

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

Cláudia Scalco Franke

**A ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO:
Uma crítica à possibilidade introduzida pela Reforma Trabalhista de se
dirimir disputas trabalhistas através da Arbitragem**

Porto Alegre

2018

CLÁUDIA SCALCO FRANKE

A ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO:

**Uma crítica à possibilidade introduzida pela Reforma Trabalhista de se
dirimir disputas trabalhistas através da Arbitragem**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção de grau de
Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito
da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Professora Doutora Sonilde Kugel
Lazzarin

Porto Alegre

2018

CLÁUDIA SCALCO FRANKE

A ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO:

**Uma crítica à possibilidade introduzida pela Reforma Trabalhista de se
dirimir disputas trabalhistas através da Arbitragem**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção de grau de
Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito
da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovada em 7 de dezembro de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Professora Doutora Sonilde Kugel Lazzarin

Orientadora

Professora Doutora Luciane Cardoso Barzotto

Professor Doutor Rodrigo Coimbra Santos

Porto Alegre

2018

Dedico este trabalho a todos aqueles que, com muito lamento, sofrem e lutam contra o desmonte que os direitos trabalhistas, arduamente conquistados, vêm sofrendo.

AGRADECIMENTOS

Acima de todos, agradeço à minha família. Aos meus pais, Claudio e Marisete, por todo o amor, carinho e educação que despenderam a mim e a meus irmãos, além de todas as oportunidades que me proporcionaram, as quais permitiram que eu chegasse até aqui. Ao Bruno, Henrique e Joana, que, para além de irmãos, são meus amigos e parceiros de vida.

Ao Bruno e ao Henrique agradeço, ainda, pelo papel que também desempenharam na minha educação, tanto pessoal como profissional. Foram e são minha base e minha referência, sempre apoiando, estimulando e proporcionando que eu vá cada vez mais adiante. Contribuíram com parcela crucial da minha formação acadêmica e profissional, sem os quais eu não teria chegado até aqui. Se eu puder ser para a Joana apenas uma ínfima parte do que são para mim, serei a pessoa mais realizada.

Ao Thales Ramsés, por ter estado ao meu lado ao longo desse período de conclusão de curso e de desafios pessoais não tão fáceis, sempre com muita paciência, dedicação, carinho e companheirismo.

À minha orientadora, Professora Sonilde Lazzarin, pela orientação conduzida com muito empenho e dedicação.

Aos colegas e profissionais do Cecília Costa Advogados, dentre os quais carrego alguns amigos para a vida e pelos quais nutro profunda admiração e respeito, por todos os ensinamentos e oportunidades. Em especial, àqueles que me auxiliaram de uma maneira ou outra na construção deste trabalho, seja despendendo de seu tempo para debater, para corrigir, apoiar nos momentos de incertezas ou para me proporcionar maior tranquilidade.

A todos os colegas, *coaches* e demais profissionais com quem convivi durante os anos em que participei das competições de Arbitragem, tanto pela equipe desta Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como pela equipe da Faculdade de Direito da *Justus Liebig University of Giessen*, na Alemanha. Foram os *moots* que preencheram todas as deficiências da graduação desta Universidade no que toca à pesquisa e desenvolvimento de habilidades advocatícias.

Destes períodos da mais intensa imersão acadêmica que pude vivenciar ao longo dos anos de graduação, levarei lembranças e grandes aprendizados para a vida toda.

Àqueles professores dos quais tive o privilégio de ser aluna ao longo da graduação, cujas aulas de alguma forma me marcaram e cresceram enquanto profissional e pessoa, e por quem também nutro a mais profunda admiração e respeito. Exemplos de profundo conhecer jurídico, além da constante dedicação e respeito para com seus alunos. São eles: Fabiano Menke, Gerson Branco, Jamil Bannura, José Guilherme Giacomuzzi, Klaus Koplín, Leandro Dorneles, Lucas Konzen, Luis Felipe Spinelli, Luis Renato Ferreira da Silva, Raquel Scalcon, Roberta Baggio, Rodrigo Valin, Sérgio Mattos, Simone Fleischmann e Sonilde Lazzarin.

A todos, meu mais profundo agradecimento pela contribuição de cada um na minha formação pessoal e profissional, me guiando até este momento.

“Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra.”

Celso Antônio Bandeira de Mello. *Curso de Direito Administrativo*, 2010.

RESUMO

Recentemente, a chamada reforma trabalhista, através da Lei nº 13.467, de 2017, incluiu o art. 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual passou a permitir a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem em contratos individuais de trabalho para empregados relativamente melhores remunerados em relação ao padrão dos trabalhadores brasileiros. Este trabalho faz uma análise crítica, assim, de tal possibilidade aventada. O faz analisando, por meio de revisão bibliográfica, os princípios e mecanismos de funcionamento tanto do instituto da arbitragem como do próprio Direito do Trabalho, a fim de verificar, de modo fundamentado, a incompatibilidade entre ambos. Em um primeiro plano, a análise perpassa a Lei de Arbitragem e, de acordo com a mesma, sobre quais direitos este instituto de solução de litígios pode incidir e de que modo as partes podem convencionar a utilização do instituto para a solução de eventuais controvérsias oriundas de um contrato, bem como perpassa o princípio que rege a arbitragem: o princípio da autonomia da vontade das partes. Em um segundo plano, perpassa também por alguns princípios de Direito do Trabalho, um instituto muito particular em razão do caráter de hipossuficiência da relação entre empregado e empregador, relação esta que, por sua vez, não é regida pela vontade de ambas as partes em nível de igualdade, e, por fim, como o instituto da arbitragem se comunica com o Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Arbitragem. Reforma Trabalhista. Arbitrabilidade. Princípio da Proteção.

ABSTRACT

Recently, the so-called labor reform, through Law No. 13,467 of 2017, included the art. 507-A of the Consolidation of Labor Law, which allowed the arbitration clause to be agreed upon in individual employment contracts for relatively better paid employees compared to the average Brazilian worker. This work makes a critical analysis, thus, of such possibility. It does so by assessing, through a bibliographical review, the principles and mechanisms of operation of both the arbitration institute and the Labor Law itself, in order to verify, in a reasoned way, the incompatibility between the two. In the foreground, the analysis pervades the Arbitration Law and, according to it, what rights this dispute settlement institute may have and how the parties can agree upon the use of the institute for the solution of any controversies eventually arising of a contract, as well as pervading the principle governing arbitration: the principle of the autonomy of the parties' will. Secondly, there are also some principles of labor law, a very particular institute because of the hyposufficiency of the relationship between employee and employer, which, in turn, is not governed by the will of both parties in level of equality and, finally, how the arbitration institute communicates with Labor Law.

Key-words: Labor Law. Arbitration. Labor Reform. Arbitrability. Principle of Protection.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	ARBITRAGEM NO DIREITO PRIVADO	13
2.1	PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE	15
2.2	A LEI DE ARBITRAGEM E OS CRITÉRIOS DE ARBITRABILIDADE	18
3	ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO	22
3.1	PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO	22
3.1.1	A hipossuficiência no Direito do Trabalho	25
3.1.2	A hiperssuficiência do empregado na reforma trabalhista	28
3.2	AUSÊNCIA DA AUTONOMIA DA VONTADE NO DIREITO DO TRABALHO. INEGOCIABILIDADE FÁTICA ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR	31
3.3	(IN)DISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS	36
4	CONCLUSÃO	45
5	REFERÊNCIAS	49

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo analisar criticamente a possibilidade de se dirimir disputas trabalhistas por meio do instituto da arbitragem. Isto se deve pela recente inclusão do art. 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (doravante chamada de reforma trabalhista), o qual passou a permitir a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem para empregados relativamente melhores remunerados em relação ao padrão dos trabalhadores brasileiros.

A Constituição Federal (CF) já fazia menção à possibilidade de utilização do instituto da arbitragem apenas no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, em seu art. 114, §1º. Não traz, no entanto, qualquer menção à sua utilização para as relações individuais de trabalho, ao passo que os tribunais brasileiros já vinham entendendo pela impossibilidade de se dirimir disputas individuais de trabalho por meio da arbitragem.

Tal discussão voltou a surgir com força a partir da reforma trabalhista, que introduziu essa possibilidade no ordenamento jurídico, em uma vã tentativa de colocar pá de cal sobre a controvérsia, criando não só a figura do empregado hiperssuficiente, como também autorizando a prevalência do negociado sobre o legislado ao tornar todos os direitos trabalhistas automaticamente em direitos disponíveis.

Em que pese a rapidez com que a reforma trabalhista tenha sido aprovada, levantando dúvidas entre os juslaboralistas quanto ao seu caráter, não se pode permitir abafar a discussão acerca do tema. Não é a simples permissão legal que vai automaticamente atestar pela compatibilidade da arbitragem com o Direito do Trabalho, tornando todos os seus direitos disponíveis, incorrendo no risco de subverter os seus princípios mais básicos. E este trabalho visa justamente a rediscutir esta questão aos olhos da introdução do art. 507-A pela reforma trabalhista, através de uma análise crítica da possibilidade aventada.

Tal análise se dará, em um primeiro momento, perpassando a Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem), e, segundo a mesma, sobre quais direitos este instituto de solução de litígios pode incidir e de que modo as partes podem convencionar a utilização do instituto para a solução de eventuais controvérsias

oriundas de um contrato. Analisar-se-á, ainda, o princípio que rege a arbitragem: o princípio da autonomia da vontade das partes.

Tendo como base este primeiro olhar sobre o problema, se passará a ver como os tópicos aventados se comunicam com o Direito do Trabalho, ponto a ponto, encaminhando para a solução da problemática e a consequente conclusão sobre a incompatibilidade da arbitragem com o Direito Individual do Trabalho.

No entanto, para que isto seja possível, é necessário perpassar também por alguns princípios de Direito do Trabalho, um instituto muito particular em razão do caráter de hipossuficiência da relação entre empregado e empregador, relação esta que, por sua vez, não é regida pela vontade de ambas as partes em nível de igualdade. E como esta hipossuficiência leva à inegociabilidade do contrato de trabalho, fazendo com que, no plano fático, uma cláusula compromissória acabe por ser incluída por mera adesão ao contrato de trabalho – o ponto ápice para se observar, na prática, a incompatibilidade entre os dois institutos.

2 ARBITRAGEM NO DIREITO PRIVADO

À guisa de uma breve introdução sobre o que é a arbitragem, nas palavras de um dos redatores do anteprojeto da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem), Carlos Alberto Carmona, a arbitragem é “uma técnica para a solução de controvérsias através da intervenção de uma ou mais pessoas que recebem seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nesta convenção sem intervenção do Estado, sendo a decisão destinada a assumir eficácia de sentença judicial”¹.

Ou seja, em que pese a arbitragem tenha origem em uma convenção privada, o instituto de solução de litígios, ainda assim, não deixa de possuir natureza jurisdicional – posição esta sustentada por Carlos Alberto Carmona² e Pedro Baptista Martins³, também coautor do anteprojeto da Lei de Arbitragem. A própria Lei de Arbitragem reforça a ideia de que o instituto possui natureza jurisdicional⁴ em seus artigos 18 e 31⁵.

Ademais de sua definição, relevante ressaltar que o instituto tem crescido vertiginosamente no Brasil, e isto se deve a diversas vantagens que o tornam cada vez mais sedutor para a solução de conflitos, especialmente no âmbito do direito privado, sobretudo o direito empresarial.

O principal atrativo da arbitragem é o fato de que os árbitros, escolhidos pelas partes, não precisam ser juízes. Eles podem ser qualquer pessoa capaz e que possua a confiança daquelas⁶. Deste modo, as partes tendem a colocar as controvérsias nas

¹ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo**: um comentário à Lei nº 9.307/96. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009, p. 15.

² CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo**: um comentário à Lei nº 9.307/96. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009, p. 26-27.

³ BATISTA MARTINS, Pedro A. **Apontamentos sobre a Lei de Arbitragem**. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 218-219 e **Arbitragem através dos tempos. Obstáculos e preconceitos à sua implementação no Brasil. A arbitragem na Era da Globalização**. Rio de Janeiro: Forense, 1997, p. 37-40 *apud* MUNIZ, Joaquim de Paiva. **Curso básico de direito arbitral: teoria e prática**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2015.

⁴ MUNIZ, Joaquim de Paiva. **Curso básico de direito arbitral: teoria e prática**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2015, p. 39.

⁵ Art. 18. O árbitro é juiz de fato e de direito, e a sentença que proferir não fica sujeita a recurso ou homologação pelo Poder Judiciário.

Art. 31. A sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo.

