas.

3 OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS NO DIREITO DO TRABALHO E O ACESSO À JUSTIÇA

O Direito do Trabalho é um ramo do ordenamento jurídico que tem por finalidade a normatização das relações contratuais de trabalho, tendo em vista a responsabilidade que o Estado tem em proteger o trabalhador, pois se reconhece que este é o elo mais fraco da relação jurídica de emprego. Para a efetivação da proteção, têm-se leis e princípios que devem nortear as relações de trabalho.

Por meio do Decreto-Lei nº 5.452 de 1943, foram consolidadas as leis trabalhistas, agrupando todas as legislações já existentes no Brasil no que diz respeito às garantias da classe trabalhadora regulamentando e inserindo no direito brasileiro as relações individuais e coletivas de trabalho.

Dessa forma, tem-se os princípios do Direito Trabalhista que são de suma importância para o equilíbrio da relação de laboral: o da proteção; indisponibilidade do direito e primazia da realidade, além do princípio do acesso à justiça, basilar no âmbito da proteção de todos os direitos básicos da pessoa, pois, dentre outras coisas, viabiliza o amplo acesso ao Judiciário.

Neste contexto, para aprimorar a discussão, serão abordados, neste capítulo, o conceito de princípios, o princípio do acesso à justiça, além dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho e o impacto da reforma trabalhista sobre eles.

3.1 Conceito de princípios

A palavra princípio deriva do latim *principium*, um termo que significa origem, início. Reale (2001) ensina que estes são inerentes a todo conhecimento filosófico ou científico sendo a base para todo campo do saber.

Nesse sentido, numa concepção lógica da palavra, afirma-se que se tratam de “verdades fundantes de um sistema de conhecimento [...] por serem evidentes ou terem sido comprovadas ou como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa” como afirma Reale (2001, p. 305), são declarações normativas, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico para a aplicação, integração e, ainda, para a elaboração de novas normas.

Na concepção de Alexy (2003), princípios se tratam de mandados de otimização, são normas que devem ser implementadas na maior medida possível a depender do contexto

fático (adequação e necessidade) e jurídico (proporcionalidade em sentido estrito), ou seja, a possibilidade de realização da norma principiológica, e se referem a direitos individuais e coletivos.

Alexy (200), ainda faz uma distinção entre os princípios e regras, ensinando que estes atuam como uma determinação, algo que é cumprido ou não, é tudo ou nada, diferentemente daquele que pode ser cumprido em certa medida, não em sua integralidade.

No tocante ao sistema jurídico, Ávila (2010 *apud* LENZA, 2021) explica que um sistema deve ser organizado de modo a comportar normas tanto na forma de regras, como princípios. Portanto, deve ser aberto e dinâmico, não tão flexível, mas também não tão rígido de modo a inviabilizar a solução de particularidades, ambos devem coexistir.

O autor, comenta que um conjunto jurídico composto de normas na forma exclusivamente de princípios, tendo em vista a flexibilidade, causaria insegurança jurídica e ausência de controle de poder, enquanto um conjunto exclusivo de regras, formaria um sistema fechado e rígido, limitando de forma excessiva o exercício do poder. (ÁVILA, 2010 *apud* LENZA, 2021).

Já para Martinez (2016), a interação entre as espécies normativas é necessária, as regras trazem segurança jurídica na medida em que protegem conceitos que não podem ser violados, como cláusulas pétreas. Por sua vez, os princípios ajudam na compreensão do Direito.

Ademais, podem ocorrer colisões entre os dogmas, em decorrência da possibilidade de aplicação de mais de um ao mesmo tempo em um caso. Nesta hipótese, Alexy (2003) destaca que a solução se dá com um cedendo a outro, pois cada qual tem um peso diferente a depender da situação fática, e assim, há a precedência de um sobre o outro, pois os princípios não são absolutos.

A despeito do tema, nas relações laborais observa-se que no caso concreto pode haver o conflito entre o princípio da autonomia privada e o princípio da proteção ou da irrenunciabilidade, tendo como base o entendimento de Alexy (2003), o pilar protecionista teria prioridade sobre o da autonomia, visto que tutela direitos fundamentais do trabalhador.

Com efeito, partindo desse pressuposto Nascimento e Nascimento (2014, p. 345) afirmam que “diante da natural desigualdade que os separa e favorece uma das partes do vínculo jurídico, a patronal”, as relações jurídicas no direito do trabalho devem ser permeadas desses princípios, pois tem aplicabilidade automática, visto que o propósito é equilibrar a relação entre os sujeitos, nivelando as desigualdades.

Ocorre que, a igualdade entre contratantes é pilar básico do Direito Civil e não pode ser replicado no Direito do Trabalho, pois neste ramo temos uma parte sob estado de

vulnerabilidade econômica e jurídica. Assim, os postulados devem ter coesão entre si, pois tem como missão em comum a proteção do trabalhador, além de serem harmônicos entre si, têm como uma de suas funções alinhar a interpretação das normas.

Na visão de Leite (2022), os princípios possuem 3 funções essenciais: informativa, interpretativa e normativa. A primeira se dirige ao legislador na elaboração de normas, enquanto as outras funções se dirigem ao aplicador do direito e buscam auxiliar a compreensão da norma, bem como guiar o intérprete na aplicação do dogma, seja de forma direta ou indireta.

Ao abordar a tríplice dimensão, Leite (2022), destaca que a função informativa busca atualizar o sistema judicial, em atendimento às demandas sociais, sugerindo novas possibilidades legislativas. Quanto à segunda função, refere-se às várias possibilidades de interpretação da norma, visto que a hermenêutica utiliza-se também dos princípios para compreender as diversas fontes normativas. Já em relação à terceira esfera, se justifica na aplicação direta de um princípio para resolver um caso concreto, priorizando a solução por meio do princípio em detrimento de uma regra, ou na hipótese de haver lacunas (LEITE, 2022).

Portanto, os princípios são orientações de como interpretar e aplicar a norma em cada caso concreto, eles auxiliam o legislador na formulação de legislações, os magistrados na definição do direito aplicável e os advogados na defesa dos interesses das partes.

3.2 Aspectos gerais do princípio do acesso à justiça

A CF/88 assegura em seu art. 5º, XXXV, a tutela jurisdicional, a inafastabilidade da proteção judicial consagrada no texto constitucional garante que toda a ameaça a direito será apreciada pelo poder estatal. Contudo, há obstáculos apontados pela doutrina para acesso efetivo ao Judiciário.

Os autores Cappelletti e Garth (1988), abordam soluções às barreiras do princípio em 3 ondas ou dimensões, a primeira se refere a assistência judiciária, pois ajuizar demandas gera custos para o demandante, ou seja, a falta de recursos financeiros para bancar o andamento do processo se torna um entrave para o acesso efetivo.

Para amenizar, surgem as Defensorias Públicas atuando na defesa dos interesses dos hipossuficientes, importante destacar que estas não atuam na seara trabalhista. A segunda onda traz a dimensão de tutela de direitos difusos, buscando a proteção efetiva desses interesses coletivos de forma mais eficaz (CAPPELLETTI; GARTH, 1988).

Dessa forma, para solucionar um obstáculo de acesso à justiça no âmbito coletivo, a legislação vem se aprimorando com a representação efetiva dos direitos de grupos por meio

das Defensorias e Ministério Público, como no âmbito consumerista e de proteção ao meio ambiente (CAPPELLETTI; GARTH, 1988).

Como última onda, há um progresso no âmbito de abrangência da assistência judiciária para dar mais efetividade e desburocratizar o processo, surgem os mecanismos judiciais e extrajudiciais de solução e prevenção de demandas litigiosas como a mediação, conciliação e arbitragem, além da valorização de demandas céleres e simplificadas nos Juizados Especiais (CAPPELLETTI; GARTH, 1988).

Com efeito, Mendes e Branco (2012) comentam que esta garantia é reafirmada com a instituição dos remédios constitucionais, essenciais para o amplo acesso ao Poder Judiciário, assim, o *habeas corpus*, mandado de segurança e de injunção, por exemplo, fazem parte de um conjunto de mecanismos para a proteção judicial efetiva dos direitos.

No tocante ao princípio do livre acesso ao Judiciário, Lenza (2021) destaca que um dos destinatários dessa orientação é o próprio legislador, que no exercício da sua função típica não pode editar normas de caráter limitador do acesso das pessoas ao Judiciário, este direito não pode ser restringido.

Outrossim, na antiga ordem constitucional, vigorava uma condição restritiva ao princípio, era o prévio esgotamento do âmbito administrativo. Atualmente, como afirma o autor supracitado, não é admissível ou mesmo harmônico com o sistema constitucional essa condição. Uma exceção é o caso da jurisdição desportiva, nos termos do art. 217, §1º, CF/88.

Neste sentido, Mendes e Branco (2012, p. 578) esclarecem que basta qualquer lesão potencial para ter acesso ao Judiciário, “não se pode afirmar a proteção judicial efetiva apenas em face de lesão efetiva, mas, também, qualquer lesão potencial ou ameaça a direito”, ou seja, agindo de maneira cautelar para prevenir a violação ao bem jurídico tutelado, atuando nas duas vertentes: preventiva e repressiva (LENZA, 2021).

Além disso, a lesão ou ameaça não precisa ser proveniente do Poder Público, é qualquer tipo de violação capaz de causar danos. Por outro lado, o entendimento do STF quanto à extensão do acesso à justiça é de que é constitucional instituir condições para o exercício do princípio. Esta foi a tese firmada no julgamento do RE 631.240 em 2014.

No caso, o debate tratava do prévio requerimento de benefício previdenciário no âmbito administrativo do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) como condição para o ajuizamento da ação, o tribunal entendeu se tratar de pressuposto para o ajuizamento da ação, que previamente houvesse negatória pelo Instituto, caso não houvesse o procedimento prévio, estariam ausentes o interesse de agir e a necessidade de ir a juízo.

Um aspecto importante do acesso à justiça, é a garantia do duplo grau de jurisdição. A garantia diz respeito à possibilidade de uma mesma matéria ser julgada por duas instâncias, de ter um em decisão reexaminada por um tribunal. Contudo, a garantia não é regra geral, mas sim restrita a alguns casos (MENDES, 2012).

Pedro Lenza (2021), aponta que é necessário distinguir o direito de petição do direito à ação. O primeiro remete à participação política, utilizado para informar a ocorrência de ilegalidades, enquanto o segundo é concernente à tutela de direitos que estão sofrendo ameaças ou sendo violados.

Face ao que foi abordado, é necessário destacar o caráter garantista do princípio de acesso à justiça. É por meio deste, que é possível efetivar e pôr em jogo os direitos positivados no ordenamento jurídico, pois ao se deparar com a violação de garantias básicas e preceitos fundamentais o Judiciário é compelido a agir e determinar a aplicação do direito conforme a legislação pertinente.

