

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

André da Silva Fuzer

**Arbitragem no Direito do Trabalho: questões de arbitrabilidade no contrato
individual de trabalho**

Porto Alegre

2019

André da Silva Fuzer

Arbitragem no Direito do Trabalho: questões de arbitrabilidade no contrato individual de trabalho

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Luís Renato Ferreira da Silva

Porto Alegre

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

CIP - Catalogação na Publicação

da Silva Fuzer, André

Arbitragem no Direito do Trabalho: questões de
arbitrabilidade no contrato individual de trabalho /
André da Silva Fuzer. -- 2019.

68 f.

Orientador: Luís Renato Ferreira da Silva.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade
de Direito, Curso de Ciências Jurídicas e Sociais,
Porto Alegre, BR-RS, 2019.

1. Arbitragem. 2. Arbitrabilidade Objetiva e
Subjetiva. 3. Direito do Trabalho. 4. Reforma
Trabalhista. 5. Dissídios Individuais. I. Ferreira da
Silva, Luís Renato, orient. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os
dados fornecidos pelo(a) autor(a).

André da Silva Fuzer

Arbitragem no Direito do Trabalho: questões de arbitrabilidade no contrato individual de trabalho

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: 17 de dezembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Tula Wesendonck - UFRGS

Prof. Dr. Fabiano Menke - UFRGS

Prof. Dr. Luís Renato Ferreira da Silva - UFRGS (orientador)

RESUMO

A relação de emprego é de fundamental importância para a sociedade, razão pela qual está constantemente no centro das discussões políticas. As divergências entre empregado e empregador, por conseguinte, acabam por desencadear um número elevado de processos judiciais. Dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) mostram que, no ano de 2018, por exemplo, 2.900.573 novos casos chegaram à Justiça do Trabalho, sendo que 322.831 processos chegaram à instância superior. Nesse contexto, meios alternativos de solução de conflitos surgem para solucionar as divergências de modo mais célere e eficiente - entre eles, a arbitragem. A partir desse contexto, o presente estudo tem como foco, a partir de mudanças recentes trazidas à legislação trabalhista pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), verificar quais os requisitos para a arbitrabilidade dos conflitos individuais trabalhistas frente aos direitos disponíveis e indisponíveis no Direito do Trabalho. Para se chegar ao objetivo da pesquisa, analisam-se (i) os requisitos gerais para a arbitrabilidade de um conflito; (ii) as características do contrato de trabalho; (iii) a constitucionalidade das mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista ao Direito do Trabalho; (iv) a arbitrabilidade dos conflitos individuais trabalhistas em face à capacidade das partes bem como aos direitos disponíveis e indisponíveis no Direito do Trabalho. A conclusão do trabalho demonstra, com uma breve análise das mudanças ocorridas na legislação, a real possibilidade de resolução de dissídios individuais trabalhistas por meio da arbitragem.

Palavras-chave: Arbitragem. Arbitrabilidade Objetiva e Subjetiva. Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Dissídios Individuais.

ABSTRACT

The work relationship has a crucial importance to society, which is why it is constantly at the center of political discussions. Disagreements between employee and employer, therefore, trigger a large number of legal proceedings. Data from the Superior Labor Court (TST) show that, in 2018, for example, 2.900.573 new labor cases were filed in the Brazilian Labor Justice - from which 322.831 cases reached the higher court. Within this context, alternative forms of conflict resolution emerge to resolve disputes more quickly and efficiently - including arbitration. From this context, and based on recent changes brought to labor legislation by the Labor Reform (Law 13.467/2017), the present study focuses on verifying the requirements for the arbitrability of individual labor conflicts against available and unavailable rights in Labor Law. In order to reach the research goals, the following elements are analyzed: (i) the general requirements for the arbitrability of a conflict; (ii) the characteristics of the employment contract; (iii) the constitutionality of the changes brought by the Labor Reform to Labor Law; and (iv) the arbitrability of individual labor disputes in relation to the capacity of the employee as well as the available and unavailable rights in Labor Law. The conclusion of the research demonstrates, with a brief analysis of changes in legislation, the real possibility of settling individual labor disputes through arbitration.

Keywords: Arbitration. Objective and Subjective Arbitrability. Labor Law. Labor Reform. Individual Agreements.

AGRADECIMENTOS

Antes de mais nada, faz-se necessário um reconhecimento às pessoas que auxiliaram, direta ou indiretamente, para que este trabalho - bem como a graduação em Direito - pudesse ser concluído.

Desse modo, agradeço e dedico o presente trabalho a meus pais, Walter e Iara, pelo apoio sempre demonstrado, bem como pelo amor incondicional e os valiosos ensinamentos ao longo da vida, sem os quais não teria chegado até aqui.

Minha namorada, Carolina Oliveira, por todo amor, companheirismo e apoio que sempre demonstrou. Carol, muito obrigado por ser essa pessoa maravilhosa, desejo que esta seja apenas mais uma das muitas conquistas ao teu lado. Te amo.

Meus amigos Michele e Eder, por acompanharem de perto todas as mudanças que ocorreram ao longo da minha vida, sempre me apoiando e auxiliando, sempre com um ombro amigo. A amizade de vocês é fundamental, vocês são os irmãos que eu escolhi para a vida.

Meu orientador, Luís Renato, pelos sábios ensinamentos, não apenas no andamento deste trabalho, mas em sala de aula, os quais fizeram e fazem diariamente diferença na minha formação acadêmica e profissional.

Minha colega e amiga Clarissa Nogy, com quem criei uma amizade especial no curso de Direito. Muito obrigado por todo apoio e toda ajuda ao longo do curso, não teria chegado aqui não fosse teu auxílio.

Por fim, agradeço minha colega Graciela Travessas, pelo empenho e auxílio na busca por boas bibliografias, as quais compuseram boa parte deste trabalho.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. ARBITRABILIDADE	18
2.1 ARBITRABILIDADE SUBJETIVA	18
2.2 ARBITRABILIDADE OBJETIVA	20
2.3 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO	21
3. ARBITRABILIDADE DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS	25
3.1 O ARTIGO 507-A DA CLT E A CONSTITUCIONALIDADE DA LEI N° 13.467/2017	26
3.2 ARBITRABILIDADE SUBJETIVA NOS CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS	33
3.2.1 Capacidade das partes e hipossuficiência do trabalhador	35
3.2.2 Autonomia da vontade e subordinação	41
3.2.3 A remuneração no artigo 507-A da CLT e os custos da arbitragem	46
3.3 ARBITRABILIDADE OBJETIVA NOS CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS	54
4. CONCLUSÃO	59
REFERÊNCIAS	62

1. INTRODUÇÃO

A relação de emprego é, sabidamente, fundamental para o funcionamento da sociedade e o desenvolvimento da economia. Tal relação é tão importante que está constantemente no centro das discussões políticas. Não é de se admirar, portanto, que a divergência de vontades entre as partes de um contrato de trabalho acabe por gerar conflitos, sendo que estes, por conseguinte, desencadeiam processos judiciais, legando ao Poder Judiciário o dever de solucioná-los.

Historicamente, há uma tendência à judicialização de conflitos no Brasil, de forma que as controvérsias trabalhistas não fogem à regra. A título exemplificativo, dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) mostram que, no ano de 2018, 2.900.573 novos casos chegaram à Justiça do Trabalho¹, sendo que 322.831 processos chegaram à instância superior².

A solução de um conflito trabalhista levado ao Poder Judiciário, contudo, tende a ser demorada. Por exemplo, dados do Relatório Analítico de 2018 do TST³ mostram que um processo na Justiça do Trabalho, do início da fase de conhecimento ao término da execução, passando pelas 2ª e 3ª instâncias, tende a durar, em média, 6 anos e meio.

Com o intuito, portanto, de solucionar as divergências de uma forma mais célere e eficiente, métodos alternativos de solução de conflitos surgiram ao longo do tempo. Entre eles citam-se a mediação, a conciliação e a arbitragem, que buscam dar celeridade e efetividade à solução do conflito buscando o auxílio das próprias partes para tanto.

Segundo Carmona⁴, a mediação e a conciliação se caracterizam por serem métodos autocompositivos de solução de conflitos – ou seja, a decisão proveniente

¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da JT**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 07 set. 2019.

² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recebidos e Julgados no Tribunal Superior do Trabalho: Janeiro a Dezembro de 2018**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/99f29351-d971-7879-8d68-e9f639de57ea>. Acesso em 07 set. 2019.

³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Analítico 2018**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24641384/Relat%C3%B3rio+Anal%C3%ADtico+2018/80a3fb9b-ca42-dd32-2a7d-89f3092627b7>. Acesso em 07 set. 2019.

⁴ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei nº 9.307/96**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009. p. 31 e 32.

da mediação ou da conciliação não é impositiva, estando o mediador e o conciliador “*limitados à mera sugestão (que não vincula as partes)*”.

No foco do presente trabalho, entretanto, está a arbitragem. Para Carmona⁵, a arbitragem é um

meio alternativo de solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de urna convenção privada, decidindo com base nela, sem intervenção estatal, sendo a decisão destinada a assumir a mesma eficácia da sentença judicial.

(grifou-se)

Conforme pode-se perceber da definição do autor, a arbitragem é um meio privado de solução de conflitos que se forma a partir de uma convenção privada. Por se tratar de uma convenção privada, é muito importante que haja autonomia de vontade entre as partes, de modo a não existir vício no contrato em relação à cláusula arbitral – como coação ou onerosidade excessiva, por exemplo. Sobre este aspecto, Guerrero⁶ defende que a liberdade passou a ser analisada como pressuposto do consentimento em razão, entre outras, dos princípios da boa-fé, do equilíbrio contratual e da onerosidade excessiva.

Através dessa convenção pactuada entre as partes, estas escolhem um terceiro (ou mais) como árbitro, delegando a este poderes para decidir acerca do conflito. Este árbitro ou órgão arbitral pode ser composto apenas para solucionar aquele conflito específico (arbitragem *ad hoc*) ou já estar pré-constituído (arbitragem institucional). A decisão advinda do árbitro acaba por ser imposta às partes, que deverão cumpri-la – haja vista que as próprias partes optaram por decidir o litígio de forma privada e escolheram, mediante autonomia da própria vontade, quem seria o árbitro, ou seja, o detentor do poder de decisão sobre a controvérsia.

Segundo Carmona⁷, essa característica impositiva acaba por diferenciar a arbitragem da mediação e da conciliação: enquanto o árbitro impõe sua decisão às partes, o mesmo não acontece com o mediador e o conciliador, em razão de tanto a mediação quanto a conciliação serem meios autocompositivos de solução de conflitos, como já ressaltado.

⁵ CARMONA, 2009. p. 31.

⁶ GUERRERO, Luis Fernando. **Convenção de arbitragem e processo arbitral**, 2. ed.. São Paulo: Atlas, 2014. p. 31.

⁷ CARMONA, 2009. p. 31 e 32.

A arbitragem já é amplamente utilizada para solução de conflitos nas esferas comercial e cível não apenas no Brasil. Na legislação brasileira, por exemplo, a arbitragem remonta à Constituição do Império, de 1824, culminando, mais recentemente, com a Lei 9.307/1996 (Lei da Arbitragem), que foi modificada pela Lei nº 13.129/2015. A utilização deste método alternativo de solução de controvérsias na esfera trabalhista, contudo, ainda engatinha – e gera muitas dúvidas e críticas por parte da doutrina.

A primeira aparição da arbitragem trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro se deu em 1907, no Decreto nº 1.073⁸. Igualmente, havia previsão da arbitragem trabalhista no Código Civil de 1917, no Código de Processo Civil de 1973 e na Lei Complementar nº 75/93. Embora houvesse todo esse conjunto de previsão normativa para a arbitragem trabalhista, sua utilização prática esbarrou em diversos entraves ao longo da história, em razão de diversificados fatores, tanto legais quanto políticos.

Alguns desses fatores estavam intimamente ligados a requisitos que impunham dificuldade de se aplicar a arbitragem de um modo geral, independentemente do campo de aplicação. Citam-se, por exemplo, a obrigação de que o laudo arbitral tivesse homologação judicial para adquirir eficácia, ou o não reconhecimento de a cláusula arbitral poder conduzir as partes forçadamente ao juízo arbitral⁹.

Mudanças começaram a ocorrer no âmbito da possibilidade efetiva de aplicação da arbitragem no Brasil - e, conseqüentemente, de uma possível aplicação da arbitragem no campo do Direito do Trabalho - com a edição da Lei nº 9.307/1996, que, entre outras mudanças, dispensou a obrigatoriedade de homologação da decisão arbitral e trouxe a possibilidade de imposição da cláusula arbitral ao contratante resistente¹⁰. Conforme Adorno e Gonçalves,

⁸ ADORNO JÚNIOR, H. L e GONÇALVES, R. M. **A arbitragem no Direito do Trabalho brasileiro**. Universitas, ano 12, nº 23, p. 69-90, jul/dez 2018. Disponível em: <http://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/download/340/223>. Acesso em 17 abr. 2019. p. 70.

⁹ THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 36. ed., 2001. p. 111.

¹⁰ “Art. 7º da Lei nº 9.307/1996: Existindo cláusula compromissória e havendo resistência quanto à instituição da arbitragem, poderá a parte interessada requerer a citação da outra parte para comparecer em juízo a fim de lavar-se o compromisso, designando o juiz audiência especial para tal fim.” BRASIL. [Lei da Arbitragem] **Lei nº 9.307, de 23 de setembro 1996**. Dispõe sobre

a Lei nº 9.307/96 trouxe evolução para a arbitragem, notadamente porque a intervenção judicial somente será admissível para apurar vícios e anular a sentença arbitral, como, por exemplo, em caso de parentesco entre alguma das partes e o árbitro. Os princípios da igualdade, do contraditório, da imparcialidade e do livre convencimento deverão ser respeitados no procedimento arbitral, assim como no âmbito jurisdicional¹¹.

A principal mudança recente no cenário jurídico brasileiro para a efetivação da arbitragem trabalhista, contudo, deu-se com o advento da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. A referida lei, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, modificou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, por conseguinte, as relações de trabalho no país.

Uma das modificações advindas da Reforma Trabalhista foi a inclusão na CLT do artigo 507-A, que normatizou na legislação trabalhista a possibilidade de solucionar conflitos oriundos da relação de trabalho por meio da arbitragem. Diz o artigo 507-A da CLT que

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 1996.¹²

(grifou-se)

A Reforma Trabalhista trouxe, portanto, a real possibilidade de utilização da arbitragem nas relações de trabalho, estabelecendo alguns requisitos formais para isso, como a remuneração mínima do trabalhador, por exemplo.

A aplicação da arbitragem ao Direito do Trabalho, por óbvio, gerou divergências, especialmente no que tange aos direitos fundamentais, haja vista a relação desigual empregador-empregado. Tal fato é tão preponderante no Direito do Trabalho que o princípio basilar desse ramo jurídico é o Princípio da Proteção do Trabalhador Hipossuficiente. Há, com isso, o reconhecimento de que o empregado,

arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em 17 abril 2019.

¹¹ ADORNO JÚNIOR, 2018, p. 71.

¹² BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho] **Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 17 abril 2019.

de regra, é hipossuficiente na relação de emprego – embora hoje haja a discussão de que alguns empregados não seriam hipossuficientes, mas também hipersuficientes, o que daria mais força à possibilidade de resolução de dissídios de modo privado.

De qualquer modo, verifica-se que a doutrina e a jurisprudência são majoritariamente da opinião de que é válida a utilização do juízo arbitral para solução de conflitos trabalhistas coletivos, em razão do disposto nos artigos 114, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal¹³ - embora ainda se verifique pouca utilização da arbitragem no Direito do Trabalho, mesmo em conflitos envolvendo dissídios coletivos. Cahali, por exemplo, cita que "questões entre sindicatos e empresas poderão ser solucionadas por arbitragem, inclusive com árbitro decidindo pela redução salarial ou a redução da jornada de trabalho"¹⁴.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) igualmente reconhece, há bastante tempo, a validade da arbitragem em conflitos coletivos, contudo o mesmo não ocorre com os conflitos individuais trabalhistas. A título de exemplo, citam-se os julgamentos do Recurso de Revista nº 749-25.2010.5.09.0411¹⁵

¹³ "Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...]

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 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. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 abril 2019.