⁶ SILVA, Adriana dos Santos. **Acesso à justiça e arbitragem**: um caminho para a crise do judiciário. São Paulo: Manole, 2005, p. 143.

mãos de pessoas que possuam conhecimento específico da matéria sobre a qual litigam. Pessoas com a técnica necessária, especialmente para questões pouco discutidas nos tribunais⁷. Por este motivo, “a arbitragem também é conhecida como a *justiça dos técnicos*”⁸.

Conseqüentemente, “por ser o árbitro um profissional com estrita ligação com a matéria originária do litígio, deduz-se que ele esteja mais apto e preparado para decidir a questão, proferindo, portanto, uma decisão mais coerente com a realidade das partes e, por esse motivo, mais satisfatória para ambas”⁹. Tal vantagem talvez não tenha grande relevância para o Direito do Trabalho, tendo em vista que já existe toda uma justiça laboral especializada, para além das perícias técnicas, que são possibilidades presentes em ambos os institutos.

Outros atrativos da arbitragem, para além da técnica, incluem a celeridade, a possibilidade de confidencialidade (por isto tão atrativa no âmbito empresarial), e a própria insegurança das decisões judiciais.

Todos estes atrativos mitigam o que poderia ser considerada, a um primeiro olhar, uma desvantagem ao se utilizar a arbitragem para a solução de um litígio: o elevado custo para se instaurar um procedimento arbitral. Ou seja, comparando-se todos os atrativos mencionados a um processo judicial, o custo-benefício se torna evidente¹⁰.

Por esta breve introdução, para além de conceituar o instituto da arbitragem, pode-se observar, também, que existem dois limitadores da sua utilização. O primeiro deles é a vontade das partes ao convencionar a utilização do instituto através de uma cláusula compromissória ou compromisso arbitral, consubstanciada no princípio da

⁷ CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem: Mediação. Conciliação.** Resolução CNJ 125/2010 e respectiva Emenda n. 1 de 31 de janeiro de 2003. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 86.

⁸ SILVA, Adriana dos Santos. **Acesso à justiça e arbitragem: um caminho para a crise do judiciário.** São Paulo: Manole, 2005, p. 143.

⁹ SILVA, Adriana dos Santos. **Acesso à justiça e arbitragem: um caminho para a crise do judiciário.** São Paulo: Manole, 2005, p. 144.

¹⁰ CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem: Mediação. Conciliação.** Resolução CNJ 125/2010 e respectiva Emenda n. 1 de 31 de janeiro de 2003. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 87.

autonomia da vontade das partes. O segundo limitador é a própria Lei de Arbitragem, que estabelece os critérios de arbitrabilidade, tanto objetiva quanto subjetiva.

2.1 PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE

O princípio basilar da arbitragem é o da autonomia da vontade das partes. É a vontade das partes que regula toda a sua relação desde o momento em que elas firmam uma cláusula compromissória ou compromisso arbitral, até mesmo como se dará todo o procedimento arbitral e quais serão as leis aplicáveis a ele. Sem vontade, não há arbitragem. Sem vontade, não há procedimento.

Este não é nada mais do que um reflexo das demais relações de direito privado, visto que, de forma mais abrangente, tem-se a autonomia da vontade no direito contratual, em que as partes estabelecem a disciplina de seu interesse como melhor lhes convier¹¹. Tal se dá pela sua simples declaração de vontade, podendo optar por contratar, bem como negociar o conteúdo deste contrato¹².

É no mesmo sentido que o princípio em questão rege o instituto da arbitragem, como ensina Renato de Toledo Piza Ferraz:

Pois bem. A se considerar não apenas um contrato, mas um contrato litigioso – que é justamente o contrato de arbitragem executado –, que permite às partes convencionarem se pretendem ou não submeter seu conflito à análise de um terceiro, escolhido livremente por elas próprias, fica evidente que aqueles mesmos princípios que regem a autonomia da vontade no âmbito contratual aplicam-se, *mutatis mutandis*, ao processo arbitral. Trata-se, por que não dizer, de um contrato de solução de controvérsias.¹³

É tendo o quanto exposto em mente que se afirma que, sem vontade, não há arbitragem. Ora, “[...] não faria sentido algum em se permitir que tomasse parte de

¹¹ CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem: Mediação. Conciliação.** Resolução CNJ 125/2010 e respectiva Emenda n. 1 de 31 de janeiro de 2003. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 105.

¹² CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem: Mediação. Conciliação.** Resolução CNJ 125/2010 e respectiva Emenda n. 1 de 31 de janeiro de 2003. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 105.

¹³ FERRAZ, Renato de Toledo Piza. Reflexões sobre arbitrabilidade subjetiva e objetiva. **Revista de Direito Empresarial**, [s. L.], v. 8/2015, p.175-195, mar./abr. 2015. DTR\2015\2700.

uma arbitragem pessoa que não manifestou a sua intenção em fazê-lo, de forma consciente e incontroversa”¹⁴.

Tendo estabelecido que para se instaurar um procedimento arbitral é necessária a manifestação de vontade das partes envolvidas, resta saber de que modo isto pode ser feito, cabendo um adendo neste sentido. Tem-se que as partes podem decidir pela arbitragem para dirimir alguma controvérsia tanto por meio de uma cláusula compromissória, como por meio de um compromisso arbitral.

No momento em que as partes contratam entre si, elas já podem, de pronto, convencionar que todas ou certas disputas oriundas daquele contrato serão dirimidas por meio da arbitragem, ou fazê-lo ao longo da contratualidade. Esta seria a cláusula compromissória. Mister ressaltar que “[...] a cláusula compromissória – pacto por meio do qual os contratantes avençam, por escrito, submeter à arbitragem a solução de eventual litígio que possa decorrer de uma determinada relação jurídica – passou a ser apta a afastar a competência do juiz estatal”¹⁵.

No entanto, caso as partes não estabeleçam uma cláusula compromissória de arbitragem quando da contratação ou ao longo da contratualidade, elas ainda podem, ao surgir um conflito específico oriundo do contrato ou de outro conflito qualquer existente entre elas, decidir que querem que o conflito em questão seja discutido pela via arbitral, através de um compromisso arbitral.

Esta breve diferenciação se faz importante, visto que, para fins deste trabalho, será feita sempre referência à vontade das partes em se utilizar do instituto da arbitragem através de cláusula compromissória. Ou seja, a manifestação de vontade das partes em arbitrar que se dá no momento da contratação ou ao longo da contratualidade. Isto se dá pelo fato de que a reforma trabalhista, ao introduzir a possibilidade de se dirimir disputas trabalhistas através do instituto da arbitragem, assim o fez:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do

¹⁴ FERRAZ, Renato de Toledo Piza. Reflexões sobre arbitrabilidade subjetiva e objetiva. **Revista de Direito Empresarial**, [s. L.], v. 8/2015, p.175-195, mar./abr. 2015. DTR\2015\2700.

¹⁵ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo**: um comentário à Lei nº 9.307/96. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009, p. 16.

Regime Geral de Previdência Social, **poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem**, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Grifa-se)

Como se lê, a reforma trabalhista limitou a vontade das partes à pactuação de cláusula compromissória apenas, excluindo-se a possibilidade de estabelecimento de compromisso arbitral. Adiante se verá quais as implicações da escolha do legislador para o Direito do Trabalho (item “3.2”, *infra*).

Portanto, como observado, a autonomia da vontade das partes se dá desde o momento em que as partes decidem se utilizar da arbitragem para a solução de algum litígio – seja através de cláusula compromissória, seja através de compromisso arbitral. No entanto, ela não se limita a este momento, se estendendo também àquele em que as partes definem como se dará o procedimento arbitral e as leis aplicáveis, bem como àquele em que já instaurada a arbitragem em si. Assim, a autonomia da vontade também “consiste na possibilidade de as partes escolherem a lei material a ser aplicada pelo tribunal arbitral”¹⁶.

A soberania da autonomia da vontade das partes na escolha do direito aplicável ao procedimento se encontra consubstanciada no art. 2º da Lei de Arbitragem. Leia-se:

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.

Ou seja, a própria Lei de Arbitragem determina que “as partes têm liberdade de escolher o direito – material e processual – aplicável à solução de controvérsia”¹⁷,

¹⁶ MENKE, Fabiano; COSTA, Camile Souza. Delineamentos Conceituais Básicos Acerca da Arbitragem. In: AZEVEDO, André Jobim de *et al* (Coord.). **Dia Gaúcho da Arbitragem**. Porto Alegre: Magister, 2015, p. 46.

¹⁷ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo**: um comentário à Lei nº 9.307/96. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009, p. 15.

positivando a extensão que a autonomia da vontade possui no âmbito da arbitragem, indo para além daquela que visualizamos nos contratos em geral.

2.2 A LEI DE ARBITRAGEM E OS CRITÉRIOS DE ARBITRABILIDADE

A Lei de Arbitragem estabelece, em seu artigo 1º, os critérios subjetivos e objetivos de arbitrabilidade:

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

No que toca à capacidade de contratar, critério subjetivo de arbitrabilidade, maiores digressões não serão feitas, vez que a capacidade jurídica consiste “na aptidão de tornar-se sujeito de direitos e de deveres”¹⁸, aptidão esta genericamente disposta no art. 1º do Código Civil¹⁹ e a qual se atribui sem qualquer contestação também aos trabalhadores.

Quanto aos critérios objetivos de arbitrabilidade, estes consistem em que os litígios submetidos à arbitragem sejam relativos a direitos patrimoniais e disponíveis, como se passa a analisar.

Ou seja, como se pôde observar do art. 1º da Lei de Arbitragem, a mesma exige que os litígios submetidos à arbitragem sejam relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Portanto, o objeto limitado pelo dispositivo em questão é o conteúdo do negócio jurídico²⁰, de modo que “as prestações ou comportamentos das partes só podem estar ligados a direitos patrimoniais disponíveis”²¹.

Quanto ao critério de patrimonialidade, diz-se que um “direito é patrimonial quando possuir expressão monetária, isto é, quando puder fazer parte da universalidade de bens e direito de um indivíduo”²². Não havendo controvérsias

¹⁸ FAVATA, Angelo. *Dizionario dei Termini Giuridici*, Piacenza, Ed. La Tribuna, 1979, p. 51, trad. livre. *apud* CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei nº 9.307/96**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009.

¹⁹ Art. 1º. Toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil.

²⁰ GUERRERO, Luis Fernando. **Convenção de arbitragem e processo arbitral**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014. Coleção Atlas de arbitragem / coordenação Carlos Alberto Carmona, p. 43.

²¹ GUERRERO, Luis Fernando. **Convenção de arbitragem e processo arbitral**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014. Coleção Atlas de arbitragem / coordenação Carlos Alberto Carmona, p. 43.

²² GUERRERO, Luis Fernando. **Convenção de arbitragem e processo arbitral**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014. Coleção Atlas de arbitragem / coordenação Carlos Alberto Carmona, p. 45.

relevantes e este respeito, a doutrina não se debruça sobre o tema para muito além desta breve afirmação, de modo que também não se o fará neste trabalho.

Já a disponibilidade de um direito seria, basicamente, a possibilidade do titular deste direito em cedê-lo sem restrições (seja de forma gratuita, seja de forma onerosa), ou seja, é a exigência de que as partes possam autorregulamentar o quanto submetido ao procedimento arbitral²³. “[S]ão, pois, interesses individuais passíveis de negociação, ou seja, podem ser livremente exercidos pela parte”²⁴.

Há que se ter cuidado em não confundir objeto jurídico com objeto material, visto que o primeiro é o objeto do negócio jurídico limitado pela arbitragem, ao passo que o segundo é o bem objeto da controvérsia²⁵. Tendo isto em mente, não se pode dizer que os bens passíveis de transação são arbitráveis, vez que a arbitrabilidade objetiva não envolve apenas os bens e direitos que podem ser objeto de transação, mas todos aqueles que podem ser objeto de contrato²⁶. Tanto o é assim que a Lei de Arbitragem preferiu técnica superior àquela do Código de Processo Civil que, em seu revogado art. 1.072²⁷, se referia aos direitos patrimoniais como sendo aqueles “sobre os quais a lei admita transação”²⁸. Por isto que, objetivamente falando, a disponibilidade de um direito caracteriza-se em “quando for possível a transmissão ou atribuição a outrem destes direitos por ato de vontade”²⁹.

Outrossim, a disponibilidade de um direito não está configurada apenas na capacidade das partes em autorregulamentar seus interesses submetidos à

²³ CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem: Mediação. Conciliação.** Resolução CNJ 125/2010 e respectiva Emenda n. 1 de 31 de janeiro de 2003. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 103.

²⁴ CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem: Mediação. Conciliação.** Resolução CNJ 125/2010 e respectiva Emenda n. 1 de 31 de janeiro de 2003. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 103.