Cabendo destacar que o acesso ao judiciário envolve não só a possibilidade de adentrar com uma demanda judicial, mas também ter uma efetiva representação de direitos individuais e coletivos, cabendo ao Estado oferecer os mecanismos necessários para o amplo e efetivo acesso.

3.3 Dos princípios fundamentais trabalhistas

Tendo em vista a CLT, uma das fontes heterônomas do Direito do Trabalho, o que predomina é a imperatividade das normas de proteção ao trabalhador, visto que, em matéria trabalhista, o Estado, atuando de forma positiva, no que se refere aos direitos sociais, impõe as normas, exigindo a aplicação delas, fiscalizando e não admitindo renúncia, uma vez que se tratam de normas cogentes e absolutas.

Neste sentido, Martins (2003, *apud* YOSHIDA 2021, p. 81) ressalta o direito tutelar como o conjunto de “regras de proteção ao empregado quanto à sua saúde, ao ambiente e às condições físicas de trabalho, assim como da fiscalização, a ser exercida sobre o empregador, desses mesmos direitos”. Desta feita, busca o amparo do trabalhador, estabelecendo medidas que tutelam a dignidade e estabelecem condições seguras e favoráveis para que o indivíduo possa exercer suas atividades.

Portanto, o Direito do Trabalho em si é matéria de ordem pública, como bem preceitua Rodriguez (2000), o Estado retira dos sujeitos a possibilidade de agir conforme sua própria autonomia a fim de proteger o trabalhador. Dessa forma, as partes não podem regular

suas relações de forma diferente do que prevê a legislação trabalhista, aqui também compreendidos os princípios.

Note-se que estes fazem parte do ordenamento jurídico, mas não necessariamente estão expressos na legislação, podem ser inseridos de forma implícita no texto e exercem funções essenciais em qualquer ramo do direito em que atuem, de forma a orientar a interpretação ou elaboração da norma jurídica.

No tocante a essas funções, uma chama bastante atenção, a que diz respeito à atualização normativa, pois como bem elucida Leite (2022, p. 189) “os princípios atuam com propósitos prospectivos, impondo sugestões para a adoção de formulações novas ou de regras jurídicas mais atualizadas, em sintonia com os anseios da sociedade e atendimento às justas reivindicações dos jurisdicionados”. Assim, enquanto o dispositivo da norma pode se tornar obsoleto com o passar do tempo, o princípio acompanha a evolução social tornando a interpretação normativa condizente com o cenário atual.

Cumprido destacar que, apesar dos princípios do Direito Trabalhista serem, na maioria das vezes, invocados por trabalhadores, visto que surgiram da necessidade de proteção da parte vulnerável, Rodriguez (2000) defende que alguns deles não tem a natureza essencialmente protecionista do trabalhador, a exemplo da primazia da realidade, da razoabilidade e da boa-fé, estes podem servir de fundamento para ambas as partes, pois se aplicam a relação de trabalho.

Destarte, cada ramo possui diversos dogmas que orientam a aplicação e interpretação da norma jurídica, alguns são comuns, a exemplo os princípios insculpidos na CF/88, que se irradiam no ordenamento jurídico brasileiro.

A respeito do tema, por meio do Decreto nº 591 de 1992, o Brasil internalizou o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, reconhecendo não só o trabalho como um direito social da pessoa, mas que esse trabalho deve ter condições que assegurem a dignidade da pessoa, assim, estabelecem os arts. 6º, 7º e 8º do referido decreto.

A própria CLT, por inteligência do art. 8º, orienta que a Justiça do Trabalho, na medida do possível, deve se orientar pelos princípios e normas gerais de direito. Os princípios no direito do trabalho buscam, *a priori*, amenizar a condição de vulnerabilidade do trabalhador em face do empregador, atuando como limitador da autonomia privada.

Nessa linha, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem bastante destaque na proteção do trabalhador. Cerca de 190 Convenções já foram aprovadas pela OIT, dentre as ratificadas cabe elencar as Convenções 98, 29, 105, 138, 182, 100 e 111 que tratam sobre:

direito de sindicalização e negociação coletiva; eliminação de trabalho forçado; abolição de trabalho infantil; abolição de discriminação nas relações trabalhistas.

Convém destacar, que nos dizeres de Leite (2022), a OIT adota os seguintes princípios do direito internacional do trabalho, quais sejam: o trabalho não tem caráter de mercadoria, o ser humano não é uma mercadoria e não deve ser tratado dessa forma; devem ser garantidos ao trabalhador a liberdade de expressão e de associação; e por fim, assegurada a igualdade de oportunidades livre de qualquer discriminação entre trabalhadores, dentre outros.

Portanto, a legislação sedimentou princípios fundamentais específicos para o Direito do Trabalho, pois há uma relação de trabalho em desequilíbrio que precisa de medidas que efetivem a justiça social no âmbito laboral.

3.3.1 Do princípio da proteção/tuitivo/tutelar

No Direito do Trabalho, há dois princípios de relevante importância para a figura do trabalhador: o princípio protetor, ou da proteção e o da indisponibilidade, que podem ter sido os mais mitigados com a reforma trabalhista.

Relativamente ao princípio da proteção, este diz respeito ao arcabouço de proteção que constitui o próprio Direito do Trabalho, tendo em vista atuar em anteparo ao lado hipossuficiente, devido à vulnerabilidade natural que o acompanha.

Tal princípio influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao se construir, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. (DELGADO, 2019, p. 234)

O objetivo, segundo Delgado (2019) é minimizar juridicamente a desigualdade existente nas relações laborais. Ademais, o Enunciado 1 da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, prevê este princípio como fundamento para aplicação do direito trabalhista.

Martinez (2016) esclarece que este dogma aplica-se essencialmente às relações individuais de trabalho, visto que nas relações coletivas presume-se o equilíbrio dos agentes com a participação dos sindicatos agindo em prol do trabalhador. O autor aponta três desdobramentos do princípio em questão: *in dubio pro operário*; o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

A primeira dimensão trata da forma como se interpreta o Direito do Trabalho, pois diante de uma dúvida em relação à compreensão de uma norma jurídica, busca-se a interpretação que mais beneficia o trabalhador (LEITE, 2022).

Neste ponto, cabe abordar o art. 10, II, alínea “b”, do ADCT, em que há previsão de proteção da estabilidade de emprego em relação a mulheres grávidas “desde a confirmação da gravidez”, ocorre que o dispositivo traz uma dúvida interpretativa quanto ao momento em que se dá o direito à estabilidade (BRASIL, 1988).

Do mesmo modo, é o caso do art. 391 da CLT, que prevê a expressão “estado de gravidez”, neste caso também se aplica o princípio para interpretar da forma mais benéfica. (LEITE, 2022, p. 208).

Analisando a discussão, Leite (2022) destaca que, se o sentido da norma visa a proteção do trabalhador nada mais coerente do que aplicá-la de forma mais favorável ao empregado. Portanto, em ocasiões como a citada, aplica-se o referido princípio para adequar o texto normativo a sua real finalidade.

Na jurisprudência, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu a aplicação em favor do trabalhador, a teor do tema cabe elencar a Súmula 126 do TST, bem como o Agravo de instrumento em recurso de revista nº 4143120145110016, de rel. min. Helena Mallmann da 2ª turma e o Recurso de revista 80700-43.2009.5.17.0003 de rel. min. Philippe Vieira da 7ª Turma (BRASIL, 2003).

Contudo, Delgado (2019, p. 249) aponta uma crítica: “Tal princípio, entretanto, apresenta dois problemas: o primeiro, menos grave, essencialmente prático, consistente no fato de que ele abrange dimensão temática já acobertada por outro princípio justralhista específico (o da norma mais favorável)”, visto que eles convergem no objeto, qual seja, a aplicabilidade da norma benéfica, conforme comenta o autor, o princípio do *in dúbio pro operário* se tornou inútil, em razão da sua antiguidade e da maior abrangência protetiva da aplicação da norma mais favorável.

Desse modo, a utilidade do princípio no campo do direito material do trabalho é pacificada, já no Direito Processual ainda encontra divergência tanto na doutrina quanto jurisprudência. Leite (2022) defende a não aplicação neste último, tendo em vista a possibilidade de instrução probatória.

Quanto a norma mais favorável, essa se amolda diante de um conflito de normas levando em consideração o caso concreto, devendo ser aplicada a mais benéfica ao trabalhador.

Relativamente a esta dimensão prevista no art. 7º, *caput*, CF/88, Leite (2022) defende que sempre estará no topo da pirâmide hierárquica o dispositivo de lei mais benéfico

ao trabalhador, assim, mesmo que a norma menos favorável esteja expressa na CF/88, esta não se aplicará se houver outra normativa mais benéfica no ordenamento jurídico (BRASIL, 1988).

A teor do princípio supracitado, a CLT disciplinava em seu antigo art. 620 que a convenção prevalecia sobre o acordo quando estipulasse direitos mais favoráveis ao trabalhador. Neste sentido, Martinez (2016, p. 165) defende que o correto seria usar “fonte jurídica mais favorável”, em vez de “norma”, em razão de que o princípio incide também sobre outras fontes, como por exemplo o próprio contrato de trabalho.

Ademais, Leite (2022) destaca que há três métodos apontados pela doutrina para definir a aplicação mais eficiente da norma favorável, o primeiro, o método ou teoria da acumulação, pelo qual se reúne os dispositivos mais favoráveis de cada norma, acumulam-se as vantagens.

O método do conglobamento, de acordo com Martinez (2016, p. 125) “o aplicador da norma deve verificar qual delas, em conjunto, é a mais benéfica ao trabalhador, e preferi-la, excluindo totalmente a aplicação de outras”, aplica-se então o conjunto de normas mais favorável e não somente itens isolados, desta forma, prevalece a totalidade da norma.

Por fim, a teoria da incidibilidade dos institutos, pelo qual se aplicam os mais vantajosos, ou seja, o bloco de direitos de cada tema, a exemplo salário e contrato de trabalho, destaca que é possível combinar normas diferentes, da CLT, Constituição e acordos. O autor aponta que os dois primeiros métodos estão em descompasso com a atual redação da CLT. (MARTINEZ, 2016)

Sobre o terceiro desdobramento do princípio da proteção, a condição mais benéfica, Nascimento e Nascimento (2014) explicam que se concretiza diante de alterações que poderiam ser maléficas ao trabalhador, assim, proíbe o retrocesso, não podendo uma norma nova retirar a condição benéfica em que o trabalhador se encontra. Portanto, o empregado não pode ser surpreendido por uma norma que estabeleça uma condição menos favorável.

Quanto ao tema, a Súmula nº 51 do TST, estabelece que os direitos e vantagens que sejam revogados por um regulamento normativo novo só atingem as relações de trabalho que ocorrerem após a entrada em vigor da norma, não tendo efeito retroativo em relação aos trabalhadores que já haviam adquirido aqueles direitos ao serem admitidos no posto de trabalho (BRASIL, 2005).