¹⁴ CAHALI, Francisco José. **Curso de arbitragem: mediação, conciliação, resolução CNJ 125/2010**. 5. ed. revista e atualizada, de acordo com a Lei 13.129/2019 (Reforma da Lei de Arbitragem), com a Lei 13.140/2015 (Marco Legal da Mediação) e o Novo CPC. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015. p. 413.

¹⁵ "RECURSO DE REVISTA. [...] 2. TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. ARBITRAGEM. RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO. REDUÇÃO OU SUPRESSÃO DE DIREITOS DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. IMPOSSIBILIDADE. JORNADA DE SEIS HORAS. DOBRA DE TURNOS. DUPLA PEGADA. EXTRAPOLAÇÃO DA JORNADA. HORAS EXTRAS DEVIDAS. **A jurisprudência trabalhista consolidou o entendimento acerca da incompatibilidade da arbitragem no campo do Direito Individual do Trabalho, no qual vigora o princípio da indisponibilidade de direitos**, que imanta de invalidade qualquer renúncia ou mesmo transação lesiva operada pelo empregado ao longo do contrato. **No campo do Direito Coletivo do Trabalho, por outro lado, a arbitragem é admitida**, na medida em que há significativo equilíbrio de poder entre os agentes participantes, envolvendo, ademais, direitos efetivamente disponíveis. [...]" BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Recurso de Revista nº TST-RR-749-25.2010.5.09.0411**. Recorrente: Órgão de Gestão de Mão de Obra do Trabalho Portuário e Avulso do Porto Organizado de Paranaguá - OGMO/PARANAGUÁ. Recorrido: Anildo Cordeiro Pedroso. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, DF, 06 de maio de 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/123308d88c082f36735f47f728d1da0a>. Acesso em: 10 out. 2019. (grifou-se)

e do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1574-64.2015.5.02.0030¹⁶ - anteriores à Reforma Trabalhista de 2017 –, nos quais restou demonstrada a jurisprudência pacífica do TST em acatar a arbitragem no âmbito coletivo, porém não no individual.

Mesmo após a Reforma Trabalhista, e inclusão da possibilidade resolução de conflitos individuais trabalhistas por meio de arbitragem na CLT (como será discutido posteriormente neste trabalho), boa parte da jurisprudência do TST ainda resiste a esta possibilidade - como exemplo, cita-se o Agravo Interno nº 504-97.2010.5.02.0317¹⁷, de 21/11/2018, no qual, mesmo após o advento da Reforma Trabalhista, há uma clara dificuldade de aceitação da arbitragem no âmbito do Direito do Trabalho para dissídios individuais.

O mesmo acontece com os Tribunais Regionais do Trabalho, cujo entendimento majoritário sempre foi de rejeitar a aplicação da arbitragem para dissídios individuais de trabalho (exemplificativamente, cita-se o julgamento do

¹⁶ “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.** Julgados. Recurso de revista conhecido e provido.” BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-RR-1574-64.2015.5.02.0030**. Agravante: Francisco Domingos do Monte. Agravado: Intercortes Indústria e Comércio de Metais LTDA. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Brasília, DF, 29 de novembro de 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/a60197b28bc22bdb0b3817ec4318b201>. Acesso em: 12 out. 2019. (grifou-se)

¹⁷ “AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. [...] III. ARBITRAGEM. DISSÍDIO INDIVIDUAL DO TRABALHO. VALIDADE. 1. É firme a jurisprudência do TST no sentido de que há incompatibilidade na aplicação da arbitragem aos dissídios individuais do trabalho, porquanto os direitos que daí decorrem estão sob o manto do princípio da proteção, notadamente se discute relação jurídica anterior à vigência da Lei nº 13.457/2017, como na hipótese. Precedentes. 2. Ressalte-se que, **mesmo à luz do novel art. 507-A da CLT, não se afastou por completo a incompatibilidade da arbitragem nos dissídios individuais**, que somente será válida por iniciativa ou com a anuência expressa do empregado, mediante cláusula compromissória, e para os contratos de emprego cuja remuneração supere o dobro do valor máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social. [...]” BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-Ag-AIRR-504-97.2010.5.02.0317**. Agravantes: Arbitrare Corte Internacional de Mediação, Conciliação e Arbitragem Extrajudicial e Outros. Agravado: Ministério Público do Trabalho da 2ª Região. Relator: Ubirajara Carlos Mendes. Brasília, DF, 21 de novembro de 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/ff53bca5584c0263f55ff2bbab0eb851>. Acesso em: 12 out. 2019. (grifou-se)

Recurso Ordinário nº 0010223-02.2015.5.01.0012¹⁸, anterior à Lei nº 13.467/2017) e, mesmo após a Reforma Trabalhista, resistem a aceitar o sistema - como, por exemplo, no recente julgamento do Recurso Ordinário nº 01006593820175010076¹⁹, de junho de 2019, no qual se rejeitou preliminarmente a aplicação da arbitragem para dissídios individuais, mesmo após a Reforma Trabalhista.

Essa divergência se dá em razão de os direitos coletivos, de um modo geral, serem disponíveis, portanto negociáveis entre sindicato obreiro e empresa/sindicato patronal – podendo, por decorrência lógica, ser arbitrados. O mesmo, entretanto, não ocorre com os direitos individuais, haja vista o Princípio da Proteção do Trabalhador Hipossuficiente, conforme referido, de modo que há diversos direitos individuais indisponíveis a uma negociação na relação de trabalho – e que, pelo menos em um primeiro momento, não poderiam ser arbitrados. Como contraponto, a própria Justiça do Trabalho dá aval à conciliação, inclusive de direitos que, em tese, são indisponíveis às partes – ensejando o questionamento acerca de quais direitos são, efetivamente, disponíveis ou indisponíveis às partes.

Com base no exposto, o presente trabalho parte do princípio de que a arbitragem, já consolidada dentro do ordenamento jurídico brasileiro, se mostra hoje, também, como uma forma possível de resolução de conflitos trabalhistas. A partir

¹⁸ “RECURSO ORDINÁRIO. **ARBITRAGEM. INAPLICABILIDADE EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO. NULIDADE.** A aplicação do instituto da arbitragem no direito do trabalho esbarra em princípios constitucionais fundamentais, em face da peculiaridade da relação contratual envolvida no debate, frente aos direitos sociais indisponíveis inseridos no artigo 7º da Constituição Federal, e diante da impossibilidade de se compatibilizar subordinação e poder diretivo do empregador, ao qual está vinculado o empregado, com a livre opção em se submeter à arbitragem, o que implica na renúncia à jurisdição. Ademais, a Constituição Federal, no seu artigo 114 e nos parágrafos 1º e 2º, prevê o uso da arbitragem na Justiça do Trabalho exclusivamente para solucionar questões decorrentes de dissídios coletivos.” BRASIL. Tribunal Regional da 1ª Região (10ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010223-02.2015.5.01.0012.** Recorrentes: Tailane Fernandes Pereira e Etna Comércio de Móveis e Artigos para Decoração S.A. Recorridos: Etna Comércio de Móveis e Artigos para Decoração S.A. e Tailane Fernandes Pereira. Relator: Flávio Ernesto Rodrigues Silva. Rio de Janeiro, RJ, 24 de agosto de 2016. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/820189/1/00102230220155010012-DEJT-30-09-2016.pdf>. Acesso em: 30 out. 2019. (grifou-se)

¹⁹ “RECURSO DA RÉ. PRELIMINAR DE IMPEDIMENTO PROCESSUAL POR CONVENÇÃO CONTRATUAL DE ARBITRAGEM. DIREITOS TRABALHISTAS. **Como tem entendido o Eg. TST, o instituto da arbitragem é incompatível com os dissídios individuais do trabalho. Rejeito a preliminar.** [...]” BRASIL. Tribunal Regional da 1ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0100659-38.2017.5.01.0076.** Recorrente: Siqueira Castro Advogados. Recorrido: Amanda Guimarães Leitão Ferreira. Relator: Eduardo Henrique Raymundo Von Adamovich. Rio de Janeiro, RJ, 04 de junho de 2019. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/1780438/1/01006593820175010076-DEJT-19-06-2019.pdf>. Acesso em: 30 out. 2019. (grifou-se)

disso, o objetivo geral da presente pesquisa é verificar quais os requisitos para a arbitrabilidade dos conflitos individuais trabalhistas frente aos direitos individuais disponíveis e indisponíveis no Direito do Trabalho.

Para se chegar ao objetivo da pesquisa, serão analisados (i) os requisitos gerais para a arbitrabilidade de um conflito; (ii) as características do contrato de trabalho; (iii) a constitucionalidade do artigo 507-A e, portanto, da arbitragem de dissídios trabalhistas em âmbito individual; (iv) a arbitrabilidade dos conflitos individuais trabalhistas em face à capacidade das partes bem como aos direitos disponíveis e indisponíveis no Direito do Trabalho. Ao fim, o trabalho será concluído com uma breve análise da possibilidade de arbitramento dos conflitos individuais trabalhistas frente aos direitos disponíveis e indisponíveis no Direito do Trabalho.

É importante salientar, por fim, que o tema da presente pesquisa apresenta uma grande relevância social, pois a aplicação da arbitragem à resolução de conflitos trabalhistas, se feita de modo irrestrito, poderia dificultar o acesso de muitos empregados à justiça. Tal fato justifica-se em razão, entre outros, dos altos valores envolvidos em um juízo arbitral – valores que possivelmente a maioria dos trabalhadores não conseguiria arcar. Além disso, há de ser levada em conta a real autonomia da vontade do trabalhador hipossuficiente em relação à empresa, haja vista ser a autonomia das partes requisito fundamental para a aplicação da arbitragem a qualquer conflito.

Por outro lado, a resolução de conflitos por meio da arbitragem já é consagrada no mundo do Direito. Entre as diversas razões para tal cita-se a celeridade com que o processo arbitral resolve um conflito. Neste contexto, as partes teriam acesso a uma justiça mais célere – o que poderia se traduzir em vantagem ao próprio trabalhador, que teria acesso ao crédito devido em tempo muito menor do que o esperado para um processo trabalhista, traduzindo-se a arbitragem, neste caso, em verdadeiro acesso à justiça efetiva.

Tendo em vista o contraponto social apresentado, uma pesquisa em torno dos requisitos necessários à arbitrabilidade dos conflitos oriundos da relação de emprego mostra-se fundamental, em um primeiro plano, para que não se restrinja ao Direito do Trabalho o acesso a uma forma possível e eficiente de resolução de conflitos. Em um segundo plano, para que essa forma de resolução de conflitos igualmente não se

traduza em restrição de direitos aos trabalhadores, tendo em vista o Princípio da Proteção do Trabalhador Hipossuficiente, que rege o Direito do Trabalho.

2. ARBITRABILIDADE

Antes de iniciar-se a análise dos objetivos aqui propostos, faz-se necessário que seja caracterizada a arbitrabilidade de um conflito e, mais especificamente, dos conflitos trabalhistas individuais. Ou seja, é fundamental que se explicitem os requisitos necessários para que a cláusula arbitral – e, conseqüentemente, a arbitragem – seja válida. Beraldo diz que a arbitrabilidade é o "pressuposto fundamental para que uma lide qualquer possa ser submetida à arbitragem"²⁰.

Dentro desse contexto, podemos dividir a arbitrabilidade dos conflitos em dois tipos: subjetiva ou objetiva, "conforme se refira aos sujeitos ou ao objeto do conflito"²¹, ambos dispostos no artigo 1º da Lei da Arbitragem. Neste aspecto, abordam-se, a seguir, ambas as faces da arbitrabilidade, de modo a compreender-se melhor cada uma. Ao fim do capítulo, será caracterizado, também, o contrato de trabalho, a fim de que sejam compreendidas suas características próprias bem como diferenças em relação aos demais contratos civis existentes na legislação brasileira.

2.1 ARBITRABILIDADE SUBJETIVA

A arbitrabilidade subjetiva diz respeito à capacidade das partes, que Carmona refere ser "condição *sine qua non* para a utilização da arbitragem"²². A capacidade do indivíduo nada mais é do que a competência deste como sujeito de direitos e deveres, consagrado no artigo 1º do Código Civil. Nesse aspecto, a capacidade pode sofrer restrições, como idade ou fatores psicológicos, fazendo com que o indivíduo não seja plenamente capaz de dispor de seus direitos.

A instauração do juízo arbitral, contudo, requer que as partes possam dispor de seus direitos, de modo que não podem instaurar um processo arbitral aqueles que sejam incapazes. Carmona salienta, sobre o aspecto, que

²⁰ BERALDO, Leonardo de Faria. **Curso de arbitragem: nos termos da Lei nº 9.307/96**. São Paulo: Atlas, 2014. p. 10.

²¹ CAHALI, 2015, p. 133.

²² CARMONA, 2009, p. 37.

considerando-se que a instituição de juízo arbitral pressupõe a disponibilidade do direito, não podem instaurar processo arbitral aqueles que tenham apenas poderes de administração, bem como os incapazes (ainda que representados ou assistidos). Isto significa que o inventariante do Espólio e o síndico do condomínio não podem, sem permissão, submeter demanda a julgamento arbitral; havendo, porém, autorização (judicial, no caso do inventariante e do síndico da falência, ou da assembleia de condôminos, no que diz respeito ao condomínio), poderá ser celebrada a convenção arbitral. Sem autorização, será nula a cláusula ou o compromisso arbitral²³.

(grifou-se)

Além da capacidade das partes, fundamental para a arbitrabilidade do conflito é a autonomia da vontade delas. Essa autonomia dá às partes o direito de escolha do juízo arbitral como meio para resolução do conflito, bem como, na arbitragem, o direito de escolha acerca da legislação a que vão se submeter – estando essa escolha limitada, logicamente, pela noção de ordem pública e pelas leis imperativas, conforme dispõe a Lei nº 9.307/96:

Art. 1º As **peçoas capazes de contratar** poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

§ 1º A administração pública direta e indireta poderá utilizar-se da arbitragem para dirimir conflitos relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

§ 2º A autoridade ou o órgão competente da administração pública direta para a celebração de convenção de arbitragem é a mesma para a realização de acordos ou transações.

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

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

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

§ 3º A arbitragem que envolva a administração pública será sempre de direito e respeitará o princípio da publicidade.

(grifou-se)

Conclui-se, portanto, que uma cláusula arbitral, para ser válida, esbarra na autonomia da vontade das partes. Não havendo esta autonomia na hora da contratação, não será válida a cláusula arbitral.

Por este motivo, embora possam ser consideradas válidas, as cláusulas arbitrais em contratos de adesão, por exemplo, têm sua eficácia condicionada a

²³ CARMONA, 2009, p. 37.

requisitos próprios, pois tais contratos são firmados entre partes que não possuem a mesma capacidade de negociação, sendo que uma simplesmente adere aos termos do contrato, não tendo livre escolha de pactuar acerca da cláusula arbitral.

A Lei nº 9.0307/96, Lei da Arbitragem, traz uma solução para este aspecto em seu artigo 4º, §2º:

Art. 4º, §2º - Nos contratos de adesão, a cláusula compromissória só terá eficácia se o aderente tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou concordar, expressamente, com a sua instituição, desde que por escrito em documento anexo ou em negrito, com a assinatura ou visto especialmente para essa cláusula.

(grifou-se)

Como observa-se, o legislador, ciente da restrição à autonomia da vontade do aderente em contratos de adesão, traz na Lei da Arbitragem uma solução para que a cláusula arbitral seja válida para esses contratos: a instituição da arbitragem pelo próprio aderente ou a anuência expressa deste com a resolução da disputa por meio de um juízo arbitral.

Dessa forma, a arbitrabilidade subjetiva de um conflito leva à conclusão de que este pode ser arbitrado quando as partes possuem plena capacidade para a escolha do juízo arbitral como forma de resolução de conflitos e manifestam claramente seu consentimento – fato corroborado pelo artigo 851 do Código Civil.

2.2 ARBITRABILIDADE OBJETIVA

Já a arbitrabilidade objetiva refere-se aos direitos disponíveis, ou seja, aqueles que podem ser arbitrados no caso de um conflito levado ao juízo arbitral. A Lei da Arbitragem, nº 9.307/96, diz, em seu artigo 1º, que “as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a **direitos patrimoniais disponíveis**”.

Carmona afirma que

um direito é disponível quando ele pode ser ou não exercido livremente pelo seu titular, sem que haja norma cogente impondo o cumprimento do preceito, sob pena de nulidade ou anulabilidade do ato praticado com sua infringência.