²⁵ GUERRERO, Luis Fernando. **Convenção de arbitragem e processo arbitral.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014. Coleção Atlas de arbitragem / coordenação Carlos Alberto Carmona, p. 45.

²⁶ GUERRERO, Luis Fernando. **Convenção de arbitragem e processo arbitral.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014. Coleção Atlas de arbitragem / coordenação Carlos Alberto Carmona, p. 45.

²⁷ Art. 1.072. As pessoas capazes de contratar poderão louvar-se, mediante compromisso escrito, em árbitros que lhes resolvam as pendências judiciais ou extrajudiciais de qualquer valor, concernentes a direitos patrimoniais, sobre os quais a lei admita transação. (Revogado pela Lei nº 9.307, de 23.9.1996)

²⁸ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei nº 9.307/96.** 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009, p. 38.

²⁹ GUERRERO, Luis Fernando. **Convenção de arbitragem e processo arbitral.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014. Coleção Atlas de arbitragem / coordenação Carlos Alberto Carmona, p. 46.

arbitragem. Para que um direito seja disponível, se faz imperativo que o Estado não crie reserva específica sobre o mesmo. Nas palavras de Carlos Alberto Carmona:

Diz-se 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.

[...]

São arbitráveis, portanto, as causas que tratem de matérias a respeito das quais o Estado não crie reserva específica por conta do resguardo dos interesses fundamentais da coletividade, e desde que as partes possam livremente dispor acerca do bem sobre que controvertem.³⁰

A título exemplificativo, o administrativista Celso Antônio Bandeira de Mello discorre acerca da indisponibilidade dos interesses públicos pela Administração, exatamente em razão de serem um exemplo de interesses próprios da coletividade³¹. Assim, à Administração apenas lhe incumbe curá-los, não possuindo disponibilidade sobre os mesmos, vez que os interesses da coletividade “não se encontram à livre disposição de quem quer que seja, por inapropriáveis”³². O titular do interesse público é o próprio Estado³³.

Portanto, não há disponibilidade quando um objeto submetido à arbitragem venha a extrapolar a esfera dos interesses meramente individuais das pessoas, de modo que tais casos ficam submetidos ao juízo estatal. Ou seja, um direito apenas será disponível quando estiver dentro dos limites em que pode atuar a autonomia da vontade das partes.

Por fim, tendo em mente o que é o instituto da arbitragem e quais seus mecanismos de funcionamento no âmbito do direito privado comum - haja vista seu princípio base norteador, como ela pode ser estabelecida entre as partes, e quais seus limites de aplicabilidade -, passa-se agora a uma análise de como ela interage com o

³⁰ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo**: um comentário à Lei nº 9.307/96. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009, p. 38-39.

³¹ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Elementos de Direito Administrativo**. 3. ed. ver., ampl. e atual. com a Constituição Federal de 1988. São Paulo: Malheiros, 1992, p. 23.

³² MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Elementos de Direito Administrativo**. 3. ed. ver., ampl. e atual. com a Constituição Federal de 1988. São Paulo: Malheiros, 1992, p. 23.

³³ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Elementos de Direito Administrativo**. 3. ed. ver., ampl. e atual. com a Constituição Federal de 1988. São Paulo: Malheiros, 1992, p. 24.

Direito do Trabalho. De como um instituto regido por princípios de ordem privada interage com toda uma área do direito regida por princípios de ordem pública³⁴.

Frise-se que tal análise leva em consideração não só o quanto já abordado e os princípios norteadores do Direito do Trabalho, mas também os termos que o legislador escolheu ao introduzir a possibilidade de se dirimir disputas trabalhistas através da arbitragem por meio da chamada reforma trabalhista.

³⁴ Para fins deste trabalho, não se adentrará na definição da natureza jurídica do Direito do Trabalho, visto que há longa discussão e divergência doutrinária a este respeito. Apenas ressalte-se que, “[p]elo critério tradicional, a natureza do interesse prevalente no ramo jurídico (privada ou pública) é que determina seu posicionamento classificatório em um dos grupos básicos do universo jurídico. Já pelo critério moderno, a titularidade primordial dos direitos e prerrogativas preponderantes no ramo jurídico (devida por entes públicos ou, em contrapartida, por pessoas ou grupos privados) é que responderia por seu pretendido posicionamento classificatório.” (DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 76)

Ademais, “[o] direito privado clássico considerava a autodeterminação individual, no sentido de liberdade negativa de fazer o que se deseja, garantida suficientemente através dos direitos da pessoa e da proteção jurídica contra delitos, através da liberdade de contratos (especialmente para a troca de bens e serviços), através do direito à propriedade, que incluía o direito de utilizar e de dispor, inclusive no caso da herança, e através da garantia institucional do casamento e da família. No entanto, tal situação modificou-se radicalmente com o surgimento de novas áreas do direito (como p.e. o caso do direito econômico, social e do trabalho) e com a materialização do direito penal, do direito de contrato e do trabalho. Houve uma mistura e uma união de princípios que antes estavam subordinados ao direito privado ou ao público. Tudo indicava que o objetivo do direito privado não podia limitar-se à autodeterminação individual, devendo colocar-se também a serviço da realização da justiça social [...]. Sob este ângulo, considerações de ética social infiltram-se em regiões do direito privado que até então se limitavam a garantir a autonomia privada [como o Direito dos contratos]. O ponto de vista da justiça social exige uma interpretação diferenciadora de relações jurídicas formalmente iguais, porém diferentes, do ponto de vista material, sendo que os mesmos institutos jurídicos preenchem funções sociais distintas.” (HABERMA, Jürgen. **Direito e democracia**: entre facticidade e validade. Trad. Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997, v. II, p. 134 (g.n.) *apud*. FELICIANO, Guilherme Guimarães. Dos princípios do direito do trabalho no mundo contemporâneo. In: SIQUEIRA, Germano *et al* (Coord.). **Direito do Trabalho**: releituras, resistência. São Paulo: LTr, 2017, p. 137-138.)

Por fim, “[...] independentemente de qual posição doutrinária se adote acerca da natureza jurídica do ramo juslaboral, conclui-se que o Direito do Trabalho, embora regule relações jurídicas particulares (trabalhador e empregador, individualmente ou coletivamente considerados), tem como fito a preservação de um bem maior, que consubstancia em interesse geral da coletividade, inclusive sobre os dos indivíduos e o do próprio Estado-Administração.” (MESQUITA, Carolina Pereira Lins. **Teoria geral do direito do trabalho**: pela progressividade sociojurídica do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012, p. 48.)

Conclui-se, deste modo, que, “[v]isando ao amparo do trabalhador como ser humano e à prevalência dos princípios da justiça social, mediante limitação da autonomia da vontade, o Direito do Trabalho se constitui, em grande parte, de preceitos de ordem pública.” (SÜSSEKIND, Arnaldo *et. al*. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999, p. 208.)

3 ARBITRAGEM NO DIREITO DO TRABALHO

3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Antes de se adentrar especificamente na questão de como o instituto da arbitragem interage com o Direito do Trabalho, é necessário ter em mente os mecanismos de funcionamento deste último. Isto porque o Direito do Trabalho foi, pouco a pouco, sendo construído com base em princípios, tendo como fundação dessa estrutura o princípio da proteção.

Ressalte-se que, de acordo com Arnaldo Süssekind, são os princípios, de modo geral, “enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões”³⁵. Ocorre que o princípio da proteção, espírito do Direito do Trabalho, possui lógica um tanto quanto diferenciada.

Historicamente, percebe-se o surgimento nas relações juslaborais a necessidade de proteger o obreiro enquanto ser humano, de modo que o Direito do Trabalho surge como um cerceador da liberdade contratual trabalhista, visto que esta havia, em si, se tornado o próprio instrumento de opressão do mais forte em relação ao mais fraco³⁶. É por esta razão que se afirma que a diretriz básica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador³⁷, sendo esta o seu alicerce valorativo principal³⁸.

Tal se deve ao fato de ambas as partes desse tipo de contrato, empregado e empregador, não possuírem a mesma igualdade jurídica, como acontece com as partes de um contrato puramente de direito privado, regidas exclusivamente pelo Direito Civil³⁹, conforme vislumbrado no item “2”, *supra*. Pelo contrário, a relação de

³⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo *et. al.* **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999, p. 151.

³⁶ MESQUITA, Carolina Pereira Lins. **Teoria geral do direito do trabalho: pela progressividade sociojurídica do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2012, p. 49.

³⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014; São Paulo: Método, 2014, p.169.

³⁸ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: AZEVEDO, André Jobim de (Coord.). **Reforma trabalhista: desafio nacional**. Porto Alegre: LexMagister, 2018, p. 180.

³⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014; São Paulo: Método, 2014, p. 169.

trabalho é uma relação jurídica caracterizada “por *assimetrias entre seus sujeitos*, que à luz da teoria juslaboral clássica triunfante foram retratadas pelas noções de *hipossuficiência, dependência e subordinação*”⁴⁰.

O princípio em questão é, portanto, resultado das normas imperativas (por isso de ordem pública) que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, de modo a obstaculizar a autonomia da vontade das partes, de tal maneira que essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho, traçando a divisão entre a vontade do Estado, manifestada pelos poderes competentes, e a dos contratantes⁴¹. Ou seja, referida intervenção estatal se presta justamente a compensar uma desigualdade fática do obreiro (seja ela de ordem econômica, hierárquica, cultural, histórica, de oportunidades, de acesso) por meio de uma proteção jurídica – adotando a técnica jurídica de tratar desigualmente os desiguais⁴².

Deste modo, tem-se que o Direito do Trabalho precisa alcançar a igualdade substancial entre as partes, e assim o faz protegendo o empregado, que é justamente a parte mais frágil desta relação contratual⁴³.

Ou seja, percebe-se, pelo princípio da proteção, que todo o arcabouço do Direito do Trabalho - o qual engloba suas regras, institutos, princípios e presunções próprias - é voltado a proteger a parte hipossuficiente da relação de emprego, o empregado, objetivando precisamente a corrigir, ou ao menos a atenuar, no plano jurídico, este desequilíbrio que é inerente ao plano fático de um contrato de trabalho⁴⁴, bem como busca “suplantar uma igualdade meramente formal em prol de igualdade material (real, substanciada) e, sobremaneira, condizente aos valores inerentes à

⁴⁰ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: AZEVEDO, André Jobim de (Coord.). **Reforma trabalhista: desafio nacional**. Porto Alegre: LexMagister, 2018, p. 180.

⁴¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 110.

⁴² MESQUITA, Carolina Pereira Lins. **Teoria geral do direito do trabalho: pela progressividade sociojurídica do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2012, p. 50.

⁴³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014; São Paulo: Método, 2014, p.169.

⁴⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 213.

pessoa humana”⁴⁵, sem o quê o instituto “perde o próprio sentido de sua existência e fica completamente alheio ao seu fim primordial enquanto direito social”⁴⁶.

Tem-se, assim, que não há qualquer exagero quando Arnaldo Süssekind afirma que “a necessidade de proteção social aos trabalhadores constitui a raiz sociológica do Direito do Trabalho e é imanente a todo o seu sistema jurídico”⁴⁷.

Ademais de todo o exposto, há diversos outros princípios no Direito do Trabalho, em cujas especificidades não se adentrará para os fins deste trabalho (à exceção do princípio da irrenunciabilidade, o qual se analisará no item “3.3”, *infra*). Ocorre que não existe uma convergência na doutrina sobre se tais princípios seriam ramificações ou não do princípio da proteção.

Veja-se, por exemplo, que Sérgio Pinto Martins entende que o princípio da proteção pode ser dividido em três outros princípios. No princípio do *in dubio pro operário*, no da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, e no da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador⁴⁸.

Já para Arnaldo Süssekind, o princípio da proteção gera outros princípios dele decorrentes, para além dos princípios do *in dubio pro operário*, da norma mais favorável, e da condição mais benéfica, quais sejam: princípio da primazia da realidade, bem como os princípios da integralidade e da intangibilidade do salário⁴⁹.

Maurício Godinho Delgado, no entanto, defende que o princípio da proteção se desdobra não só nos já citados princípios do *in dubio pro operário*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica, mas sim em quase todos – senão todos – os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho, vez que também visam uma proteção especial aos interesses do trabalhador, nesta busca por retificação jurídica do referido desequilíbrio contratual entre as partes⁵⁰.

⁴⁵ MESQUITA, Carolina Pereira Lins. **Teoria geral do direito do trabalho**: pela progressividade sociojurídica do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012, p. 50, p. 51.

⁴⁶ MESQUITA, Carolina Pereira Lins. **Teoria geral do direito do trabalho**: pela progressividade sociojurídica do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012, p. 51.

⁴⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 109.

⁴⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 68.

⁴⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo *et. al.* **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999, p. 154.

⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 214.