A CF/88 prevê a garantia de proteção mínima, principalmente nos arts. 7º, caput e 114, §2º, dispondo, respectivamente, que devem ser aplicados nas relações de trabalho os direitos condições ali previstos, além de outros que busquem melhorar a situação do trabalhador

e estabelecendo que a Justiça do Trabalho tem a competência para dirimir conflitos sempre consoante a tutela do mais vulnerável (BRASIL, 1988).

Logo, o cerne do princípio da proteção encontra-se na maior valorização social do trabalho, de forma a proteger e estabelecer garantias ao trabalhador condizentes com o princípio da dignidade humana.

3.3.2 Do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

Outro princípio que merece destaque é o da indisponibilidade e irrenunciabilidade. Ora, como bem destacam Nascimento e Nascimento (2014) se trata de um pilar essencial uma vez que dispõe sobre a obrigatoriedade de manter direitos ao trabalhador.

O legislador entendeu que diante de uma proposta indecorosa do patrão, o empregado, exposto à condição de fragilidade, poderia se sentir coagido a aceitar ofertas que iriam em sentido contrário ao que dispõe a lei.

Note-se que o enunciado da Súmula nº 276 do TST prevê a irrenunciabilidade do direito ao aviso prévio. O princípio diz respeito a impossibilidade do trabalhador de se privar de um benefício ao qual faz *jus*, Martinez (2016) comenta que se a legislação trabalhista traz a garantia, não pode o trabalhador dispor e renunciar (BRASIL, 2005).

Neste ponto, muitos direitos poderiam ser tolhidos em virtude da posição de fraqueza em face do patrão, coações e ameaças de demissões poderiam fazer com que o empregado dispusesse de benefícios para não se ver sem trabalho. Caso ocorra a renúncia de direitos por ameaças do empregador ou qualquer outro motivo, esta não tem força jurídica é inválida, o trabalhador continua com seus benefícios, devendo em tal caso procurar a justiça trabalhista.

De acordo com Martinez (2016), a indisponibilidade compreende tanto a renúncia quanto a transação, a primeira é abdicar de um direito, é unilateral, enquanto na transação cedem de um direito para a solução da lide, é bilateral. Ambas, são mecanismos válidos no ordenamento jurídico brasileiro, contudo, especificamente no Direito do Trabalho encontram inviabilidade no âmbito do direito individual, tendo em vista a proibição da disponibilidade dos direitos.

Já no direito coletivo, os atos de disposição têm plena viabilidade, por negociação coletiva, gerando acordo e convenções coletivas, por meio da atuação dos sindicatos. Deste modo, a garantia de proteção prevista no art. 9º da CLT, torna nulo todo o ato de disposição, seja a renúncia ou transação, feita diretamente entre trabalhador e empregador (BRASIL, 1943).

Nesta senda, segundo Martinez (2016), há de se destacar ainda que no direito civil ocorre o oposto, ou seja, a regra é a possibilidade de renúncia, isto pois, um dos princípios basilares é a igualdade formal das partes, diferente das relações trabalhistas em que há claro desequilíbrio entre empregado e empregador.

O trabalhador é tratado como um “incapaz”, por isso só pode abdicar de certos direitos se estiver perante as autoridades competentes, contudo, há casos específicos em que é possível o compromisso de arbitragem e mediação no Direito do Trabalho.

Nos ensinamentos de Yoshida (2021), as normas de proteção do trabalhador têm natureza cogente, ou seja, de cumprimento integral e obrigatório, exatamente para garantir-lhes a proteção que necessitam, em face da vulnerabilidade. Ele acrescenta ainda que, o caráter tuitivo da norma trabalhista, dá mais força ao princípio da indisponibilidade.

No entanto, apesar da previsão de indisponibilidade já firmada na doutrina trabalhista, o TST tem precedentes permitindo a renúncia em casos específicos, hipóteses em que o trabalhador não sairia prejudicado.

Martinez (2016), elenca dois casos que viabilizem a disponibilidade diretamente pelo trabalhador, são as Súmulas 51, II e 243. Na primeira, foi firmada a tese de que na hipótese de existirem dois regulamentos da empresa aplicáveis ao trabalhador, ele deve optar por um, assim, há renúncia em relação ao outro regulamento.

Já na Súmula 243, é o caso em que o funcionário público opta pelo regime celetista em detrimento ao estatutário. Carmona (1999 *apud* YOSHIDA, 2021), aponta que é possível abrir mão de direitos trabalhistas, de tal modo que a própria CLT incita a conciliação:

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 especializada mais conservadora: se assim não fosse, não se entenderia o estímulo sempre crescente à conciliação (e à conseqüente transação), de tal sorte que parece perfeitamente viável solucionar questões trabalhistas que envolvam direitos disponíveis através da instituição do juízo arbitral (CARMONA, 1999 *apud* YOSHIDA, 2021, p. 83).

Do mesmo modo, Martinez (2016) esclarece que, cessado o contrato de trabalho, é viável a transação e renúncia dos créditos decorrentes dos direitos adquiridos durante a relação de trabalho, o autor destaca que os créditos são disponíveis pelo titular, o art. 831, CLT, prevê a possibilidade de conciliação, assim, as partes podem transacionar, para de forma bilateral chegar a um acordo.

3.3.3 Do princípio da primazia da realidade

No tocante a este princípio, Delgado (2019) o descreve como a necessidade de privilegiar a intenção dos agentes em detrimento da forma, o art. 112 do CC/02 expressa bem o objetivo do princípio. Ele explica que isso se justifica, pois a demanda não é executada exatamente na forma pactuada, portanto, deve ser dada preferência à realidade dos fatos e não ao documento existente.

Neste caminho, no direito laboral deve-se atentar para o exercício da prestação de serviço durante o contrato, e não integralmente como foi externado em um documento. Dessa forma, para Rodriguez (2000) havendo divergência entre o expresso no documento e a realidade fática, o segundo prevalece.

Cueva (1943 *apud* RODRIGUEZ, 2000, p.145) esclarece que “posto que existe nas condições reais de prestação dos serviços, independentemente do que tenha sido pactuado, com a limitação, que não é demais mencionar, de que essas condições não poderão reduzir os privilégios que se contenham na lei”, o contrato depende do cumprimento do que foi pactuado, por isso o chama de “contrato-realidade”.

Para Martinez (2016), o empregador, por vezes, pode desvirtuar o contrato de trabalho ou as provas de pagamento de verbas trabalhistas, assim, simular contratos de natureza trabalhista com os de natureza cível, por exemplo, ou seja, tudo depende do que está sendo realmente executado.

Neste sentido, Rodriguez (2000) elenca 4 situações em que pode haver conflito entre a forma e a realidade: quando o contrato é fruto de simulação para desvirtuar a real intenção; pode ocorrer um erro ou advir de falta de atualização de dados; e, por fim, provir do descumprimento de formalidades. Independente da causa da divergência, o que prevalece é a realidade.

O princípio busca efetivar a verdade real do conflito, um exemplo da aplicação deste é a desconsideração da folha de ponto manual de um funcionário, pois o que foi registrado da jornada de trabalho pode não condizer com a realidade de prestação do serviço. Assim, com a confirmação por outros meios de prova, a realidade precede ao documento formal. Portanto, o pilar pode atuar tanto em favor como contra o empregado (MARTINEZ, 2016).

Neste sentido, a primazia da realidade impõe a verdade dos fatos, ou seja, nas relações laborais os fatos têm maior valor probante dos que os documentos, pois, o documento pode estar falseado e não condizente com a situação fática.

3.4 Os impactos da reforma trabalhista frente aos princípios fundamentais trabalhistas

Os princípios trabalhistas se baseiam na dignidade da pessoa humana, buscando humanizar as relações laborais e melhorar as condições de vida do trabalhador. Neste sentido, o princípio fundamental do valor social do trabalho proíbe que este seja tratado como mercadoria. Contudo, com o advento da reforma trabalhista, os princípios foram flexibilizados, de modo a pôr em risco a saúde do trabalhador.

A Lei 13.467/17 alterou mais de cem artigos da CLT/43 e teve como principais pontos de mudança: o contrato de trabalho e acordos e convenções; jornada; contribuição sindical e trabalho intermitente. Observa-se que a mudança mais impactante foi em relação aos acordos e convenções coletivas. Na visão de Leite (2022), um dos impactos da lei de reforma foi no que concerne à proibição de discriminação nas relações trabalhistas.

O parágrafo único do art. 444, CLT, incluído pela Lei 13.467 de 2017, prevê que o empregado que receba remuneração duas vezes superior ao teto da previdência social, tem prerrogativas que os outros não têm, como negociar diretamente com o patrão além de poder instituir arbitragem.

Tendo em vista a criação do empregado hipersuficiente, elevou-se uma categoria a posição hierárquica superior aos demais, criando uma espécie de discriminação.

Do mesmo modo, o art. 620 com a atual redação prevê a prevalência do acordo sobre a convenção, independentemente de serem mais favoráveis as condições da convenção. A nova disposição encontra-se na contramão do art. 7º, *caput*, CF/88, que estabelece a garantia de normas que melhorem a condição social do trabalhador e a proteção dos direitos como saúde e higiene.

Com isso, como comenta Leite (2022), a lei 13.467 reduziu a aplicabilidade da norma mais favorável ao trabalhador, o antigo art. 620 previa a prevalência somente nos casos em que a convenção era mais favorável.

Neste caso, pode um acordo coletivo que prevê direitos menos favoráveis prevalecer sobre uma convenção benéfica e que maximiza os direitos do trabalhador, em que pese estar em consonância com a atual legislação trabalhista, é uma afronta aos direitos previstos constitucionalmente.

Além disso, em descompasso com a supremacia das normas de ordem pública, há prevalência do negociado sobre o legislado, como prevê o art. 611-A. Dessa forma, o que for convencionado entre as partes pode prevalecer sobre a norma trabalhista. Contudo, tendo em vista a disposição do art. 7º, CF/88, a convenção não pode prevalecer sobre o legislado, principalmente no que concerne a minimizar direitos e condições de trabalho.

A CF/88 estabelece a necessidade de melhorar as condições sociais do trabalho, já o art. 611-A permite flexibilizar esses direitos, a exemplo das normas relativas à saúde e higiene do trabalhador.

Com efeito, de acordo com Carvalho (2017), como consequência da flexibilização do princípio da proteção, surge o art. 394-A, CLT, que permite gestantes em trabalhos insalubres, visto que por autorização do art. 611-A, XII, as partes podem negociar para enquadrar a insalubridade. Assim, a gestante pode acabar trabalhando em um lugar com grau de insalubridade máximo, como se estivesse no grau médio ou mínimo.

No que tange a inafastabilidade do Judiciário, o novo art. 611-A retira do poder estatal a possibilidade de analisar o conteúdo dos acordos, limitando-se ao aspecto formal.

Dessa forma, o princípio da proteção foi deixado de lado para que as partes pudessem convencionar livremente sobre flexibilização de direitos, além disso, com previsão no §2º, o Poder Judiciário não tem legitimidade para resolver a controvérsia envolvendo acordos e convenções coletivas sem previsão de contrapartidas (CARVALHO, 2017).