Assim, **são disponíveis** (do latim *disponere*, dispor, pôr em vários lugares, regular) **aqueles bens que podem ser livremente alienados ou negociados**, por encontrarem-se desembaraçados, tendo o alienante plena capacidade jurídica para tanto²⁴.

(grifou-se)

Conforme pode-se observar do ensinamento do autor, direitos disponíveis são aqueles que podem ser livremente negociados pela parte. Este conceito, obviamente, exclui da apreciação o juízo arbitral questões relativas a diversos âmbitos do direito – citam-se, como exemplo, conflitos no âmbito penal ou que se refiram a direitos de personalidade, não sendo esses, em princípio, arbitráveis.

Contudo, Carmona faz uma ressalva acerca dessas áreas do direito que, em tese, não são arbitráveis: mesmo essas matérias trazem em sua discussão, muitas vezes, consequências patrimoniais, sendo que essas são negociáveis entre as partes. Desse modo, sendo o *quantum* negociável, é ele disponível às partes, de modo que pode ser levado à apreciação do juízo arbitral. Ou seja, mesmo que o fato que enseja a conduta típica deva ser levado, nesses casos, à apreciação do Poder Judiciário estatal, a responsabilidade civil decorrente do ato delituoso pode ser levada ao juízo arbitral, por se tratar de direito disponível às partes.

Conclui-se acerca da arbitrabilidade objetiva, portanto, que são arbitráveis aquelas matérias às quais o Estado não impõe restrições acerca dos interesses ali envolvidos.

2.3 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Para adentrar no âmbito da arbitragem no que se refere especificamente aos conflitos individuais trabalhistas, é importante que se caracterize, inicialmente, o contrato individual de trabalho, pois é este o documento que, juntamente com a legislação vigente acerca do tema, regerá a relação de trabalho. É no contrato de trabalho, portanto, que será colocada a cláusula arbitral, cuja validade para as relações de trabalho será analisada nos tópicos subsequentes.

²⁴ CARMONA, 2009, p. 38.

Contrato de trabalho, conforme a CLT, em seu artigo 442, “é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Conforme Nazar, “é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços não eventuais a outra pessoa ou entidade sob direção de qualquer estatuto”²⁵.

Importante salientar que, apesar da nomenclatura contrato de *trabalho*, trata-se aqui de uma relação de *emprego* – menos abrangente que o trabalho, portanto, pois não abrange qualquer relação de trabalho, mas a relação empregador-empregado. Sobre o aspecto, Martins²⁶ defende que

o termo mais correto a ser utilizado deveria ser *contrato de emprego* (Catharino, 1982:218) e *relação de emprego*, porque não será tratada da relação de qualquer trabalhador, mas do pacto entre o empregador e o empregado, do trabalho subordinado. Para a relação entre empregado e empregador, deve-se falar em contrato de emprego. Não se usa a expressão *empregado autônomo* ou *empregado eventual*. Se o indivíduo é empregado, não é autônomo ou eventual, pois tem subordinação e presta serviços com continuidade. A legislação brasileira não faz distinção entre empregado e operário, no sentido de que o contrato de trabalho compreenderia o trabalho manual e o de emprego, o trabalho intelectual.

A legislação trabalhista, contudo, como visto anteriormente, traz o termo “contrato de trabalho”, de modo que este será utilizado no presente estudo para denominar o contrato que rege as relações de trabalho e emprego.

Martins²⁷ demonstra, ainda, que há três tipos de teoria acerca da relação contratual entre empregado e empregador: anticontratualista, contratualista e mistas. A teoria anticontratualista, com suas subdivisões, defende que não existe uma relação contratual entre o empregador e o empregado, sendo ela de cunho estatutário.

Já a teoria contratualista vê a relação de trabalho como um contrato, que depende da vontade das partes para que seja satisfeito. Inicialmente, tentava-se relacionar o contrato de trabalho com os demais contratos civis, como compra e venda ou arrendamento.

²⁵ NAZAR, Nelson. **Direito econômico e o contrato de trabalho: com análise do contrato internacional de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 149.

²⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 78.

²⁷ MARTINS, 2009, p. 83-89.

Contudo, essa visão está superada, pois hoje entende-se que a relação de trabalho, embora tipicamente contratual, sofre grande intervenção estatal – o que acaba por restringir a autonomia das partes na hora de contratar.

A CLT, dentro desse âmbito, traz uma concepção mista em seu artigo 442, equiparando, inclusive, o contrato de trabalho à relação de emprego, como já visto. Outros artigos da CLT, contudo, trazem uma concepção voltada ao contratualismo. Martins²⁸ cita, como exemplo, os artigos 444²⁹ e 468³⁰.

Com base nas diferentes correntes, o autor conclui que "o contrato de trabalho tem natureza contratual"³¹, com regras próprias que o diferenciam de outros tipos de contrato, como o de locação, por exemplo. Nazar³² complementa afirmando que o contrato de trabalho não precisa, necessariamente, ser solene, sendo um "contrato realidade", que pode, inclusive, ser verbal – embora prefira-se, idealmente, o contrato escrito.

O presente estudo, portanto, partilha da ideia dos autores e considera o contrato de trabalho como tipicamente contratual. Embora compreenda-se que o contrato de trabalho possui características próprias, que o diferenciam dos demais contratos do Direito Civil, não deixa de ser a relação laboral tipicamente contratual, como respaldado pela própria CLT, sendo respeitada a autonomia das partes – observados, por óbvio, os dispositivos legais.

Tendo sido caracterizado o contrato de trabalho como tipicamente contratual, é importante que se demonstrem os requisitos e as características dele. O contrato de trabalho possui como requisitos essenciais a continuidade (o trabalho, em regra, não

²⁸ MARTINS, 2009, p. 87.

²⁹ "Art. 444 da CLT - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de **livre estipulação das partes interessadas** em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (grifou-se)." BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

³⁰ "Art. 468 da CLT - 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. § 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1o deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função." BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

³¹ MARTINS, 2009, p. 89.

³² NAZAR, 2007, p. 149.

é eventual, há continuidade na prestação do serviço), a subordinação (o empregado está subordinado a seu empregador), a onerosidade (o empregado recebe salário pelos serviços prestados) e a pessoalidade (o trabalho é exercido por pessoa física determinada - *intuitu personae*).

Martins³³ cita ainda a alteridade, que seria o trabalho desenvolvido por conta alheia, ou seja, sem riscos ao trabalhador - mesmo que este participe, por exemplo, dos lucros da empresa, não pode partilhar seus prejuízos.

O contrato de trabalho tem, por fim, como características ser bilateral/sinalagmático (celebrado entre duas pessoas, empregador e empregado), não solene (basta o consenso entre as partes, não necessitando, como visto, que o contrato seja solene), oneroso (não gratuito, como visto anteriormente), comutativo (prestação certa e determinada) e de trato sucessivo (execução continuada). É importante frisar que o contrato de trabalho está abrangido, logicamente, pelo princípio da boa-fé, que deve reger todas as relações contratuais.

³³ MARTINS, 2009, p. 91 e 92.

3. ARBITRABILIDADE DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

Após essa breve explanação acerca da arbitragem e do contrato de trabalho, o presente estudo passa a discorrer acerca da possibilidade de resolução dos conflitos individuais trabalhistas por meio da arbitragem. Tal possibilidade foi normatizada recentemente no artigo 507-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017³⁴, conhecida como Reforma Trabalhista.

Anteriormente, houve a tentativa de inclusão da arbitragem nas relações individuais de trabalho por meio da Lei 13.129/2015³⁵, que modificava a Lei nº 9.307/96. Uma das modificações era a inclusão do § 4º no artigo 4º da Lei da Arbitragem, cuja redação seria:

§ 4º Desde que o empregado ocupe ou venha a ocupar cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário, **nos contratos individuais de trabalho poderá ser pactuada cláusula compromissória**, que só terá eficácia se o empregado tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordar expressamente com a sua instituição.

(grifou-se)

O referido dispositivo, contudo, foi vetado sob o argumento de que o dispositivo realizaria “uma distinção indesejada entre empregados³⁶”. Desse modo, efetivas mudanças neste aspecto acabaram por ocorrer apenas com o advento da Lei. 13.467/2017.

³⁴ BRASIL. [Reforma trabalhista] **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 21 set. 2019.

³⁵ BRASIL. **Lei nº 13.129 de 26 de maio de 2015**. Altera a Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, e a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, para ampliar o âmbito de aplicação da arbitragem e dispor sobre a escolha dos árbitros quando as partes recorrem a órgão arbitral, a interrupção da prescrição pela instituição da arbitragem, a concessão de tutelas cautelares e de urgência nos casos de arbitragem, a carta arbitral e a sentença arbitral, e revoga dispositivos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Brasília, DF: Vice-Presidência da República, 2015. Acesso em 26 nov. 2019.

³⁶ Razões do veto: “O dispositivo autorizaria a previsão de cláusula de compromisso em contrato individual de trabalho. Para tal, realizaria, ainda, restrições de sua eficácia nas relações envolvendo determinados empregados, a depender de sua ocupação. Dessa forma, acabaria por realizar uma distinção indesejada entre empregados, além de recorrer a termo não definido tecnicamente na legislação trabalhista. Com isso, colocaria em risco a generalidade de trabalhadores que poderiam se ver submetidos ao processo arbitral”. BRASIL. Lei nº 13.129 de 26 de maio de 2015.

Antes da Reforma Trabalhista, como já visto, havia previsão normativa acerca da arbitragem para a solução de conflitos trabalhistas em âmbito coletivo – artigo 114 da Constituição Federal. Em relação aos conflitos individuais, contudo, embora não houvesse a proibição expressa, a utilização da arbitragem era controvertida, e a jurisprudência majoritária entendia como sendo uma possibilidade inconstitucional em razão de não estar expressa, além do fato da possibilidade de retirada de direitos do trabalhador, como o acesso à justiça (conforme já demonstrado no tópico introdutório).

A Reforma Trabalhista trouxe diversas modificações na legislação trabalhista, o que gerou discussões acaloradas na doutrina e na jurisprudência acerca da constitucionalidade dessas mudanças. Obviamente, tais discussões também abordaram o âmbito da possibilidade de se utilizar a arbitragem no Direito do Trabalho.

A partir disso, será feita uma análise, nos próximos subtópicos, da discussão acerca da constitucionalidade da Reforma Trabalhista – e, mais especificamente, do artigo 507-A da CLT. Posteriormente, serão analisadas as arbitrabilidades subjetiva e objetiva dos conflitos individuais trabalhistas.

3.1 O ARTIGO 507-A DA CLT E A CONSTITUCIONALIDADE DA LEI N° 13.467/2017

Quando foi aprovada a Lei n° 13.467, em julho de 2017, houve muita discussão acerca da constitucionalidade das mudanças trazidas pela nova legislação no campo trabalhista. No âmbito da arbitragem, a discussão se colocou em torno da inclusão do artigo 507-A na CLT, que fez a inclusão da possibilidade de o contrato de trabalho trazer cláusula arbitral, abrindo espaço para arbitragem de conflitos trabalhistas individuais.

Diz o artigo 507-A:

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

(grifou-se)

Como pode-se perceber, a Reforma Trabalhista introduziu, de forma expressa, a possibilidade de inserção de cláusula arbitral nos contratos individuais de trabalho – estabelecendo, para tal, requisitos necessários (que serão esmiuçados nos próximos tópicos).

A inclusão dessa possibilidade, contudo, gerou controvérsias na doutrina. Diversos juristas consideram que o artigo seria inconstitucional em razão, entre outros, do estabelecido nos artigos 5º, XXXV, e 114 da Constituição Federal³⁷, que tratam sobre a garantia de acesso à justiça e a arbitragem em direitos coletivos, respectivamente.

É neste sentido, de inconstitucionalidade do artigo 507-A da CLT, a opinião de Maurício Godinho Delgado, para quem

uma das inconsistências da regra jurídica é desconsiderar o fato de ser o contrato empregatício provavelmente o mais impressionante contrato de adesão que se conhece no sistema econômico e social contemporâneo. Lamentavelmente, a Lei da Reforma Trabalhista repetiu o seu objetivo de estratificação contra tais trabalhadores, agora lhes abrindo a arriscada vereda da arbitragem para a solução de qualquer pendência com respeito a seu empregador – art. 507-A da CLT.

(...)

O instituto da arbitragem, entretanto, embora tenha algum sucesso em segmentos jurídicos nos quais prepondera o princípio da autonomia e simetria de vontades (Direito Empresarial; Direito Internacional; alguns segmentos do Direito Civil), ele se mostra flagrantemente incompatível com os campos do Direito em que vigoram princípios distintos, especialmente em vista da lancinante diferenciação de poder entre os sujeitos das relações jurídicas centrais desses campos normativos específicos. É o que acontece, por exemplo, com o Direito do Trabalho e com o Direito do Consumidor.

Ora, não é por outra razão que a própria Lei de Arbitragem (n. 9.307, de 1996) dispõe que o peculiar instituto se aplica somente à regulação de direitos patrimoniais disponíveis (art. 12, Lei n. 9.307/1996; grifos acrescidos). Essa circunstância - regência de direitos patrimoniais disponíveis - cria óbvia incompatibilidade quanto à inserção, nesse grupo de direitos patrimoniais disponíveis, dos direitos individuais e sociais fundamentais justralhistas, principalmente quando considerados no plano das relações bilaterais próprias ao contrato empregatício, entre empregado e empregador.

[...]

A Constituição da República Federativa do Brasil, se não bastasse, ao tratar com profundidade do Direito Individual do Trabalho (Capítulo II do Título II da CF), não aponta qualquer previsão para a presença da arbitragem na regulação das relações e dos conflitos individuais entre empregadores e trabalhadores.

Ao inverso, a Constituição Federal, quando decide fazer explícita e enfática menção à arbitragem, o faz rigorosamente apenas no plano do Direito

³⁷ “Art. 5º, XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...]

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.” BRASIL, Constituição Federal de 1988.

Coletivo do Trabalho, na qualidade de fórmula alternativa para a solução de conflitos coletivos trabalhistas. É o que estabelece o art. 114, § 1, in fine, da CF: "Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros" (grifos acrescidos).

Está-se, pois, diante de instituto manifestamente incompatível com o Direito Individual do Trabalho, embora, sem dúvida, ostente compatibilidade com o Direito Coletivo do Trabalho e as relações coletivas por este regidas³⁸.

(grifou-se)

Como percebe-se, o autor é fortemente contra a aplicação da arbitragem para a solução de conflitos trabalhistas no âmbito individual – tanto é que, enquanto Ministro do TST, o autor já proferiu decisões neste sentido³⁹.

A crítica de Delgado se afigura, principalmente, no que trata o artigo 114⁴⁰ da CLT, que teria positivado especificamente a arbitragem para direitos coletivos, porém não os individuais, quando se trata de Direito do Trabalho.

Inicialmente, acerca do arbitramento em direitos coletivos, pode-se perceber que o artigo 114 da Constituição Federal em seu parágrafo 1º, refere que “frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”. Ou seja, de fato, a Constituição Federal positiva expressamente a utilização da arbitragem para solução de conflitos coletivos em âmbito trabalhista.

Ao contrário do entendimento de Delgado, contudo, entende-se, no presente trabalho, que o artigo 114 da Constituição Federal, ao positivar expressamente a arbitragem trabalhista no âmbito dos dissídios coletivos, não proíbe sua utilização no âmbito individual.

Sobre o aspecto, Cruz e Oliveira salientam que

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: comentários à Lei no 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 192 e 193.

³⁹ Cita-se, por exemplo, o julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 002457-37.2015.5.02.0086, publicado em 04/02/2019, no qual Delgado, enquanto relator, afirmou: "Conforme jurisprudência pacífica desta Especializada, **incabível arbitragem para dissídios individuais**, posto que esta, nos termos do art. 1º da Lei n.º 9.307/96, limita-se aos direitos patrimoniais disponíveis, o que não é o caso." BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Decisão Monocrática). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº AIRR - 2457-37.2015.5.02.0086**. Agravante: G4S Monitoramento e Sistemas LTDA. e Outras. Agravado: Luís Ricardo Chiovatto. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, DF, 19 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/14e3d776636f48db998d5b86f3e8c12b>. Acesso em: 15 out. 2019. (grifou-se)

⁴⁰ "Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros." BRASIL, Constituição Federal de 1988.

não é porque a Constituição não prevê expressamente a aplicação da arbitragem nos dissídios que envolvem direitos individuais que podemos dizer que esta é vedada. Tal hipótese não combina com o princípio da legalidade (art. 5º, II, da Constituição Federal), que prevê não se presumirem proibições da mera omissão da lei⁴¹.