Cabe ressaltar que Guilherme Feliciano, atual presidente da ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), aponta ainda diversos outros princípios de Direito do Trabalho surgidos no mundo contemporâneo, em especial aqueles relacionados ao livre exercício da atividade empresária. Mas pondera que a “descoberta” desses referidos princípios não elide aqueles clássicos do Direito do Trabalho⁵¹.

O que de fato interessa é que as variações na esquematização principiológica não são significativas, estando o princípio da proteção sempre arrolado como o vetor principal, independente de qual autor brasileiro esteja em análise - clássico ou contemporâneo⁵². Cabe concluir, portanto, que o princípio da proteção “é anterior e fundamentador de todos os demais princípios peculiares do Direito do Trabalho, o que impossibilita qualquer divisão do princípio tuitivo em apenas três outros princípios, de aplicabilidade mais específica”⁵³.

Conclui-se, assim, que os princípios de Direito do Trabalho não são mero subsídio da legislação trabalhista, mas sim seu espírito, dimensionando seu sentido e seu alcance⁵⁴, sem os quais o Direito do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente⁵⁵.

3.1.1 A hipossuficiência no Direito do Trabalho

Conforme visto acima, é possível perceber uma série de assimetrias nas esferas negocial, hierárquica, econômica, social, informativa e técnica nas relações

⁵¹ FELICIANO, Guilherme Guimarães. Dos princípios do direito do trabalho no mundo contemporâneo. In: SIQUEIRA, Germano *et al* (Coord.). **Direito do Trabalho: releituras, resistência**. São Paulo: LTr, 2017, p. 125.

⁵² DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: AZEVEDO, André Jobim de (Coord.). **Reforma trabalhista: desafio nacional**. Porto Alegre: LexMagister, 2018, p. 181.

⁵³ MESQUITA, Carolina Pereira Lins. **Teoria geral do direito do trabalho: pela progressividade sociojurídica do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2012, p. 53.

⁵⁴ FELICIANO, Guilherme Guimarães. Dos princípios do direito do trabalho no mundo contemporâneo. In: SIQUEIRA, Germano *et al* (Coord.). **Direito do Trabalho: releituras, resistência**. São Paulo: LTr, 2017, p. 121.

⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 214.

de emprego de um modo geral⁵⁶. Tais assimetrias “são variáveis ou desdobramentos que equacionam a noção de vulnerabilidade laboral em sua plenitude”⁵⁷.

Veja-se, portanto, que a noção de hipossuficiência do empregado no âmbito do Direito do Trabalho não se limita à condição econômica do mesmo, sendo de um equívoco sem tamanho classificar um trabalhador como hipossuficiente ou não tendo como base apenas seus rendimentos. Para o Direito do Trabalho, a hipossuficiência do empregado abarca tanto a hipossuficiência econômica como a vulnerabilidade, a qual, por sua vez, pode ser social ou jurídica.

Ou seja, sob qualquer ângulo que se observe, é possível constatar que o empregado se encontra em desvantagem em relação ao empregador desde o momento em que adentra na relação de emprego: pela sua vulnerabilidade econômica, por sua dependência do emprego para garantir sua sobrevivência - o que o faz ceder a condições de trabalho cada vez menos dignas -, por precisar primeiro trabalhar para então ter seu salário pago⁵⁸. Como se verá mais detalhadamente no item “3.2”, *infra*, inexistente, no âmbito das relações trabalhistas, proteção à dispensa arbitrária, de modo que os poderes da relação são prerrogativas do empregador, nunca do empregado, culminando na inegociabilidade fática entre ambos.

A dependência hierárquica ou jurídica de um trabalhador é o que dá forma ao conceito de subordinação e enseja, conseqüentemente, a incidência da tutela protetiva⁵⁹. Tutela protetiva esta que é apenas consequência lógica da referida dependência ou hipossuficiência⁶⁰.

Ora, para que as partes de uma relação contratual possam exercer a autonomia da vontade em sua plenitude, se faz necessária a igualdade entre as mesmas. Assim,

⁵⁶ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMEER, Gilberto; DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de (Coord.). **Reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, p. 71.

⁵⁷ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMEER, Gilberto; DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de (Coord.). **Reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, p. 71.

⁵⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014; São Paulo: Método, 2014, pág. 170.

⁵⁹ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMEER, Gilberto; DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de (Coord.). **Reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, p. 68.

⁶⁰ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMEER, Gilberto; DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de (Coord.). **Reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, p. 68.

em não havendo a necessária igualdade entre as partes de uma relação empregatícia, ante a hipossuficiência do empregado, não há que se falar, de plano, em compatibilidade da arbitragem com o Direito do Trabalho.

Neste sentido é o entendimento de Ana Lucia Pereira em suas considerações sobre a utilização da arbitragem nos contratos individuais de trabalho:

Outra condição da arbitragem é a igualdade entre as partes. É preciso que tanto empregado quanto empregador estejam em condições isonômicas. É sabido que o empregado é, presumidamente, hipossuficiente, e, como tal, precisa de condições que o deixem em situação simétrica ao empregador. É fato também que a arbitragem não exige a participação de advogados, porém, na arbitragem trabalhista, essa prerrogativa não se mantém. É imprescindível que o empregado esteja sempre, repito, sempre, assistido por seu advogado de confiança ou por um dativo. É dessa forma que o equilíbrio e a igualdade são conquistados e preservados.⁶¹

Em convergência ao entendimento ora transcrito, diversos outros estudiosos⁶² defendem a incompatibilidade da arbitragem com o processo do trabalho⁶³. Para Carlos Alberto Carmona, o fazem também ante o fundamento de que “a submissão do trabalhador à decisão arbitral significa deixar o obreiro à mercê do empregador, com ampla possibilidade de fraude, tornando sem sentido o caráter protetivo do direito do trabalho”⁶⁴.

Mas, ainda assim, mesmo que se cogite, apenas a fim de bem argumentar, que a capacidade econômica do empregado seja o único critério para atestar sua hipo ou hipersuficiência em uma relação de emprego, mantém-se a dificuldade em confiar na compatibilidade da arbitragem no âmbito das relações individuais de trabalho. Isto porque um dos grandes riscos da arbitragem trabalhista “refere-se à capacidade econômica de o empregado arcar com os seus custos, mais elevados do que os da

⁶¹ PEREIRA, Ana Lúcia. Considerações sobre a utilização da arbitragem nos contratos individuais do trabalho. **Doutrinas Essenciais Arbitragem e Mediação**, [s. L.], v. 4/2014, p.1023-1040, set. 2014. DTR\2009\864.

⁶² Vide, por exemplo, ANTUNES, Daniela Muradas. **Notas sobre a (in)disponibilidade contratual do hipovulnerável e impossibilidade da via arbitral**. [s. L.], HS Editora, nov. 2017; CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, 2017; São Paulo: Método, 2017; DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

⁶³ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei nº 9.307/96**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009, p. 40.

⁶⁴ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei nº 9.307/96**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009, p. 40.

Justiça do Trabalho, especialmente se considerarmos a potencial hipossuficiência [no caso, econômica] de boa parte dos reclamantes”⁶⁵.

Portanto, ante a hipossuficiência do empregado em relação ao empregador - que vai além de se considerar meramente a capacidade econômica do mesmo, mas também sua vulnerabilidade social e jurídica -, já seria possível afastar a aplicabilidade da arbitragem nas relações individuais de trabalho. Isto porque, em havendo desigualdade entre as partes, não existem condições para que as mesmas exerçam a autonomia da vontade em sua plenitude e, conforme visto no item “2.1”, *supra*, sem vontade, não há arbitragem.

3.1.2 A hipersuficiência do empregado na reforma trabalhista

Em que pese o Direito do Trabalho tenha surgido como cerceador da liberdade contratual trabalhista a fim de proteger o obreiro enquanto ser humano⁶⁶, dada a sua desvantagem em relação ao empregador desde o início da relação contratual⁶⁷, a reforma trabalhista, ao introduzir a possibilidade de se dirimir disputas trabalhistas através da arbitragem, assim o fez:

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

Perceba-se que o novo art. 507-A da CLT, ao autorizar a utilização da arbitragem para dirimir litígios individuais trabalhistas quando a remuneração do empregado supera determinado patamar, criou um requisito de arbitrabilidade subjetiva - relativo a quem pode participar da arbitragem (no caso, empregados que possuem maior remuneração)⁶⁸.

⁶⁵ MUNIZ, Joaquim de Paiva. Arbitragem no Direito do Trabalho. **Revista de Arbitragem e Mediação**, [s. L.], v. 56/2018, p.179-187, jan./mar. 2018. DTR\2018\10270.

⁶⁶ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: AZEVEDO, André Jobim de (Coord.). **Reforma trabalhista: desafio nacional**. Porto Alegre: LexMagister, 2018, p. 180.

⁶⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014; São Paulo: Método, 2014, pág. 170.

⁶⁸ MUNIZ, Joaquim de Paiva. Arbitragem no Direito do Trabalho. **Revista de Arbitragem e Mediação**, [s. L.], v. 56/2018, p.179-187, jan./mar. 2018. DTR\2018\10270.

Há quem defenda que o que gera a relação de desequilíbrio nas relações trabalhistas é apenas a maior força econômica do empregador⁶⁹, de modo que “apenas com um padrão salarial diferenciado é que seria possível admitir a liberdade adequada à formulação de tal escolha da via alternativa”⁷⁰. “A Reforma Trabalhista cuida parcialmente disso ao permitir arbitragem tão somente para empregados com maior remuneração”⁷¹. Ou seja, o novo art. 507-A da CLT viria de encontro a esta solução um tanto quanto simplista, se não de caráter duvidoso.

Isto se deve ao fato de que a redação do art. 507-A da CLT, introduzido pela reforma trabalhista, evidencia a negação de toda a construção histórica do Direito do Trabalho, promovendo a “alteração de bases fundamentais que regem a firmação e a interpretação dos contratos de trabalho, descaracterizando a condição de assimetria existente no âmbito de apontadas relações”⁷². Ademais, aduz à ideia de que a “fixação ou alcance de salário mensal superior à média da população brasileira, autorizaria o surgimento de uma *nova* categoria de trabalhadores: *hipersuficientes*”⁷³.

Nas palavras de Ricardo Pereira de Freitas Guimarães, “o desequilíbrio existente em qualquer relação de capital e trabalho é evidente, e não os vê quem não quer, seja por conveniência, seja por desconhecimento da história e origem do direito do trabalho”⁷⁴.

Ousa-se afirmar que a permissão de se dirimir disputas trabalhistas através do instituto da arbitragem denota a verdadeira faceta da reforma trabalhista, qual seja, a

⁶⁹ TEIXEIRA, Sergio Torres. Vias Alternativas à Jurisdição Contenciosa da Justiça do Trabalho: Superando Mitos e Apontando Caminhos na Defesa da Mediação e da Arbitragem como Fórmulas Extraestatais de Composição de Conflitos Individuais Trabalhistas à Luz da Lei nº 13.467, de 2017. In: AZEVEDO, André Jobim (Coord.). **Reforma trabalhista: desafio nacional**. Porto Alegre: LexMagister, 2018, p. 304.

⁷⁰ TEIXEIRA, Sergio Torres. Vias Alternativas à Jurisdição Contenciosa da Justiça do Trabalho: Superando Mitos e Apontando Caminhos na Defesa da Mediação e da Arbitragem como Fórmulas Extraestatais de Composição de Conflitos Individuais Trabalhistas à Luz da Lei nº 13.467, de 2017. In: AZEVEDO, André Jobim (Coord.). **Reforma trabalhista: desafio nacional**. Porto Alegre: LexMagister, 2018, p. 304.

⁷¹ MUNIZ, Joaquim de Paiva. Arbitragem no Direito do Trabalho. **Revista de Arbitragem e Mediação**, [s. L.], v. 56/2018, p.179-187, jan./mar. 2018. DTR\2018\10270.

⁷² ALLAN, Nuredin Ahmad. **A arbitragem e a figura do trabalhador hipersuficiente**. [s. L.], HS Editora, nov. 2017.

⁷³ ALLAN, Nuredin Ahmad. **A arbitragem e a figura do trabalhador hipersuficiente**. [s. L.], HS Editora, nov. 2017.

⁷⁴ GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **Manual de direito individual do trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. Coleção manuais instrumentais para graduação / coordenação Nelson Nery Junior, Rosa Maria de Andrade Nery, p. 90.

de aproximar o Direito do Trabalho cada vez mais ao Direito Privado. O art. 507-A da CLT acaba por se tornar, talvez, o dispositivo introduzido pela reforma trabalhista que mais evidencia tal aproximação, visto que introduz explicitamente regras propriamente de direito privado nas relações trabalhistas, mesmo havendo evidentes incompatibilidades entre os dois institutos. Ademais, para além de resguardar a autonomia negocial para a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem para os “hipoempregados” ou “hipovulneráveis”, esta aproximação privatista também se percebe na maior amplitude dada à autonomia negocial – tanto individual quanto coletiva – para estabelecer ainda outros regramentos contratuais⁷⁵.