4 A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 507-A DA CLT À LUZ DO PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA

O art. 507-A, implementado pela Reforma Trabalhista na Consolidação das Leis Trabalhistas é, sem dúvida, motor de grande divergência em matéria doutrinária e jurisprudencial, motivo pelo qual se faz pertinente o estudo do embasamento teórico que se mostra favorável pela constitucionalidade ou pela inconstitucionalidade da arbitragem para a resolução de dissídios individuais.

Para melhor embasar a discussão, este capítulo será dedicado a examinar o art. 507-A da CLT, em especial sob o aspecto de sua aplicação ante a capacidade negocial do trabalhador, os impactos do dispositivo normativo trazido pela reforma trabalhista frente ao princípio do acesso à justiça, e, por fim, a análise acerca da sua (in)constitucionalidade.

4.1 A capacidade negocial do trabalhador hipersuficiente

O ordenamento jurídico brasileiro adotou o modelo negociado de flexibilização do Direito do Trabalho estabelecendo direitos com a possibilidade de negociação por meio dos sindicatos, via de regra. Nesse sentido, direitos são discutidos tendo em vista a realidade atual de dada sociedade, alterando-os, a fim de satisfazer as partes envolvidas nas relações empregatícias.

Com a Reforma Trabalhista de 2017, a limitação à negociação de direitos trabalhistas passou a ser de forma complementar, possibilitando alterar para pior aquilo que não for proibido em lei, em outras palavras, o que não é proibido é autorizado, observando os direitos constitucionalizados, visto que esses prevalecerão sobre as normas que foram flexibilizadas. Isso quer dizer que não há como flexibilizar o art. 7º da Constituição Federal.

Entretanto, essa capacidade de negociação foi ampliada com a Reforma Trabalhista. A partir da entrada em vigor da Lei 13.467/2017, os dissídios individuais passaram a ser resolvidos, por opção, pela cláusula compromissória de arbitragem, dando autonomia para alguns empregados em negociar diretamente com o empregador cláusulas do seu contrato de trabalho, pois esses sujeitos agora podem atuar como “sujeito coletivo”.

Esses empregados são os que a doutrina chama de “trabalhadores hipersuficientes”, aqueles a quem o art. 444, parágrafo único, se reporta como sendo “portador de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”. (BRASIL, 2017).

Outra denominação que o trabalhador hipersuficiente recebe é a dada por Diego Gabriel Oliveira Budel (2020, *apud* COELHO, 2021, p. 18) ao chamá-lo de sucedâneo coletivo diplomado afirmando que:

Sucedâneo é aquilo que faz as vezes de algo, que substitui algo, desse modo, resta claro que o trabalhador que pode fazer as vezes do seu sindicato e repactuar cláusulas constantes de Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho ou mesmo pactuar os temas que poderiam ser objeto dessas negociações, e pode por preencher, entre outros requisitos, o requisito de ter diploma de curso de nível superior. Assim, o nome a que faz jus é de fato o de sucedâneo coletivo diplomado.

Pelo prefixo hiper se entende posição superior, ou seja, acima de outros trabalhadores. Nesse sentido, o texto celetista, com o acréscimo do art. 507-A, permite a opção da arbitragem nos contratos individuais de trabalho para a resolução de dissídios, estabelecendo o critério de percepção de salário mensal superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS e que o acordo tenha sido de iniciativa do empregado ou mediante sua expressa concordância (BRASIL, 2017).

Nota-se a ausência da necessidade de diploma de ensino superior para dar ao trabalhador hipersuficiente a capacidade em firmar cláusula de compromisso arbitral sendo exigido apenas uma remuneração superior à dobra do teto do benefício previdenciário. Tal artigo equipara os entes contratantes.

Para esse empregado é permitida a negociação dos direitos previstos no rol exemplificativo do art. 611-A nos contratos individuais de trabalho e, ainda mais, o *caput* do referido artigo aponta para a prevalência do que foi negociado sobre o legislado, pois os acordos firmados por esses empregados têm eficácia legal (BRASIL, 2017).

Aparentemente, a Reforma Trabalhista reduziu a proteção garantida pelo Direito do Trabalho a esse indivíduo, porquanto trata os dois lados como iguais. O empregado é visto como o lado hipossuficiente pelo Direito do Trabalho, na medida em que não há uma igualdade de forças entre empregado e empregador, pelo contrário, este goza de grande poder frente ao empregado, por isso o Estado intervém nessas relações contratuais, observando os princípios, para torná-las equilibrada (LEITE, 2018).

Em conformidade ao exposto, conforme aponta Cercal (2021, p. 9) “a criação do hipersuficiente desprezou ponto crucial básico da relação empregatícia, a hipossuficiência, considerar que o empregado é hiper e que está em posição igual de negociação com o empregador não é factível, pois subsiste a subordinação e vulnerabilidade nessa relação”. Portanto, este trabalhador foi colocado em uma posição superior aos demais, tendo como base uma presunção de que é capaz de negociar de igual para igual.

Nesse sentido, ensinam Delgado e Delgado (2017, p. 191) que “esse segmento estratificado de trabalhadores pode ser submetido, pelo empregador, à estipulação de cláusulas contratuais menos favoráveis do que os demais empregados da mesma empresa e estabelecimento, contratados pelo mesmo idêntico empregador”. Por esse motivo que Delgado e Delgado (2017, p. 191) dizem se tratar de “empregado relativamente mais remunerado, porém significativamente menos protegido”.

Os mesmos doutrinadores destacam que a intenção da Reforma Trabalhista foi caracterizar o trabalhador hipersuficiente como se fossem “altos executivos de grandes empresas capitalistas”, o que está fora da realidade, visto que cargos ocupados por esses executivos representam uma minoria e a nova categoria de trabalhador estaria contribuindo para um tratamento discriminatório, indo para o oposto ordenado pela CF/88 (DELGADO; DELGADO, 2017. p. 160).

Assim, aponta para uma falha da Reforma Trabalhista o art. 507-A, pois aduz que a capacidade de negociação direta com o empregador deveria ser reduzida aos altos executivos com exponenciais poderes de gestão e enormes salários e vantagens contratuais trabalhistas, fatores que poderiam atenuar a sua hipossuficiência ou vulnerabilidade (DELGADO; DELGADO, 2017).

Tem-se, portanto, que o trabalhador hipersuficiente está mais suscetível a possíveis abusos por parte patronal, na medida em que poderia se submeter à pactuação de negócios escusos que lhe retiraram direitos indisponíveis, facilitada pela sua autonomia de negociação contratual, colocando-os no mesmo patamar do patrono, como se fosse um contrato cível. Implica dizer que:

Tal situação modifica substancialmente a racionalidade do Direito do Trabalho, ignorando que o empregado, mesmo mais esclarecido culturalmente e recebendo remuneração maior, permanece subordinado ao empregador. Eu diria até que os hoje intitulados “hipersuficientes” são até mais subordinados que os clássicos operários, pois detém um padrão financeiro que é mais raro de ser encontrado no mercado e, para manter este dito padrão, suportam toda sorte de dissabores perpetrados pelo empregador (VALE, 2017, p. 1 *apud* GUIMARÃES; MIALHE, 2018, p. 187).

É nesse sentido que a capacidade negocial do trabalhador hipersuficiente é questionada por parte da doutrina, apontando a inconstitucionalidade do uso da arbitragem nos conflitos individuais, como dispõe o art. 507-A da CLT, pois envolve direitos indisponíveis e, portanto, inegociáveis, afastando a causa desse trabalhador de apreciação jurisdicional.

Malgrado, apesar de ser visto como sujeito coletivo, atuando como se sindicato fosse ao lhe ser permitida a liberdade de negociar disposições contidas no art. 611-A do códex celetista, ele não passa de um sujeito individual e nesse sentido a CLT, no art. 468 dispõe “Nos

contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia” (BRASIL, 1943).

É possível questionar se o art. 507-A foi uma forma que o legislador usou para atender os anseios dos empregadores dando uma capacidade negocial inexistente ao trabalhador hipersuficiente, momento em que lhe dispôs uma autonomia para negociar cláusulas que podem reduzir ou até mesmo suprimir direitos, observando o poder natural que o seu empregador tem, contrariando o princípio da irrenunciabilidade.

Dessa maneira ao dispor de alguns direitos, podem ser alcançados aqueles que lhe promovem o mínimo existencial, que lhe garante a dignidade humana, fato que por esse motivo alguns direitos “não se prestam a ser objeto de autonomia privada individual, diante do inerente desnível existente entre empregado e empregador no que se refere não apenas ao poder econômico, mas também à capacidade jurídica, organizacional, estrutural, disciplinar [...]” (SAUMA, 2022, p. 35).

Ademais, a Carta Maior determinou a participação dos sindicatos para atuação na proteção e defesa de direitos coletivos e individuais, tanto em questões judiciais como questões administrativas. Trata-se de uma concepção de equilíbrio, partindo da ideia de empregado e empregador representados podem negociar da forma mais harmônica possível.

Ora, quando a Lei 13.467/17 cede uma capacidade negocial ao trabalhador hipersuficiente, abertamente o texto normativo diminui a participação sindical nas negociações individuais desse trabalhador, contrariando fundamento constitucional presente no art. 8º, incisos III. Nesse sentido:

A relativização do papel institucional dos sindicatos nas negociações trabalhistas exsurge do seguinte raciocínio: a Reforma Trabalhista ao possibilitar que o hiper empregado negociasse diretamente com seu empregador direitos, que, em regra, deveriam ser flexibilizados apenas mediante acordo ou convenção coletiva, e com a participação sindical, estaria, violando, além da Constituição, a própria CLT que estabelece que a flexibilização só poderia ocorrer através de instrumentos coletivos, impondo, assim, ‘na verdade, uma espécie de desestatização ou privatização dos direitos humanos’, pois afastar a participação sindical e o Estado da relação *Capital x Trabalho* é nada menos do que precarizar as garantias trabalhistas (LEITE, 2019, p. 581 *apud* SAMPAIO, 2021, p. 32).

Portanto, a capacidade negocial dada ao trabalhador hipersuficiente expõe flagrante afronta ao princípio da intercessão sindical obrigatória dos trabalhadores, que impõe a participação dos sindicatos nas negociações trabalhistas. Assim, a autonomia do trabalhador hipersuficiente é uma grave exceção ao dever de participação sindical nos acordos firmados nos contratos de trabalho, dado que é função do sindicato a representatividade e o poder de negociar em nome de seus representados.

Delgado (2017) afirma que, dentre outras demais formas, a Reforma Trabalhista, vai em sentido contrário a vários aspectos principiológicos da CF/88, abarcando tanto os princípios gerais constitucionais quanto os princípios axiológicos da seara trabalhista contidos na CF, aumentando os poderes patronais em detrimento da hipossuficiência e vulnerabilidade do sujeito de proteção do direito do trabalho, contrariando a matriz constitucional da Carta Magna.