De fato, como salientam os autores, o artigo 5º, II, da Constituição Federal – conhecido como Princípio da Legalidade – é expresso ao prever que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”. Neste sentido, não há, na Constituição Federal, proibição expressa à utilização da arbitragem para a solução de conflitos trabalhistas individuais.

No mesmo sentido, não prosperam os argumentos de que a arbitragem confrontaria o disposto no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal⁴². Sobre o aspecto, Mallet salienta que

desde a decisão do Supremo Tribunal Federal, no entanto, tomada no julgamento do processo de homologação de sentença estrangeira SE 5.206 AgR/EP⁴³, tem-se por assentado que "a manifestação de vontade da parte na cláusula compromissória, quando da celebração do contrato, e a permissão legal dada ao juiz para que substitua a vontade da parte recalcitrante em firmar o compromisso não ofendem o art. 5º, XXXV, da CF".⁴⁴

⁴¹ CRUZ, Rodolfo Menderico Costa; e OLIVEIRA, Lourival José de. **O aperfeiçoamento da arbitragem para a solução dos conflitos do trabalho**. Belo Horizonte: Revista de Direito Empresarial – RDEmp, ano 12, n. 2, maio/ago 2015. p. 5.

⁴² A título de exemplo, Delgado, na obra supracitada, afirma 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. 52, XXXV, da Constituição da República: 'a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito'". DELGADO, 2017, p. 194.

⁴³ Ementa: “[...] 3. Lei de Arbitragem (L. 9.307/96): constitucionalidade, em tese, do juízo arbitral; discussão incidental da constitucionalidade de vários dos tópicos da nova lei, especialmente acerca da compatibilidade, ou não, entre a execução judicial específica para a solução de futuros conflitos da cláusula compromissória e a garantia constitucional da universalidade da jurisdição do Poder Judiciário (CF, art. 5º, XXXV). Constitucionalidade declarada pelo plenário, considerando o Tribunal, por maioria de votos, que a manifestação de vontade da parte na cláusula compromissória, quando da celebração do contrato, e a permissão legal dada ao juiz para que substitua a vontade da parte recalcitrante em firmar o compromisso não ofendem o artigo 5º, XXXV, da CF. [...]” BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Agravo Regimental na Sentença Estrangeira nº SE 5206 AgR EP. Agravante: MBV Commercial and Export Management. Agravado: Resil Indústria e Comércio LTDA. Relator: Sepúlveda Pertence. Brasília, DF, 12 de dezembro de 2001. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=345889>. Acesso em: 01 nov. 2019. (grifou-se)

⁴⁴ MALLETT, Estêvão. **Arbitragem em litígios trabalhistas individuais**. Rev. TST, São Paulo, vol. 84, nº 2, abr/jun 2018. Págs. 43-80. p. 45.

Ou seja, conforme demonstrado pelo autor, o próprio Supremo Tribunal Federal já se manifestou acerca da constitucionalidade da cláusula arbitral, de modo que esta não ofende o acesso à justiça, não prevalecendo hoje argumentos contrários. Portanto, os meios alternativos de solução de conflitos, como mediação, conciliação e arbitragem, foram amplamente recepcionados pela Constituição Federal de 1988, não sendo coerente a interpretação de que os mesmos não valham para os conflitos trabalhistas.

Não fosse isso verdade, a própria CLT não traria a possibilidade de conciliação das controvérsias trabalhistas - uma forma autocompositiva de resolução de conflitos, como visto no tópico introdutório, de modo que não há que se falar em inconstitucionalidade de meios alternativos à Justiça do Trabalho de resolução de conflitos.

O artigo 764⁴⁵, neste sentido, afirma, por exemplo, que mesmo os dissídios individuais levados à justiça do trabalho "serão sempre sujeitos à conciliação", o que demonstra a preferência da própria legislação trabalhista em valorizar a autonomia da vontade das partes em disporem de seus direitos - o que será mais amplamente discutido no tópico 3.3 deste trabalho, quando serão abordados os direitos disponíveis e indisponíveis no âmbito do Direito do Trabalho.

Além do artigo supracitado, a legislação trabalhista igualmente privilegia a conciliação nos artigos 625-A⁴⁶, 764, 831⁴⁷, 846⁴⁸ e 852-E⁴⁹ da CLT, por exemplo - novamente demonstrando o caráter de aceitação dos meios alternativos de solução de conflitos.

⁴⁵ “Art. 764 - **Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.** (...)”

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.” BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

⁴⁶ “Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.” BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

⁴⁷ “Art. 831 - A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.” BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

⁴⁸ “Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente propondrá a conciliação.” BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

⁴⁹ “Art. 852-E. Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência.” BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

Tal possibilidade é, inclusive, sabidamente incentivada na Justiça do Trabalho. Prova disso é o disposto na Resolução nº 174⁵⁰ do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). A resolução referencia, entre outros, que "a conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios", bem como

a relevância e a necessidade de organizar e uniformizar os serviços de conciliação, mediação e **outros métodos consensuais de solução de disputas** no âmbito da Justiça do Trabalho.

(grifou-se)

Resta evidente, portanto, que a legislação trabalhista acolhe as diversas formas alternativas de solução de conflitos, de modo que não há que se falar na inconstitucionalidade do artigo 507-A da CLT, especialmente em razão do que dispõe o artigo 5º, II, da Constituição Federal. O que há, após o advento da reforma trabalhista, é uma normatização da possibilidade de resolução de conflitos individuais trabalhistas por meio de arbitragem - que, reitera-se, não é vedado pela Constituição Federal.

No âmbito jurisprudencial, embora verifique-se que os tribunais, majoritariamente, não têm acolhido a aplicação do artigo 507-A para discussões que envolvam período anterior à reforma trabalhista⁵¹, já há diversas decisões atuais na

⁵⁰ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT nº 174 de 30 de setembro de 2016**. Brasília, DF: CSJT, 2016.

⁵¹ Cita-se, como exemplo, o julgamento do Recurso Ordinário 1000768-78.2016.5.02.0029, do TRT2: "A Lei nº 9.307/96 em seu art. 1º, define 'que as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis'. A inaplicabilidade da legislação em referência se afigurava manifesta, porquanto a indisponibilidade dos haveres laborais possui fins no princípio protetivo, princípio esse que visa resguardar o direito do trabalhador contra a realização de atos transacionais ou de renúncia lesivos aos seus interesses. Com a edição da Lei nº 13.467/2017, foi instituído o art. 507-A da CLT que prevê a possibilidade de pactuação em dissídio individual através de cláusula compromissória de arbitragem. O Texto Consolidado passou a admitir a negociação arbitral em relação aos empregados com remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, 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. O legislador infraconstitucional mitigou o princípio da proteção presumindo que o empregado de remuneração mais elevada possui qualificação sócio-educacional diferenciada, condição que o tornaria apto a empreender negociação direta com o entre patronal. Na hipótese dos autos, contudo, a decisão da Câmara Arbitral não possui validade jurídica, uma vez que esse tipo de composição extrajudicial, à época, estava jungida apenas aos casos de negociação coletiva. Outro fator em que desponta a injuridicidade do acordo, repousa no fato de que o art. 477 da CLT não admite o parcelamento das verbas rescisórias, ressaltando-se apenas os prazos de pagamento (aviso prévio trabalhado ou indenizado). Apelo a que se nega provimento". BRASIL. Tribunal Regional da 2ª Região (16ª Turma). **Recurso Ordinário nº 1000768-78.2016.5.02.0029**. Recorrente: Arthur Lundgren Tecidos S.A. Casas Pernambucanas. Recorrido: Marcelo Ferreira

esfera trabalhista no sentido de se acolher a constitucionalidade do artigo 507-A da CLT e, portanto, a arbitragem como meio de resolução de conflitos individuais de trabalho. Cita-se como exemplo o julgado do Recurso Ordinário 0011978-27.2017.5.15.0004⁵², perante o TRT-15, em que a Turma decidiu reformar a sentença de primeiro grau para que fosse reconhecida a cláusula compromissória conforme disposto no artigo 507-A.

Por fim, a crítica de Delgado, que ecoa boa parte da doutrina, se afigura em relação aos direitos patrimoniais disponíveis e indisponíveis no âmbito do Direito do Trabalho e da arbitragem, conforme o artigo 1º da Lei da Arbitragem⁵³ - criando uma suposta incompatibilidade da arbitrabilidade de direitos trabalhistas.

Os aspectos concernentes aos direitos disponíveis e indisponíveis no Direito do Trabalho, como referido, serão mais amplamente abordados no tópico 3.3 deste estudo, de modo que se reporta aos termos daquele subcapítulo no aspecto. De qualquer maneira, reitera-se o entendimento de que a própria legislação trabalhista preconiza a utilização de formas alternativas de resolução de conflitos, de modo que se conclui, na presente pesquisa, que a própria legislação dá aos litigantes a possibilidade de dispor de seus direitos na esfera trabalhista no momento em que litigam⁵⁴.

Ramalho. Relator: Nelson Bueno do Prado. São Paulo, SP, 6 de dezembro de 2018. Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta014&docId=a785fbf9f5cd4e4c5c5afebd4b61e70f6b3bce1b&fieldName=Documento&extension=html#q=>. Acesso em: 06 nov. 2019. (grifou-se)

⁵² “Da obrigação de não fazer em se abster de submeter seus empregados à arbitragem. [...] Desse modo, **comporta reforma o julgado para excepcionar as possibilidades de eleição da arbitragem para a solução dos conflitos entre a ré e seus empregados, desde que estes preencham os requisitos previstos no art. 507-A da CLT**, quais sejam: recebem remuneração superior ao dobro do teto do RGPS, seja possível apenas nas hipóteses de cláusula compromissória, seja de iniciativa do empregado instituí-la ou haja concordância expressa deste perante o árbitro, sob pena de violação do acesso à Justiça (art. 5, XXV, CF/88).” BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região (2ª Câmara. 1ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0011978-27.2017.5.15.0004**. Recorrente: Passaredo Transportes Aéreos S/A. Recorrido: Ministério Público do Trabalho. Relator: Evandro Eduardo Maglio. Campinas, SP, 15 de agosto de 2019. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/744965011/recurso-ordinario-trabalhista-ro-119782720175150004-0011978-2720175150004/inteiro-teor-744965026?ref=juris-tabs>. Acesso em: 08 nov. 2019. (grifou-se)

⁵³ “Art. 1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. [...]” BRASIL, Lei da Arbitragem, 1996.

⁵⁴ A título exemplificativo, Antônio Silva e George Silva afirmam que “a irrenunciabilidade de direitos trabalhistas significa que não pode haver renúncia prévia a estes direitos, ou seja, as partes não podem excluir a relação de emprego quando ela de fato existe. Porém, ao final, quando há dispensa, podem surgir relações de fato duvidosas, para cuja solução a transação se torna um instrumento proveitoso e razoável. Seria um absurdo que, em tais casos, a conciliação não pudesse ser feita e, ao final, o reclamante perdesse a demanda. A proteção sairia pelo contrário”. SILVA, Antônio

Tendo sido discutida a constitucionalidade do artigo 507-A da CLT, o presente estudo passa às questões específicas envolvendo a arbitrabilidade dos conflitos individuais trabalhistas. Nos próximos tópicos, portanto, serão discutidas as arbitralidades subjetiva e objetiva nos referidos conflitos.

3.2 ARBITRABILIDADE SUBJETIVA NOS CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

Conforme já demonstrado no capítulo 2 deste estudo, a arbitrabilidade de um conflito compreende os requisitos necessários para que este conflito possa ser resolvido por meio da arbitragem. Dentro desse contexto, surgem a arbitrabilidade subjetiva e a arbitrabilidade objetiva. Neste subcapítulo, portanto, será discutida a arbitrabilidade subjetiva dos conflitos trabalhistas em âmbito individual.

A arbitrabilidade subjetiva, conforme já referido, trata da capacidade das partes, ou seja, a competência de um indivíduo enquanto sujeito de direitos e deveres perante a sociedade. Neste aspecto, estão presentes aquelas características que foram trazidas no capítulo 2 deste trabalho, como autonomia da vontade e capacidade civil.

No âmbito da legislação trabalhista, contudo, a discussão acerca da capacidade as partes é mais profunda, pois está se falando de uma relação empregatícia, em que geralmente uma das partes, o empregador, possui maior capacidade de negociação e decisão que a outra parte, o empregado. Tal fato é corroborado pelo Princípio da Proteção do Trabalhador Hipossuficiente – basilar do Direito do Trabalho –, segundo o qual o empregado, de regra, é hipossuficiente em relação ao empregador.

Não bastasse isso, uma das características da relação de emprego é a subordinação hierárquica do empregado ao empregador, gerando uma relação de dependência, conforme disposto no artigo 3º da CLT⁵⁵.

Essas características da relação de emprego diferenciam esta de outras relações civis e comerciais – do mesmo modo que, como visto no item 2.1, há uma diferenciação entre o contrato de trabalho e os demais contratos civis existentes da legislação brasileira. Obviamente, essas diferenças influenciam na concepção de capacidade das partes de expressar livremente o consentimento para a arbitrabilidade dos conflitos trabalhistas, diferenciando estes dos demais conflitos arbitrados na legislação brasileira em outros campos do Direito.

Como será visto, para o contrato de trabalho - assim como já referido em relação ao contrato de adesão -, mais que capacidade, é necessário que a parte (no caso, o empregado) preencha certos requisitos de legitimidade.

Neste sentido, a Reforma Trabalhista introduziu na CLT, por meio do artigo 507-A, mais duas características necessárias à arbitrabilidade subjetiva dos conflitos individuais trabalhistas. Veja-se o artigo:

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

(grifou-se)

Como pode-se observar, além daquelas características gerais necessárias à capacidade das partes, como visto no capítulo 2 deste trabalho, o artigo 507-A introduz mais dois requisitos necessários à arbitrabilidade subjetiva dos dissídios individuais trabalhistas: a remuneração, que deve ser superior a duas vezes o limite máximo da Previdência Social; e a iniciativa ou concordância expressa do empregado.

Para melhor discutir todos esses aspectos, portanto, este tópico será subdividido, de modo a que seja observado cada ponto de modo mais aprofundado, bem como comparadas as contradições existentes em face das inovações trazidas à

⁵⁵ “Art. 3º da CLT – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, **sob a dependência deste** e mediante salário.” BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. (grifou-se)

arbitragem trabalhista e ao próprio Direito do Trabalho pelo artigo 507-A da CLT e as disposições da Reforma Trabalhista.

3.2.1 Capacidade das partes e hipossuficiência do trabalhador

Conforme já abordado no capítulo 2 deste trabalho, a arbitrabilidade subjetiva pressupõe que as partes possuem capacidade de dispor de seus direitos para a decisão de instauração do juízo arbitral, conforme disposto no artigo 1º⁵⁶ da Lei da Arbitragem.

Essa “capacidade de contratar” constante no artigo 1º da Lei da Arbitragem pressupõe, inicialmente, que a parte é suficiente em relação aos seus direitos, ou seja, que ela tem livre possibilidade para dispor de seus direitos como bem entender. Ou seja, devem ser observadas, logicamente, as disposições constantes nos artigos 4º⁵⁷ e 5º⁵⁸ do Código Civil (CC) no que compete à capacidade civil - maioridade, incapacidade relativa etc.

No Direito do Trabalho, essa capacidade igualmente observa o disposto no Código Civil. Contudo, a relação de emprego possui uma situação peculiar que a difere de outras relações civis: a hipossuficiência do empregado em relação ao empregador - o que, obviamente, pode afetar a capacidade daquele de exercer sua liberdade contratual em relação a este.

Essa relação de hipossuficiência fica evidente já no início da CLT a partir do que dispõem os artigos 2º e 3º da lei:

⁵⁶ “Art. 1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.” BRASIL, Lei da Arbitragem, 1996. (grifou-se)

⁵⁷ “Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer:
I os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos;
II os ébrios habituais e os viciados em tóxico;
III aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade;
IV os pródigos.

Parágrafo único. A capacidade dos indígenas será regulada por legislação especial.” BRASIL. [Código Civil] **Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. Brasília, DF: Presidência da República, 2002.

⁵⁸ “Art. 5º A menoridade cessa aos dezoito anos completos, quando a pessoa fica habilitada à prática de todos os atos da vida civil. [...] BRASIL, Código Civil, 2002.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. [...]