Cabe, ainda, um pequeno adendo que reforça a ideia de negação, pela reforma trabalhista, de toda a construção histórica do Direito do Trabalho, e da consequente criação da figura do empregado hiperssuficiente – sem adentrar em maiores digressões a respeito -, conforme observação de Mauricio Delgado:

Por intermédio do art. 444⁷⁶, parágrafo único, da CLT, a Lei da Reforma Trabalhista criou segmento estratificado no universo dos empregados das instituições e empresas empregadoras, a partir de dois dados fáticos: a) a circunstância de ser o empregado portador de diploma de nível superior; b) a circunstância de esse empregado perceber salário mensal igual ou maior do que duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (o montante de R\$ 11.062,62, considerada a data de publicação da Lei n. 13.467, isto é, 13 de julho de 2017).⁷⁷

Assim, percebe-se que a reforma trabalhista, ao criar a figura do empregado hiperssuficiente através da introdução, dentro outros, do art. 507-A na CLT, ignora toda a construção histórica do Direito do Trabalho. Entretanto, tendo em vista justamente o espírito do instituto, não se pode esquecer que “o valor do salário percebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito”⁷⁸.

⁷⁵ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: AZEVEDO, André Jobim de (Coord.). **Reforma trabalhista: desafio nacional**. Porto Alegre: LexMagister, 2018, p. 192.

⁷⁶ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

⁷⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

⁷⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, 2017; São Paulo: Método, 2017, p. 16.

3.2 AUSÊNCIA DA AUTONOMIA DA VONTADE NO DIREITO DO TRABALHO. INEGOCIABILIDADE FÁTICA ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR

Tendo em vista, uma vez mais, o princípio da proteção como raiz e espírito do Direito do Trabalho, face à hipossuficiência do empregado, de pronto já se pode afirmar que tal princípio é incompatível com aquele princípio basilar das relações jurídicas eminentemente de direito privado, qual seja, a autonomia da vontade das partes – sendo o último princípio, de fato, a verdadeira “*antítese da ideia protetiva*, como há muito consagrou a teoria *juslaboral*”⁷⁹.

Partindo da noção de que referida autonomia tem como premissa básica a simetria entre as partes⁸⁰, não se pode falar em autonomia da vontade das partes de uma relação empregatícia ante o desequilíbrio existente na relação empregado-empregador, o qual enseja a inegociabilidade fática entre ambos, podendo qualquer autonomia da vontade de fato. Ou seja, não prosperam na realidade das relações de trabalho – individuais ou coletivas - as premissas da igualdade formal e de autonomia da vontade que operam nas relações contratuais privadas comuns⁸¹.

A fim de melhor esclarecer, frise-se que as relações trabalhistas envolvem um bem *extra commercium*⁸², não se sujeitando, assim, às fórmulas gerais do Direito das Obrigações⁸³. Isto porque o bem envolvido é a força de trabalho do empregado, o que o torna absolutamente indissociável da personalidade humana em si⁸⁴. “Admitir o

⁷⁹ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: AZEVEDO, André Jobim de (Coord.). **Reforma trabalhista: desafio nacional**. Porto Alegre: LexMagister, 2018, p. 193.

⁸⁰ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: AZEVEDO, André Jobim de (Coord.). **Reforma trabalhista: desafio nacional**. Porto Alegre: LexMagister, 2018, p. 193.

⁸¹ MESQUITA, Carolina Pereira Lins. **Teoria geral do direito do trabalho: pela progressividade sociojurídica do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2012, p. 48.

⁸² FELICIANO, Guilherme Guimarães. Dos princípios do direito do trabalho no mundo contemporâneo. In: SIQUEIRA, Germano *et al* (Coord.). **Direito do Trabalho: releituras, resistência**. São Paulo: LTr, 2017, p. 134.

⁸³ FELICIANO, Guilherme Guimarães. Dos princípios do direito do trabalho no mundo contemporâneo. In: SIQUEIRA, Germano *et al* (Coord.). **Direito do Trabalho: releituras, resistência**. São Paulo: LTr, 2017, p. 134.

⁸⁴ FELICIANO, Guilherme Guimarães. Dos princípios do direito do trabalho no mundo contemporâneo. In: SIQUEIRA, Germano *et al* (Coord.). **Direito do Trabalho: releituras, resistência**. São Paulo: LTr, 2017, p. 134.

contrário significaria supor a licitude do escravagismo sob o pálio da autonomia de vontades⁸⁵. Assim, o que o Estado tutela através de suas regras tuitivas e irrenunciáveis (item “3.3”, *infra*) é justamente o próprio homem, motivo pelo qual limita a autonomia da vontade das partes na já extensivamente delineada situação de desigualdade existente entre elas e garantindo, assim, condições mínimas para a contraprestação digna do trabalho⁸⁶.

E é também por mais este motivo que se faz irrelevante para o Direito do Trabalho a criação, pela reforma trabalhista, da figura do empregado hiperssuficiente. Mesmo que o empregado perceba salário acima do mínimo legal estipulado pelo art. 507-A da CLT, a autonomia da vontade não deixa de ser duvidosa dada a constante situação de vulnerabilidade do empregado⁸⁷.

Atente-se também para o fato de que a redação do novo art. 507-A da CLT permite a convenção da arbitragem por meio da pactuação de cláusula compromissória unicamente, conforme se lê:

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

Em que pese a ressalva do dispositivo de que a pactuação de cláusula compromissória deva se dar “por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa”, é de suma relevância o fato de que essa discussão se dá na fase de negociação ou no decorrer da contratualidade, de modo que a realidade de o trabalhador estar sendo “*recrutado por outrem* é um indicativo da *vulnerabilidade negocia*” do mesmo⁸⁸. Ou seja:

⁸⁵ FELICIANO, Guilherme Guimarães. Dos princípios do direito do trabalho no mundo contemporâneo. In: SIQUEIRA, Germano *et al* (Coord.). **Direito do Trabalho**: releituras, resistência. São Paulo: LTr, 2017, p. 134.

⁸⁶ MESQUITA, Carolina Pereira Lins. **Teoria geral do direito do trabalho**: pela progressividade sociojurídica do trabalhador. São Paulo: LTr, 2012, p. 48.

⁸⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, 2017; São Paulo: Método, 2017, p. 17.

⁸⁸ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de (Coord.). **Reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, p. 71.

Permitir que o empregado que percebe mais que o teto possa ajustar com o empregador a cláusula compromissória, na admissão ou durante o contrato, é fechar os olhos para o medo do desemprego que qualquer trabalhador tem, inclusive os altos empregados, que facilmente se submeterão às cláusulas impostas pelo patrão como mero contrato de adesão.⁸⁹

Por este motivo que se afirma que o contrato empregatício é um contrato de adesão⁹⁰, sendo, talvez, “o mais impressionante contrato de adesão que se conhece no sistema econômico e social contemporâneo”⁹¹. Ora, para ser contratado, o candidato a uma vaga de emprego não pestanejará em aceitar o que lhe for proposto, assinando o que for preciso, até mesmo uma cláusula compromissória, mesmo sem saber do que de fato se trata, o que configura claramente vício de consentimento, tornando seu cumprimento inexigível⁹². Por conseguinte, a cláusula compromissória assinada quando da contratação é eivada de vício, o que a torna inválida⁹³.

Ademais, mesmo se destacando a cláusula compromissória e o empregador se resguardando com todos os cuidados, o empregado pode, ainda assim, desconhecer quais são as consequências da mesma, a ela aderindo sem maiores indagações. Nestes casos, o Judiciário é que deverá analisar, no caso concreto, se o aderente possuía pleno conhecimento dos termos do contrato ao qual aderiu⁹⁴. Para tal, ao interpretar a convenção de arbitragem, a vontade real das partes deverá se sobrepor à vontade declarada, não havendo que se falar em interpretação estrita no que toca à declaração de vontade⁹⁵, nos termos do art. 112 do Código Civil⁹⁶.

Pertinente a lição de Arnaldo Süssekind quanto à situação do trabalhador enquanto mero candidato a contratação:

⁸⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, 2017; São Paulo: Método, 2017, p. 17.

⁹⁰ PEREIRA, Ana Lúcia. Considerações sobre a utilização da arbitragem nos contratos individuais do trabalho. **Doutrinas Essenciais Arbitragem e Mediação**, [s. L.], v. 4/2014, p.1023-1040, set. 2014. DTR\2009\864.

⁹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 192.

⁹² PEREIRA, Ana Lúcia. Considerações sobre a utilização da arbitragem nos contratos individuais do trabalho. **Doutrinas Essenciais Arbitragem e Mediação**, [s. L.], v. 4/2014, p.1023-1040, set. 2014. DTR\2009\864.

⁹³ PEREIRA, Ana Lúcia. Considerações sobre a utilização da arbitragem nos contratos individuais do trabalho. **Doutrinas Essenciais Arbitragem e Mediação**, [s. L.], v. 4/2014, p.1023-1040, set. 2014. DTR\2009\864.

⁹⁴ GUERRERO, Luis Fernando. **Convenção de arbitragem e processo arbitral**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014. Coleção Atlas de arbitragem / coordenação Carlos Alberto Carmona, p. 17.

⁹⁵ GUERRERO. *Ibidem*, p. 32.

⁹⁶ Art. 112. Nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem.

A renúncia no momento da celebração do contrato de trabalho é nula de pleno direito, salvo se a própria lei a admite, o que só se verifica em casos excepcionalíssimos. Rigorosamente, não se pode falar em renúncia antecipada de direito, uma vez que, antes de o trabalhador se tornar titular deste, possui apenas uma expectativa de direito. Se, previamente, renuncia a direito instituído em seu favor por preceito de ordem pública que lhe seja aplicável, configura-se, a nosso ver, uma presunção *juris et de jure* de que foi coagido a essa atitude para ingressar ou permanecer na respectiva empresa. Por isto mesmo, em face do disposto nos arts. 9º e 444 da CLT, essa renúncia deve ser considerada inexistente.⁹⁷

Observando-se apenas por este ângulo da controvérsia, ao se defender a utilização da arbitragem para litígios decorrentes de contratos individuais de trabalho, ao menos então que “só se permita a sua sujeição a arbitragem após a cessação do contrato”⁹⁸. Assim, a redação do art. 507-A da CLT deveria, ao menos, ter previsto a possibilidade de se convencionar a utilização da arbitragem por meio de compromisso arbitral, e não de cláusula compromissória.

Ocorre que a reforma trabalhista veio, de modo geral, a permitir que o negociado prevaleça sobre o legislado (vide, por exemplo, o art. 611-A da CLT⁹⁹ e o já mencionado art. 444, parágrafo único, da CLT), pouco interessando se neste caminho se abra mão de direitos trabalhistas (em que pese a Constituição Federal vede tal hipótese, como se verá no item “3.3”, *infra*)¹⁰⁰. E é exatamente neste contexto de reforma que se encontra inserido o novo art. 507-A da CLT - de se dar maior ênfase ao acordo entre as partes ante a permissão de se dirimir disputas trabalhistas por meio da arbitragem, instituto este calcado na autonomia da vontade¹⁰¹.

Para alguns, no entanto, este contexto de permitir que o negociado prevaleça sobre o legislado é considerado como de flexibilização da legislação trabalhista no que tange às relações individuais de trabalho, bem como de prestígio da negociação coletiva, de modo a prevalecer a vontade das partes¹⁰², ignorando por completo a

⁹⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo *et. al.* **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999, p. 221.

⁹⁸ CAMELO, Antônio Sampaio. Critérios de arbitrabilidade dos litígios: Revisitando o tema. **Doutrinas Essenciais Arbitragem e Mediação**, [s. L.], v. 2/2014, p.433-464, set. 2014. DTR\2010\758.

⁹⁹ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) [...]

¹⁰⁰ GUERRERO, Luis Fernando. **Convenção de arbitragem e processo arbitral**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014. Coleção Atlas de arbitragem / coordenação Carlos Alberto Carmona, p. 32.

¹⁰¹ MUNIZ, Joaquim de Paiva. Arbitragem no Direito do Trabalho. **Revista de Arbitragem e Mediação**, [s. L.], v. 56/2018, p.179-187, jan./mar. 2018. DTR\2018\10270.

¹⁰² MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A Reforma Trabalhista no Brasil. In: AZEVEDO, André Jobim de (Coord.). **Reforma trabalhista: desafio nacional**. Porto Alegre: LexMagister, 2018, p. 101.

inegociabilidade fática entre empregado e empregador. Ignorando que, em bem da verdade, só existe a prevalência da vontade de uma das partes: a do empregador contratante.