Faz-se oportuno destacar que a capacidade negocial dada ao trabalhador hipersuficiente pela Reforma Trabalhista não se mostra compatível com o texto constitucional. Da mesma forma se pensa sobre a possibilidade de pactuação de cláusula compromissória de arbitragem, uma vez que o legislador apenas se referiu de forma clara pela arbitragem como método de solução de dissídios coletivos, ou seja, nada declarou sobre a compatibilidade da arbitragem com o direito individual.

Em vista disso, a doutrina aponta que, apesar do “alto patamar salarial” as subordinações jurídicas e econômicas continuam e, portanto, não seria impossível a imposição de cláusula compromissória pelo empregador, sujeitando o empregado a aceitá-la, obrigando as partes à resolução de um conflito por meio da arbitragem diante de um descumprimento contratual, apesar da existência do vício de consentimento (SILVA, 2019, p. 65).

No final das contas, a posição de hipossuficiência dessa nova figura de trabalhador trazida pela Reforma Trabalhista permanece, pois a sua posição no contrato de trabalho será a de subordinação, ou seja, desequilibrada e, por isso, não há como negociar como se os dois sujeitos estivessem no mesmo nível.

Sendo assim, percebe-se que a capacidade negocial do trabalhador hipersuficiente mostra-se uma ideia ainda discutida pela doutrina, em função do constante caráter de hipossuficiência do trabalhador individual, visto a possibilidade de renúncia de direitos ao tratar diretamente com o patrono. Ademais, a oportunidade de pactuar cláusula compromissória de arbitragem pode ensejar em entrave ao acesso à justiça do trabalho, tema que será tratado no próximo subtópico.

4.2 A disposição do art. 507-A da CLT como entrave ao acesso à justiça do trabalho

Como anteriormente exposto, o art. 5º, inciso XXXV, da CF/88 consagrou o princípio da inafastabilidade de jurisdição ou acesso à jurisdição, garantindo uma “resolução

legítima aos conflitos existentes entre particulares ou entre o sujeito e o Estado” (FERNANDES, 2018, p. 542).

Trata-se da apreciação pelo Poder Judiciário do litígio, diante de uma lesão ou ameaça de direito, afetando direitos fundamentais constitucionalizados e o pleno exercício da cidadania quando assim não ocorre. Conforme ensinam Cappelletti e Garth (1988, p.8), se tem que:

A expressão “acesso à Justiça” é reconhecidamente de difícil definição, mas serve para determinar duas finalidades básicas do sistema jurídico — o sistema pelo qual as pessoas podem reivindicar seus direitos e/ou resolver seus litígios sob os auspícios do Estado que, primeiro deve ser realmente acessível a todos; segundo, ele deve produzir resultados que sejam individual e socialmente justos.

Ruiz (2018) adverte que o acesso à justiça não acontece apenas pela via do Poder Judiciário, mas dado ao moderno conceito de justiça multiportas é possível o ingresso à justiça pelos meios alternativos de resolução dos conflitos, ou seja, conciliação, mediação, arbitragem, assim como por meio de políticas públicas.

No que se refere à Justiça do Trabalho, ao amplo acesso à justiça é perceptível em números, pois foram 1.745.246 milhões de processos julgados na 1ª instância, 968.738 mil processos julgados na 2ª instância e 442.925 mil processos julgados no Tribunal Superior do Trabalho, somente no ano de 2022 (BRASIL, 2023). Percebe-se que o processo judicial é amplamente utilizado no âmbito trabalhista.

Ocorre que a Reforma Trabalhista mudou alguns aspectos caros da CLT sob a justificativa de necessidade de modernização legislativa e inclusão de novos pilares (DELGADO; FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Além dessa justificativa, cita-se a máxima que muito se utiliza ao se referir à demanda que o Judiciário possui em número de processos, ou seja, para tornar possível o princípio da celeridade e a efetividade processual, faz-se necessário desafogar a Justiça do Trabalho, sendo muito conveniente para o legislador a possibilidade do método da arbitragem no âmbito do direito individual, provocando o cerceamento do direito de acesso à Justiça do empregado.

Dessa maneira, a Lei 13.467/2017 acrescentou o art. 507-A na Consolidação das Leis Trabalhistas, possibilitando a adesão de cláusula de compromisso arbitral em dissídios individuais deixando aberto, para que diante da existência de um conflito direto entre empregador e empregado, a opção de não apreciação do caso concreto pela justiça do trabalho, mas para a resolução do dissídio via arbitragem (BRASIL, 2017).

Isso quer dizer que o princípio constitucional do acesso à justiça foi sensivelmente afetado pela Reforma Trabalhista, na medida em que obstaculiza a efetividade do princípio em destaque, tornando o art. 507-A da CLT como um entrave ao ingresso jurisdicional. Explicase:

Inicialmente, o primeiro artigo da Lei de Arbitragem (Lei 9.307/96) estabelece que essa via de resolução de conflitos é suficiente para dirimir direitos patrimoniais disponíveis ao passo que direitos trabalhistas são tidos como direitos sociais voltados à proteção e segurança da garantia de emprego, proteção ao salário do trabalhador além do próprio trabalhador, proteção aos direitos de repouso, entre outros direitos que estão descritos no texto constitucional (BRASIL, 1996).

Nessa senda, Delgado e Delgado (2017) explicam que não há consonância com a CF/88 incluir os direitos individuais trabalhistas como se fossem disponíveis para viabilizar a arbitragem. Nesse sentido:

É que vigora, no Direito do Trabalho, especialmente em seu segmento jus individual, o princípio da indisponibilidade de direitos, que imanta de invalidade qualquer renúncia ou mesmo transação lesiva operada pelo empregado ao longo do contrato. 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 justabalhista especializado? (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 193)

A segunda possibilidade de inconsistência constitucional é: diante da existência de um compromisso arbitral, somente o juízo arbitral quem decidirá a lide, conforme o que foi estipulado. Caso, porventura, haja a possibilidade de estímulo por parte do empregador para que seja adotada a arbitragem no contrato individual trabalhista para a resolução do conflito é porque há o interesse dele nessa via de solução de conflito.

Sendo assim, é fácil inferir que os seus ensejos sejam efetivados visto que o elo mais fraco sairá em desvantagem desta lide, desde o início, dada a sua natureza de hipossuficiência e vulnerabilidade presentes na relação de trabalho em virtude do poder econômico e hierárquico patronal.

Dessa forma, a adoção de arbitragem para a solução de conflitos do contrato individual de trabalho, representa flagrante violação aos princípios constitucionais de acesso à justiça, pois desconsidera o caráter de hipossuficiente que o obreiro possui (SILVA, 2019).

Quando a cláusula compromissória de arbitragem é estabelecida antes mesmo de qualquer conflito entre empregador e empregado, no que concerne ao contrato individual, esse empregado está renunciando o seu direito de acesso à justiça do trabalho e, como se trata de um direito fundamental, a sua renúncia é incompatível com as características inerentes aos direitos fundamentais.

Outra questão a ser discutida são os arts. 18 e 31 da Lei de Arbitragem ao qual estão submetidos os trabalhadores hipersuficientes, na medida em que se impõe a impossibilidade de recurso após a sentença proferida pelo juiz arbitral, pois à sentença é atribuída os mesmos efeitos produzidos que as sentenças proferidas pelo Poder Judiciário – art. 31 (BRASIL, 1996). Nessa toada, Delgado e Delgado (2017) acrescentam:

A dificuldade de compatibilização da regra disposta nos artigos 18 e 31 da Lei de Arbitragem com o preceito clássico de amplo acesso ao Judiciário, assegurado pelo art. 5º, XXXV, da Constituição. De fato, a Lei n. 9.307 parece querer conferir qualidades de coisa julgada material à decisão arbitral, mesmo em conflitos meramente interindividuais, excluindo, em consequência, da apreciação judicial lesão ou ameaça a direitos trabalhistas que poderiam estar nele embutidos. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 1941).

Ou seja, a partir da expedição de sentença arbitral, não há algum tipo de recurso apropriado, estabelecido em lei, que venha a ser utilizado para reformar uma decisão proferida pelo juízo arbitral. Não existe um juízo *ad quem* para que a parte insatisfeita submeta a matéria a uma nova apreciação.

Outra questão que pode ser levantada é sobre qual procedimento um candidato a emprego deverá adotar diante de um contrato de trabalho que contenha uma cláusula de compromisso arbitral. Considerando a sua hipossuficiência, deverá ele rejeitar a assinatura no contrato de trabalho e permanecer sem emprego? Portanto, pergunta-se, esse trabalhador que foi persuadido a concordar com o contrato, a ele deverá ser negado a apreciação judicial diante de uma futura adversidade?

Para Leite (2018), assim como outros doutrinadores, a intenção do legislador era afastar da Justiça do Trabalho a apreciação de ações dos trabalhadores hipersuficientes e, para isso, a solução foi estabelecer a arbitragem para solucionar litígios decorrentes de contratos individuais de trabalho.

Porém, há quem defenda que o legislador errou na redação do art. 507-A ao usar equivocadamente o termo “cláusula compromissória de arbitragem”, uma vez que ela é estabelecida antes do litígio, enquanto o correto seria usar a regência “compromisso arbitral”, pois essa apenas destaca a possibilidade do uso da arbitragem para a resolução do litígio, mediante um conflito (BERNARDES, 2017 *apud* BRANDÃO, 2018, p. 47).

Sob esse aspecto, se o uso da arbitragem se dá conforme os termos definidos do art. 507-A da CLT, qual seja, “cláusula compromissória de arbitragem” obriga o “obreiro a abrir mão do direito de resolver o conflito pela via judicial antes mesmo que ele ocorra, o que configura uma evidente afronta ao que dispõe o art. 5º, XXXV, da CRFB/1988” (BRANDÃO, 2018, p. 52).

Nesse sentido, ensina Leite (2018, p. 348) que “este ato será considerado nulo de pleno direito (CLT, art. 9º), devendo o juiz, de ofício ou por provocação do interessado ou do MPT, declarar a nulidade absoluta da cláusula”, independente de existência de cláusula compromissória de arbitragem, seja ela ter sido de iniciativa do empregado ou sob a sua concordância expressa de aceitação, quando proposta pelo seu empregador.

Sendo assim, a Justiça do Trabalho, pelo princípio da inafastabilidade de jurisdição que é garantido a esse trabalhador, poderá anular a cláusula permitindo a concretização de direitos que poderiam ser suplantados se por essa via não fosse. Ensinam Delgado e Delgado (2017, p. 194) que:

Mesmo configurada a presença de cláusula compromissória de arbitragem no contrato de trabalho ou em termo aditivo adicionado a esse contrato, tal presença não ostentará o condão de inviabilizar o amplo acesso do trabalhador ao Poder Judiciário. É que tal garantia e princípio constitucionais são expressamente assegurados no art. 5º, XXXV, da Constituição da República: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

No entanto, parte da doutrina aponta que a arbitragem não representa um entrave ao acesso à justiça, pelo contrário, esse meio de resolução de conflitos irá propiciar mais celeridade aos processos, tendo em vista que em regra não há fase recursal e que o processo é fruto de convenção das partes (SCHIAVI, 2018).