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

(grifou-se)

A leitura dos artigos supra deixa claro que o empregado possui uma relação de dependência com o empregador, sendo que este dirige a prestação de serviços. Por conseguinte, cumpre ao empregador tomar basicamente todas as decisões que competem à relação de emprego - observada a legislação vigente.

A noção de que o trabalhador é hipossuficiente em relação ao empregador é igualmente demonstrada dentro do Direito do Trabalho pelo Princípio da Proteção do Trabalhador Hipossuficiente. Martins afirma que é necessário que se proporcione "uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado"⁵⁹. Essa compensação viria por meio de uma "superioridade jurídica" dada ao empregado pela lei em razão do princípio da proteção.

Em outras palavras, a legislação trabalhista protege o trabalhador face à hipossuficiência deste em relação a seu empregador. Prova disso é que uma das vertentes do princípio da proteção é o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador no caso de uma ação trabalhista.

Carmen Camino⁶⁰ cita que o Direito do Trabalho tem como valor preservar uma "igualdade substancial" entre as partes protegendo uma dessas, e não apenas "assegurar a igualdade jurídica dos contratantes". Para a autora, o Direito do Trabalho adota um mecanismo de compensação, "consagrando um fortalecimento do trabalhador, sujeito mais fraco na relação com o capital".

O Princípio da Proteção do Trabalhador Hipossuficiente, portanto, é norteador do Direito do Trabalho, embasando a relação jurídica entre empregador e empregado. Um dos desdobramentos do princípio da proteção é o princípio da irredutibilidade salarial. Camino sustenta que

fosse permitido ao trabalhador dispor de seus direitos, os postulados que orientam o direito do trabalho não passariam de belas teses. [...] Daí a

⁵⁹ MARTINS, 2009, p. 61.

⁶⁰ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4ª ed. rev., amp. e atual. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 96.

natureza publicista das normas que tutelam a relação de emprego, consubstanciadas no contrato mínimo legal, indisponível, portanto, irrenunciável⁶¹.

Neste sentido, a capacidade do empregado de contratar e dispor de seus direitos - e, conseqüentemente, de levar a solução de um conflito trabalhista ao campo da arbitragem, conforme o já citado artigo 1º da Lei da arbitragem - sofre claras limitações, já que o trabalhador, ao ser protegido, está, em princípio, impedido de dispor de seus direitos - óbice à instauração de um júízo arbitral.

Contudo, os princípios não são absolutos, e a Reforma Trabalhista trouxe um novo viés à ideia de proteção do trabalhador. Dorneles cita que

o legislador incluiu no texto legal uma categoria inédita em nosso sistema – o “hipoempregado” ou “empregado hipovulnerável”, tendo como referencial básico de caracterização o seu padrão salarial⁶².

A Reforma Trabalhista teria dado ao “hipoempregado”⁶³, conforme defende o autor, “melhores condições efetivas para o exercício consciente e livre de sua autonomia privada”⁶⁴. Ou seja, há uma flexibilização do Princípio da Proteção do Trabalhador Hipossuficiente.

Não sendo o princípio da proteção absoluto, portanto, a indisposição de direitos igualmente não é absoluta. Um exemplo é o disposto no artigo 1.707 do Código Civil⁶⁵, que afirma ser irrenunciável o direito a alimentos, porém “pode o credor não exercer” esse direito. Neste aspecto, o presente trabalho concorda com o disposto por Cesário sobre o tema:

Ora, ainda que o crédito alimentar não seja de fato suscetível à renúncia, ninguém pode obrigar o credor a exercê-lo. É indene de dúvidas, com efeito,

⁶¹ CAMINO, 2004, p. 97.

⁶² DORNELES; Leandro Amaral Dorneles de; e SIQUEIRA, Rodrigo Espiúca dos Anjos. **A natureza jurídica da relação de emprego à luz da reforma trabalhista no Brasil**. In: Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II. Florianópolis: Compedi, 2019. p. 196.

⁶³ O professor Leandro Dorneles usa o termo “hipoempregado” para diferenciar esta categoria de empregado - trazida pela Reforma Trabalhista nos artigos 507-A e 444 da CLT - dos demais empregados, tidos como “hipossuficientes”. Os “hipoempregados”, portanto, embora não sejam hipersuficientes em relação à empresa - afinal, por mais alto que seja o cargo, ainda estão abaixo da empresa em si na linha hierárquica -, não são mais considerados como hipossuficientes.

⁶⁴ DORNELES, 2019, p. 197.

⁶⁵ “Art. 1.707. Pode o credor não exercer, porém lhe é vedado renunciar o direito a alimentos, sendo o respectivo crédito insuscetível de cessação, compensação ou penhora.” BRASIL, Código Civil, 2002.

que **embora irrenunciável, o direito a alimentos, na prática, é disponível.**
[...]⁶⁶

(grifou-se)

O direito a alimentos - no qual se incluem os créditos trabalhistas - pode ser irrenunciável, contudo sua disposição não é totalmente indisponível, como compreende Cesário.

Compreende-se, portanto, que a irrenunciabilidade de direitos significa, como afirmam Antônio Álvares da Silva e George Augusto Mendes e Silva⁶⁷, que "não pode haver renúncia prévia a esses direitos" - ou seja, não pode o empregado renunciar a seus direitos no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho.

O mesmo não ocorre, entretanto, com a disponibilidade dos direitos após o término do contrato de trabalho - após a prestação daquele serviço gerador do crédito devido. Pode o empregado, nessas situações, dispor de seus créditos. Comprovação disso está, por exemplo, na prescrição constante nos artigos 11 e 11-A⁶⁸ da CLT.

Ora, não fosse permitido ao empregado dispor de seus créditos - portanto, de seus direitos -, não haveria que se falar em conciliação na Justiça do Trabalho, como já debatido anteriormente. Contudo, como já referido, a conciliação não só é permitida como amplamente incentivada no Direito do Trabalho, de modo que há, na prática, o reconhecimento de que o empregado pode, sim, dispor de seus direitos quando litiga.

Neste sentido, o artigo 764 da CLT é categórico ao demonstrar a preferência pela conciliação no Direito do Trabalho, inclusive indicando a obrigatoriedade de adoção desse instituto pela Justiça:

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

[...]

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

(grifou-se)

⁶⁶ CESÁRIO, João Humberto. **Desmistificando a arbitragem trabalhista**. In: Revista LTr, vol. 82, nº 12, dezembro de 2018. p. 6 e 7.

⁶⁷ SILVA, 2017, p. 3.

⁶⁸ "Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. [...]"

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos. [...]" BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

O mesmo percebe-se, como igualmente já mencionado, nos artigos 468⁶⁹ e, em especial, 444 da CLT. Este último apregoa:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A⁷⁰ desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

⁶⁹ “Art. 468 da CLT - 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. § 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1o deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.” BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

⁷⁰ “Art. 611-A. **A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei** quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3o do art. 8o desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.” BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

(grifou-se)

Ou seja, percebe-se que a legislação trabalhista privilegia a relação contratual e a liberdade de as partes disporem livremente de seus direitos - tendo-se como exemplo máximo a conciliação. Tem-se, portanto, que a irrenunciabilidade de direitos na esfera do Direito do Trabalho não é absoluta.

Esse foi o entendimento, por exemplo, do Ministro do TST Augusto Caputo Bastos como relator do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 037500-70.2009.5.15.0090⁷¹. Em seu voto, divergente do restante da Turma, o relator declarou que

a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas não é absoluta, podendo as partes, após a dissolução do contrato de trabalho, optar pelo juízo arbitral como meio de solução do litígio, contanto que essa opção não seja eivada de vício de consentimento. Isso porque, após o término da relação de trabalho, a hipossuficiência do trabalhador, que respalda a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, é reduzida, tornando esses direitos relativamente disponíveis, o que se depreende inclusive do artigo 764⁷², caput e § 3º, da CLT.

(grifou-se)

⁷¹ “AGRAVO DE INSTRUMENTO. 1. JUÍZO ARBITRAL. JUSTIÇA DO TRABALHO. DIREITO INDIVIDUAL. INAPLICABILIDADE. ACORDO. EFEITOS. NÃO PROVIMENTO. Dispõe o artigo 1º da Lei nº 9.307/96 que: “As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”. O fato de estar previsto nesse preceito que a arbitragem é o meio adequado para a solução de litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis não obsta a sua aplicação nos dissídios individuais decorrentes da relação de trabalho, desde que efetivadas as devidas adequações aos princípios que regem o Direito do Trabalho. É certo que as normas trabalhistas são de ordem pública, cogentes e imperativas, não se permitindo, por isso, que o trabalhador - parte hipossuficiente da relação de emprego - renuncie aos direitos por elas resguardados. Ocorre que a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas não é absoluta, podendo as partes, após a dissolução do contrato de trabalho, optar pelo juízo arbitral como meio de solução do litígio, contanto que essa opção não seja eivada de vício de consentimento. Isso porque, após o término da relação de trabalho, a hipossuficiência do trabalhador, que respalda a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, é reduzida, tornando esses direitos relativamente disponíveis, o que se depreende inclusive do artigo 764, caput e § 3º, da CLT. [...]” BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-37500-70.2009.5.15.0090**. Agravante: Lua Nova Indústria e Comércio de Produtos Alimentícios LTDA. Agravado: Márcio Costa. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Brasília, DF, 22 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b9aa129b5d949633703fcad1a187fcd8>. Acesso em: 15 out. 2019. (grifou-se)

⁷² “Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.[...]
§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.” BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

Essa autonomia que o empregado tem de dispor de seus direitos, portanto, não macula o Princípio da Proteção do Trabalhador Hipossuficiente, mas apenas reconhece a capacidade do trabalhador de contratar livremente. É neste sentido, também, o entendimento de Antônio Silva e George Silva, para quem

o empregado é capaz de contratar e os direitos trabalhistas, nas relações de emprego concretas, são patrimoniais e disponíveis. Caso contrário, teríamos que anular todas as conciliações feitas anos a fio na Justiça do Trabalho⁷³.

Desse modo, conclui-se que, mesmo que hipossuficiente na relação empregatícia, o empregado tem mantida sua capacidade de contratar. Não há afronta, portanto, ao disposto no artigo 1º da Lei de Arbitragem a inclusão de cláusula arbitral nos contratos de trabalho.

3.2.2 Autonomia da vontade e subordinação

Um requisito fundamental para a capacidade das partes e, conseqüentemente, para a arbitrabilidade subjetiva de um conflito, como visto no capítulo 2, é a autonomia da vontade das partes em contratar, conforme disposto no art. 2º da Lei nº 9.307/96⁷⁴. Carmona sustenta que

o legislador prestigiou, no que se refere à arbitragem, o princípio da autonomia da vontade que - na visão dos internacionalistas - caracterizaria a possibilidade de exercerem as partes, livremente, a escolha da legislação à qual queiram submeter-se, limitada tal escolha, de um lado, pela noção de ordem pública e, de outro, pelas leis imperativas⁷⁵.

A autonomia da vontade como requisito essencial da arbitragem, contudo, faz com que diversos doutrinadores encontrem nesse requisito um fundamento para

⁷³ SILVA, 2017, p. 3.

⁷⁴ “Art. 2º A arbitragem poderá ser de direito ou de equidade, **a critério das partes**.

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

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

§ 3º A arbitragem que envolva a administração pública será sempre de direito e respeitará o princípio da publicidade.” BRASIL, Lei da Arbitragem, 1996.

⁷⁵ CARMONA, 2009, p. 64.

compreender ser inaplicável o juízo arbitral para a solução de dissídios individuais. O motivo para o entendimento contrário à aplicação da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas seria a subordinação do empregado a seu empregador, constante no artigo 3º da CLT⁷⁶.

Martins explica que, por subordinação, entende-se que "o obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador"⁷⁷. No mesmo viés, Nascimento conceitua subordinação como "uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade"⁷⁸.

Se observarmos, portanto, apenas o viés da subordinação clássica, haveria, em princípio, uma clara limitação à utilização da arbitragem para a solução de conflitos individuais trabalhistas, em razão da propensa limitação da autonomia da vontade do empregado.

Não bastasse isso, como já visto no tópico 3.1, o contrato de trabalho também possui características próprias, tendo o trabalhador, via de regra, sabidamente pouca possibilidade de discutir as cláusulas contratuais com seu empregador, haja vista a hipossuficiência do empregado, dominante na relação empregatícia.

Delgado explicita, sobre o aspecto, que uma das consequências da utilização da arbitragem como meio de solução de conflitos trabalhistas é "desconsiderar o fato de ser o contrato empregatício provavelmente o mais impressionante contrato de adesão que se conhece no sistema econômico e social contemporâneo"⁷⁹.

Contudo, como igualmente demonstrado no tópico 3.1, o Supremo Tribunal Federal já se manifestou no sentido de que a cláusula arbitral não fere a autonomia da vontade das partes, na medida em que não há violação ao artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal⁸⁰.

⁷⁶ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, **sob a dependência deste** e mediante salário." BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. (grifou-se)

⁷⁷ MARTINS, 2009, p. 91.

⁷⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 174.

⁷⁹ DELGADO, 2017, p. 192.

⁸⁰ Ementa: "[...] 3. Lei de Arbitragem (L. 9.307/96): constitucionalidade, em tese, do juízo arbitral; discussão incidental da constitucionalidade de vários dos tópicos da nova lei, especialmente acerca da compatibilidade, ou não, entre a execução judicial específica para a solução de futuros conflitos da cláusula compromissória e a garantia constitucional da universalidade da jurisdição do Poder Judiciário (CF, art. 5º, XXXV). Constitucionalidade declarada pelo plenário, considerando o Tribunal, por maioria de votos, que a manifestação de vontade da parte na cláusula compromissória, quando da celebração do contrato, e a permissão legal dada ao juiz para que substitua a vontade da parte

Ainda, a própria Lei da Arbitragem, em seu artigo 4º, §2º⁸¹, resolve o problema da instituição da arbitragem em um contrato de adesão, pressupondo que haja iniciativa do aderente ou concordância expressa deste - tal determinação, como será demonstrado adiante, foi replicada no artigo 507-A da CLT.

Desse modo, a noção de subordinação do empregado vem se modificando, pois as relações de trabalho e emprego igualmente estão em constante mudança. Novas formas de prestação de serviço têm surgido ao longo das últimas décadas, assim como novas formas de solução de conflitos - como a arbitragem.

Nascimento ressalta, ainda, que o conceito de subordinação "está sendo revisto, dada a sua insuficiência para abranger todas as relações de trabalho que surgiram com o avanço da tecnologia e a modificação dos processos de produção"⁸².

Neste sentido, a Reforma Trabalhista trouxe modificações na forma de interpretação da subordinação empregatícia, conferindo maior autonomia às negociações, especialmente as coletivas. No âmbito individual, as modificações também são perceptíveis, entre elas a inclusão do artigo 507-A da CLT. Dorneles afirma que, com essas mudanças,

a feição contratualista da relação de emprego restou ampliada na medida em que **o texto celetista atual prevê maior amplitude à autonomia privada individual das partes** para estabelecer determinados encaminhamentos jurídicos na relação empregatícia⁸³.

(grifou-se)

As modificações trazidas pela Reforma Trabalhista demonstram, portanto, um entendimento mais atual de que o empregado, embora subordinado ao empregador, não tem sua autonomia da vontade totalmente descaracterizada. É exatamente neste

recalcitrante em firmar o compromisso não ofendem o artigo 5º, XXXV, da CF. [...]” BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Agravo Regimental na Sentença Estrangeira nº SE 5206 AgR EP. Agravante: MBV Commercial and Export Management. Agravado: Resil Indústria e Comércio LTDA. Relator: Sepúlveda Pertence. Brasília, DF, 12 de dezembro de 2001. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=345889>. Acesso em: 01 nov. 2019. (grifou-se)

⁸¹ “Art. 4º, §2º - Nos contratos de adesão, a cláusula compromissória só terá eficácia se o aderente tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou concordar, expressamente, com a sua instituição, desde que por escrito em documento anexo ou em negrito, com a assinatura ou visto especialmente para essa cláusula.” BRASIL, Lei da Arbitragem, 1996.

⁸² NASCIMENTO, 2013, p. 175.

⁸³ DORNELES, 2019, p. 196.