Quanto à alegada flexibilização, nas palavras de Daniela Muradas Reis, atual vice-presidente da Associação Latinoamericana de Advogados Trabalhistas (ALAL):

[...] os reclamos de maior liberdade de contratação albergam o mero intento de convalidar perdas dos atuais patamares jurídico-sociais, afastando-se do não regresso como imperativo da ordem constitucional e de dever programático internacional decorrente da ratificação de tratados internacionais de direitos humanos, tanto no plano global, quanto no sistema regional americano; e do primado da solidariedade social e do respeito aos pactos de natureza coletiva no plano dos acordos bilaterais.

O direito do trabalho brasileiro nunca foi infenso à vontade das partes, algo sempre de se ressaltar, em contraponto necessário ao alardeado discurso de sua anterior inflexibilidade normativa. A rigidez presente no seu objeto está diretamente relacionada ao fato de muitas de suas normas, por causas sui generis, serem, com vistas ao interesse público ou a uma finalidade social mais ampla, reconhecidas como de 'normas de ordem pública', as quais se devem interpretar e aplicar em estrita correspondência com sua ratio essendi e finalidades preconizadas.¹⁰³

É evidente, assim, o equívoco da reforma trabalhista ao prestigiar que o negociado individualmente prevaleça sobre o legislado¹⁰⁴, eis que “parte da falsa premissa de que o trabalhador quer livremente abrir mão de seus direitos, ignorando sua vulnerabilidade jurídica”¹⁰⁵, bem como ignorando, mais uma vez, toda a construção do Direito do Trabalho, a qual explicita constantemente a inexistência da autonomia da vontade das partes em seu seio e, portanto, a in negociabilidade fática entre empregado e empregador, sobretudo no momento de negociação contratual.

¹⁰³ ANTUNES, Daniela Muradas. **Notas sobre a (in)disponibilidade contratual do hipovulnerável e impossibilidade da via arbitral**. [s. L.], HS Editora, nov. 2017.

¹⁰⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, 2017; São Paulo: Método, 2017, p. 18.

¹⁰⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, 2017; São Paulo: Método, 2017, p. 18.

3.3 (IN)DISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Por fim, cabe retomar o quanto analisado no item “2.2”, *supra*, acerca dos critérios objetivos de arbitrabilidade. Conforme se viu, de acordo com o art. 1º da Lei de Arbitragem, a mesma se aplica aos direitos patrimoniais disponíveis.

Necessária, assim, combinando todos os elementos até então aventados, uma perquirição acerca da disponibilidade ou não dos direitos trabalhistas e se, portanto, seria possível dirimir controvérsias trabalhistas através da arbitragem levando-se em consideração apenas este critério objetivo de arbitrabilidade.

Tal perquirição se faz necessária haja vista que, “com o advento do art. 507-A da CLT, presume-se que os direitos individuais trabalhistas sejam arbitráveis”¹⁰⁶. Entretanto, não é a simples introdução de um dispositivo que vai determinar se toda uma estrutura de direitos possui o caráter de disponibilidade ou não, mas sim a própria natureza destes direitos.

De plano, a visão que predomina no campo do Direito Individual do Trabalho, especialmente, é a do *princípio da indisponibilidade de direitos*¹⁰⁷, de modo que qualquer renúncia ou transação lesiva operada pelo empregado durante a contratualidade é revestido de invalidade¹⁰⁸. Tal entendimento deriva de um dos princípios juslaborais decorrentes do princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade.

Américo Plá Rodriguez define a irrenunciabilidade como a “impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”¹⁰⁹. Isto porque este princípio tem fundamento justamente “na indisponibilidade de certos bens e direitos (*e.g.*, a saúde e a integridade física do trabalhador), no cunho imperativo de certas normas trabalhistas

¹⁰⁶ MUNIZ, Joaquim de Paiva. Arbitragem no Direito do Trabalho. **Revista de Arbitragem e Mediação**, [s. L.], v. 56/2018, p.179-187, jan./mar. 2018. DTR\2018\10270.

¹⁰⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 193.

¹⁰⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 193.

¹⁰⁹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: LTr, 2000, p. 142 *apud* VILLATORE, Marco Antônio César; PRIGOL, Natalia Munhoz Machado. Direito individual do trabalho e a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) à luz da Constituição de 1988. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de (Coord.). **Reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018, p. 161.

(e.g., as normas que garantem o direito ao repouso semanal remunerado) e na própria necessidade de limitar a autonomia privada como forma de restabelecer a igualdade das partes no contrato de trabalho”¹¹⁰.

Portanto, o princípio da irrenunciabilidade, o qual pode ser chamado também de princípio da indisponibilidade ou da inderrogabilidade, e que foi consagrado pelo art. 9º da CLT¹¹¹, se caracteriza por estar fortemente presente na formação e no curso das relações de emprego, de modo que não se confunde com a transação. Isto porque a transação se dá no momento da cessação do contrato do trabalho ou após a cessação, em havendo *res dúbia* ou *res litigiosa*¹¹².

Assim aponta Arnaldo Süssekind acerca da irrenunciabilidade de direitos:

Há, assim, uma base legal cogente para o contrato de trabalho, refletindo o princípio protetor, que é um dos característicos fundamentais do Direito do Trabalho. Essas condições mínimas de aplicação genérica podem ser complementadas ou suplementadas pelos instrumentos de negociação coletiva, cujas normas são também irrenunciáveis.

Portanto, são irrenunciáveis os direitos que a lei, as convenções coletivas, as sentenças normativas e as decisões administrativas conferem aos trabalhadores, salvo se a renúncia for admitida por norma constitucional ou legal ou se não acarretar uma desvantagem para o trabalhador ou um prejuízo à coletividade; são renunciáveis os direitos que constituem o conteúdo contratual da relação de emprego, nascidos do ajuste expresso ou tácito dos contratantes, quando não haja proibição legal, inexistir vício de consentimento e não importe prejuízo ao empregado.¹¹³

Ou seja, de outra senda, a irrenunciabilidade de certos direitos no âmbito do Direito do Trabalho também não pode ser considerada em todo absoluta, visto que é admissível a possibilidade de renúncia *a posteriori* dos mesmos quando fora dos pressupostos mencionados – por exemplo, quando se consume no imo de uma transação, em que há concessões recíprocas¹¹⁴. Ou até mesmo porque existem direitos em que impera, sim, a vontade das partes – são os direitos que surgem do

¹¹⁰ FELICIANO, Guilherme Guimarães. Dos princípios do direito do trabalho no mundo contemporâneo. In: SIQUEIRA, Germano *et al* (Coord.). **Direito do Trabalho**: releituras, resistência. São Paulo: LTr, 2017, p. 129.

¹¹¹ Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

¹¹² SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 110.

¹¹³ SÜSSEKIND, Arnaldo *et. al*. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999, p. 221.

¹¹⁴ FELICIANO, Guilherme Guimarães. Dos princípios do direito do trabalho no mundo contemporâneo. In: SIQUEIRA, Germano *et al* (Coord.). **Direito do Trabalho**: releituras, resistência. São Paulo: LTr, 2017, p. 129.

contrato de trabalho, de eventual regulamento interno de alguma empresa, de convenção ou acordo coletivo -, sendo estes direitos concedidos acima do patamar mínimo legal¹¹⁵. Ocorre que a CLT impõe limites à alteração até mesmo destes direitos, visto que as mesmas não podem acarretar em prejuízos ao empregado¹¹⁶ (art. 468 da CLT¹¹⁷).

Ademais, Ingo Wolfgang Sarlet classifica os direitos dos trabalhadores como espécie do gênero direitos fundamentais. Isto porque, como se pode observar da Constituição Federal, a mesma reconheceu os direitos fundamentais como direitos sociais, levando a certa dificuldade de compreensão do que seriam estes direitos sociais, em razão de “o direito do trabalho (arrolado entre os direitos sociais do art. 6º, CF¹¹⁸) e os direitos dos trabalhadores (art. 7º e seguintes, CF¹¹⁹) terem sido inseridos no capítulo dos direitos sociais, de tal sorte que poderá falar mesmo em direitos fundamentais sociais dos trabalhadores”¹²⁰. Assim, para o autor, também são sociais os direitos que “dizem com a proteção de determinados bens jurídicos para determinados segmentos da sociedade, em virtude justamente da maior

¹¹⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014; São Paulo: Método, 2014, p. 206.

¹¹⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014; São Paulo: Método, 2014, p. 206.

¹¹⁷ Art. 468. 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

¹¹⁸ Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015)

¹¹⁹ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...].

Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...].

Art. 9º. É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. [...]

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

¹²⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais na Constituição Federal Brasileira de 1988. In: SARLET, Ingo Wolfgang *et al* (Coord.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional**: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 18-22.

vulnerabilidade em face do poder estatal, mas acima de tudo social e econômico, como se verifica justamente no caso dos direitos dos trabalhadores”¹²¹.

Outrossim, na mesma linha do quanto sustentado pelo arbitralista Carlos Alberto Carmona (item “2.2”, *supra*), se faz imperativo lembrar que aqueles direitos criados com o fito de proteger interesses públicos não derivam da autonomia da vontade das partes, mas sim de imposição legal, através de normas cogentes¹²². Ou seja, são impostos pelo Estado com o objetivo de proteger os interesses sociais, o que os torna indisponíveis em razão de serem direitos controlados, em maior ou menor grau, por este¹²³. Já os direitos disponíveis são, como visto, aqueles de interesses particulares, que surgem a partir da autonomia da vontade das partes¹²⁴.

Neste sentido, afirma também Guilherme Feliciano:

[...] o constituinte de 1988 adotou os princípios específicos do Direito do Trabalho (notadamente os princípios da proteção, da irrenunciabilidade, da primazia da realidade e da continuidade, porque os da razoabilidade e da boa-fé são, a bem dizer, princípios gerais de direito) como princípios constitucionais implícitos, dada a sua função normogênica. [...] É inapelável, portanto, a sua imanência constitucional, o que os transforma em princípios constitucionais implícitos [...]. Essas conclusões permite-nos antecipar que, em determinados contextos, a lei ou o ato normativo podem ser inconstitucionais, em tese, por violação flagrante dos princípios juslaborais universalmente reconhecidos.”

[...]

Não há, a rigor, qualquer outro tipo contratual idôneo a regular e limitar, no nascedouro, um bem da vida com a mesma dignidade constitucional. Assim, p. ex., não existem contratos que alienem ou disponibilizem, sob condições de sujeição hierárquica, a vida, a liberdade ou a integridade física do contraente. Ou, se existem, não têm validade à luz do direito.¹²⁵

Portanto, no momento em que se constitucionalizou o Direito do Trabalho, o caráter de indisponibilidade de seus direitos se tornou ainda mais evidente, tendo em

¹²¹ SARLET, Ingo Wolfgang. Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais na Constituição Federal Brasileira de 1988. In: SARLET, Ingo Wolfgang *et al* (Coord.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional**: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 23.

¹²² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014; São Paulo: Método, 2014, p. 205.

¹²³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014; São Paulo: Método, 2014, p. 205.

¹²⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014; São Paulo: Método, 2014, p. 205.

¹²⁵ FELICIANO, Guilherme Guimarães. Dos princípios do direito do trabalho no mundo contemporâneo. In: SIQUEIRA, Germano *et al* (Coord.). **Direito do Trabalho**: releituras, resistência. São Paulo: LTr, 2017, p. 117-118.

vista a “irradiação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais ali preconizados”¹²⁶. Diga-se, essa irradiação dá a ideia de que os direitos trabalhistas são fundamentais, de modo que, sendo impositivos, se constituem em limite à autonomia da vontade das partes em negociar – e, em sendo indisponíveis, ausente autorização expressa da lei, estes direitos não podem ser negociados, transacionados ou renunciados¹²⁷.

Ainda, os direitos fundamentais são direitos inatos à pessoa humana, de modo que, também por este critério, devem ser compreendidos enquanto direitos de indisponibilidade absoluta¹²⁸. Neste sentido, como bem aponta Gabriela Neves Delgado¹²⁹, o direito fundamental ao trabalho digno, por exemplo, enquanto Direito Humano, é elevado à condição de indisponibilidade absoluta por instrumentos internacionais, como os arts. 23, 24 e 25 da Declaração Universal dos Direitos Humanos¹³⁰; o art. 22 – 1 do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos¹³¹; o art. 7º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais¹³²; os arts. 5º,

¹²⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014; São Paulo: Método, 2014, p. 205.

¹²⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014; São Paulo: Método, 2014, p. 205.

¹²⁸ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 211-212.

¹²⁹ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 211-212.