Em tempo, a doutrina aponta que o legislador teve a preocupação de possibilitar o acesso à arbitragem somente a uma pequena parcela da sociedade ao impor o ganho salarial como o dobro do teto previdenciário, pois “o trabalhador de menor renda haveria desestímulo do seu acesso à justiça para resolver suas disputas com o empregador, tendo em vista que o procedimento poderia ser excessivamente oneroso” (YOSHIDA, 2017, p. 59).

Apesar dos questionamentos de que o art. 507-A da CLT possa representar uma grave afronta ao direito de acesso à justiça trabalhista ao trabalhador hipersuficiente, na medida em que permite a opção pela resolução do conflito individual por meio da arbitragem, nota-se que ainda assim é possível que a Justiça do Trabalho aprecie a lide, como será exposto no subtópico 4.3.

4.3 Da (in)constitucionalidade do art. 507-A, da CLT

O uso da arbitragem como método de solução de conflitos nos dissídios coletivos é inequívoco, uma vez que é instituto autorizado pela Carta Magna. No entanto, a sua permissão

para a resolução de dissídios individuais é questionada com vistas ao art. 507-A da CLT e os parâmetros constitucionais.

O óbice está representado pela possibilidade de inserção de cláusula compromissória de arbitragem nos contratos individuais, demonstrando clara afronta do artigo aos princípios essenciais do direito trabalhista. Nessa senda, o trabalho passa a verificar a (in)constitucionalidade do art. 507-A, sob os argumentos doutrinários e jurisprudenciais.

4.3.1 Análise doutrinária

Alguns doutrinadores apontam que há poucos artigos da Carta Magna cujo se assegura a reserva de jurisdição, como a busca domiciliar, interceptação telefônica e a decretação de prisão, justificando assim a constitucionalidade do art. 507-A, uma vez que o STF ainda mantém pendente de definição a prevalência da reserva de jurisdição a outros temas. Nessa vertente, a corrente afirma que o direito à inafastabilidade do controle jurisdicional não é absoluto.

No entanto, parte oposta da doutrina considera o novo dispositivo da CLT inconstitucional, apontando inúmeras hipóteses principiológicas para essa justificação, que vão desde o princípio da dignidade do ser humano e do valor social do trabalho, fundamentos da CF, presentes em seu 1º artigo, até os que estão presentes no artigo 7º, como a vedação ao retrocesso social e a distinção de profissionais respectivos, mostrando-se, portanto, incompatível com o direito individual do trabalho. (BRASIL, 1988).

A doutrina que se posiciona a favor do art. 507-A considera que essa mudança legislativa corrobora para o descongestionamento da justiça trabalhista, além do mais, apesar da Constituição Federal trazer de forma clara a aplicação da arbitragem em dissídios coletivos, o texto constitucional não veda de forma explícita o seu uso para os dissídios individuais. Nesse sentido, Fernandes, (2018, p. 93), afirma que:

Com vênua respeitosa aos que se posicionam em sentido contrário, nada do exposto até o momento é suficiente a embasar a ideia [...] quanto à absoluta incompatibilidade da arbitragem como meio idôneo para a resolução de conflitos individuais de trabalho, notadamente no que se refere às lides em que se discutem créditos oriundos de relações de trabalho já extintas. Isso porque, uma vez extinto o contrato, os direitos eventualmente violados convertem-se, na maioria das vezes, em direitos de crédito. E tais direitos passam a se inserir na esfera de disponibilidade das partes, seja como direitos patrimoniais disponíveis ou como reflexos patrimoniais de direitos indisponíveis. Tanto é assim que o ordenamento jurídico permite – e os Tribunais inclusive chancelam e incentivam – a transação em conflitos individuais de trabalho.

Antes mesmo da edição do art. 507-A da CLT já existia na doutrina aqueles que enxergavam a viabilidade da arbitragem no direito individual do trabalho e não percebiam incompatibilidade com o texto constitucional sob o argumento de que nem todos os direitos contidos na lei celetista são irrenunciáveis.

É o exemplo de Carmona (2004) que explica que nem todos os direitos trabalhistas são de fato indisponíveis, tendo em vista que o próprio Judiciário estimula a conciliação, neste caso havendo negociação entre as partes durante o processo judicial.

Além disso, o uso da arbitragem como método de solução de conflitos é amplamente utilizado para a resolução de controvérsias dos dissídios individuais trabalhistas em outros países “sendo difícil encontrar um país no qual os conflitos trabalhistas não possam ser decididos por esse meio” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014 *apud* FERNANDES, 2018, p. 94).

Os defensores dessa inovação legislativa ainda afirmam que o artigo é constitucional e usar o argumento do princípio da indisponibilidade, que assegura a dignidade da pessoa, com vistas à proteção do trabalhador, para afirmar que o artigo é inconstitucional, “depende de circunstâncias como a natureza do direito em disputa, do grau de independência do trabalhador em relação ao empregador, do momento em que ocorre o conflito e quando se opta pelo juízo arbitral” (BRITO, 2010, p. 43-44).

Essa parte da doutrina também é contrária ao argumento de que a cláusula compromissória de arbitragem é entrave ao princípio da inafastabilidade de jurisdição, uma vez que não há reserva de jurisdição aos litígios da seara trabalhista. Dessa maneira:

Não há como considerar que o direito à inafastabilidade do controle jurisdicional constitui direito absoluto, impossibilitando que empregado e empregador (desde que observem os requisitos do art. 507-A da CLT), resolvam eventual conflito de interesses por meio da arbitragem trabalhista. Convém lembrar que não há direito fundamental absoluto, segundo a doutrina e o Supremo Tribunal Federal (FERREIRA, 2017, p. 282).

A justificativa para o cabimento de cláusula de arbitragem para dissídios individuais, parte do ponto de vista econômico, uma vez que o legislativo observou que tal cláusula não fosse alcançada por todos os trabalhadores, mas somente àqueles com remuneração superior à dobra do teto ao RGPS.

Neste sentido, explica Fernandes (2018) que utilizar um critério econômico para dar autonomia negocial ao trabalhador, é deixá-lo à margem de abusos patronais, tendo em vista que a mera presunção de capacidade não estabelece proteção alguma contra violação de direitos. Em consonância, Coelho (2021) comenta que a capacidade do trabalhador não advém de nível

escolar ou remuneração que este recebe, cada caso deve ser analisado com base em suas peculiaridades.

Tal afirmativa leva em consideração o caráter hipossuficiente do trabalhador e a sua condição de subordinação jurídica como principal elemento do contrato de trabalho, por isso mesmo que a doutrina majoritária afirma pela incompatibilidade entre o art. 507-A e a CF, pois não há como os dois sujeitos dessa relação ocuparem a mesma posição.

Por isso mesmo que a cláusula compromissória de arbitragem não parece razoável aos dissídios individuais, na medida em que os sujeitos da relação contratual trabalhista não possuem a mesma força nas decisões, havendo possibilidade de renúncia de direitos constituídos constitucionalmente, demonstrando uma clara inobservância dos princípios protetivos que norteiam o Direito do Trabalho.

A incompatibilidade do instituto da arbitragem com o dissídio individual é contundente quando observada a maioria dos julgados dos tribunais superiores que usam como motivação para as decisões o desequilíbrio entre as partes devido à hipossuficiência do trabalhador, conseqüente subordinação jurídica e a indisponibilidade de direitos, fatos que serão melhor analisados a seguir.

4.3.2 Análise jurisprudencial

A Lei 13.467/2017 trouxe a possibilidade de pactuação de cláusula compromissória de arbitragem nos contratos individuais dos trabalhadores que recebem duas vezes a dobra do teto do benefício do RGPS, conforme art. 507-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 2017).

No entanto, há divergência jurisprudencial sobre a compatibilidade do uso desse método de solução de conflitos para dissídios individuais, na medida em que leva em consideração a capacidade negocial desse trabalhador, uma vez que está numa posição de hipossuficiência em relação ao poder patronal.

Outra questão muito discutida é o cerceamento ao acesso à justiça consubstanciando uma violação ao direito garantido constitucionalmente. Nesse sentido, necessário se faz uma análise sobre as decisões que os Tribunais Superiores estão emitindo no que se refere à escolha de cláusula de compromisso arbitral em seus contratos individuais e uma possibilidade de não apreciação do caso concreto pela Justiça do Trabalho.

Exemplificando, no julgamento do Recurso de Revista ocorrido em 29.11.2017, o TST reafirmou o posicionamento de inaplicabilidade de cláusula compromissória de

arbitragem, levando em consideração a falta de previsão constitucional (BRASIL, 2017).
 Observa-se a decisão representada pela seguinte ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/14 - ARBITRAGEM. DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS. INAPLICABILIDADE. Constatada violação do art. 114, § 1º, da Constituição da República, merece provimento o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. II - RECURSO DE REVISTA - ARBITRAGEM. DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS. INAPLICABILIDADE. O instituto da arbitragem é aplicável apenas aos conflitos coletivos, nos termos do art. 114, §§ 1º e 2º, da Constituição da República (grifo nosso). Julgados. Recurso de revista conhecido e provido. [...] (BRASIL, TST RR-AIRR-1574-64.2015.5.02.0030, 8ª Turma, Relator Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 01/12/2017).

Em 2020, o TST, julgou um Agravo de Instrumento interposto pela reclamada, pois a ela foi negado o provimento do Recurso Ordinário que defendia a validade de sentença arbitral dada para solucionar o litígio individual trabalhista.

Antes disso, o TRT, da 3ª Região decidiu sob o argumento de que “a submissão dos créditos trabalhistas a juízo arbitral não elide a competência da Justiça do Trabalho para decidir sobre a demanda, sob pena de se afastar o amplo acesso ao Poder Judiciário e a submissão das questões versando sobre direitos indisponíveis” (BRASIL, 2020).

Sendo assim, o TST analisou o cabimento arbitral em dissídio individual. Na ocasião, o argumento utilizado para sustentação foi a hipossuficiência do trabalhador frente ao poder patronal, momento em que se utilizou os princípios protetivo e da irrenunciabilidade de direitos para a fundamentação conforme se infere da ementa abaixo (BRASIL, 2020a):

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA – DESCABIMENTO. ARBITRAGEM. INAPLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO [...] 2.3 [...] O soerguer de desigualdade favorável ao trabalhador compõe a essência dos princípios protetivos e da irrenunciabilidade, aqui se inserindo a indisponibilidade que grava a maioria dos direitos – inscritos, quase sempre, em normas de ordem pública - que’ amparam a classe trabalhadora [...]
 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 origem sólido anteparo à utilização da arbitragem no Direito Individual do Trabalho.
 (TST - AIRR: 11121-64.2015.5.030107, Relator: Alberto Luiz Bresciani De Fontan Pereira, Data de Julgamento: 18/11/2020, 3ª Turma, Data de Publicação: 20/11/2020).