âmbito que foi inserido o artigo 507-A na CLT⁸⁴ pela Reforma Trabalhista. O artigo fala em possibilidade de inclusão de cláusula arbitral no contrato de trabalho caso haja "iniciativa do empregado" ou "sua concordância expressa". Dorneles explica que

o art. 507-A da CLT presume uma conexão necessária entre (1) o patamar remuneratório superior ao dobro do limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (supondo atenuada a vulnerabilidade econômica desta modalidade de trabalhador) e a (2) mitigação dos níveis de vulnerabilidade negocial atribuídos aos empregados em geral (ou seja, melhores condições efetivas para o exercício consciente e livre de sua autonomia privada), para atribuir a esta novel categoria de "hipoempregados" **liberdade para pactuar cláusula compromissória de arbitragem** (art. 507-A da CLT), algo que até então não era admitido pelo regime juslaboral por força do princípio protetivo.

(grifou-se)

Ou seja, a partir da Reforma Trabalhista e da inclusão do artigo 507-A na CLT, essa nova categoria de empregado, denominada de "hipoempregado" (como conceituado no tópico 3.2.1), passou a ter uma maior autonomia de vontade na relação de emprego. Essa modificação se contrapõe à ideia de subordinação clássica, pois é dada ao empregado maior autonomia contratual. Surge, conseqüentemente, a possibilidade de resolver um conflito individual por meio de uma forma alternativa de resolução de conflitos: a arbitragem.

O artigo 507-A, a partir daí, repisa o referido artigo 4º, §2º, da Lei da Arbitragem ao demonstrar duas formas de o empregado explicitar sua autonomia de vontade em relação à instauração do processo arbitral: a iniciativa do empregado ou sua concordância expressa. Carmona, ao explicar o artigo 4º, §2º, da Lei da Arbitragem, ensina:

São duas as hipóteses com que lida o parágrafo: a primeira determina que a eficácia da cláusula fica condicionada à iniciativa do aderente; a segunda prevê que a cláusula será eficaz desde que haja expressa concordância do oblato, concordância que será manifestada por escrito em documento que se reporte ao contrato a que se refere a cláusula ou então através do destaque da cláusula no contrato, com visto especial⁸⁵.

(grifou-se)

⁸⁴ "Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996." BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

⁸⁵ CARMONA, 2009, p. 106.

A primeira forma de o contratante – no caso, o empregado – externar sua autonomia da vontade com relação à instauração da arbitragem para solução do dissídio, portanto, é sua iniciativa própria. Carmona sustenta que a hipótese de a instauração do juízo arbitral estar condicionada à iniciativa do contratante trata-se de requisito que efetivamente protege o aderente, pois “a inclusão da cláusula no contrato, por imposição do solicitante, não conduzirá necessariamente à solução arbitral de futuro e eventual litígio⁸⁶”.

Neste aspecto, a inclusão do mesmo requisito no artigo 507-A da CLT é igualmente uma forma de proteção ao empregado, haja vista que impede a imposição unilateral, por parte do empregador, de que o conflito seja resolvido por meio arbitral sem a vontade do empregado.

Conclui-se, portanto, que pode ser instaurado juízo arbitral tendo-se por base a autonomia da vontade do empregado, o que poderia ser feito, inclusive, após a instauração do conflito, bastando, para isso, que sejam respeitados não apenas a autonomia da vontade das partes, mas os demais requisitos para a arbitrabilidade de um conflito individual trabalhista - como veremos adiante.

Por fim, o artigo 507-A define que deve haver concordância expressa do empregado para que a cláusula compromissória seja pactuada. O artigo não obriga que a cláusula seja pactuada por escrito. Ainda, o artigo 443⁸⁷ da CLT diz que o contrato de trabalho pode ser feito “verbalmente ou por escrito”. Poderia concluir-se, desse modo, que a concordância expressa não precisaria, necessariamente, ser feita por escrito.

Contudo, a adoção da forma verbal para o contrato de trabalho – e, por conseguinte, da concordância expressa do empregado em relação à cláusula compromissória – acaba por ser inconveniente, em razão das dificuldades probatórias no caso de posterior litígio. Não bastasse isso, deve-se ter em conta a importância da cláusula compromissória, pois ela acaba por derogar a jurisdição⁸⁸.

⁸⁶ CARMONA, 2009, p. 106.

⁸⁷ “Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.” BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

⁸⁸ MALLETT, 2018, p. 59.

A solução ao problema encontra-se no artigo 4º, §1º, da Lei nº 9.307/96⁸⁹, que delimita a forma escrita para a pactuação de cláusula arbitral. As eventuais cláusulas verbais, portanto, são nulas, concluindo-se que a concordância expressa do empregado deve estar demonstrada por escrito, especialmente para que se evitem futuros questionamentos acerca da legalidade da cláusula.

3.2.3 A remuneração no artigo 507-A da CLT e os custos da arbitragem

Após terem sido estudadas questões mais gerais acerca da arbitrabilidade subjetiva dos dissídios individuais trabalhistas, é importante que se explicita o requisito mais específico introduzido pela Lei nº 13.467/2017 na CLT acerca da capacidade das partes para que seja possível a inclusão de cláusula compromissória no contrato de trabalho.

Quando as discussões acerca da arbitragem trabalhista começaram a tomar contornos mais concretos, outros requisitos do empregado necessários à inclusão de cláusula arbitral no contrato de trabalho foram pensados. Alguns, inclusive, chegaram a ser incluídos na legislação, porém acabaram vetados ou perderam sua vigência.

Um desses requisitos era a necessidade que o empregado ocupasse cargo ou função de administrador estatutário. A previsão estava contida no PLS nº 406/2013⁹⁰, que se transformou na Lei 13.129 de 2015 e modificou a Lei da Arbitragem. O projeto de lei incluía, entre as mudanças trazidas à Lei nº 9.307/96, o §4º ao artigo 4º da referida legislação, com a seguinte redação:

⁸⁹ “Art. 4º A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato.

§ 1º A cláusula compromissória deve ser estipulada por escrito, podendo estar inserta no próprio contrato ou em documento apartado que a ele se refira.” BRASIL, Lei da Arbitragem, 1996.

⁹⁰ BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 406 de 2013**. Altera a Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, e a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, para ampliar o âmbito de aplicação da arbitragem e dispor sobre a escolha dos árbitros quando as partes recorrem a órgão arbitral, a interrupção da prescrição pela instituição da arbitragem, a concessão de tutelas cautelares e de urgência nos casos de arbitragem, a carta arbitral, a sentença arbitral e o incentivo ao estudo do instituto da arbitragem. Brasília, DF: Senado Federal, 2013.

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

[...]

§ 4º Desde que o empregado ocupe ou venha a ocupar **cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário**, nos contratos individuais de trabalho poderá ser pactuada cláusula compromissória, que só terá eficácia se o empregado tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordar expressamente com a sua instituição.

(grifou-se)

O §4º do artigo 4º previa, portanto, que o empregado ocupasse ou viesse a ocupar cargo ou função de administrador ou diretor estatutário para que a cláusula compromissória pudesse ser pactuada em um contrato individual de trabalho. Tratava-se de um requisito objetivo acerca da capacidade da parte contratante, pois pressupunha que a arbitragem trabalhista em dissídios individuais de trabalho seria possível apenas com aqueles empregados que efetivamente tivessem poder de mando e gestão dentro da empresa – ou seja, aqueles que efetivamente estivessem em um patamar superior na hierarquia da empresa e que, portanto, possuíssem conhecimentos avançados do funcionamento da empresa, diferenciando-se dos demais trabalhadores.

Houve, contudo, veto presidencial ao referido parágrafo. A justificativa, como já referido anteriormente, foi de que “o seu texto acabaria por realizar distinção indesejada entre empregados, além de recorrer a termo não definido tecnicamente na legislação trabalhista”⁹¹. Cesário⁹² defende, contudo, que o veto presidencial à disposição foi equivocado, pois há, na legislação trabalhista, uma clara diferença entre os empregados comuns e os altos empregados, com poderes de gestão. Para o autor,

Ao contrário do que deixam entrever as razões presidenciais, a concessão de diferentes prerrogativas a empregados naturalmente diferentes não encontra qualquer óbice na legislação pátria, sendo, ao revés, prestigiada na própria CLT, que relativiza direitos dos altos empregados quando: (i) não tem por irregular o retorno do empregado ao antigo posto ocupado depois de destituído do cargo de confiança (CLT, art. 468, parágrafo único); (ii) excepciona o pagamento de horas extras (CLT, art. 62, inciso 11); e (iii) possibilita a transferência para outro local de serviço sem necessidade de anuência (CLT, art. 469, § 1º).

Naturalmente, **a realidade do operariado comum não se confunde com a realidade dos altos empregados, que possuem posição privilegiada em face do empregador**. Ocupantes de cargos de confiança estrita ou excepcional, eles gozam de elevados poderes de gestão e atuam com maior

⁹¹ BRASIL. Lei nº 13.129 de 26 de maio de 2015.

⁹² CESÁRIO, 2018, p. 7.

liberdade de decisão, tendo maiores e melhores condições de negociar a sua contratação com seus empregadores⁹³.

(grifou-se)

As justificativas para o veto presidencial ao artigo 4º, §4º, da legislação supracitada, portanto, não se sustentam, pois não foi levada em consideração a realidade fática das relações de trabalho nem as previsões normativas constantes na própria legislação trabalhista. Fato é, contudo, que houve o veto, de modo que a previsão de que o empregado exerça função de direção não é hoje um requisito necessário à inclusão da cláusula arbitral no contrato de trabalho.

A Lei nº 13.467/2017 acabou por incluir, finalmente, apenas um requisito necessário ao empregado para que se possa pactuar cláusula compromissória no contrato de trabalho: a remuneração – na qual estão compreendidos o salário e as demais verbas de cunho remuneratório, conforme definido pelo artigo 457 da CLT⁹⁴. Não importa para o artigo 507-A – portanto, para a arbitragem de dissídios individuais trabalhistas – as parcelas de natureza não remuneratória, como, por exemplo, aquelas recebidas a título de participação nos lucros ou de indenização.

Existe uma diferença fundamental no fato de o artigo 507-A atrelar a possibilidade de pactuação de cláusula compromissória à remuneração do trabalhador e não, por exemplo, ao salário-base. Em razão da incidência de outras verbas salariais no salário-base, este tende a ser menor que a remuneração - em dependendo das demais verbas, a remuneração pode ser consideravelmente maior que o salário-base (como no caso de percepção de comissões ou prêmios, por exemplo).

A escolha do legislador neste aspecto, portanto, é acertada, pois engloba os reais ganhos do empregado, e não o salário nominal deste. Surge, contudo, um problema: a legislação atual não explica em que momento será considerada a remuneração para fins de enquadramento no artigo 507-A.

O salário-base do empregado é fixo, de modo que, fosse a cláusula compromissória atrelada a ele, seria facilmente identificável como momento para pactuação da cláusula aquele após a percepção do primeiro salário acima do limite

⁹³ CESÁRIO, 2018, p. 7.

⁹⁴ “Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.” BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

estabelecido na legislação. A remuneração, por outro lado, pode ser variável - e muito, a depender da composição, como no caso de comissões, como dito. Nestes casos, pode ocorrer de a remuneração variar tanto que, em alguns meses, o empregado se enquadraria nos requisitos para pactuação da cláusula compromissória e, em outros, não.

A legislação trabalhista não enfrenta este problema, tampouco a doutrina. A jurisprudência igualmente não se ateve ao tópico até o momento, haja vista serem as mudanças na legislação bastante recentes. Uma possível solução a este impasse seria a adoção de uma média remuneratória - que poderia ser baseada nos últimos meses de trabalho, no último ano ou mesmo em todo o período contratual. A média remuneratória como marco parece solucionar melhor a questão do que a adoção de um momento único em relação à remuneração (como a última remuneração, por exemplo), pois este momento único pode não refletir a realidade contratual.

Passada essa breve explicação acerca da remuneração, vejamos os requisitos da legislação trabalhista acerca do tema. Diz o artigo 507-A que pode ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem em contratos individuais de trabalho quando a remuneração for "superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social".

Isso significa, primeiramente que o legislador decidiu aplicar à arbitragem trabalhista um requisito de arbitrabilidade subjetiva financeiro. Ou seja, apesar da possibilidade de (r)estabelecer requisitos diferentes, como o citado anteriormente, a Reforma Trabalhista incluiu na CLT um pressuposto puramente monetário e objetivo a se observar em relação à capacidade do empregado para que a cláusula compromissória seja válida.

Sobre o aspecto, Mallet ensina que o artigo 507-A da CLT

não partiu da natureza do direito em si. Tampouco considerou aspecto ligado diretamente à pessoa do trabalhador, como se vê no parágrafo único do art. 444 da CLT, com a referência a "diploma de nível superior". Tomou o legislador, ao contrário, um dos elementos do contrato de trabalho, a saber, o valor da remuneração estabelecida. Acima de certo montante, admite-se a solução de controvérsias individuais por meio de arbitragem; abaixo, não⁹⁵.

⁹⁵ MALLETT, 2018, p. 47

O autor disserta bastante acerca dessa opção apenas por um requisito monetário para a arbitrabilidade subjetiva dos conflitos individuais trabalhistas. Uma das críticas é ao fato de haver diversas variáveis que podem envolver a capacidade negocial do empregado frente ao empregador, como “a capacidade econômica de cada um, a atividade exercida, o grau de amadurecimento intelectual, a experiência de vida”⁹⁶, entre outros.

Neste ponto, cumpre referir que o legislador suprimiu do artigo 507-A a necessidade de o empregado ser portador de diploma de nível superior para a inclusão de cláusula compromissória no contrato de trabalho. Esta necessidade existe, por exemplo, para a livre estipulação das matérias previstas no artigo 611-A da CLT, como refere o artigo 444⁹⁷ da legislação.

A escolha do legislador, portanto, não leva em conta, em princípio, a capacidade negocial do trabalhador ou a posição hierárquica dele frente a outros empregados da empresa, nem mesmo a capacidade de gestão e comando ou até o cargo por ele ocupado – como ocorreria caso não tivesse sido vetado o §4º do artigo 4º da Lei de Arbitragem, como visto anteriormente. A escolha se deu por um critério monetário objetivo, de modo que todos os empregados que perceberem remuneração maior a duas vezes o teto estabelecido pela Previdência Social podem ser abrangidos pela cláusula compromissória, independentemente de qualquer outra situação atinente à capacidade do empregado – ressalvadas, por óbvio, aquelas regras previstas no Código Civil, como igualmente já referido.

Apesar da escolha um tanto quanto abrangente do legislador, a questão monetária, na prática, acaba por abarcar na possibilidade de arbitragem apenas empregados que recebam altos salários, ou seja, os “hipoempregados”, que possuem uma condição diferenciada de negociação com a empresa. As constantes pesquisas

⁹⁶ MALLETT, 2018, p. 47.

⁹⁷ “Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de **empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.**” BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. (grifou-se)

do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que a média salarial do trabalhador brasileiro está bem abaixo do teto da Previdência Social.

Segundo o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o teto de contribuição da Previdência Social em 2019 é de R\$ 5.839,45⁹⁸. Tendo esse número como base, de acordo com o artigo 507-A da CLT, para que o empregado possa pactuar cláusula compromissória de arbitragem, sua remuneração mensal, para o ano de 2019, deveria ser maior do que R\$ 11.678,90.

Dados do IBGE constantes na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), contudo, mostram que o rendimento médio do trabalhador brasileiro ocupado foi em torno de R\$ 2.298,00 no terceiro trimestre de 2019⁹⁹. A pesquisa demonstra, ainda, que 60% da população brasileira (assalariada ou não) recebeu, em média, R\$ 928,00 de rendimento mensal em 2018.

Pode-se observar, portanto, que a arbitragem trabalhista não está disponível para a maior parte dos empregados. Na realidade, o que se conclui é que o critério adotado pela legislação trabalhista ressalva a aplicação da arbitragem apenas àqueles empregados que ganham altos salários, ocupantes, portanto, de altos cargos dentro das empresas – cargos e funções que, muitas vezes, são estratégicos ao empregador dentro da estrutura hierárquica da companhia. São os mesmos empregados, por conseguinte, com maior capacidade de negociação com o empregador.

Deste modo, o argumento de que a adoção da arbitragem trabalhista estaria retirando direitos do empregado, pois este estaria em desvantagem negocial com o empregador, não se sustenta, justamente em razão de que a possibilidade de pactuação da cláusula arbitral somente é possível, na prática, para empregados de altos níveis hierárquicos, que recebem altos salários em relação à remuneração média da população brasileira. O artigo 507-A restringe, portanto, o juízo arbitral a essa categoria diferenciada de trabalhador – o “hipoempregado”, como visto anteriormente

⁹⁸ BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. **Tabela de Contribuição Mensal**. Disponível em: inss.gov.br/servicos-do-inss/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/tabela-de-contribuicao-mensal. Acesso em 23 nov. 2019.