¹³⁰ Artigo 23. 1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego. 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social. 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Artigo 24. Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas.

Artigo 25. 1. Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade. 2. A maternidade e a infância têm direito a ajuda e a assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozam da mesma protecção social.

¹³¹ Artigo 22-1. Toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a protecção de seus interesses.

¹³² Artigo 7º. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual; ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;

b) A segurança e a higiene no trabalho;

6º e 26 do Pacto de San José da Costa Rica¹³³ e os arts. 6º, 7º e 8º do Protocolo da San Salvador¹³⁴.

c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu Trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;

d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.

¹³³ Artigo 5º - Direito à integridade pessoal: 1. Toda pessoa tem direito a que se respeite sua integridade física, psíquica e moral. 2. Ninguém deve ser submetido a torturas, nem a penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes. Toda pessoa privada de liberdade deve ser tratada com o respeito devido à dignidade inerente ao ser humano. 3. A pena não pode passar da pessoa do delinquente. 4. Os processados devem ficar separados dos condenados, salvo em circunstâncias excepcionais, e devem ser submetidos a tratamento adequado à sua condição de pessoas não condenadas. 5. Os menores, quando puderem ser processados, devem ser separados dos adultos e conduzidos a tribunal especializado, com a maior rapidez possível, para seu tratamento. 6. As penas privativas de liberdade devem ter por finalidade essencial a reforma e a readaptação social dos condenados.

Artigo 6º - Proibição da escravidão e da servidão: 1. Ninguém poderá ser submetido a escravidão ou servidão e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas. 2. Ninguém deve ser constrangido a executar trabalho forçado ou obrigatório. Nos países em que se prescreve, para certos delitos, pena privativa de liberdade acompanhada de trabalhos forçados, esta disposição não pode ser interpretada no sentido de proibir o cumprimento da dita pena, imposta por um juiz ou tribunal competente. O trabalho forçado não deve afetar a dignidade, nem a capacidade física e intelectual do recluso. 3. Não constituem trabalhos forçados ou obrigatórios para os efeitos deste artigo: a) os trabalhos ou serviços normalmente exigidos de pessoa reclusa em cumprimento de sentença ou resolução formal expedida pela autoridade judiciária competente. Tais trabalhos ou serviços devem ser executados sob a vigilância e controle das autoridades públicas, e os indivíduos que os executarem não devem ser postos à disposição de particulares, companhias ou pessoas jurídicas de caráter privado; b) serviço militar e, nos países em que se admite a isenção por motivo de consciência, qualquer serviço nacional que a lei estabelecer em lugar daquele; c) o serviço exigido em casos de perigo ou de calamidade que ameacem a existência ou o bem-estar da comunidade; d) o trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais.

Artigo 26 - Desenvolvimento progressivo: Os Estados-partes comprometem-se a adotar as providências, tanto no âmbito interno, como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.

¹³⁴ Artigo 6º - Direito ao trabalho: 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita. 2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem um adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho.

Artigo 7º - Condições justas, eqüitativas e satisfatórias de trabalho: Os Estados Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze do mesmo em condições justas, eqüitativas e satisfatórias, para o que esses Estados garantirão em suas legislações, de maneira particular: a. Remuneração que assegure, no mínimo, a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e para suas famílias e salário eqüitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção; b. O direito de todo trabalhador de seguir sua vocação e de dedicar-se à atividade que melhor atenda a suas expectativas e a trocar de emprego de acordo com a respectiva regulamentação nacional; c. O direito do trabalhador à promoção ou avanço no trabalho, para o qual serão levadas em conta suas qualificações, competência, probidade e tempo de serviço; d. Estabilidade dos trabalhadores em seus empregos, de acordo com as características das indústrias e profissões e com as causas de justa separação. Nos casos de

No entanto, há quem sustente que os juslaboralistas apoiam o entendimento de irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas puramente na sua afronta ao quanto disposto no art. 444 da CLT¹³⁵, ou na precária relação negocial entre as partes¹³⁶. Há também o entendimento do mundo arbitral de que, mesmo que se considerem alguns dos direitos trabalhistas como irrenunciáveis, ainda assim a análise de suas questões de fato e de suas consequências patrimoniais poderiam ser dirimidas através da arbitragem¹³⁷.

O arbitralista Joaquim de Paiva Muniz inclusive ressalta o entendimento que vinha tendo o Tribunal Superior do Trabalho até então, dando a entender que tal questão estaria superada pelo advento do art. 507-A da CLT. Veja-se:

Nessa perigosa linha, vale lembrar que, antes da Reforma Trabalhista, a jurisprudência predominante no Tribunal Superior do Trabalho, órgão máximo da Justiça trabalhista, ia no sentido de afastar a arbitrabilidade das questões individuais trabalhistas, sob o argumento de indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos, bem como o desequilíbrio entre as partes, decorrente da relação de hipossuficiência empregatícia. Das oito turmas do TST, seis tinham entendimento contrário à arbitrabilidade de disputas individuais trabalhistas. Essa posição encontra-se suportada pela maior parte da doutrina trabalhista.¹³⁸

demissão injustificada, o trabalhador terá direito a uma indenização ou à readmissão no emprego ou a quaisquer outras prestações previstas pela legislação nacional; e. Segurança e higiene no trabalho; f. Proibição de trabalho noturno ou em atividades insalubres ou perigosas para os menores de 18 anos e, em geral, de todo trabalho que possa pôr em perigo sua saúde, segurança ou moral. Quando se tratar de menores de 16 anos, a jornada de trabalho deverá subordinar-se às disposições sobre ensino obrigatório e, em nenhum caso, poderá constituir impedimento à assistência escolar ou limitação para beneficiar-se da instrução recebida; g. Limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos; h. Repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como remuneração nos feriados nacionais.

Artigo 8º - Direitos sindicais: 1. Os Estados Partes garantirão: a. O direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses. Como projeção desse direito, os Estados Partes permitirão aos sindicatos formar federações e confederações nacionais e associar-se às já existentes, bem como formar organizações sindicais internacionais e associar-se à de sua escolha. Os Estados Partes também permitirão que os sindicatos, federações e confederações funcionem livremente; b. O direito de greve. 2. O exercício dos direitos enunciados acima só pode estar sujeito às limitações e restrições previstas pela lei que sejam próprias a uma sociedade democrática e necessárias para salvaguardar a ordem pública e proteger a saúde ou a moral pública, e os direitos ou liberdades dos demais. Os membros das forças armadas e da polícia, bem como de outros serviços públicos essenciais, estarão sujeitos às limitações e restrições impostas pela lei. 3. Ninguém poderá ser obrigado a pertencer a um sindicato.

¹³⁵ CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo**: um comentário à Lei nº 9.307/96. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009, p. 40.

¹³⁶ MUNIZ, Joaquim de Paiva. Arbitragem no Direito do Trabalho. **Revista de Arbitragem e Mediação**, [s. L.], v. 56/2018, p.179-187, jan./mar. 2018. DTR\2018\10270.

¹³⁷ MUNIZ, Joaquim de Paiva. Arbitragem no Direito do Trabalho. **Revista de Arbitragem e Mediação**, [s. L.], v. 56/2018, p.179-187, jan./mar. 2018. DTR\2018\10270.

¹³⁸ MUNIZ, Joaquim de Paiva. Arbitragem no Direito do Trabalho. **Revista de Arbitragem e Mediação**, [s. L.], v. 56/2018, p.179-187, jan./mar. 2018. DTR\2018\10270.

No entanto, a questão não é tão simplista como colocada pela maioria dos arbitralistas. Inclusive, é possível perceber que a reforma trabalhista, para além da inclusão do art. 507-A da CLT, inovou também ao prever a conformação pela via da autonomia privada individual um amplo rol de matérias (art. 611-A da CLT e art. 444, parágrafo único, da CLT)¹³⁹. Ocorre que, como se conclui por todo o raciocínio acima, tais hipóteses acabam pecando por inconstitucionalidade¹⁴⁰, indo para além do quanto alegado de que a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas se sustentariam puramente na sua afronta ao quanto disposto no art. 444 da CLT.

Em resumo ao quanto explanado:

Entende-se que os direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta estão previstos em *três grandes eixos jurídicos*, positivado pelo Direito do Trabalho brasileiro: [...] O primeiro eixo, de amplitude universal, refere-se aos direitos trabalhistas estabelecidos nas normas de tratados e convenções internacionais ratificadas pelo Brasil. [...] O segundo eixo dos direitos de indisponibilidade absoluta dos trabalhadores está previsto na Constituição Federal, marco jurídico da institucionalização dos Direitos Humanos no Brasil. [...] Finalmente, o terceiro eixo de direitos de indisponibilidade absoluta está presente nas normas infraconstitucionais como, por exemplo, na Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece preceitos indisponíveis relativos à saúde e à segurança no trabalho, à identificação profissional, à proteção contra acidentes de trabalho, entre outros.¹⁴¹

Assim, tem-se que os requisitos objetivos de arbitrabilidade criam, de modo geral, óbvia incompatibilidade quanto à inserção em seu âmbito de direitos “dos direitos individuais e sociais fundamentais just trabalhistas, principalmente quando considerados no plano das relações bilaterais próprias ao contrato empregatício, entre empregado e empregador”¹⁴². Por estas razões todas que o argumento da impossibilidade de se dirimir disputas trabalhistas por meio da arbitragem tem como fundamento a “natureza dos direitos previstos nas normas trabalhistas, que são de

¹³⁹ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: AZEVEDO, André Jobim de (Coord.). **Reforma trabalhista: desafio nacional**. Porto Alegre: LexMagister, 2018, p. 192.

¹⁴⁰ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: AZEVEDO, André Jobim de (Coord.). **Reforma trabalhista: desafio nacional**. Porto Alegre: LexMagister, 2018, p. 192.

¹⁴¹ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 211-213-214.

¹⁴² DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 192.

ordem pública, cogentes, imperativas, logo, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado”¹⁴³.

Ou seja, todo o raciocínio lógico delineado reforça a conclusão de que o advento do art. 507-A da CLT não leva à presunção de que os direitos individuais trabalhistas sejam arbitráveis. Não é a simples introdução de um dispositivo que vai determinar se toda uma estrutura de direitos possui o caráter de disponibilidade ou não - alterando da noite para o dia a histórica construção destes direitos -, mas sim a própria natureza dos mesmos. E a natureza dos direitos trabalhistas, a qual foi construída arduamente ao longo de muitas décadas, não permite outra conclusão senão a de sua indisponibilidade absoluta ou relativa, sob pena de se ferir os princípios de Direito do Trabalho e acabar pecando por inconstitucionalidade.

¹⁴³ CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, 2017; São Paulo: Método, 2017, p. 12.

4 CONCLUSÃO

A análise crítica realizada quanto à possibilidade de se dirimir disputas trabalhistas por meio do instituto da arbitragem se deveu à recente inclusão do art. 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Lei nº 13.467, de 2017 (referida como reforma trabalhista), o qual passou a permitir a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem para empregados relativamente melhores remunerados em relação ao padrão dos trabalhadores brasileiros.

A Constituição Federal (CF) já fazia menção à possibilidade de utilização do instituto da arbitragem apenas no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, em seu art. 114, §1º. Não traz, no entanto, qualquer menção à sua utilização para as relações individuais de trabalho, ao passo que os tribunais brasileiros já vinham entendendo pela impossibilidade de se dirimir disputas individuais de trabalho por meio da arbitragem.

Todavia, tal discussão voltou a surgir com força a partir da reforma trabalhista, que introduziu essa possibilidade no ordenamento jurídico, em uma vã tentativa de colocar pá de cal sobre a controvérsia, criando não só a figura do empregado hipersuficiente, como também autorizando a prevalência do negociado sobre o legislado ao tornar todos os direitos trabalhistas automaticamente em direitos disponíveis.

Assim, este trabalho foi desenvolvido, acima de qualquer conclusão a que se possa chegar através da análise feita, a fim de não permitir que se abafe a discussão acerca do tema, visto a rapidez com que a reforma trabalhista foi aprovada, levantando dúvidas entre os juslaboralistas quanto ao seu caráter. Isto porque não é a simples permissão legal que vai automaticamente atestar pela compatibilidade da arbitragem com o Direito do Trabalho, tornando todos os seus direitos disponíveis, incorrendo no risco de subverter os seus princípios mais básicos. E este trabalho rediscutiu esta questão aos olhos da introdução do art. 507-A da CLT pela reforma trabalhista, através de uma análise crítica da possibilidade aventada, amparada pelo entendimento não só de juslaboralistas, mas dos mais influentes arbitralistas brasileiros da atualidade.