O excerto acima trata sobre princípios que não estão disponíveis e, por conseguinte, irrenunciáveis. A sentença buscou a vocação protetiva do Direito do Trabalho para dar sustentação à decisão, mencionando, inclusive, a justiça trabalhista para o auxílio da demanda

do trabalhador. Nesse sentido, o TST, por unanimidade, votou por negar o desprovemento do recurso e, por isso, pelo descabimento da arbitragem no dissídio individual.

Em outra oportunidade, em novembro de 2020, o TRT de São Paulo adotou o posicionamento de que a arbitragem é incompatível com a relação de emprego (BRASIL, 2020b), vez que nos contratos de trabalho que regem a relação existem “peculiaridades como a proteção dada pelo Estado ao trabalhador, não se admitindo transações de direitos senão através dos instrumentos previstos em sua legislação específica” (BRASIL, 2020)

Porém, assim como na doutrina, ainda há decisões que concluem pela arbitragem nos dissídios individuais, como o visto no processo nº 0010125-84.2020.5.03.0012 (ROT) do TRT da 3ª região, pela 5ª Turma realizada em 24.11.2020 (BRASIL, 2020c). Essa compreensão se coaduna com o entendimento inserto da ementa do acórdão a seguir transcrita:

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. (TRT - MG: 0010125-84.2020.5.03.0012 (ROT), Relator: Mauro César Silva, Data de Julgamento: 24.11.2020, 5ª Turma).

Há, também, o reconhecimento de sentença arbitral lhe conferindo validade, como demonstrado na decisão dada pela 12ª Turma do TRT da 2ª região (BRASIL, 2021). Em análise do acórdão, percebe-se a reafirmação do art. 31 da Lei de Arbitragem, vez em que a sentença proferida por um juízo arbitral tem efeitos de título executivo judicial, pois o juiz é investido de jurisdição (BRASIL, 1996).

A decisão vai além, na medida em que o entendimento prevê a possibilidade de aplicação da arbitragem por aqueles que recebem valor inferior ao dobro do teto do RGPS (BRASIL, 2021). Nesse sentido:

A sentença arbitral é título executivo JUDICIAL, conforme previsão do art. 515, VII, do CPC de 2015, sendo que produz os mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário, nos termos do art. 31 da Lei nº 9.307/1996. Pode ser executada na forma em que executadas as sentenças proferidas pelos Juízes do

Trabalho com fundamento no art. 876 da CLT. O Juiz Arbitral é investido de Jurisdição (Jurisprudência em Teses - nº 09, Edição 122). No âmbito do Direito Individual do Trabalho, a arbitragem passou a ser expressamente autorizada pelo art. 507-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017. A autorização expressa, envolvendo quaisquer direitos decorrentes da relação laboral, para os contratos de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social não exclui a utilização do Juízo Arbitral para contratos com remuneração inferior, desde que por iniciativa do empregado ou com concordância expressa desse. Isso porque, o ordenamento jurídico trabalhista tem evoluído para a possibilidade de outras formas de pacificação dos conflitos, colocando sob a vontade das partes, no âmbito do acordo individual, as tomadas de decisões. A maior parte dos direitos decorrentes das relações de trabalho é patrimonial disponível e outros tantos são de indisponibilidade apenas relativa (Princípio da Adequação Setorial Negociada). A intervenção estatal e as normas cogentes estão cada vez mais mitigadas ou relativizadas, haja vista a Reforma Trabalhista de 2017, que previu inclusive a homologação judicial de acordo extrajudicial. Considerando que, no caso, o trabalhador, devidamente assistido por advogado particular, veio ele próprio, reconhecendo a validade da sentença arbitral, executá-la; não há que se cogitar de qualquer irregularidade no uso da arbitragem, cabendo a presunção de que foram submetidos ao Juízo Arbitral direitos patrimoniais disponíveis. O hipossuficiente não deve ter tratamento que não lhe reconheça a própria vontade. Não é incapaz de atos da vida civil. Provido. (TRT da 2ª Região; Processo: 1000671-57.2020.5.02.0411; Data: 08-03-2021; Órgão Julgador: 12ª Turma - Cadeira 5 - 12ª Turma; Relator(a): MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES).

Percebe-se que mesmo a Reforma Trabalhista tenha ocorrido em 2017, ainda há divergência nos tribunais quanto à aplicabilidade, ou não, da arbitragem nos dissídios individuais e, para tanto, usa-se argumentos como a disponibilidade ou não de direitos, a capacidade negocial do trabalhador hipersuficiente, assim como o princípio constitucional de acesso à justiça, não se pode deixar de mencionar a insegurança jurídica que as diferentes decisões ocasionam.

Atualmente, o entendimento que vem prevalecendo nos tribunais superiores é da incompatibilidade do art. 507-A com a Carta Maior, na medida em que as decisões observam o princípio da irrenunciabilidade e indisponibilidade de direitos garantidos na CF, como a Súmula 276 do TST, mas é notório as controvérsias jurídicas que são levantadas no âmbito no novo instituto.

Por fim, do ponto de vista deste autor e sob os ensinamentos de Delgado e Delgado (2017) não há que se falar em compatibilidade do art. 507-A e a Carta Maior. Apesar da nomenclatura de hipersuficiente, a subordinação jurídica enquadra-se como pressuposto para a existência do contrato de trabalho e, como tal, os dois sujeitos não possuem a mesma força ao dispor sobre uma cláusula de compromisso arbitral no contrato individual de trabalho, podendo haver supressão de direitos, além do mais, é fundamento da arbitragem regular direitos patrimoniais disponíveis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A arbitragem, como meio alternativo de resolução de conflitos, é regulamentada pela Lei 9.307 de 1996 e é amplamente utilizada pelos diversos ramos do direito para dirimir questões comerciais e relativas a direitos patrimoniais disponíveis.

Com competência para decidir a causa, o árbitro atua como juiz e profere decisão irrecorrível, como os efeitos são os mesmos de uma sentença judicial, o método se torna vantajoso para as partes que buscam mais celeridade, tendo em vista que o procedimento é fruto de consentimento dos sujeitos e estes podem definir todo o procedimento incluindo as regras.

No Direito do Trabalho, a arbitragem já está incluída em determinados regramentos específicos, como, por exemplo, na Lei de Greve (lei 7783/89) e se tratando de trabalhador avulso portuário (Lei 12.815/2013). Além disso, a própria CF/88 por meio da EC 45/2004, sedimentou a possibilidade do uso do meio arbitral para dirimir conflitos trabalhistas de natureza coletiva. Portanto, relativamente aos dissídios coletivos envolvendo direitos patrimoniais disponíveis é cabível a instituição da arbitragem, caso frustrada a negociação prévia.

Por outro lado, tem-se os conflitos envolvendo direitos individuais, que, por sua vez, são irrenunciáveis e indisponíveis, impossibilitando a instituição da arbitragem nestes casos. Dessa forma, até 2017 não havia previsão legal do uso do instituto na esfera dos dissídios individuais, o que mudou com a inclusão do art. 507-A, CLT.

Neste sentido, os princípios exercem função essencial para se chegar a uma conclusão racional sobre a aplicação da arbitragem no Direito do Trabalho. A garantia de acesso à justiça é um pilar constitucional e assegura que o indivíduo tenha amplas oportunidades de levar um conflito ou reclamação de ameaça/violação de direito, para que o Judiciário resolva a causa. Diante desse contexto, a arbitragem retira do Estado o poder de dirimir a questão.

Já o princípio da proteção, funciona como um obstáculo positivo à aplicação do método alternativo nos dissídios individuais, tendo em vista a presunção de vulnerabilidade do trabalhador em face do patrão. Dessa forma, fica clara a impossibilidade de convenção direta entre empregado e empregador, visto que aquele fica em situação desigual em relação a este e sem a proteção do Direito Trabalhista, pois quem vai decidir é um árbitro, pessoa alheia ao Poder Judiciário.

Em relação aos princípios da indisponibilidade e irrenunciabilidade, estes fazem parte do rol de proteções ao trabalhador, impedem que este transacione e disponha de direitos essenciais. No âmbito do direito individual, o empregado não tem o poder de renunciar

diretamente aos direitos que lhe são garantidos por lei, logo, obstam a aplicação da arbitragem, pois o requisito para o uso do método é que a matéria se trate de direitos patrimoniais e disponíveis.

A reforma trabalhista de 2017 impactou a proteção principiológica trabalhista, flexibilizando a aplicação deles contra o trabalhador. Neste sentido, foi o que ocorreu com a alteração do art. 620, CLT, que hoje prevê a prevalência dos acordos coletivos em detrimento das convenções, mesmo que as CCT prevejam direitos mais benéficos à classe trabalhadora, o mesmo ocorre com o art. 394-A que permite que gestantes trabalhem em locais insalubres, e com o art. 444 que dispõe sobre o empregado de alto escalão.

Em análise do último capítulo deste trabalho, percebe-se que, apesar da reforma ter ampliado as hipóteses de negociação do empregado hipossuficiente, este na situação fática continua a ser vulnerável em relação a seu empregador, ou seja, a capacidade negocial atribuída ao funcionário de “alto escalão” que recebe remuneração duas vezes superior ao teto do RGPS não condiz com a realidade.

Na esfera jurisprudencial, em novembro de 2017 a 8ª Turma do TST considerou inaplicável a cláusula compromissória nos contratos de trabalho, ante a ausência de previsão constitucional. Não obstante, em 2020, foi a 3ª Turma que se posicionou e firmou entendimento de ser incabível a arbitragem no direito individual, tendo em vista a desigualdade da capacidade negocial das partes envolvidas.

Por fim, diante de todo o exposto, conclui-se que não há que se falar em compatibilidade do art. 507-A, CLT e a Carta Maior. Apesar da nomenclatura de hipersuficiente, a subordinação jurídica é pressuposto para a existência do contrato de trabalho e, como tal, os dois sujeitos não possuem a mesma força ao dispor sobre uma cláusula de compromisso arbitral no contrato individual de trabalho, podendo haver supressão de direitos. Outrossim, é fundamento da arbitragem regular direitos patrimoniais disponíveis.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Patrícia Pires. **Justiça do Futuro: Métodos alternativos para solução de conflitos.** *Revista Interação*. 3º ed, 2008.

ALEXY, Robert. **Tres Escritos Sobre los Derechos Fundamentales y a Teoría de los Principios.** Bogotá: Universidad Externado de Colômbia, 2003. Tradução: ÁVILA, Humberto. *Teoria dos Princípios*. São Paulo: Malheiros, 2003.

ÁVILA, Lucas. **O que é dissídio coletivo em relações trabalhistas?** 2022. Disponível em: <https://jus.com.br/noticias/99894/o-que-e-dissidio-coletivo-em-relacoes-trabalhistas>. Acesso em: 09 abr. 2023.