⁹⁹ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua**. Disponível em: ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho. Acesso em 23 nov. 2019.

–, com capacidade para expressar sua vontade frente à empresa, concordando expressamente com a cláusula compromissória em seu contrato de trabalho.

Por fim, resta tecer uma consideração acerca da hipossuficiência financeira do empregado. O artigo 507-A, ao prever esse critério monetário objetivo para a inclusão da cláusula arbitral, acaba por presumir que os empregados com remuneração acima de duas vezes o teto da Previdência Social têm, de modo geral, capacidade para resolver conflitos por meio de arbitragem – consequentemente, para arcar com os custos dessa arbitragem.

Podem surgir situações, contudo, que façam com que o empregado, em um determinado contexto específico, não tenha condições de arcar com os custos de um processo arbitral – até porque tais custos podem ser altos, especialmente dependendo do valor da demanda. A título exemplificativo, o Centro de Arbitragem e Mediação (CCBC)¹⁰⁰ calcula um custo de R\$ 174.625,00 para o requerente em uma arbitragem com três árbitros para o valor de causa de R\$ 1.000.000,00. A mesma arbitragem com um árbitro sairia por R\$ 103.750,00 ao requerente. Já a Federação de Entidades Empresariais do Rio Grande do Sul (Federasul)¹⁰¹, para uma arbitragem com os mesmos requisitos, estima os valores de R\$ 89.720,00 e R\$ 45.690,00 (um árbitro).

Mallet¹⁰² sustenta que, nesses casos em que comprovadamente há impossibilidade de o empregado arcar com os custos do juízo arbitral, não deveria ser negado ao empregado o acesso à Justiça, de modo que se garanta a tutela judiciária com auxílio judiciário gratuito (AJG). Assim, não conseguindo o trabalhador arcar com os custos da arbitragem, e a empresa não se dispondo a custear o procedimento – obrigação que não possui –, abre-se a possibilidade de ajuizamento perante os tribunais.

Neste ponto, cabe uma crítica à concessão, muitas vezes indiscriminada, de auxílio judiciário gratuito na Justiça do Trabalho. Em razão disso, a Reforma Trabalhista incluiu o § 4º no artigo 790 da CLT, o qual prevê que o “benefício da justiça

¹⁰⁰ CENTRO DE ARBITRAGEM E MEDIAÇÃO. **Calculadora de arbitragem**. Disponível em: ccbc.org.br. Acesso em 23 nov. 2019.

¹⁰¹ FEDERAÇÃO DAS ENTIDADES EMPRESARIAIS DO RIO GRANDE DO SUL. **Câmara de Arbitragem da Federasul – CAF**. Disponível em: <https://www.federasul.com.br/federasul-caf/>. Acesso em 23 nov. 2019.

¹⁰² MALLETT, 2018, p. 45.

gratuita será concedido à parte que **comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo**” (grifou-se).

Contudo, mesmo após a inclusão da referida norma à legislação trabalhista, verifica-se que a concessão do auxílio judiciário gratuito na esfera trabalhista continua sendo feita com base apenas na declaração de miserabilidade da parte. Cita-se, como exemplo, o recente julgamento pelo TST do Recurso de Revista nº 1000683-69.2018.5.02.0014¹⁰³, com decisão justamente na validade da concessão de AJG

¹⁰³ Acórdão: “(...) II - RECURSO DE REVISTA. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DO ESTADO DE MISERABILIDADE. Cinge-se a controvérsia a se saber se é necessária a comprovação do estado de miserabilidade no processo do trabalho para fins de concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita. A Lei nº 1.060/50, que estabelecia as normas para a concessão de assistência judiciária gratuita aos necessitados, previa no parágrafo único do art. 2º que *“Considera-se necessitado, para os fins legais, todo aquele cuja situação econômica não lhe permita pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo do sustento próprio ou da família.”* Por sua vez, o art. 4º estabelecia como requisito para concessão da gratuidade de justiça que *“A parte gozará dos benefícios da assistência judiciária, mediante simples afirmação, na própria petição inicial, de que não está em condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo próprio ou de sua família”*. Dessa disposição, as partes começaram a apresentar nos autos a declaração de hipossuficiência. O art. 5º da referida lei dispunha expressamente que *“O juiz, se não tiver fundadas razões para indeferir o pedido, deverá julgá-lo de plano, motivando ou não o deferimento dentro do prazo de setenta e duas horas.”* Portanto, **surgiu para as partes requerentes do benefício da gratuidade da justiça a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência. A jurisprudência do TST havia se consolidado no sentido de que, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, bastava a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado.** (...) No entanto, em 11/11/2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que inseriu o parágrafo 4º ao art. 790 da CLT. Dessa forma, **as ações ajuizadas a partir da entrada em vigor da reforma trabalhista estão submetidas ao que dispõe o § 4º do art. 790 da CLT, que exige a comprovação, pela parte requerente, da insuficiência de recursos para a concessão dos benefícios da justiça gratuita.** Sem dúvida, o referido dispositivo inaugurou uma condição menos favorável à pessoa natural do que aquela prevista no Código de Processo Civil. No entanto, em se tratando de norma específica que rege o Processo do Trabalho, não há espaço, a priori, para se utilizar somente as disposições do CPC. Logo, **o referido dispositivo implicaria, no ponto de vista do trabalhador, um retrocesso social, dificultando o acesso deste ao Poder Judiciário.** Assim, a par da questão da constitucionalidade ou não do § 4º do art. 790 da CLT, a aplicação do referido dispositivo não pode ocorrer isoladamente, mas sim deve ser interpretado sistematicamente com as demais normas, quer aquelas constantes na própria CLT, quer aquelas previstas na Constituição Federal e no Código de Processo Civil. Dessa forma, à luz do que dispõe o próprio § 3º do art. 790 da CLT c/c com os arts. 15 e 99, § 3º, do CPC, **entende-se que a comprovação a que alude o § 4º do art. 790 da CLT pode ser feita mediante a simples declaração da parte,** a fim de viabilizar o pleno acesso do trabalhador ao Poder Judiciário, dando, assim, cumprimento ao art. 5º, XXXV e LXXIV da Constituição Federal. Isso porque não se pode atribuir ao trabalhador que postula, junto a esta Especializada, uma condição menos favorável àquela destinada aos cidadãos comuns que litigam na justiça comum, sob pena de afronta ao princípio da isonomia, previsto no caput do art. 5º da CF. Não conceder à autora, no caso dos autos, os benefícios da gratuidade de justiça, é o mesmo que impedir o amplo acesso ao Poder Judiciário (art. 5º, XXXV, da CF) e discriminar o trabalhador em relação às pessoas naturais que litigam na justiça comum (art. 5º, caput, da CF). Recurso de revista conhecido por violação dos arts. 5º, XXXV da CF 99, § 3º, do CPC e provido. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma).” **Recurso de Revista nº TST-RR-1000683-69.2018.5.02.0014.** Recorrente: Camila Ribeiro Santos Santana. Recorrido: Esporte Clube Pinheiros. Relator: Alexandre

somente com base na declaração de miserabilidade, mesmo após o advento da Lei nº 13.467/2017.

Tal entendimento, conclui-se, pode ser um óbice à aplicação da arbitragem para o direito do trabalho – especialmente para os dissídios individuais –, pois o simples entendimento de que o empregado não teria condições de arcar com as custas do processo, mesmo sem comprovação de tal condição, igualmente poderia ser aplicado, por analogia, ao pagamento das custas com o juízo arbitral, o que impediria, obviamente, a instauração deste.

3.3 ARBITRABILIDADE OBJETIVA NOS CONFLITOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS

A arbitrabilidade objetiva, como visto no item 2.2 deste trabalho, refere-se aos direitos disponíveis de serem levados ao juízo arbitral – aqueles que podem, portanto, ser arbitrados no caso de uma disputa. O artigo 1º da Lei da Arbitragem afirma que “as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”.

Em se tratando de Direito do Trabalho, deve-se ter em conta quais direitos são efetivamente disponíveis ao empregado, de modo que seja válida a pactuação de compromisso arbitral no contrato de trabalho. Inicialmente, portanto, vale reiterar a crítica de Delgado¹⁰⁴, trazida no item 3.1 deste estudo, para quem a arbitragem de conflitos individuais trabalhistas é inconstitucional, haja vista que a regência de direitos patrimoniais disponíveis na arbitragem criaria uma “incompatibilidade quanto à inserção, nesse grupo de direitos patrimoniais disponíveis, dos direitos individuais e sociais fundamentais justrabalhistas”.

Sobre o aspecto, Mucerino¹⁰⁵ afirma que o Direito do Trabalho é um campo amplamente dominado por normas de ordem pública. No mesmo sentido, Ferreira informa que

Agra Belmonte. Brasília, DF, 9 de outubro de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/fd3135b83d8900de04552751c79ef53c>. Acesso em: 20 out. 2019. (grifou-se)

¹⁰⁴ DELGADO, 2017, p. 192 e 193.

¹⁰⁵ MUCERINO, Andréa Ehlke. **Os direitos indisponíveis no âmbito do direito do trabalho e as falsas cooperativas de trabalho**. Revista Ltr, vol. 69, nº 02, fev. 2005. p. 1.

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

O mesmo seria quanto à irrenunciabilidade destes, ou seja, o empregado nunca vai poder renunciar a eles, dizer não quer tal direito, não precisa dele, não pode fazer acordo sobre tal direito¹⁰⁶.

(grifou-se)

Contrariamente a este ponto, contudo, Cesário salienta, inicialmente, que

nem todos os créditos oriundos de uma relação de trabalho detêm a prefalada natureza alimentar. Basta ver que não são incomuns, na esfera laboral, processos nos quais são debatidos, por exemplo, danos civis de natureza diversa da alimentar.

O autor faz referência ao fato de que nem todos os créditos trabalhistas têm natureza alimentar – como é o caso do dano moral, de caráter civil. Nestes casos, é incoerente que se fale em ordem pública ou indisponibilidade de direitos, posto que o direito discutido sequer tem natureza alimentar, não estando protegido por normas de proteção como irredutibilidade salarial, por exemplo.

A questão acerca dos direitos disponíveis ou não na esfera trabalhista estaria vinculada, portanto, à natureza alimentar das parcelas. Neste sentido, Cesário traz à tona o disposto no artigo 1.707¹⁰⁷ do Código Civil, segundo o qual “um direito alimentar, ainda que irrenunciável, é perfeitamente passível de disposição”¹⁰⁸. O autor afirma, citando Homero Batista Mateus da Silva, que

os créditos dos empregados são irrenunciáveis (...), mas não chegam ao patamar de indisponível – pois, do contrário, nem ao menos poderia haver prescrição trabalhista ou acordo judicial, com ou sem concessões recíprocas¹⁰⁹.

Além disso, repisa-se o já referido no item 3.2.1 acerca da preferência da legislação trabalhista pela conciliação como método alternativo de resolução de

¹⁰⁶ FERREIRA, Adalberto Jacob. **Arbitragem no direito individual do trabalho**. São Paulo: Ltr, Suplemento Trabalhista, v. 52, n. 64, 2016. Págs. 357 a 363. p. 360.

¹⁰⁷ “Art. 1.707. Pode o credor não exercer, porém lhe é vedado renunciar o direito a alimentos, sendo o respectivo crédito insuscetível de cessação, compensação ou penhora.” BRASIL, Código Civil, 2002.

¹⁰⁸ CESÁRIO, 2018, p. 3.

¹⁰⁹ CESÁRIO, 2018, p. 4.

conflitos. Verifica-se, portanto, que o empregado dispor de seus direitos não afronta o artigo 444¹¹⁰ da CLT, como entende parte da doutrina: um exemplo é o já referido acerca da possibilidade de conciliação e mediação dos conflitos individuais trabalhistas.

Antônio Silva e George Silva sustentam, a partir desse aspecto, que

fosse mesmo pacífica a indisponibilidade de todos direitos correlatos à relação de emprego, não teríamos o incentivo à conciliação por parte da CLT (arts. 764, 831, 846 e 852-E), ou pela própria Justiça do Trabalho, mediante a promoção de semanas destinadas à realização de audiências conciliatórias. Do mesmo modo, também não observaríamos o incremento do número de transações ocorridas nos processos judiciais trabalhistas, boa parte delas com a quitação ampla e irrestrita dos direitos oriundos do extinto contrato de trabalho.

Preciso deixar claro que **a irrenunciabilidade de direitos trabalhistas significa que não pode haver renúncia prévia a estes direitos**, ou seja, as partes não podem excluir a relação de emprego quando ela de fato existe. Porém, ao final, quando há dispensa, podem surgir relações de fato duvidosas, para cuja solução a transação se torna um instrumento proveitoso e razoável. (...)

Com efeito, se a transação de direitos oriundos da relação de emprego é perfeitamente possível perante o judiciário, não há razão para o impedimento da submissão de conflitos individuais do trabalho ao juízo arbitral sob a justificativa de que aqueles mesmos direitos seriam indisponíveis, imunes a qualquer tipo de transação¹¹¹.

(grifou-se)

Na concepção dos autores, a renúncia dos direitos trabalhistas a que se faz referência é uma renúncia prévia. Ou seja, ao pactuar a relação de trabalho, não poderia o empregado renunciar aos direitos previstos na legislação trabalhista. Contudo, no momento do surgimento do litígio, o empregado poderia, sim, dispor livremente de seus créditos. Tal entendimento está em total acordo com o disposto no artigo 1.707 do Código Civil, bem como com o que preconiza o artigo 1º da Lei da Arbitragem, citados anteriormente.

A título exemplificativo, cita-se novamente, neste aspecto, a decisão proferida pelo TST no julgamento do AIRR nº 37500-70.2009.5.15.0090, no sentido de que o

¹¹⁰ “Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.” BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

¹¹¹ SILVA, 2017, p. 2

fato de utilização da arbitragem pressupõe a disponibilidade de direitos “não obsta a sua aplicação nos dissídios individuais decorrentes da relação de trabalho”¹¹².

Conclui-se, portanto, que há disponibilidade dos direitos patrimoniais trabalhistas por parte do empregado, haja vista a legislação prever inclusive a disponibilidade de créditos alimentares, como visto. Tem-se, por conseguinte, que não há impedimento de aplicação da arbitragem para a solução de conflitos individuais de trabalho em razão de suposta indisponibilidade de direitos, não tendo mais validade este argumento em razão das modificações trazidas à legislação trabalhista pela Lei 13.467/2017.

Por fim, outro aspecto importante da livre disponibilidade de direitos é que o artigo 2º da Lei 9.307/96¹¹³ dispõe que a arbitragem por ser tanto de direito quanto de equidade. Mallet sustenta, sobre o aspecto, que

o art. 507-A não cuida do assunto. Mas a Lei nº 13.467/2017 não derogou - nessa hipótese ao menos - o art. 9º da CLT. **Permanece, portanto, a proibição de impedir-se, por ato de particulares, a aplicação dos dispositivos legais trabalhistas imperativos.** Por conseguinte, entende-se não haver espaço para que as partes prevejam arbitragem por equidade em litígio trabalhista individual, o que, se aceito, deixaria margem para desconsiderar a incidência das normas legais na solução do conflito.¹¹⁴
(grifou-se)

Diz o artigo 9º da CLT que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na

¹¹² “JUÍZO ARBITRAL. JUSTIÇA DO TRABALHO. DIREITO INDIVIDUAL. INAPLICABILIDADE. ACORDO. EFEITOS. NÃO PROVIMENTO. Dispõe o artigo 1º da Lei nº 9.307/96 que: “As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”. O fato de estar previsto nesse preceito que a arbitragem é o meio adequado para a solução de litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis não obsta a sua aplicação nos dissídios individuais decorrentes da relação de trabalho, desde que efetivadas as devidas adequações aos princípios que regem o Direito do Trabalho. (...) BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-37500-70.2009.5.15.0090.** Agravante: Lua Nova Indústria e Comércio de Produtos Alimentícios LTDA. Agravado: Márcio Costa. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Brasília, DF, 22 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b9aa129b5d949633703fcad1a187fcd8>. Acesso em: 15 out. 2019. (grifou-se)

¹¹³ “Art. 2º A arbitragem poderá ser de direito ou de equidade, a critério das partes.
§ 1º Poderão as partes escolher, livremente, as regras de direito que serão aplicadas na arbitragem, desde que não haja violação aos bons costumes e à ordem pública.
§ 2º Poderão, também, as partes convencionar que a arbitragem se realize com base nos princípios gerais de direito, nos usos e costumes e nas regras internacionais de comércio.
§ 3º A arbitragem que envolva a administração pública será sempre de direito e respeitará o princípio da publicidade.” BRASIL, Lei da Arbitragem, 1996.