Como se pôde observar, a Lei de Arbitragem dispõe sobre quais direitos este instituto de solução de litígios pode incidir (direitos patrimoniais disponíveis) e de que

modo as partes podem convencionar a utilização do instituto para a solução de eventuais controvérsias oriundas de um contrato (mediante cláusula compromissória ou compromisso arbitral). Analisou-se, ainda, o princípio que rege a arbitragem: o princípio da autonomia da vontade das partes.

Tendo como base este primeiro olhar sobre o problema, se passou a ver como os tópicos aventados se comunicam com o Direito do Trabalho, ponto a ponto, encaminhando para a solução da problemática e a consequente conclusão sobre a incompatibilidade da arbitragem com o Direito do Trabalho.

No entanto, para que isto fosse possível, foi necessário perpassar também por alguns princípios de Direito do Trabalho, um instituto muito particular em razão do caráter de hipossuficiência da relação entre empregado e empregador, relação esta que, por sua vez, não é regida pela vontade de ambas as partes em nível de igualdade. E como esta hipossuficiência leva à inegociabilidade do contrato de trabalho, fazendo com que, no plano fático, uma cláusula compromissória acabe por ser incluída por mera adesão ao contrato de trabalho – o ponto ápice para se observar, na prática, a incompatibilidade entre os dois institutos.

Reprise-se que o Direito do Trabalho foi construído com o fito primordial de proteger o trabalhador, haja vista as mais diversas assimetrias existentes nas esferas negocial, hierárquica, econômica, social, informativa e técnica nas relações de emprego de um modo geral. Portanto, não há espaço real para a atuação da autonomia da vontade em um contrato de trabalho, ao contrário de um contrato eminentemente de direito privado. Assim, a figura do empregado hipersuficiente criado pela reforma trabalhista é de total incompatibilidade com os princípios juslaborais, vez que a hipossuficiência aventada não é apenas aquela de caráter econômico (ainda que o empregado também possa ser, além de tudo, economicamente hipossuficiente).

Ademais, pelos mesmos motivos expostos, ausente a autonomia da vontade no Direito do Trabalho, a inegociabilidade entre empregado e empregador se torna um fato – tanto na fase negocial, como durante a vigência do contrato. Não há como se ignorar que o contrato de trabalho é um contrato de adesão, e, reconhecendo esta realidade, a própria redação do art. 507-A da CLT, em consonância com a Lei de

Arbitragem, prevê que a cláusula compromissória só poderá ser pactuada desde que “por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa”. Ousa-se dizer que esta redação demonstra uma atitude talvez até mesmo maliciosa do legislador, a fim de evitar alegações de escolha da arbitragem por mera adesão, o que ocasionaria a invalidade da cláusula em questão. Ocorre que o problema cerne da incompatibilidade reside no fato de que a escolha pelo instituto arbitral se dará mediante cláusula compromissória, cuja pactuação se dá, por sua vez, na fase negocial ou durante a vigência do contrato de trabalho. Assim, ausente capacidade do obreiro em negociar de fato - ante o medo de não ser contratado ou de ser demitido -, se percebe que o contrato de trabalho não é um contrato de adesão comum, de modo que, analisando-se os fatos, uma cláusula compromissória poderá ainda assim ser declarada inválida.

Por fim, um dos aspectos que mais se costuma discutir quando da análise acerca da compatibilidade ou não da arbitragem com o Direito do Trabalho é aquele referente à (in)disponibilidade dos direitos trabalhistas. Os arbitralistas, em sua maioria, defendem sua disponibilidade, ao passo que os operadores do Direito do Trabalho defendem sua indisponibilidade (bem como também já vinham entendendo os tribunais brasileiros). Pela análise feita, podem-se considerar os direitos trabalhistas, de modo geral, com indisponíveis, conforme esmiuçado ao longo do trabalho. Tal se deve em especial pela reserva de jurisdição por parte do Estado para dirimir tais controvérsias, visto que envolvem direitos fundamentais da coletividade.

Ocorre que as análises acerca da compatibilidade ou não da arbitragem com o Direito do Trabalho – em especial por parte dos arbitralistas - costumam ficar limitadas a este critério de disponibilidade ou não destes direitos. E, como visto, os direitos trabalhistas podem ser absoluta ou relativamente indisponíveis. Ainda, boa parte dos arbitralistas atribui este posicionamento da grande maioria dos juslaboralistas a uma resistência à mudança e à modernização do direito, em especial da arbitragem. Atribui a preconceito para com a arbitragem.

Não se pode ignorar, no entanto, toda a construção do Direito do Trabalho, e seu princípio basilar, que é o princípio da proteção do trabalhador, do qual derivam praticamente todos os demais, senão todos, de acordo com a corrente doutrinária seguida.

Outrossim, no momento em que se insere a possibilidade de se dirimir disputas oriundas de um contrato em uma complexa parte de nosso ordenamento jurídico, com mecanismos próprios de funcionamento, é imprescindível o respeito a estes mecanismos e aos princípios que não só os norteiam, mas são o motivo de sua existência. Não é possível, por conseguinte, se ater apenas ao art. 1º da Lei de Arbitragem, verificando unicamente os critérios de aplicabilidade do instituto de acordo com sua legislação.

Assim, tendo todos estes critérios em consideração, entende-se pela incompatibilidade da arbitragem com o Direito do Trabalho, especialmente da forma como o legislador optou por redigir o art. 507-A da CLT, introduzido pela reforma trabalhista. Isto porque, mesmo no que se cogite a aplicabilidade do instituto nos termos do art. 1º da Lei de Arbitragem, o mesmo não se aplica por violar os princípios de Direito do Trabalho.

Nesta linha, à guisa de conclusão, é imprescindível reiterar a gravidade em se violar um princípio, que vai muito além de violar uma norma qualquer. Em sendo a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, violar um princípio é ir contra todo um sistema, contra seus valores fundamentais. E é exatamente diante desta problemática que se insere a utilização da arbitragem para dirimir disputas individuais de trabalho.

5 REFERÊNCIAS

ALLAN, Nuredin Ahmad. **A arbitragem e a figura do trabalhador hipersuficiente**. [s. L.], HS Editora, nov. 2017. Disponível em: <<https://www.indexhs.com.br/acervo/d/view/209?tipo=all&refinar=geral&termo=arbitragem>> Acesso em: 22 ago. 2018.

ANTUNES, Daniela Muradas. **Notas sobre a (in)disponibilidade contratual do hipovulnerável e impossibilidade da via arbitral**. [s. L.], HS Editora, nov. 2017. Disponível em: <<https://www.indexhs.com.br/acervo/d/view/210?tipo=all&refinar=geral&termo=arbitragem>> Acesso em: 22 ago. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em 29 nov. 2018.

_____. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em 29 nov. 2018.

_____. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm> Acesso em 29 nov. 2018.

_____. Lei n. 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 nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1> Acesso em 29 nov. 2018.

_____. Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996. **Dispõe sobre a arbitragem.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm> Acesso em 29 nov. 2018.

_____. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm> Acesso em 29 nov. 2018.

CAHALI, Francisco José. **Curso de Arbitragem: Mediação. Conciliação.** Resolução CNJ 125/2010 e respectiva Emenda n. 1 de 31 de janeiro de 2003. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

CARAMELO, Antônio Sampaio. Critérios de arbitrabilidade dos litígios: Revisitando o tema. **Doutrinas Essenciais Arbitragem e Mediação**, [s. L.], v. 2/2014, p.433-464, set. 2014. DTR\2010\758. Disponível em: <<https://revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9b000001668e4c92465d2a6b16&docguid=l4c3ee1703a5711e0baa700008558bb68&hitguid=l4c3ee1703a5711e0baa700008558bb68&spos=1&epos=1&td=1&context=29&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 19 out. 2018.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo: um comentário à Lei nº 9.307/96.** 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista.** Rio de Janeiro: Forense, 2017; São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014; São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de (Coord.). **Reforma trabalhista na visão acadêmica.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A Reforma Trabalhista e o Princípio da Autodeterminação das Vontades Coletivas. In: AZEVEDO, André Jobim de (Coord.). **Reforma trabalhista: desafio nacional.** Porto Alegre: LexMagister, 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Dos princípios do direito do trabalho no mundo contemporâneo. In: SIQUEIRA, Germano *et al* (Coord.). **Direito do Trabalho: releituras, resistência.** São Paulo: LTr, 2017.

FERRAZ, Renato de Toledo Piza. Reflexões sobre arbitrabilidade subjetiva e objetiva. **Revista de Direito Empresarial**, [s. L.], v. 8/2015, p.175-195, mar./abr. 2015. DTR\2015\2700. Disponível em: <<https://revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9b000001668e4d395a8eeab56e&docguid=l38346c40d9c211e485da010000000000&hitguid=l38346c40d9c211e485da010000000000&spos=1&epos=1&td=1&context=42&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 19 out. 2018.

GUERRERO, Luis Fernando. **Convenção de arbitragem e processo arbitral.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014. Coleção Atlas de arbitragem / coordenação Carlos Alberto Carmona.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **Manual de direito individual do trabalho.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. Coleção manuais instrumentais para graduação / coordenação Nelson Nery Junior , Rosa Maria de Andrade Nery.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A Reforma Trabalhista no Brasil. In: AZEVEDO, André Jobim de (Coord.). **Reforma trabalhista: desafio nacional.** Porto Alegre: LexMagister, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 27. ed. rev. e atual. até a Emenda Constitucional 64, de 4.2.2010. São Paulo: Malheiros, 2010.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Elementos de Direito Administrativo**. 3. ed. rev., ampl. e atual. com a Constituição Federal de 1988. São Paulo: Malheiros, 1992.

MENKE, Fabiano; COSTA, Camile Souza. Delineamentos Conceituais Básicos Acerca da Arbitragem. In: AZEVEDO, André Jobim de *et al* (Coord.). **Dia Gaúcho da Arbitragem**. Porto Alegre: Magister, 2015.

MESQUITA, Carolina Pereira Lins. **Teoria geral do direito do trabalho: pela progressividade sociojurídica do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2012.

MUNIZ, Joaquim de Paiva. Arbitragem no Direito do Trabalho. **Revista de Arbitragem e Mediação**, [s. L.], v. 56/2018, p.179-187, jan./mar. 2018. DTR\2018\10270. Disponível em: <https://revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9b000001668e4dbd0b3d3d049c&docguid=I72985f80139a11e89820010000000000&hitguid=I72985f80139a11e89820010000000000&spos=1&epos=1&td=3&context=64&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1> >. Acesso em: 19 out. 2018.

MUNIZ, Joaquim de Paiva. **Curso básico de direito arbitral: teoria e prática**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948**. Disponível em <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por> > Acesso em: 29 nov. 2018.

_____. **Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, de 26 de dezembro de 1966**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm > Acesso em: 29 nov. 2018.

_____. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 16 de dezembro de 1966.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm> Acesso em: 29 nov. 2018.

_____. **Pacto de San José da Costa Rica, de 22 de novembro de 1969.** Disponível em <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_america.htm> Acesso em: 29 nov. 2018.

_____. **Protocolo de San Salvador, de 1988.** Disponível em <http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm> Acesso em: 29 nov. 2018.

PEREIRA, Ana Lúcia. Considerações sobre a utilização da arbitragem nos contratos individuais do trabalho. **Doutrinas Essenciais Arbitragem e Mediação**, [s. L.], v. 4/2014, p.1023-1040, set. 2014. DTR\2009\864. Disponível em: <<https://revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a000001668e4aa8dc54a2ec03&docguid=l79cbabf02d4111e0baf30000855dd350&hitguid=l79cbabf02d4111e0baf30000855dd350&spos=1&epos=1&td=1&context=16&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>>. Acesso em: 19 out. 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais na Constituição Federal Brasileira de 1988. In: SARLET, Ingo Wolfgang *et al* (Coord.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber.** São Paulo: Saraiva, 2014.

SILVA, Adriana dos Santos. **Acesso à justiça e arbitragem: um caminho para a crise do judiciário.** São Paulo: Manole, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et. al.* **Instituições de direito do trabalho.** 18. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999.

TEIXEIRA, Sergio Torres. Vias Alternativas à Jurisdição Contenciosa da Justiça do Trabalho: Superando Mitos e Apontando Caminhos na Defesa da Mediação e da Arbitragem como Fórmulas Extraestatais de Composição de Conflitos Individuais Trabalhadas à Luz da Lei nº 13.467, de 2017. In: AZEVEDO, André Jobim (Coord.). **Reforma trabalhista: desafio nacional.** Porto Alegre: LexMagister, 2018.

VILLATORE, Marco Antônio César; PRIGOL, Natalia Munhoz Machado. Direito individual do trabalho e a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) à luz da Constituição de 1988. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de (Coord.). **Reforma trabalhista na visão acadêmica.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.