BRANDÃO, Márcio Gonçalves da Silva. **O USO DA ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS:** uma análise crítica da flexibilização do direito de acesso à justiça. 2018. 62 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Faculdade de Direito, Salvador, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/27878/1/M%C3%A1rcio%20Gon%C3%A7alves%20da%20Silva%20Brand%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2023.

BRASIL. **Constituição de 16 de julho de 1934. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil.** Rio de Janeiro, RJ, 16 jul. 1934.

BRASIL. **Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011.** Altera as Leis nº s 9.615, de 24 de março de 1998, que institui normas gerais sobre desporto, e 10.891, de 9 de julho de 2004; revoga a Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976; e dá outras providências. Brasília, DF, 16 mar. 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112395.htm. Acesso: 10 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.815 de 5 de junho de 2013.** Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela união de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários e dá outras providências. Brasília, DF, 05 jun. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112815.htm. Acesso: 10 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10,101, de 19 de Dezembro de 2000.** Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Brasília, DF, 05 jun. 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110101.htm#:~:text=LEI%20No%2010.101%2C%20DE%2019%20DE%20DEZEMBRO%20DE%202000.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20participa%C3%A7%C3%A3o%20dos,empresa%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias.. Acesso: 10 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, 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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 23 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de Junho de 1989.** Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 23 abr. 2023.

BRASIL. **Constituição Federal nº 1988,** de 05 de outubro de 1988. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de Março de 2015.** Código de Processo Civil. 2015a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 23 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.140, de 26 de Junho de 2015.** Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. 2015b Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm. Acesso em: 23 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: 01, 01 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9307, de 23 de setembro de 1996.** Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF, 23 set. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 22 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão nº 11121-64.2015.5.030107.** Brasília, DF, 18 de novembro de 2020. **Agravo de Instrumento. Recurso de Revista.** Brasília, 20 nov. 2020a. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#bcc2899c4e652884665925eb91acc24>. Acesso em: 28 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. São Paulo. **Acórdão nº 1000012-64.2019.5.02.0029.** Relator: Marta Casadei Momezzo. São Paulo, SP, 18 de agosto de 2020. 2020b. Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo. São Paulo, 20 ago. 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000012-64.2019.5.02.0029/2#e2117f8>. Acesso em: 24 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT da 2ª Região; **Processo: 1000671-57.2020.5.02.0411;** Data: 08-03-2021; Órgão Julgador: 12ª Turma - Cadeira 5 - 12ª Turma; Relator(a): MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000671-57.2020.5.02.0411/2#0d4c8b6n>. Acesso em 24 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT da 3.ª Região; PJe: **0010125-84.2020.5.03.0012 (ROT);** Disponibilização: 26/11/2020, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 745; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator(a)/Redator(a): Convocado Mauro Cesar Silva). 2020c. Disponível em:

<https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm?conversationId=564>. Acesso em 24 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; **Processo: 1000671-57.2020.5.02.0411**; Data: 08-03-2021; Órgão Julgador: 12ª Turma - Cadeira 5 - 12ª Turma; Relator(a): MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST RR-AIRR-1574-64.2015.5.02.0030**, 8ª Turma, Relator Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 01/12/2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/a60197b28bc22bdb0b3817ec4318b201>. Acesso em 09 abr. 2023.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números 2022: Judiciário julgou 26,9 milhões de processos em 2021**. 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-em-numeros-2022-judiciario-julgou-269-milhoes-de-processos-em-2021/>. Acesso em: 07 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Estatística processos recebidos e julgados**. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/recebidos-e-julgados>. Acesso em: 24 abr. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Notícias. **Entender Direito: a arbitragem e as vantagens desse meio alternativo de solução de conflitos**. 2022. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/29062022-Entender-Direito-a-arbitragem-e-as-vantagens-desse-meio-alternativo-de-solucao-de-conflitos.aspx>. Acesso em: 09 abr. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Informativo do Supremo Tribunal Federal n. 71 e AgRg na SE 5.206-7/Espanha**, Rel. Min. Sepúlveda Pertence. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=345889>. Acesso em 09 abr. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 350, RE 631.240/MG-2014**, Rel. Min. Sepúlveda Pertence. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=3966199&numeroProcesso=631240&classeProcesso=RE&numeroTema=350>. Acesso em 09 abr. 2023.

BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de. **Mediação e Arbitragem de Conflitos Trabalhistas no Brasil e no Canadá**. São Paulo: LTr, 2010.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo: um comentário à Lei n. 9.307/96**, 3. ed., São Paulo: Atlas, 2004, 2ª edição, 2004.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Editor, 1988. 163 p. Disponível em: <https://www.irib.org.br/app/webroot/publicacoes/diversos003/pdf.PDF>. Acesso em: 22 abr. 2023.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. 2017.

CERCAL, Charise Leine. **Autonomia da vontade nos contratos de trabalho: a figura do empregado hipersuficiente**. 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/19042/1/Charise%20Leine%20Cercal.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2023.

CNMP, Conselho Nacional do Ministério Público. **Brasília, outubro de 2013 Lei Complementar Nº 75/93 & Lei Nº 8.625/93**. 2023. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/stories/Destaques/Publicacoes/Lei_Complementar_75-93_e_Lei_8625-93.PDF. Acesso em: 10 abr. 2023.

COÊLHO, Marcus Vinícius Furtado. **O Sistema de Justiça Multiportas no Novo CPC**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/cpc-marcado/330271/o-sistema-de-justica-multiportas-no-novo-cpc>. Acesso em: 07 abr. 2023.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de Direito Processual Civil**. V, I. 6. Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho; FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. acesso à justiça no processo laboral brasileiro: entre a validade, a faticidade e a perplexidade. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 1-24, dez. 2020. Semestral. Disponível em: https://www.academia.edu/86770417/O_Acesso_%C3%80_Justi%C3%A7a_No_Processo_Laboral_Brasileiro_Entre_a_Validade_a_Faticidade_e_a_Perplexidade. Acesso em: 07 abr. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo : LTr, 2019.

DELGADO, Marcio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr Editora Ltda., 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à lei 13.467/2017**. São Paulo: Ltr Editora Ltda., 2017.

FERREIRA, Olavo Augusto Vianna Alves. **O artigo 507-A da CLT: constitucionalidade e aplicação**. Revista do Mestrado em Direito da UCB, p. 268-291, 2017. Disponível em: <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/rvmd/article/view/8737>. Acesso em: 29 mar. 2023.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

FERNANDES, João Renda Leal. A arbitragem em conflitos individuais trabalhistas: uma interpretação constitucional e lógico-sistemática do art. 507-a da CLT. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 7, n. 10, p. 89-104, out. 2018. Mensal. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/147813/2018_fernandes_joao_arbitragem_conflitos.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 maio 2023.

FREITAS, Júnior. **Histórico da arbitragem no Brasil**. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/29385/historico-da-arbitragem-no-brasil>. Acesso em: 07 abr. 2023.

GUIMARÃES, Dirlene Mendes; MIALHE, Jorge Luís. A Inconstitucionalidade da Figura Do Empregado Hipersuficiente trazida pela Lei 13.467/2017. **Revista de Estudos Jurídicos**, São Paulo, v. 22, n. 36, p. 169-194, jan. 2018. Anual. Disponível em: <https://seer.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/2760/2556>. Acesso em: 21 abr. 2023.

YOSHIDA, Márcio. **A nova Arbitragem Trabalhista**: com as alterações introduzidas pelo CPC de 2015 e pela Reforma Trabalhista de 2017. Belo Horizonte. Editora Dialética, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed– São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LACERDA, Rosangela Rodrigues Dias de. **Ministério Público do Trabalho**. 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/389/edicao-1/ministerio-publico-do-trabalho>. Acesso em: 07 abr. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraivajur, 2018.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional**. 25. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021. (Coleção Esquemático®)

MENDES, Gilmar Ferreira. BRANCO, Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. – 7. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2012

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. — 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PORTES, Otávio de Abreu; CARVALHO, Rubens Augusto Soares. **A jurisdição arbitral e o CPC/15: Breve abordagem à luz do princípio da inafastabilidade da jurisdição pública**. 2019. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/a-jurisdicao-arbitral-e-o-cpc-15-breve-abordagem-a-luz-do-principio-da-inafastabilidade-da-jurisdicao-publica/>. Acesso em: 09 abr. 2023.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

RUPRECHT, Alfredo. **Conflitos coletivos de trabalho**. São Paulo: LTr, 1979. (tradução de José Luiz Ferreira Prunes).

RUIZ, Ivan Aparecido. **Princípio do Acesso à Justiça**. 2018. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/201/edicao-1/principio-do-acesso-justica>. Acesso em: 24 abr. 2023.

SAMPAIO, Ellem Caroline Mendes. **a autonomia negocial do empregado hipersuficiente nas negociações trabalhistas**. 2021. 51 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Centro Universitário da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - Undb, São Luís, 2021. Disponível em: <http://repositorio.undb.edu.br/handle/areas/524>. Acesso em: 25 abr. 2023.

SAUMA, Ângela Maroja Seráfico Linhares. **o contrato de trabalho como contrato existencial: o alcance da autonomia privada nos contratos de trabalho dos empregados hipersuficientes**. 2022. 48 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Insper, São Paulo, 2022. Disponível em: http://repositorio.insper.edu.br/bitstream/11224/5437/1/%c3%82NGELA%20MAROJA%20SER%c3%81FICO%20LINHARES%20SAUMA_Trabalho.pdf. Acesso em: 24 abr. 2023.

SCAVONE JUNIOR, Luiz Antonio **Arbitragem: mediação, conciliação e negociação**. – 10. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020.

SALOMÃO, Luís Felipe; FUX, Rodrigo. **Arbitragem e precedentes: possível vinculação do árbitro e mecanismos de controle**. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/335736/arbitragem-e-precedentes--possivel-vinculacao-do-arbitro-e-mecanismos-de-controle>. Acesso em: 08 abr. 2023.

STRAUBE, Frederico José. **A evolução da arbitragem no Brasil após a Lei 9307/1996**. Revista de Arbitragem e Mediação, Rio de Janeiro, v. 50, n. 1, p. 1-7, 10 fev. 2017. Bimestral. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RArbMed_n.50.12.PDF. Acesso em: 10 abr. 2023.

SILVA, Adriana Mendonça da. Novos paradigmas estabelecidos pela lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 e a garantia constitucional de acesso à justiça: alterações processuais e a (in) constitucionalidade da sucumbência recíproca. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, Belém, v. 5, n. 2, p. 58-75, dez 2019. Semestral. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/6032/pdf>. Acesso em: 07 abr. 2023.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2018.

VOLLET FILHO, Wilson L. **Arbitragem e o Direito do Trabalho: uma reflexão. uma reflexão**. 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/252788/arbitragem-e-o-direito-do-trabalho--uma-reflexao>. Acesso em: 07 abr. 2023.