¹¹⁴ MALLETT, 2018, p. 69.

presente Consolidação”. Dessa forma, embora não haja previsão acerca dessas disposições no artigo 507-A, entende-se que não poderiam as partes, no momento da pactuação da cláusula compromissória, aplicar disposições que desvirtuem as normas trabalhistas.

Em sendo as normas trabalhistas de caráter notoriamente público, portanto, conclui-se ser irrenunciável a aplicação da legislação trabalhista à arbitragem de conflitos trabalhistas, mesmo que seja dado ao empregado a possibilidade de dispor de seus créditos no momento do conflito.

Desse modo, como salientou o autor, pactua-se do entendimento de não ser aplicável às disputas trabalhistas a arbitragem por equidade, face à possível incompatibilidade deste tipo de aplicação ao Direito do Trabalho, frente ao disposto no referido artigo 9º da CLT.

4. CONCLUSÃO

O presente trabalho abordou a possibilidade de resolução de um conflito no âmbito do Direito do Trabalho por meio da arbitragem - mais especificamente, o dissídio individual trabalhista. A relevância do tema se justificou, em um primeiro lugar, em razão da grande judicialização dos conflitos trabalhistas no Brasil, que levam à procura por meio alternativos de resolução de disputas, como mediação, conciliação e arbitragem.

Em um segundo lugar, justificou-se a presente pesquisa em razão das importantes mudanças trazidas à legislação trabalhista pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017¹¹⁵. Entre as mudanças cita-se a inclusão do artigo 507-A na CLT¹¹⁶, que prevê expressamente a possibilidade de inclusão de cláusula compromissória nos contratos individuais de trabalho quando atendidos certos requisitos.

A adoção da arbitragem para resolução de dissídios individuais trabalhistas sempre foi malvista pela jurisprudência, sendo a interpretação majoritária no sentido de ser inaplicável o sistema arbitral para os contratos individuais de trabalho. Após a Reforma Trabalhista, contudo, houve a previsão expressa da possibilidade de inclusão de cláusula compromissória nos contratos individuais de trabalho, de modo que se observa, aos poucos, uma mudança de entendimento acerca do tema - mesmo que com boa resistência ainda dos Tribunais Regionais e mesmo do TST em aceitar as mudanças.

Com o objetivo de verificar, portanto, quais os requisitos para a arbitrabilidade dos conflitos individuais trabalhistas frente aos direitos individuais disponíveis e indisponíveis no Direito do Trabalho, foram analisados (i) os requisitos gerais para a arbitrabilidade de um conflito; (ii) as características do contrato de trabalho; (iii) a constitucionalidade do artigo 507-A; (iv) a capacidade das partes e os direitos disponíveis e indisponíveis no Direito do Trabalho.

Com base na pesquisa, concluiu-se, primeiramente, que o artigo 507-A não é inconstitucional, como entende parte da jurisprudência. Isso porque, em primeiro

¹¹⁵ BRASIL, Lei nº 13.467 [Reforma Trabalhista], 2017.

¹¹⁶ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

lugar, o artigo 114 da Constituição Federal¹¹⁷, ao positivizar expressamente a arbitragem trabalhista no âmbito dos dissídios coletivos, não proíbe a utilização desta no âmbito individual - de modo que os argumentos contrários à arbitragem com base no referido artigo não se sustentam. Em segundo lugar, pois a adoção da cláusula arbitral não ofende o Princípio do Acesso à Justiça - sendo pronunciamento do STF neste sentido, como visto. Em terceiro lugar, em razão de a própria legislação trabalhista incentivar a autonomia de vontade das partes e a adoção de métodos alternativos de resolução de conflitos.

Ainda, para que possa haver a inclusão de cláusula compromissória no contrato de trabalho, verificou-se que, além da capacidade das partes, outros requisitos de legitimidade são necessários à arbitrabilidade subjetiva de um dissídio individual trabalhista: a iniciativa ou concordância expressa do empregado, bem como a remuneração superior a duas vezes o limite da Previdência Social.

Em relação à capacidade de contratar, verificou-se que, embora haja o princípio da hipossuficiência do empregado frente ao empregador - sendo que aquele estaria subordinado a este -, a Reforma Trabalhista incluiu na CLT a figura do "hipoempregado", que teria mais capacidade de expor sua autonomia de vontade frente ao empregador, de modo que pode este empregado negociar questões relativas ao contrato de trabalho, como a adoção de cláusula compromissória no contrato de trabalho ou a resolução do conflito por meio de juízo arbitral.

Já no que se refere à remuneração, concluiu-se que a escolha do legislador pelo limite remuneratório foi acertada, pois limita a adoção da cláusula arbitral à categoria de "hipoempregados" - embora pudessem ter sido adotados critérios diferenciados, como grau de estudo (tentativa que havia sido cogitada anteriormente, porém vetada).

A partir da adoção do critério remuneratório, contudo, surge o problema do momento em que essa remuneração será considerada para o preenchimento dos requisitos do artigo 507-A, haja vista ser a remuneração variável, o que a diferencia do salário. Tal divergência que não é resolvida, até o momento, pela legislação, tampouco pela doutrina ou jurisprudência. Desse modo, sugere-se que o critério seja

117 BRASIL, Constituição Federal de 1988.

calculado a partir em uma média remuneratória, que pode ser baseada em um período anual ou em todo o contrato de trabalho, por exemplo.

Ainda, cabe uma crítica à concessão indiscriminada de auxílio judiciário gratuito na Justiça do Trabalho, especialmente se mantido o entendimento recente do TST de que basta a declaração de hipossuficiência para que esta seja comprovada, mesmo após as modificações neste sentido trazidas à CLT pela Reforma Trabalhista. Reforça-se a ideia, portanto, de que a hipossuficiência dos empregados que ganham remuneração igual ou acima de duas vezes o teto da Previdência Social deve ser comprovada, não apenas declarada, para que não se obste a instauração do juízo arbitral sem fundamentos concretos.

Por fim, em relação à arbitrabilidade objetiva, concluiu-se que a indisponibilidade dos direitos trabalhistas não é absoluta, especialmente porque a própria legislação trabalhista prevê e prefere a resolução de conflitos por meios alternativos, como a conciliação, por exemplo. A irrenunciabilidade a direitos trabalhistas, neste aspecto, seria uma irrenunciabilidade prévia, podendo o empregado, no momento do litígio, dispor de seus créditos, em razão de sua autonomia de vontade, não havendo afronta legal ou constitucional nessa disposição.

Pelo exposto, conclui-se o presente trabalho ressaltando que, embora ainda haja mudanças possíveis para a adoção prática da arbitragem no âmbito do Direito do Trabalho, em especial no que se refere aos dissídios individuais, a introdução do artigo 507-A na legislação trabalhista deu o impulso inicial para que este arbitramento seja possível. Espera-se, dessa forma, que a jurisprudência na esfera trabalhista, cada vez mais, acate a arbitragem como meio válido e eficaz de dissídios individuais de trabalho, corroborando com o aperfeiçoamento do sistema bem como da própria relação de emprego.

REFERÊNCIAS

ADORNO JÚNIOR, H. L e GONÇALVES, R. M. **A arbitragem no Direito do Trabalho brasileiro**. Universitas, ano 12, nº 23, p. 69-90, jul/dez 2018. Disponível em: <http://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/download/340/223>.

Acesso em 17 abr. 2019. p. 70.

BERALDO, Leonardo de Faria. **Curso de arbitragem: nos termos da Lei nº 9.307/96**. São Paulo: Atlas, 2014. p. 10.

BRASIL. [Código Civil] **Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. Brasília, DF: Presidência da República, 2002.

BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho] **Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 17 abril 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 abril 2019.

BRASIL. [Lei da Arbitragem] **Lei nº 9.307, de 23 de setembro 1996**. Dispõe sobre arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em 17 abril 2019.

BRASIL. [Reforma trabalhista] **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas

relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 21 set. 2019.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT nº 174 de 30 de setembro de 2016**. Brasília, DF: CSJT, 2016.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua**. Disponível em: ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho. Acesso em 23 nov. 2019.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. **Tabela de Contribuição Mensal**. Disponível em: inss.gov.br/servicos-do-inss/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/tabela-de-contribuicao-mensal. Acesso em 23 nov. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.129 de 26 de maio de 2015**. Altera a Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, e a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, para ampliar o âmbito de aplicação da arbitragem e dispor sobre a escolha dos árbitros quando as partes recorrem a órgão arbitral, a interrupção da prescrição pela instituição da arbitragem, a concessão de tutelas cautelares e de urgência nos casos de arbitragem, a carta arbitral e a sentença arbitral, e revoga dispositivos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Brasília, DF: Vice-Presidência da República, 2015. Acesso em 26 nov. 2019.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 406 de 2013**. Altera a Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, e a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, para ampliar o âmbito de aplicação da arbitragem e dispor sobre a escolha dos árbitros quando as partes recorrem a órgão arbitral, a interrupção da prescrição pela instituição da arbitragem, a concessão de tutelas cautelares e de urgência nos casos de arbitragem, a carta arbitral, a sentença arbitral e o incentivo ao estudo do instituto da arbitragem. Brasília, DF: Senado Federal, 2013.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Agravo Regimental na Sentença Estrangeira nº SE 5206 AgR EP**. Agravante: MBV Commercial and Export

Management. Agravado: Resil Indústria e Comércio LTDA. Relator: Sepúlveda Pertence. Brasília, DF, 12 de dezembro de 2001. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=345889>. Acesso em: 01 nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região (2ª Câmara. 1ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0011978-27.2017.5.15.0004**. Recorrente: Passaredo Transportes Aéreos S/A. Recorrido: Ministério Público do Trabalho. Relator: Evandro Eduardo Maglio. Campinas, SP, 15 de agosto de 2019. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/744965011/recurso-ordinario-trabalhista-ro-119782720175150004-0011978-2720175150004/inteiro-teor-744965026?ref=juris-tabs>. Acesso em: 08 nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional da 1ª Região (10ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010223-02.2015.5.01.0012**. Recorrentes: Tailane Fernandes Pereira e Etna Comércio de Móveis e Artigos para Decoração S.A. Recorridos: Etna Comércio de Móveis e Artigos para Decoração S.A. e Tailane Fernandes Pereira. Relator: Flávio Ernesto Rodrigues Silva. Rio de Janeiro, RJ, 24 de agosto de 2016. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/820189/1/00102230220155010012-DEJT-30-09-2016.pdf>. Acesso em: 30 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional da 2ª Região (16ª Turma). **Recurso Ordinário nº 1000768-78.2016.5.02.0029**. Recorrente: Arthur Lundgren Tecidos S.A. Casas Pernambucanas. Recorrido: Marcelo Ferreira Ramalho. Relator: Nelson Bueno do Prado. São Paulo, SP, 6 de dezembro de 2018. Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta014&docId=a785fbf9f5cd4e4c5c5afebd4b61e70f6b3bce1b&fieldName=Documento&extension=html#q=>. Acesso em: 06 nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Recurso de Revista nº TST-RR-749-25.2010.5.09.0411**. Recorrente: Órgão de Gestão de Mão de Obra do Trabalho Portuário e Avulso do Porto Organizado de Paranaguá - OGMO/PARANAGUÁ. Recorrido: Anildo Cordeiro Pedroso. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, DF,

06 de maio de 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/123308d88c082f36735f47f728d1da0a>. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Recurso de Revista nº TST-RR-1000683-69.2018.5.02.0014**. Recorrente: Camila Ribeiro Santos Santana. Recorrido: Esporte Clube Pinheiros. Relator: Alexandre Agra Belmonte. Brasília, DF, 9 de outubro de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/fd3135b83d8900de04552751c79ef53c>. Acesso em: 20 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-Ag-AIRR-504-97.2010.5.02.0317**. Agravantes: Arbitrare Corte Internacional de Mediação, Conciliação e Arbitragem Extrajudicial e Outros. Agravado: Ministério Público do Trabalho da 2ª Região. Relator: Ubirajara Carlos Mendes. Brasília, DF, 21 de novembro de 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/ff53bca5584c0263f55ff2bbab0eb851>. Acesso em: 12 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-RR-1574-64.2015.5.02.0030**. Agravante: Francisco Domingos do Monte. Agravado: Intercortes Indústria e Comércio de Metais LTDA. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Brasília, DF, 29 de novembro de 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/a60197b28bc22bdb0b3817ec4318b201>. Acesso em: 12 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Decisão Monocrática). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº AIRR - 2457-37.2015.5.02.0086**. Agravante: G4S Monitoramento e Sistemas LTDA. e Outras. Agravado: Luís Ricardo Chiovatto. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, DF, 19 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia->

backend.tst.jus.br/rest/documentos/14e3d776636f48db998d5b86f3e8c12b. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recebidos e Julgados no Tribunal Superior do Trabalho: Janeiro a Dezembro de 2018**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/99f29351-d971-7879-8d68-e9f639de57ea>. Acesso em 07 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Analítico 2018**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24641384/Relat%C3%B3rio+Anal%C3%A9tico+2018/80a3fb9b-ca42-dd32-2a7d-89f3092627b7>. Acesso em 07 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da JT**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 07 set. 2019.

CAHALI, Francisco José. **Curso de arbitragem: mediação, conciliação, resolução CNJ 125/2010**. 5. ed. revista e atualizada, de acordo com a Lei 13.129/2019 (Reforma da Lei de Arbitragem), com a Lei 13.140/2015 (Marco Legal da Mediação) e o Novo CPC. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015. p. 413.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4ª ed. rev., amp. e atual. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 96.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei nº 9.307/96**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009. p. 31 e 32.

CENTRO DE ARBITRAGEM E MEDIAÇÃO. **Calculadora de arbitragem**. Disponível em: ccbc.org.br. Acesso em 23 nov. 2019.

CESÁRIO, João Humberto. **Desmistificando a arbitragem trabalhista**. In: Revista LTr, vol. 82, nº 12, dezembro de 2018. p. 6 e 7.

CRUZ, Rodolfo Menderico Costa; e OLIVEIRA, Lourival José de. **O aperfeiçoamento da arbitragem para a solução dos conflitos do trabalho**. Belo Horizonte: Revista de Direito Empresarial – RDEmp, ano 12, n. 2, maio/ago 2015. p. 5.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: comentários à Lei no 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 192 e 193.

DORNELES; Leandro Amaral Dorneles de; e SIQUEIRA, Rodrigo Espiúca dos Anjos. **A natureza jurídica da relação de emprego à luz da reforma trabalhista no Brasil**. In: Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II. Florianópolis: Compedi, 2019. p. 196.

FEDERAÇÃO DAS ENTIDADES EMPRESARIAIS DO RIO GRANDE DO SUL. **Câmara de Arbitragem da Federasul – CAF**. Disponível em: <https://www.federasul.com.br/federasul-caf/>. Acesso em 23 nov. 2019.

FERREIRA, Adalberto Jacob. **Arbitragem no direito individual do trabalho**. São Paulo: Ltr, Suplemento Trabalhista, v. 52, n. 64, 2016. Págs. 357 a 363. p. 360.

GUERRERO, Luis Fernando. **Convenção de arbitragem e processo arbitral**, 2. ed.. São Paulo: Atlas, 2014. p. 31.

MALLET, Estêvão. **Arbitragem em litígios trabalhistas individuais**. Rev. TST, São Paulo, vol. 84, n° 2, abr/jun 2018. Págs. 43-80. p. 45.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 78.

MUCERINO, Andréa Ehlke. **Os direitos indisponíveis no âmbito do direito do trabalho e as falsas cooperativas de trabalho**. Revista Ltr, vol. 69, n° 02, fev. 2005. p. 1.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 174.

NAZAR, Nelson. **Direito econômico e o contrato de trabalho: com análise do contrato internacional de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 149.

SILVA, Antônio Álvares da; e SILVA, George Augusto Mendes e. **Arbitragem nos dissídios individuais de trabalho dos altos empregados**. In: Revista LTr., vol. 81, nº 07, julho de 2017. p. 3.

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